

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Guardian Llodio Uno, SL enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkaria-rena. Honen bidez ebazten da 2019-2020-2021-2022 Guardian Llodio Uno, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01002872012002.

AURREKARIAK

2019ko abenduaren 12an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpre-sari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2019ko azaroaren 25ean sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege De-kretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari 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 Esta-tutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistroko Arabako Lu-rralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2020ko urtarrilaren 16a

Arabako lurralde ordezkaria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

**Guardian Llodio Uno SL enpresaren hitzarmen kolektiboa
2019-2022 urteetarako Guardian Llodioren hitzarmen kolektiboa**

Aurkibidea

Atariko xedapenak

I. kapitulua. Aplikazio-eremua eta indarraldia

1. artikulua. Langile-eremua, funtzio eta lurralde eremua

2. artikulua. Denbora-eremua. Indarraldia eta iraupena

3. artikulua. Berme pertsonala

4. artikulua. Hitzarmenaren amaiera iragartzea

II. kapitulua. Lanaren antolamendua eta lana egiteari buruzko arau orokorrak

Atarikoa. Laneko jarduera zuzentzea

5. artikulua. Lanbide-sailkapena

6. artikulua. Mugigarritasun funtzionala

7. artikulua. Langile gutxituen egokitzapena

8. artikulua. Laneko ardura

9. artikulua. Diskrezio profesionala eta lehiarik ez sortzeko beharra. Deditazioa

10. artikulua. Probaldia

11. artikulua. Prestakuntza-plana

12. artikulua. Aurreabisuak lana uzteagatik

III. kapitulua. Lanaldia, ordutegia eta oporrak

1. atala. Lanaldia eta aparteko orduak

13. artikulua. Lanaldia

14. artikulua. Aparteko orduak

15. artikulua. Lanaldiaren banaketa irregularra. Malgutasuna

2. atala. Ordutegia

16. artikulua. Lan-egutegia argitaratzea

17. artikulua. Lanaldiaren hasiera

18. artikulua. Lanpostuko presentzia

19. artikulua. Lan etengabea eta jarraitua

20. artikulua. Orduak erregularizatzea

21. artikulua. Lanpostuan txandatzea

22. artikulua. Ogitartekorako atsedenaldea

3. atala. Oporrak eta egun gehigarriak

23. artikulua – Oporrak

24. artikulua. Oporraldiaren programazioa

25. artikulua. Egun gehigarriak

IV. kapitulua. Soldata-politika eta ordainsariak.

1. atala. Soldata-ordainsaria

Atarikoa

26. artikulua. Langileentzako baldintza ekonomikoak

27. artikulua. Aparteko orduen ordainketa

28. artikulua. Ezorduko plusa

29. artikulua. Gabonetako plusa

30. artikulua. Bero-orduagatiko plusa

31. artikulua. Auto-labearen plusa

2. atala. Aparteko pagak

32. artikulua. Aparteko pagak Sortzapena eta ordaintzea

V. kapitulua. Lizentziak, baimenak eta eszedentziak

33. artikulua. Ordainduriko baimenak

34. artikulua. Ordaindutako lizentzien justifikazioa eta zenbaketa

35. artikulua. Emakume langilea

36. artikulua. Eszedentziak

37. artikulua. Nahitaezko eszedentzia

38. artikulua. Borondatezko eszedentzia

39. artikulua. Gurasotasun-baimena

40. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak

41. artikulua. Seme-alabak zaintzeko legezko zaintza

VI. kapitulua. Faltak

42. artikulua. Faltak

VII. kapitulua. Laguntzako araubidea

43. artikulua. Laneko arropa

44. artikulua. Aldi baterako ezintasuneko osagarria laneko istripuagatik, gaixotasun arruntagatik eta lanekoa ez den istripuagatik Saria absentismoa murrizteagatik

45. artikulua. Istripuetarako aseguru kolektiboko poliza

46. artikulua. Ezintasun iraunkor osoa duten langileak

47. artikulua. Txanda-erregimena aldatzea eskatzeko prozedura

48. artikulua. Langileen artean txanda aldatzea eskatzeko prozedura

49. artikulua. Berdintasun Plana

VIII. kapitulua. Ordezkaritza kolektiborako eskubideak eta eskubide sindikalak

50. artikulua. Ordezkaritza kolektiborako eskubideak

51. artikulua. Langileen biltzeko eskubidea

IX. kapitulua. Laneko segurtasuna eta higiena

52. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

53. artikulua. Lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak

54. artikulua. Langileek segurtasun- eta osasun-arloan dituzten betebeharrak

55. artikulua. Norbera babesteko ekipamenduen ordena eta garbitasuna

56. artikulua. Prebentzio-delegatuak

57. artikulua. Segurtasun- eta osasun-batzordea

X. kapitulua. Kalte-ordainak

58. artikulua. Kalte-ordaina kaleratze objektiboetan

XI. kapitulua.

59. artikulua. Interpretaziorako batzorde paritarioa

60. artikulua. Txanda-kontratua

61. artikulua. Aldi baterako kontratazioak

Xedapen Gehigarria

I. eranskina. Soldata-taulak eta absentismoa murrizteagatiko saria

II. eranskina. 3. artikuluko soldata-taulak

III. eranskina. Erregulazio bereziak

62. artikulua. Hobari eredua, distantzia-plusa, irakaskuntzari laguntzeko plana, bizi-aseguru kolektiboa, osasun-laguntzako aseguru

Atariko Xedapenak

Lehenengoa. Negoziazio-mahaia. Hitzarmen kolektibo hau Guardian Llodio Uno SL enpresako zuzendaritzak eta Guardian Llodio enpresako enpresa-batzordeak negoziatu dute; horietako bakoitza dagokion negoziazio-batzordeak ordeztu du.

Bigarrena. Osotasunarekiko lotura. Hitzarmen kolektibo honek osotasun organiko eta zatiezina eratzen du eta alderdiak hitzarmenaren osotasunera lotuak daude. Aplikazio praktikoari begira, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbatekoan, eta ezin izango dira zatika aplikatu.

Hirugarrena. Arau subsidiarioak. Hitzarmen honetan aurreikusi ez denari dagokionez, legedi orokorrean ezarritakoa hartuko da kontuan ordeztu zuzenbide gisa.

Laugarrena. Hitzarmenaren akordio osagarriak. Hitzarmen honek irauten duen bitartean, hitzarmen honen xede diren edozein gairi buruzko akordio edo aldaketa berriak egiten badira, akordio horiek, Lan Agintaritzari izapide ofiziala aurkeztu ondoren, hitzarmenari erantsiko zaizkio eta Hitzarmena aldatu egingo da.

Bosgarrena. Konpentsazioa eta irenstea. Hitzarmen kolektibo honek aurreko hitzarmena ordeztu eta baliogabetzen du.

Hitzarmen kolektibo honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek sektorean dauden guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte hitzarmena indarrean jartzen den unetik, kontzeptuen izena, nondik norakoa edo jatorria edozein izanik ere.

Hitzarmen kolektibo honek irauten duen bitartean dauden kontzeptu ekonomikoetan edo beste berri batzuetan legezko xedapenaren eraginez ezartzen diren hobekuntzek hitzarmen hau eraginpean hartuko dute, betiere oro har eta urteko zenbaketan hitzarmen honetan itundutakoak gainditzen badituzte.

I. kapitulua

Aplikazio-eremua eta indarraldia

1. artikulua. Langile-eremua, funtzio eta lurralde-eremua

Hitzarmen honek Guardian Llodio Uno SL enpresako egungo edo etorkizuneko lantalde guztiaren lan-, ekonomia- eta gizarte-arloko harremanak arautzen ditu Laudioko lantokian.

2. artikulua. Denbora-eremua. Indarraldia eta iraupena

1. Hitzarmen honek 4 urte iraungo du. Hitzarmenaren indarraldia 2019ko urtarrilaren 1ean hasiko da eta 2022ko abenduaren 31n amaituko da.

2. Enpresak inola ere ezin izango du hartu hitzarmen hau ez aplikatzeko erabakia, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aipatutako prozeduraren bitartez. Hala badagokio, berriro negoziatu beharko du hitzarmena iraungi baino lehen, beste bat lortzeko edo dagoen hau berrikusteko, Langileen Estatutuko 86.1 artikulua aurreikusitakoari jarraituz.

3. artikulua. Berme pertsonala

Nolanahi ere, 1992. urteko urtarrilaren 1a baino lehenago kontrataturiko langileek, hartutako eskubide gisa edo pertsonalki onuragarriagoa suertatzen den baldintza gisa, hitzarmen honek bereziki aldatu ez dituen 2018ko abenduaren 31 baino lehenagoko egoera onuragarriago horiek mantentzen jarraituko dute.

4. artikulua. Hitzarmenaren amaiera iragartzea

Bi alderdiek 2022ko urriaren 1ean emango dute hitzarmen kolektibo hau amaitutzat, besterik gabe.

Beren-beregi itundu da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondoretarako, hitzarmena denuntziatu eta itundutako iraupena amaitu ostean, hitzarmenak indarrean jarraituko duela ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

II. kapitulua

Lanaren antolamendua eta lana egiteari buruzko arau orokorrak

Atarikoak. Laneko jarduera zuzentzea

1. Lanaren antolamendua eta zuzendaritza teknikoa, praktikoa, zientifikoa eta lan-zuzendaritza enpresako zuzendaritzaren ardurakoak dira, betiere legezko xedapen aplikagarriei lotuta.

2. Lana antolatzearen helburua enpresan ahal den produktibitate-maila altuena lortzea da, giza baliabideak, materialak eta teknikoak ahal den ondoen erabiliz. Hori egin ahal izateko Guardian Llodio Uno SL enpresako langile bakoitzak jarrera eraikitzailea eta arduratsua edukitzea beharrezkoa da.

5. artikulua. Lanbide-sailkapena

Guardian Llodio Uno SL enpresako egungo lantaldea langile soilen eta enplegatuen lanbide-taldeek osatzen dute.

Langile soilen taldearen barruan ekoizpen-langile soilen eta mantentze-langile soilen lanbide-taldeetako langile guztiak daude.

Aurrekoa kontuan hartu gabe, eta hartutako eskubide gisa eta pertsonalki onuragarriagoa suertatzen den baldintza gisa emanda zituzten langileentzat, 2018ko abenduaren 31ko egoerek bere horretan jarraitzen dute.

6. artikulua. Mugigarritasun funtzionala

1. Enpresaburuaren aginduak edo haren antolamendu- eta zuzendaritza-funtzioak betetzeko normalean bere ordeztu jartzen duen pertsonaren aginduak bete beharko dituzte lantaldeko langile guztiek, eta agintzen zaizkien lanak eta betekizunak egin beharko dituzte, lan-prestazioaren eduki orokorraren barruan.

Horretarako, mugigarritasuna abian jarri ahal izango da enpresaren barruan, eta horren muga indarreko araudian xedatutakoa izango da.

Aldez aurretik enpresa-batzordea jakinaren ganean jarriko da, mugimenduak jende askori eragiten badio edo batzordeak hala eskatzen badu.

Lekualdatze guztietan egin beharreko zeregin berriak eta orain arte betetzen ziren zereginak antzekoak izaten ahaleginduko da, eta betiere langilearen gaitasunei egokitutakoak, langilearen eta lankideen segurtasuna kontuan hartuta.

Langilea lanpostuz aldatu eta bere zeregin berriak zeintzuk diren ez dakienean, aldez aurretik zeregin horien informazioa eta prestakuntza jaso beharko du, bai eta langilearengan eragina duten segurtasun-neurriei dagokienez ere.

Produkzioko langile soila edo mantentze-lanetako langile soila lanpostuz aldatzen badute, langileak funtzio berriei dagokien ordainsaria jasoko du.

Lanpostuz aldatzeak ordainsari txikiagoa duten funtzioak egitea badakar, eta aldaketa horren jatorria ez bada borondatezkoa, langileak gutxienez aurretik jasotzen zuen oinarritzko soldata jasoko du.

Hitzarmen honetan mugigarritasun funtzionalari buruz bildu ez diren xedapenei dagokienez, bi alderdiek Langileen Estatutuaren 39. artikulua xedatutakoa onartzen dute.

7. artikulua. Langile ezinduek egokitzea

Behin betiko baja sorrarazten ez duten laneko arrazoiek (lan-istripua edo Gizarte Segurantzako medikuek esanbidez diagnostikatutako laneko gaixotasuna) edo lanetik kanpoko arrazoiek (gaixotasun arrunta, istripua, adinagatiko urripen fisikoa) eragindako urripen fisiko bat duten langileei, beren gaitasunekin bat datorren lanpostu bat ematen ahaleginduko da, indarreko legediaren arabera.

Langile ezinduei egin beharreko zeregin berriak gauzatzeko prestakuntza zehatza erraztuko zaie.

8. artikulua. Laneko ardura

Arduratsua izatea, operazioen martxa onean eta enpresaren oparotasunean laguntzea dira plantillako langile guztien betebeharrak nagusiak.

Plantillako langileak bere lana egiteko zailtasunak aurkitzen baditu, esate baterako materialen, tresnetan edo makinetan akatsak sumatzen baditu, berehala enpresaburuari edo buru hurrenari horren berri eman beharko dio.

Lantaldeko langilearen betebeharra izango da esleitzen zaizkion makinak eta tresnak zaintzea, eta kontserbazioko, funtzionamenduko eta garbiketako egoera ezin hobean mantenduko ditu.

9. artikulua. Diskrezio profesionala eta lehiarik ez sortzeko beharra. Deditazioa

Lantaldeko langile guztiek enpresaren ustiapenari eta negozioei buruzko sekretuak gorde behar dituzte, kontratuak irauten duen bitartean eta baita hura amaitu ondoren ere.

Era berean, langileak ez du bidegabeko lehiaren bidez enpresaren jardueraren aurkako ekintzarik egingo.

10. artikulua. Probaldia

1. Enpresan sartzen diren langileak probaldian egongo dira gehienez hiru hilabetez, erdi- eta goi-mailako langile tituludunak badira; gainerako langileak hilabete igaroko dute probaldian, salbu eta kualifikaziorik gabeko langilea bada; kasu horretan, probaldiaren gehienezko iraupena 15 lanegunekoa izango da.

Enpresaburuak eta langileak nahitaez egin behar dituzte proba osatzen duten esperientziak.

Denboraldi horietan, langileak nahiz enpresak, alderdietako batek eskatuta, lan-harremana indargabetu dezakete kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik gabe.

Probaldia amaitu ondoren, inork atzera egin ez badu, izangaia automatikoki lantaldeko langile finkoa izatera igaroko da; enpresan igarotako denbora zenbatzeko probaldian igarotako denbora hartuko da kontuan.

Aldi baterako ezintasunak probaldia etengo du kasu guztietan.

11. artikulua. Prestakuntza plana

Guardian Llodio Uno SL enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak prestakuntza giza baliabideen garapen profesional eta pertsonalerako oinarritzko elementua dela uste dute.

Politika horrek honako oinarritzko printzipio hauek ditu:

a.) Prestakuntza ez da helburu bat, baizik eta behar profesionaletara hobeto egokitzeko, baliabideak hobeto aprobetxatzeko eta enpresaren lehiakortasuna handiagotzeko garapen pertsonalerako baliabidea da.

b.) Prestakuntza ez da ekintza bakartu gisa ulertzen, baizik eta bizitza profesionalean da goen etengabeko prozesua da. Hartara, langileek prestakuntzarako eskubidea dute indarreko legedian aurreikusitako baldintzetan; horregatik, langile guztiek, beren bizitza aktiboan zehar, prestakuntzan sartzeko eta prestakuntzari etekina ateratzeko aukera edukiko dute.

Prestakuntza eskubide indibidual eta kolektiboa da; horrenbestez, benetako aukera-berdintasun batean egon behar du oinarrituta.

Horregatik guztiagatik, erabaki da zuzendaritzak urte bakoitzeko azkeneko hiruhilekoan hurrengo urtean egin beharreko prestakuntza-plana aurkeztu eta emango diola enpresa-batzordeari; bertan atzemandako prestakuntza-beharrak azalduko dira, enpresak egindako "Beharren diagnostikoetan" oinarrituta. Era berean, enpresa-batzordeak izendaturiko prestakuntza batzordeko kideek hauteman dituzten behar guztien ekarpena egingo dute, enpresak eta prestakuntza-batzordeak horiek aztertu eta baloratu ditzan.

Prestakuntza-gastuak (irakasleak, materiala, bidaiak eta egonaldiak) enpresak ordainduko ditu prestakuntza-aurrekontuaren kargura. Enpresak prestakuntzarako laguntzak eskatu ahal izango ditu indarreko legediaren arabera.

12. artikulua. Aurreabisuak lana uzteagatik

Kontratu mugagabea duten lantaldeko kideek lana utz dezakete baja honako aurrerapen honekin eskatuta:

Hamabost lanegun langile soilen kasuan.

Hogeita hamar lanegun enplegatuen kasuan.

Gutxieneko aurreabisu-epe hori betetzen ez bada, enpresak aurreabisatu ez diren egun horiei dagokien soldata deskontatzeko aukera edukiko du.

III. kapitulua

Lanaldia, ordutegia eta oporrak

1. atala Lanaldia eta aparteko orduak

13. artikulua. Lanaldia

1. Hitzarmen honen 2. artikuluan jasotako indarraldi osoko lanaldia honako hau izango da:

a. 2019. urtea: 1.728 ordu urtean, 8 orduko lanaldietan banatuta eta presentzia urteko 216 egunetan.

b. 2020., 2021. eta 2022. urteak: 1.720 ordu urtean, 8 orduko lanaldietan banatuta eta presentzia urteko 215 egunetan.

2. Aurrekoa gorabehera, sei ordutik gorako lanaldi jarraituetan, atsedenaldia, ogitartekoa, 30 minutukoa izango da, eta ordaindu gabekotzat hartuko da. Beraz, horrelakoetan, eta 2019ko urteko benetako presentzia 216 egunekoa dela ziurtatzeko, ordaindutako lanaldia urteko 1.620 ordukoa izango da. 2020., 2021. eta 2022. urteetan, urteko benetako presentzia 215 egunekoa dela ziurtatzeko, lanaldia urteko 1.612,5 ordukoa izango da.

3. Nolanahi ere, hitzarmen honetako 3. artikuluko langileen kolektiborako lanaldiaren zenbaketa eta banaketa egungoaren berdina izango da.

4. Antzinasunagatik orduak murriztea

Lanegun bateko murrizketa ezarriko da urteko lanaldian, Guardian Llodio Uno SL enpresan lan egiten duten eta antzinasun-tarte hauetan dauden pertsona guztientzat:

a) Hamar urteko antzinasuna: egun bateko lanaldi-murrizketa 2021eko urtarrilaren 1etik aurrera.

b) Hogeitaz urteko antzinasuna: egun bateko lanaldi-murrizketa.

c) Hogeita bost urteko antzinasuna: egun bateko lanaldi-murrizketa.

14. artikulua. Aparteko orduak

Hitzarmen honetan ezarritako lanaldi arruntaren gehieneko iraupenaren gainetik egiten diren lanorduak hartuko dira aparteko ordutzat.

Arau orokor gisa, langileak onartzen dituzenean soilik egin ahal izango dira. Hala ere, derri-gorrezkoa izango da aparteko orduak egitea, zirkunstantzia bereziek hala eskatzen dutenean gertuko kalte larriak saihesteko edo izandako istripuak konpontzeko.

Puntako produkzio-aldiei, aurreikusitako gabeko absenteiei, kasuan kasuko lanaren zer-nolakoak eragindako egiturazko txanda-aldaketei edo mantentze-lanei erantzuteko behar diren orduak hartuko dira egiturazko aparteko ordutzat.

Hori guztia, indarreko legedian aurreikusitako aldi baterako edo lanaldi partzialeko kontratazioen bidez ordezkapenik egin ezin denean.

Aparteko orduak ekonomikoki edo atsedenekin konpentsatuko zaizkio langileari.

15. artikulua. Lanaldiaren banaketa irregularra. Malgutasuna

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan xedatutakoari jarraikiz, hitzarmen kolektibo honen indarraldian lanaldiaren banaketa irregularra ehuneko 0koa izateko konpromisoa hartzen du enpresak, Aste Santuko eta Eguberrietako oporraldia handitzearen truke.

Aipatutako oporraldiaren banaketa hitzarmen honen 24. eta 25. artikuluetan xedatutakoari jarraikiz egingo da.

2. atala. Orduetgia

16. artikulua. Egutegia argitaratzea

Enpresak, herriko jaiegunen egutegiak ofizialki argitaratutakoan, enpresako lan-egutegia egingo du.

17. artikulua. Lanaldiaren hasiera

Eguneko ordutegia duten langileek goizeko 8:00etan egon beharko duten euren lanpostuan.

Eguneko ordutegia duten langileen kolektiboak sarrera-irteera ordubetez malgutzeko aukera izango du 8:00etatik 17:00etara. Era berean, ostiraletan 8:00-15:00 erreferentziazko ordutegian lan egiteko aukera ezartzen da, urteko egun gehigarrietan dagokion ordutegi-doikuntza eginda.

Honako lan-txanda hauek ezartzen dira Guardian Llodio Uno SL enpresaren instalazioetan:

Goizeko txanda jarraitua: 07:00 - 15:00

Goitzeko txanda: 05:30 - 13:30

Arratsaldeko txanda: 13:30 - 21:30

Gaueko txanda 21:30 - 05:30

5 txandatan ezarritako egutegiari dagokionez, errotazio-zikloa urtero ezartzen da, urte horretako urtarrilaren 1ean hasiz aurreko urteko abenduaren 31ren jarraipen natural gisa:

6 lanegun (arratsaldeko 3 eta gaueko 3) eta 3 jaiegun.

6 lanegun (goizeko 3 eta gaueko 3) eta 3 jaiegun.

6 lanegun (goizeko 3 eta arratsaldeko 3) eta 6 jaiegun.

Errotazio hori bera ezarriko da urte osoan, uda-garaian (ekainaren 1etik irailaren 30era, gutxi gorabehera) salbuespenik egin gabe.

18. artikulua. Laneko presentzia

Aurreko artikuluan bildutako ordutegiak betetzeko, langilea lanpostuan hasten denean eta lanpostua uzten duenean hartuko da, hurrenez hurren, hasitzat edo amaitutzat egiazko lanaldia langile guztientzat

19. artikulua. Okupazio iraunkorra eta jarraitua

Lantaldeko langile guztiek zerbitzuak eman behar dituzte lanaldi osoan zehar.

20. artikulua. Orduak erregularizatzea

Antolamenduaren premiengatik lan-ordutegia edo -erregimena aldatzen bada, gelditzen diren ordu-saldoak, positiboak nahiz negatiboak, erregularizatu behar dira; ahal bada, horiek sortu eta hurrengo hilabete naturalean edo, beranduenez, langilea lehengo egoerara itzuli baino lehen.

Aurrekoa gorabehera eta, ordutegi-aldaketa edo lan-erregimena langileak eskatu badu izan ezik, enpresaren alde egon daitekeen ordu-saldoa ez da errekuperatuko.

21. artikulua. Lanpostuetako txandak

Amaitzera doan txandako langileak ezin izango du ezein kasutan bere lanpostua utzi dato- rren txandako langileak ordeztu arte.

Txanden artean jarraitutasuna izatea behar duten lanpostuetan, langileak bere lanpostuan geratu behar du, jarraitutasun hori ziurtatzeko gutxienez behar den denboran.

Itxaronaldi hori ekonomikoki edo atsedenekin konpentsatuko zaio langileari.

Kompentsazioak. Aurreko idatz-zatietan aipatutako atsedeen-denboren konpentsazioak ger- takaria jazo eta hurrengo hiru hilabeteetan zehar baliatuko ditu langileak, aurkako zerbait adostu ezean.

22. artikulua. Ogitartekorako atsedena

Etengabeko txandan diharduten eta ogitartekoa jateko atsedenaldea duten langileek, txan- dako ordu nagusietan etenik gabe hartuko dute denbora, zerbitzua normal bete dadin eta atsedenaldiak produkzioa kalte ez dezan.

3. atala. Oporrak eta egun gehigarriak

23. artikulua. Oporrak

1. Enpresan urte natural batez benetako zerbitzua emateagatik oporrak 22 lanegunekoak izango dira.

2. Urtebeteko zerbitzua betetzen ez duen langileak, urte naturala hasita sartu delako lantaldera, edo urtea bukatu baino lehen zerbitzua utzi duelako, dagokion zati proportzionala baliatzeko eskubidea baino ez du izango.

3. Oporrak urte bakoitzaren barruan baliatuko dira eta ezin izango dira dirutan konpentsatu, ezta hurrengo urteetarako metatu ere.

Gaixotasunagatik edo istripuagatik bajaran dauden eta oporrak urte naturalaren barruan hartu ezin dituzten langileak salbuetsita daude. Langile horiek alta-egunetik aurrera baliatuko dituzte oporrak, beren lanpostura itzuli aurretik.

Ezin izango dira ondoz ondoko bi urtetako oporrak baliatu baja batengatik, oporraldia deiturikoaren barruan.

24. artikulua. Oporraldiaren programazioa

Bost txandako lan-sistema duten langileek egutegiko 15 opor-egun natural izango dituzte, oporraldiaren barruan, honela ezarrita:

– Oporretako 15 egun naturaleko muga hori ezarri da sei eguneko jai luzeetako bati sei atsedeen-egun eta egutegiko jai laburra lotzearen ondorioz.

– 2 hilabete lehenago jakinaraziko da.

– Oporren egituraketa beste instalazio batzuetakoaren antzekoa da eta txanda-erregimena egungo hitzarmen kolektiboan jasoa.

– Era berean, oporrak ezarritako epetik kanpo eskatzeko aukera ematen da, hitzarmen kolektiboan dauden beste txanda mota batzuetan gertatzen den moduan.

– Oporraldia ekainaren 1etik irailaren 30era arte finkatzen da, gutxi gorabehera.

Urtero, 5 laneko txandaren egutegia egingo da; egutegi horretan gehituko dira atsedendietan mugatutako gainerako 7 opor-egunak, ordainsarirako kontuan hartzeari begira.

Beren zerbitzuak bost txandako lan-erregimenean ematen dituzten langileek ez dute igandeko atsedena edukiko; horren ordez, asteko egun batean hartuko dute atsedena.

Azkenik, ezartzen da bost txandako erregimenean lan egiten duten pertsonak ez dituztela lanegunak berreskuratuko bost txandako egutegia eta ordu-errotazioa dela eta.

Gainerako langileek ekainaren 15etik irailaren 15era edukiko dituzte oporrak, gutxi gorabehera, baita Eguberrietan eta Aste Santuan ere, eta opor horiek txandaka baliatuko dituzte. 22 opor-egunetatik langileek gutxienez 12 egun udaldian eta etenik gabe hartuko dituztela bermatzen da. Gainerako 10ak, gehienez, Eguberrietako eta Aste Santuko aldietan banatuko dira. Hala ere, eta ordezkararen eta langilearen arteko adostasunez, oporrak denboraldi horretatik kanpo baliatzeko aukera egongo da, betiere zerbitzuaren premiek aukera ematen badute.

Oporrak iritsi baino bi hilabete lehenago, gutxienez, opor-egutegiak eginda eta langileari aurkeztuta egon beharko du.

Ezartzen da Eguberrietako oporraldia abenduaren 24ko astearen lehen egun naturalean hasiko dela, baldin eta egun hori astelehena, asteartea, asteazkena edo osteguna bada. Eguberrietako oporraldia urtarrilaren 6an amaituko da (egun hori barne).

25. artikulua. Egun gehigarriak

Hitzarmen honetan zehaztutako urteko lanaldi hitzartua osatu arte egon daitezke egun gehigarriak honako hauek kontuan hartuta baliatuko dira:

1. Egun gehigarrien ehuneko 60 nahierara banatuko ditu langileak, zuzeneko arduradunari jakinarazi ondoren, eta betiere inolako kalterik ez eragiteko behar bezain goiz adierazita.

2. Egun gehigarrien ehuneko 40 enpresak banatuko ditu, produkzio-irizpideak kontuan hartu eta bi hilabete lehenago jakinarazita.

3. Bost txandako erregimenean diharduten langileen kasuan, egunen banaketa arduradunari egokituko zaio, zuzeneko arduradunari jakinarazi ondoren, eta betiere inolako kalterik ez eragiteko behar bezain goiz adierazita.

Egun gehigarri horiek, opor gisa ordainduko dira. Egun gehigarriei dagozkien baliatzeko egunak ezingo dira egon 24.2 artikuluan finkatutako oporrak baliatzeko aldiaren barruan, hurrengo paragrafoan xedatutakoa baztertu gabe.

Udako oporraldian, salbuespen gisa, 3 egun gehigarri hartu ahal izango dira gehienez, opor-egunekin batera atsedeneko hiru aste jarraian hartu ahal izateko.

Egun horietan baja hartzen duen langileak, gehienez 2 egun galduko ditu.

IV. kapitulua Soldata-politika eta ordainsariak

1. atala. Soldata-ordainsaria

Atarikoak

“Soldata politika eta ordainsariak” izeneko laugarren kapituluko lehen atal hau langile soil guztiei aplikatuko zaie. Enplegatuei egun indarrean dagoen sistema aplikatzen jarraituko zaie.

26. artikulua. Langileentzako baldintza ekonomikoak

1. Langile guztientzat ezarritako ordainsari-sistema honako kontzeptu hauek osatzen dute:

1.1. Oinarrizko soldata

1.2. Antzinasuna

1.3. Txanda-plusa (sortzen bada)

2. Zenbateko ekonomikoak kontzeptuen arabera

Kontzeptu bakoitzari esleitutako zenbateko ekonomikoa hitzarmen honetako I. eranskinean finkatu du eta, zenbateko horren garapena 26.3 artikuluan adierazitakoa izango da.

Txanda-plusa hilero ordainduko zaie txandaka lan egiten duten langileei, eta gaixotasunak edo lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasuneko egoeran badaude, osoa jasoko dute, hilabetean egun batez soilik alta hartuta egotegatik.

Beren zerbitzuak txanda-erregimenean ematen ez dituzten langileek jaiegunean eta/edo gauean lan egindako orduak konpentsazioa edukiko dute eguneko txandako kontzeptu moduan; konpentsazioaren zenbatekoa I. eranskinean azaltzen da eta zenbateko hori hitzarmen honetako 26.3 artikuluko soldata-bilakaerako sistemaren arabera eguneratuko da.

3. Soldata-bilakaera

2019. urterako, soldaten igoera finkagarri hau erabaki da: KPIa + ehuneko 0,5 (aurreko urteko KPI nazionala).

2020. urterako, soldaten igoera finkagarri hau erabaki da: KPIa + ehuneko 0,5 (aurreko urteko KPI nazionala).

2021. urterako, soldaten igoera finkagarri hau erabaki da: KPIa + ehuneko 0,5 (aurreko urteko KPI nazionala).

2022. urterako, soldaten igoera finkagarri hau erabaki da: KPIa + ehuneko 0,75 (aurreko urteko KPI nazionala).

Aurreko urteko KPIa negatiboa bada, ehuneko 0 izango da erreferentzia.

4. Txanda-plusen eguneraketa.

4.1 3 txandako plusa: 2019an txanda honetan igoera lineala eta kontsolidagarria ezartzen da, 10 eurokoa hamabi ordainsaritan. Hitzarmen kolektibo honek irauten duen gainerako urteetan, soldaten bilakaerari buruzko puntuan ezarritakoaren arabera eguneratuko da.

4.2 5 txandako plusa: 2019., 2020. eta 2022. urteetan, soldaten bilakaerari buruzko puntuan ezarritakoaren arabera eguneratuko da. 2021. urtean, hamabi ordainsaritan 15 euroko igoera lineala eta kontsolidagarria ezarriko da.

4.3 2 txandako plusa: 2019. urtean, ehuneko 5eko igoera lineala eta kontsolidagarria ezartzen da, eta 2020., 2021. eta 2022. urteetan, soldaten bilakaerari buruzko puntuan ezarritako eguneratzeak egingo dira.

5. Antzintasun-taulak eguneratzea

5.1. 2019. urtea: aurreko urteko KPlaren igoera ezarri da egungo tarteetan.

5.2. 2020. urtea: 10 euroko igoera finkagarria erabaki da tarte eta ordainsarrietako bakoitzean. Urteko igoera osoa 140 eurokoa izango da.

5.3. 2021. urtea: 10 euroko igoera finkagarria erabaki da tarte eta ordainsarrietako bakoitzean. Urteko igoera osoa 140 eurokoa izango da.

5.4. 2022. urtea: aurreko urteko KPlaren igoera ezarri da egungo tarteetan.

Edozein eratako lanaldi partzialeko kontratua duten langileek aipatutako ordainsariak jasoko dituzte, egiaz egiten duten lanaldiari dagokion proportzioan.

27. artikulua. Aparteko orduen ordainketa

Aparteko ordu bakoitzeko honako zenbateko hau jasoko da:

Lanaldi arruntaren ondorengo lehen aparteko bi orduak: oinarrizko soldataren gaineko ehuneko 30eko errekarua.

Hurrengo aparteko orduak, baita langilearen egutegiko jaiegunek ere, oinarrizko soldataren gaineko ehuneko 50eko igoera edukiko dute.

Gaueko orduak oinarrizko soldataren ehuneko 100eko igoera edukiko dute.

28. artikulua. Ezorduko plusa

Langile soil orok, ezorduko deia jasotzeagatik (ezorduko deizat alde aurretik abisatu gabe eta ohiko lanalditik kanpo lan-premiengatik lantokira bertaratzeari hartuko da), hitzarmen honetako I. eranskinean finkatutako zenbateko ekonomikoa jasoko du.

Ezorduko plusaren balio ekonomikoa 26.3. artikuluko soldata-igoeren taulen arabera eguneratuko da.

29. artikulua. Gabonetako plusa

Abenduaren 24ko eta 31ko gauetan eta abenduaren 25eko eta urtarrilaren 1eko goizetan, arratsaldeetan eta gaueetan lan egiteagatik langile soil bakoitzak jasoko duen zenbatekoa 115,55 euro gordin izango da txanda bakoitzeko, 2019. urtean.

Zenbateko hori hitzarmen honen 26.3 artikuluan bildutako igoerekin eguneratuko da.

30. artikulua. Bero-orduagatik plusa

Zenbait zereginek bero-orduagatik plusa delakoa ordaintzea dakarte. Plus hori hitzarmen honetako 3. artikuluan adierazitako langile soilen aplikatzen zitzaizkien kasuetan kobratzen da.

Enpresak hitzarmen honetako I. eranskinean finkatutako zenbatekoa ordainduko du.

Zenbateko hori hitzarmen honen 26.3 artikuluan bildutako soldata-igoeren arabera eguneratuko da.

31. artikulua. Auto-labezainen plusa

Auto-labezainen plusa honako baldintza hauen arabera zehaztuko dela ezartzen da:

1. Kurbatzeko labeek, egungo karga eta estres termikoko baldintzetan, plus ekonomiko bat kobratzea eragiten dute, eta han lan egiten duten langileek jasoko dute presentzialki.

2. Plus hori pertsonala izango da eta 4,5 euro gordinekoa izango da 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera.

3. Era berean, plus horren zati proportzionala kobratuko da oporraldian, Guardian Llodio Uno SL enpresako hitzarmen kolektiboaren 30. artikulua arabera kobratzen den era berean.

4. Eguneko zenbatekoa kalkulatzeko, ez dira kontuan izango lan-txanda hasi ondoren lan-txandan gerta daitezkeen geldialdiak. Instalazioaren planifikatutako geldialdiak direla-eta labeetakoren batean lan egiten ez bada, ez da sortuko eguneko plus hori kobratzeko eskubiderik.

5. Zenbateko hori Guardian Llodio Uno SL enpresako hitzarmen kolektiboaren 26.3 artikuluan ezarritakoaren arabera eguneratuko da.

2. atala. Aparteko pagak

32. artikulua. Aparteko pagak. Sortzapena eta ordaintzea

1. Honako hauek dira:

a) Udako haborokina:

Urtarrilaren 1etik ekainaren 30era bitartean sortzen da. Sortzen den urte bereko uztailaren 15ean ordaintzen da.

b) Gabonetako haborokina:

Uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitarte sorrarazten da. Sortzen den urte bereko abenduaren 15ean ordaintzen da.

Bi haborokinak orain arte egin den moduan ordainduko dira.

c) ehuneko 1,5eko ordainsaria:

Langile soil guztiei ehuneko 1,5eko ordainsaria ordainduko zaie. Ordainsari hori hurrengo paragrafoan zehazten den moduan kalkulatzeko da, eta urtero ordainduko da, apirilaren 15ean.

Pagaren kalkulua aurreko urteko ordainsari gordinen ehuneko 1,5ari dagokio, aldi hartan pagarengatik jasotako zenbateko gordina kenduta.

Paga apirilaren 15ean jaso arren, paga horren sortzapena ordaintzen den urteko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra arteko aldiari dagokio.

V. kapitulua

Lizentziak, baimenak eta eszedentziak

33. artikulua. Ordaindutako baimenak

Langilea, ahal denean alde aurretik abisatuta eta justifikatuta, lanetik joan ahal izango da, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora honetarako:

a) Langilea ezkontzen bada, edo izatezko bikote egiten bada, egutegiko hamabost egun.

b) Seme-alaben, gurasoen, anai-arreben edo ezkontza-ahaidetasunezko anai-arreben ezkontzagatik egun bat; ospakizunaren eguna.

Langileak bidaia egin behar badu, opor-egunak edo ez ordaindutako baimen-egunak hartzeko aukera edukiko du. Azkeneko kasu horretan gehienez egun bat hartu ahal izango da.

c) Seme edo alabaren jaiotzaren kasuan, egutegiko hiru egun natural; zesarearen edo gaixotasun larriaren kasuan, egutegiko sei egun natural. Jaioberria Erregistro Zibilean inskribatzea ezinezkoa izan bada, itxita dagoelako, enpresak ordaindutako baimena emango dio langileari, horretarako behar den denborarako.

d) Egutegiko hiru egun natural ezkontidearen eta seme-alaben istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik. Joan-etorria egin behar bada, lizentzia egutegiko bi egun natural gehiagokoa izango da ezkontidearen eta seme-alaben kasuan.

e) Egutegiko bi egun odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailako gainerako senitartekoen istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik. Horretarako bidaia egitea beharrezkoa bada lizentzia egutegiko bi egunetan luzatuko da.

a) Egutegiko bost egun ezkontidearen heriotzagatik, lurperatzeagatik edo hiletara joategatik; egutegiko lau egun kasu beretarako, baina subjektu pasiboak gurasoak, ezkontza-ahaidetasunezko gurasoak, seme-alabak edo ezkontza-ahaidetasunezko seme-alabak izanik; egutegiko bi egun kasu beretarako, baina subjektu pasiboak aitona-amonak, bilobak, anai-arrebak, edo ezkontza-ahaidetasunezko aitona-amonak, bilobak edo anai-arrebak izanik. Azkeneko kasu horretan lizentzia bi egunetik lau egunera luzatuko da bidaia egin behar bada.

b) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik bi egun, aldatzearen tokia edozein izanik.

f) Behar den denbora betebeharrak publiko eta pertsonal saihestezina betetzeko, botoa ematea barne. Legezko edo ohizko arauen batean denbora zehatza aipatzen bada, absentziaren iraupenari eta konpentsazio ekonomikoari dagokionez arau horrek xedatzen duena hartuko da kontuan. Behar judizialaren kasuan, zitazioa egiaztatu beharko da. Demandatzaile nahiz demandatu izateagatik eratorritako jardunak lizentzia honetatik espresuki salbuetsita daude.

c) Indarreko araudiak adierazitako denboraren eta baldintzen arabera, kargu publikoei, politikoei eta sindikalei lotutako beharrak betetzeko. Dagokion entitate publikoak denbora horren berri eman beharko dio alde aurretik Enpresari. Langileak kalte-ordain, dieta edo bestelako ordainsariren bat jasotzen badu, langileak enpresan duen soldatatik deskontatuko zaio ordain horren zenbatekoa.

Betebeharra betetzearen edo karguan aritzearen ondorioz langileak ezin badu egin bete behar duen lan guztia, eta egin gabe gelditzen dena hiru hileko lanordu guztien ehuneko 20 baino gehiago bada, ehuneko 20 hori gaingitu eta ehuneko 30era iristen ez diren ordu guztiak, modu berean zenbatuta, ordaindu gabeko baimenen sistemaren bidez hartu beharko dira. Bete behar den lana betetzearen ezintasunak lanorduen ehuneko 30 gaingitzen badu hiru hilabete epean, langilea nahitaezko eszedentzia-egoerara igaroko da automatikoki, eta bertan hiru hilabete egongo da.

j) Azken azterketak egiteko eta gainerako gaitasun-probak eta ebaluazio-probak egiteko behar den denbora, betiere langileak aitortutako ikastetxe ofizial batean matrikulatuta dagoela egiaztatzen badu.

k) Familia-medikuak langilea mediku espezialista batengana bidaltzen badu, txartel ofizialaren bitartez, kontsulta hori ordainduko zaio, joaten den aldia edozein izanik, lanaldi erdiaren ehuneko 100i dagokion denboraz. Kontsulta amaituta, langileak lanpostura itzuli beharko du. Langileak derrigorrez aurkeztu beharko du nominetan egindako bisitaren egiaztageria.

l) Seme-alaben jaunartze edo bataioagatik, egun bat, ospatzen den egunean.

m) Egun bat, 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, norbere gauzengatik.

n) Urtean zortzi ordu seme-alabei eta/edo gurasoei medikuarenera laguntzeagatik.

Artikulu honetako b, d, e eta f letretan bildutakoaren ondorioetarako lantokitik ehun kilometro baino gehiagoko irteera hartuko da bidaiatzat.

d eta e letretan bildutako baimenak gehienez egutegiko zazpi eguneko epean baliatu beharko dira baimena eragin duen gertakariaren egunetik; etenik gabe baliatuko da.

Era berean, aukera ezartzen da ospitaleratzeagatik edo ebakuntza kirurgikoagatik ordaindutako baimenak baimena sortzen den aurreko eguneko gaueko txandatik gozatzen hasteko.

Artikulu honetan bildutako ordaindutako lizentziek eta baimenek osotasun bakarra eta zatiezina eratzen dute. Beste ustezko kasu batean, horien erregulazioa Langileen Estatutuan kokatu beharko litzateke.

34. artikulua. Ordaindutako lizentzien justifikazioa eta zenbaketa

Ordaindutako baimenak ematen direnean, langileek baimena egiaztatzen duten dokumentuak eta frogagiriak aurkeztu beharko dituzte. Hori, gehienez ere 48 orduko epean egin behar da langilea lanera itzultzen den momentutik, betiere baimena baliatu baino lehenago aurkeztu ezin izan badu.

Ordaindutako baimena egun batekoa edo gehiagokoa bada eta langileak lanaldiaren erdia egin badu, gertaera eragilearen egunaren biharamunetik aurrera hasiko da lizentzia.

Lanaldiaren erdia baino gutxiago egin badu, berriz, lizentzia eragiten duen gertaeraren eguna egun osotzat hartuko da.

35. artikulua. Emakume langilea

Emakume langilearen bermeei eta lizentziei dagokienez, gai horri buruzko indarreko xedapenek zehazten duten guztia beteko da.

36. artikulua. Eszedentziak

Borondatezkoa edo derrigorrezkoa izan daiteke eszedentzia.

37. artikulua. Nahitaezko eszedentzia

Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta dagokion antzinasuna zenbatzeko eskubidea emango du, eta langilea kargu publiko edo sindikal baterako izendatu edo hautatu dutela-eta lanera ezin bada bertaratu emango da. Kargu publikoa utzi eta ondorengo hilabetean eskatu beharko da Enpresara itzultzea.

38. artikulua. Borondatezko eszedentzia

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Eszedentzia-aldi horrek gutxienez lau hilabete iraungo du, eta gehienez bost urte. Aurreko eszedentzia amaitu zenetik lau urte igaro badira soilik baliatu ahal izango du berriz langile berak eskubide hori.

Urtebete arteko borondatezko eszedentziak eskatuz gero, Guardian Llodio Uno SL enpresan lan egiten duten pertsonak aldi horretan lanpostua legez gordeko zaiela ezartzen da.

Urtebetetik gorako borondatezko eszedentzia hartu duen langileak lehentasunezko eskubidea du kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetara berriro itzultzeko. Eszedentzian emandako lizentziaren epea amaitu baino hilabete lehenago eskatu beharko du langileak lanera itzultzeko baimena. Kontrako kasuan, langileak lanera itzultzeko eskubidea galduko du.

Seme-alabak edo senideak zaintzeko edo, bestela, probintziako edo eremu handiago bateko sindikatu-eginkizunetan jarduteko eszedentziak Langileen Estatutuak (martxoaren 24ko 1/1995 Lege Errege Dekretuak onartutako testu bategina) 46. artikuluan arautzen ditu.

39. artikulua. Aitatasun-baimena

Semea edo alaba jaio edo umea adoptatu edo familian hartzen denean, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluekin bat etorriz, unean-unean indarrean dagoen legediak ezarritakoa beteko da.

40. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak

Egutegiko hamabost eguneko ordain gabeko baimena ezartzen da odolkidetasuneko bigarren gradura arteko gaixotasun larrien, ospitaleratzeen edo heriotzaren kasuetarako, betiere gertakariak Espainiatik kanpo gertatzen badira eta behar bezala egiaztatzen badira.

Hala ere, aldez aurretik justifikatutako kasuetan ordaindu gabeko baimenak eman ahal izango dira.

Baimena ematen bada, enpresak eska dezake galdutako denbora errekueratzeko.

41. artikulua. Legezko zaintza seme-alabak zaintzeagatik

Guardian Llodio Uno SL enpresako edozein langilek lanaldia murriztea eska dezakeela ezartzen da Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluan garatutako baldintzetan, bere kargu duen adingabeak 14 urte (horiek barne) izan arte.

VI. kapitulua
Faltak

42. artikulua

Sariei, faltei eta zigorrei dagokienez, bi alderdiek indarreko lege-xedapenetan ezarritakoa onartzen dute

VII. kapitulua
Laguntzako araubidea

43. artikulua. Laneko jantziak

Hitzarmen honek eraginpean hartzen dituen langileek urtero enpresak emandako bi ekipo jasotzeko eskubidea dute, ahal bada sei hilean behin, urteko garaia arabera. Ekipo bakoitza praka batez eta alkandora batez osatzen da, eta langileek arropa horiek erabiltzeko, zaintzeko eta garbitzeko beharra dute.

44. artikulua

Aldi baterako ezintasuneko osagarria laneko istripuagatik, gaixotasun arruntagatik eta lanekoa ez den istripuagatik. Saria absentismoa murrizteagatik. Kontingentzia arruntaren kudeaketa

1. Enpresak, hilero, ehuneko 100 osatuko du oinarrizko soldata, antzinasuna eta txanda-plusa batzearen emaitza honako kasu hauetako aldi baterako ezintasunetan:

- a. Aldi baterako lehen ezintasuna kontingentzia arruntagatik urtearen barruan.
- b. Aldi baterako lehen ezintasuna kontingentzia profesionalagatik urtearen barruan.
- c. Aldi baterako bigarren ezintasuna kontingentzia profesionalagatik urtearen barruan.
- d. Gainerako kontingentzia profesionalak hogeigarren baja-egunetik aurrera.

2. Enpresak sari bat emango du absentismoa murrizteagatik, lan-absentzien gutxiagotzea sustatzeko helburuarekin. Aipaturiko mailak gauzatzeagatik jaso beharreko zenbatekoak hitzarmen honen I. eranskinean gehitzen dira.

Sari hori kalkulatzeko aurreko urteko gertakizun arruntan eta profesionalen urteko batez bestekoa hartuko da erreferentziazat.

3. Kontingentzia arruntaren kudeaketa: hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresak ez du hitzartuko, langileen legezko ordekaritzaren bidezko adostasuna izan gabe, kontingentzia arrunta kudeatzea kanpo-mutualitate batekin, baldin eta horrek berekin badakar aipatu mutualitateak egiaz kontrolatzea alta eta baja aldi baterako ezintasunetan.

45. artikulua. Istripuetarako aseguru kolektiboko poliza

Langile orok, lantaldean alta-egoeran dagoen bitartean, istripuetarako aseguru-poliza bat edukiko du, laneko istripua izan edo ez.

Beteko dituen gertakizunak heriotza eta ezintasun absolutua izango dira.

Poliza horrek 18.000 euro estaliko ditu heriotzaren kasuan eta baremoaren arabera 18.000 euroko muga horrekin ezintasun absolutuaren kasuan.

Primak enpresak ordainduko ditu osorik.

46. artikulua. Ezintasun iraunkor osoa duten langileak

Hitzarmen kolektibo honen indarraldian zehar, Gizarte Segurantzako erakunde eskudunak langileak bere ohiko lanean jarduteko Guztizko Baliaezintasun Iraunkorra duela adierazten badu, langileak honako hau eska diezaioke enpresako zuzendaritzari: bere egoera pertsonalarekin bat datorren lanpostu batean birkokatzeke, lanbide-mailan nahiz egoera fisikoaren mailan, edo, bestela, kontratua langilearen borondatez eteteko, hitzarmena onartu zen egunean indarreko Langileen Estatutuaren 50.1 a) eta 50.2 artikuluetan xedatutakoaren arabera.

Enpresak ordainduko duen zenbateko ekonomikoa ez da inola ere izango Gizarte Segurantzatik jasotako baliaezintasuneko pentsioa ehuneko 100eraino osatuko duena, ehuneko 14ra kapitalizatuta, baino handiagoa.

47. artikulua. Txanda-erregimena aldatzea eskatzeko prozedura

Guardian Llodio Uno SL enpresako langileek diharduten txanda-erregimena aldatzeko eska dezakete formalki.

Horretarako, eskaera-agiri bat sortuko da eta pertsonak zer txandatan lan egin nahi duen adieraziko du. Agiri hori Giza Baliabideen Sailari entregatuko zaio eta jaso izanaren ziurtagiriaren kopia emango zaio langileari berari.

Jasotako eskaera guztiak txanda-erregimena aldatu nahi duten langileen zerrenda batean sartuko dira, eskaera-dataren arabera antolatuta, eta Giza Baliabideen Sailak kudeatuko du.

Txanda-aldaketaren eskaera egin duten langileen zerrenda eta gerta daitezkeen aldaketak Enpresa Batzordeari helaraziko zaizkio hiru hilean behin, eskaera bakoitzaren egoeraren berri izateko. Aldaketak egingo dira baldin eta horretarako aukera operatiboak sortzen badira eta balio-aniztasun egokiak ematen badira, betiere eskaera-dataren irizpide orokorra errespetatuz.

Prozedura berria dela kontuan izanik, bi aldeek adosten dute prozeduraren edukia berrikusiko dutela hori aplikatzean interpretazio-alderik edo hobekuntzarik egonez gero.

48. artikulua. Langileen artean txanda aldatzea eskatzeko prozedura

Enpresak aukera emango die langileei beren lan-txandak trukatzeko.

Kasu horretan, kategoria profesional beraren barruan eta balio-aniztasun operatiboak aukera ematen badu, langileek enpresari (ikuskatzaile zuzena) eskaera egingo diote trukea egin baino 72 ordu lehenago gutxienez.

Hitzarmen kolektiboan sartu beharreko prozedura berria dela kontuan izanik, bi aldeek adosten dute prozeduraren edukia berrikusiko dutela hori aplikatzean interpretazio-alderik edo hobekuntzarik egonez gero.

49. artikulua. Berdintasun plana

Guardian Llodio Uno SL enpresak Berdintasun Plana sartuko du hitzarmen kolektibo honetan.

VIII. kapitulua

Ordezkaritza kolektiborako eskubideak eta eskubide sindikalak

50. artikulua. Ordezkaritza kolektiborako eskubideak

Ordezkaritza kolektiborako eskubideen eta eskubide sindikalen erregulazioari dagokionez, hitzarmen kolektibo honek Langileen Estatutuaren (martxoaren 24ko 1/1995 Lege Errege Dekretua) testu bategineko II. eta III. tituluetan esandakoari eutsiko dio.

51. artikulua. Langileak biltzeko eskubidea

Langileek biltzeko duten eskubideari dagokionez, hitzarmen kolektibo honek Langileen Estatutuko II. kapituluko II. titulura igortzen du.

IX. kapitulua

Laneko segurtasuna eta higiena

52. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

Laneko segurtasunari eta osasunari dagokienez, hitzarmen honek Lan Arriskuen Prebentziorako Legera (azaroaren 8ko 31/1995 Legea) igortzen du, baita lege horrekin bat datorren legedira ere.

53. artikulua. Lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak

Enpresak konpromisoa hartu du lanpostuetako istripuak eta lanbide-gaixotasunak saihesteko neurriak hartzeko.

54. artikulua. Langileek segurtasun- eta osasun-arloan dituzten betebeharrak

Lantaldeko kide guztiek segurtasun-arauak betetzeko eta indarreko legediaren arabera egindako enpresako segurtasun-eskuliburuan adierazitako norbera babesteko ekipamendua erabiltzeko konpromisoa hartu dute.

55. artikulua. Norbera babesteko ekipamenduen ordena eta garbitasuna

Lantaldeko kide guztiak fabrikako ordenan eta garbitasunean aktiboki parte hartzera eta lanpostu bakoitzerako ezartzen diren babeserako eta lanerako arropak eta elementuak erabiltzera eta zaintzera behartuta daude; garbitasunari dagokionez, horiek behar bezala egon beharko dute eta fabrikako ekipamendu guztia errespetatu eta zaindu beharko da.

Lantaldeko kide orok enpresako zuzendaritzak langileen eskura jarritako erremintak, tresneriak eta baliabide guztiak behar bezala erabiltzeko eta kontserbatzeko ardura du.

56. artikulua. Prebentzio-delegatuak

Prebentzio-ordezkariek, laneko arriskuen prebentzioari buruzko zeregin espezifikokoak dituzten langileen ordezkariak direnez, langileen ordezkariak hautatuko dituzte, Lan-arriskuen Prebentziorako Legearen 35. artikuluaaren arabera.

Hitzarmena interpretatzeko batzorde mistoko langileek momentu bakoitzean aukera izango dute prebentzio-delegatu horiek enpresa-batzordeko kide diren ala ez erabakitzeko.

Prebentzio-delegatuek hileroko 16 orduko kreditu gehigarria edukiko dute euren zereginak betetzeko.

57. artikulua. Segurtasun- eta osasun-batzordea

Segurtasun- eta osasun-batzordea partaidetzako organoa da, eta berorren betebeharrak enpresak arriskuen prebentzioaren inguruan egiten dituen jardueri buruz aldiro galdetzea da.

Talde-organo paritarioa da, eta honako hauek osatuko dute: alde batetik, prebentzio-delegatuek, eta, bestetik, enpresaburuak edo haren ordezkariak, prebentzio-delegatuen kopuru berean.

Segurtasun- eta osasun-batzordea hilean behin elkartuko da, eta batzordeko ordezkarietzako batek eskatzen duen bakoitzean.

Segurtasun- eta osasun-batzordearen zereginak eta eskumenak Lan Arriskuen Prebentziarako Legearen 39. artikuluan biltzen dira.

X. kapitulua Kalte-ordainak

58. artikulua. Kalte-ordaina kaleratze kolektibo eta objektiboetan:

1. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, langileek, lan-kontratua azkentzen bazaie kaleratze objektiboagatik edo kaleratze kolektiboagatik, 33 soldata-egunen balioko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute zerbitzu-urte bakoitzeko, 24 hileko mugarekin.

XI. kapitulua

59. artikulua. Interpretaziorako batzorde paritarioa

Langileen Estatutuko e) letraren 85.3 artikulua arabera, batzorde paritario bat izendatuko da. Batzorde hori enpresa-zuzendaritzako ordezkariak eta langileen ordezkariak osatuko dute; ordezkari horiek hitzarmen hau sinatu dutenek aukeratuko dituzte, betiere hitzarmena sinatzen den egunean talde sinatzaileen artean dagoen proportzionaltasuna mantenduz.

Batzorde paritario horren helburua hitzarmen kolektibo hau interpretatzea eta betetzen dela zaintzea da.

Era berean, aurreko hitzarmenetatik etor daitezkeen gertakari edo kontuei buruz erabakiak har ditzake.

Interpretaziorako batzorde paritario horren esku-hartzea alde aurrekoa eta derrigorrezkoa da, alderdietako batek lan-jurisdikziora jo aurretik.

Alderdietako edozeinek interpretaziorako batzorde paritarioa biltzeko deia egin dezake. Enpresako Langileen Departamentuak deituko du, gutxienez 48 orduko aurrerapenarekin; deialdian gai-zerrenda erantsiko da.

Interpretaziorako batzorde paritarioaren erabakiak gutxienez ordezkariak bakoitzeko erdiek gehi beste batek hartuko dituzte, lotesleak izango dira, eta hitzarmeneko artikulua bat balitz bezala derrigortuko dituzte aldeak.

60. artikulua. Txanda-kontratua

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresak erretiro partzialeko kontratuak egiteko aukera aztertuko du, horretarako Langileen Estatutuko 12.6 eta 12.7 artikuluan gaur egun aintzatetsita dauden baldintzak eta gainerakoak kontuan hartuta.

Nolanahi ere, erretiro-modalitate horren aplikazioa unean-unean indarrean dauden legeko terminoetara egokituko da.

61 artikulua

Enpresak beharrezkoak diren aldi baterako kontratazioak bermatuko ditu operazioak garatzea, instalazioek zuzen funtzionatzea eta langileekin adostutako oporrak gozatzea ziurtatzeko.

Kasu horretan, Beiraren Hitzarmen Nazionalean xedatutakoa beteko da.

Xedapen Gehigarria

Hitzarmen kolektibo hau langileen legeko ordezkariaren eta enpresa-zuzendaritzaren artean sinatutako idazki bidez baino ezingo da aldatu edo osatu indarrean dagoen bitartean, hitzarmen kolektibo hau eta aldatuko den klausula edo artikulua bereziki aipatuta.

I. eranskina

1. 2019ko soldata-etaulak

EKOIZPENA	OINARRIZKO SOLDATA	TXANDA-PLUSA	GUZTIRA
5 txanda	27.949,76 euro	6.548,67 euro	34.498,43 euro
3 txanda	27.949,76 euro	2.292,36 euro	30.242,12 euro
2 txanda	27.949,76 euro	392,11 euro	28.341,87 euro
Txandarik gabe	27.949,76 euro		27.949,76 euro

MANT.	OINARRIZKO SOLDATA	TXANDA-PLUSA	GUZTIRA
5 txanda	31.936,69 euro	6.548,67 euro	38.488,36 euro
3 txanda	31.936,69 euro	2.292,36 euro	34.232,05 euro
2 txanda	31.936,69 euro	392,11 euro	32.331,80 euro
Txandarik gabe	31.936,69 euro		31.936,69 euro

2. Zenbait plus

1. Egunko txanda	
Gaua	18,00 euro
Larunbata eta/edo igandea	43,05 euro
Jaieguna – egunekoa	89,22 euro
2. Ezorduko plusa	
	44,76 euro
3. Abenduaren 24ko eta 31ko gaueko plusa eta abenduaren 25eko eta urtarrilaren 1eko goizeko plusa:	
	115,55 euro /turno
4. Rap session:	
	19,80 euro
5. Bero-orduak	
Ekoizpena	3,89 euro
Mantentzea	4,65 euro
6. Produzio/Mantentze-teknikaria	
	ehuneko 8 oinarriko soldata soldataren

3. Antzintasuna

TALDEA OINARRIA	2	4	9	14	19	24	29	34	39	44	
5º	1996,41	29,11	35,69	42,41	61,92	98,26	137,27	176,28	215,28	254,30	293,31
4º	2281,41	29,11	35,69	42,41	61,92	103,60	145,28	186,97	228,65	270,33	312,01

Ikus antzintasun-taulen eguneraketa 26. artikuluan.

4. Saria absentismoa murrizteagatik

Absentismoagatik saria	
< ehuneko 5,5	200 euro/urte
< ehuneko 5	400 euro/urte
< ehuneko 4	600 euro/urte
< ehuneko 3	900 euro/urte

II. eranskina**1. 2019ko soldata-etaulak. Kolektiboa, 3. artikulua**

EKOIZPENA	OINARRIZKO SOLDATA	TXANDA-PLUSA	GUZTIRA
5 txanda	32.174,93 euro	6.489,82 euro	38.664,75 euro
3 txanda	32.174,93 euro	1.923,82 euro	34.098,75 euro
2 txanda	32.174,93 euro	392,11 euro	32.567,04 euro
Txandarik gabe	32.174,93 euro		32.174,93 euro

MANT.	OINARRIZKO SOLDATA	TXANDA-PLUSA	GUZTIRA
5 txanda	34.221,28 euro	6.489,82 euro	40.711,26 euro
3 txanda	34.221,28 euro	1.923,82 euro	36.145,26 euro
2 txanda	34.221,28 euro	392,11 euro	34.613,55 euro
Txandarik gabe	34.221,28 euro		34.221,28 euro

2. Zenbait plus

Eguneko txanda	
Gaua	17,84 euro
Larunbata eta/edo igandea	42,64 euro
Jaieguna – egunekoa	88,37 euro
Ezorduko plusa	44,76 euro
Abenduaren 24ko eta 31ko gauagatik eta abenduaren 25eko eta urtarrilaren 1eko goizagatik plusa:	115,55 euro /turno
Rap Session:	
Ekoizpena	17,38 euro
Mantentzea	18,46 euro
Bero-orduak	
Ekoizpena	4,62 euro
Mantentzea	5,11 euro
Produktzio/Mantentze-teknikaria	Oinarrizko soldataren ehuneko 8

3. Antzintasuna

TALDEA OINARRIA	2	4	9	14	19	24	29	34	39	44
2.a	2298,21	—	—	59,24	92,26	137,26	176,27	215,28	254,29	293,30
1.a	2444,39	—	—	61,92	103,60	145,28	186,97	228,65	270,33	312,01
G	2150,39	—	—	58,47	96,69	134,91	173,13	211,36	249,58	287,80
F	2423,00	—	—	61,72	103,22	144,72	186,39	227,69	269,18	310,68
E	2602,73	—	—	63,50	106,77	150,03	193,29	254,71	279,82	323,09
B	3135,67	—	—	90,85	161,46	232,07	302,68	373,30	443,91	514,52

Ikus antzintasun-taulen eguneraketa 26. artikuluan.

4. Norbanakoen kontzeptuak

Familia-laguntza - ezkontza	144,32 euro
Inprimakia, hartzailea	15,56 euro
Inprimakia, makinista	16,70 euro

2019ko lanaldi arrunta

OINARRIZKO TALDEA X 14	FAMILIA-LAGUNTZA X 12		GUZTIRA, HIL.	ORDAIN. EHUNEKO 1,5	URTE. GUZTIRA	
2.a	2298,21	144,32	*	2444,53	508,60	34415,40
1.a	2444,39	144,32	*	2588,71	539,30	36492,57
G	2213,31	144,32	*	2357,63	490,78	33208,92
F	2488,53	144,32	*	2632,85	548,57	37119,80
E	2669,16	144,32	*	2813,48	586,50	39686,59
B	3206,37	144,32	*	3350,69	699,32	47320,37

Familia-laguntza ezkonduetako langileari dagokio.

Hiru txanda, 2019. urtea

OIN. TALD. X 14	FAM. LAGUN. X 12		TXANDA X 12	HILEAN GUZTIRA	ORDAIN. EHUNEKO 1,5	URTEAN GUZTIRA	
2.a	2298,21	144,32	*	160,32	2595,41	536,12	36277,43
1.a	2444,39	144,32	*	160,32	2741,58	566,82	38354,60
G	2213,31	144,32	*	160,32	2510,50	518,29	35070,94
F	2488,53	144,32	*	160,32	2785,72	576,09	38981,83
E	2669,16	144,32	*	160,32	2966,36	614,02	41548,61
B	3206,37	144,32	*	160,32	3503,57	726,83	49182,40

Familia-laguntza ezkonduetako langileari dagokio.

Bost txanda, 2019. urtea

OIN. TALD. X 14	FAMILIA-LAGUNTZA X 12		TXANDA X 12	HILEAN GUZTIRA	ORDAIN. EHUNEKO 1,5	URTEAN GUZTIRA	
2.a	2298,21	144,32	*	502,39	2944,92	599,03	40534,49
1.a	2444,39	144,32	*	502,39	3091,10	629,73	42611,66
G	2213,31	144,32	*	502,39	2860,02	581,20	39238,00
F	2488,53	144,32	*	502,39	3135,24	639,00	43238,88
E	2669,16	144,32	*	502,39	3315,87	676,93	45805,67
B	3206,37	144,32	*	502,39	3853,08	789,75	53439,45

III. eranskina Erregulazio bereziak

62. artikulua

Honako kontzeptu hauek daude: hobari eredua, distantzia-plusa, irakaskuntzari laguntzeko plana, bizi-aseguru kolektiboa eta osasun-laguntzako aseguruua

62.1 artikulua. Hobari eredua

Lantaldeko langile finko soil guztiek eta hitzarmen honen 3. artikuluan bildutako langileek kontzeptu hori jasotzeko eskubidea edukiko dute.

Hobari eredu baten kopurua 1.135,17 euro izango da 2019. urtean.

Hobaria eragiten duen gertakizunaren arabera sortzen da. Hobari eredua sortzen duten zirkunstantzien zerrrenda: 1. Aitak edo amak, hala badagokio, betiere enpresako lantaldekoak izanez gero, honako hobari eredu hauek jasoko dituzte egitate eragilea gauzatzean:

Arrazoa	Hobari ereduaren zk.a
Semea edo alaba jaiotzea	1
Seme edo alaba bakoitzaren lehen jaunartzea	1
Seme edo alaba bakoitzaren lehenengo ezkontza	1
18 urtetik beherako seme edo alabaren heriotza	2

Ezkontidea hiltzen bada, enpresako langile den haren ezkontideak hobari eredu 2 jasoko du.

Enpresako lantaldeko langile bat ezkontzen bada, edo legezko izatezko bikotea eratzen badu, hobari eredu 1 jasoko du, behin bakarrik.

Enpresako lantaldeko langile bat hiltzen bada, bizirik dagoen ezkontideak edo, hala badagokio, aurreko edo ondorengo odol-ahaidetasunezko zuzeneko ahaide gertukoena, eta adierazten den ordenan, honako hobari eredu hau jasoko du:

Arrazoa	Hobari ereduaren zenbakia
Heriotzak 18 urtetik beherako seme-alabarik uzten ez badu	3

Arrazoa	Hobari ereduaren zenbakia
Heriotzak 18 urtetik beherako seme edo alaba bat eta bi bitarte uzten baditu	5
Heriotzak 18 urtetik beherako hiru seme edo alaba baino gehiago uzten baditu	6

Hobari ereduaren idatz-zatian azpimarratutako egoeraren batean aurkitzen dela uste badu langileren batek, idazki bidez adierazi beharko dio enpresa-zuzendaritzari, dagokion frogagiriarekin batera.

62.2 artikulua. Urruntasun-plusa

Guardian Llodio Uno SL enpresako langile guztiei distantzia-plusa aplikatzea erabaki da, 3. artikuluko langileei orain arte egin bezala.

Trena edo, trenik egon ezean, autobusa badago, joan-etorriko txartelaren kostua ordainduko da.

Km bakoitza kalkulatzeko, betiere langilearen etxebizitzatik lantokira 4 km baino gehiago badaude eta garraiobide erregularrak ez badaude, joan-etorriko txartelaren kostua ere hartuko da erreferentziatzat.

Nolanahi ere, Distantzia Plusa ordaintzeko gehieneko muga gisa, Bilbotik lantokirainoko ibilbideari dagokion zenbatekoaren bikoitza dago finkatuta.

Distantzia-plusa jasotzeko eskubidearen balorazioa egiteko, Udalaren errolda-ziurtagiri bat aurkeztu beharko da, kontratu mugagabea sinatu zenean bizilekua zenaren egiaztapena egiteko. Era berean, eskaeraren egunean, beharrezkoa izango da egungo bizilekua egiaztatzea dagokion errolda-ziurtagiriaren bitartez.

62.3 artikulua. Irakaskuntzari laguntzeko plana

Hitzarmen hau sinatzen duten aldeek hitzarmenean ezarritako Batzorde Paritariora jotzeko konpromisoa erakutsi dute, beken araudia 2020ko martxoaren 31 baino lehenago eguneratzeko.

62.4 artikulua. Bizi-aseguru kolektiboa

Aseguru kolektibo bat hitzartuta dago aseguru-konpainia batekin, enpresako langile guztiek edozein lanetan izan dezaketen hiltzeko edo guztiz ezinduta geratzeko arriskua estaltzeko, betiere enpresako lantalde aktibokoak badira. Aseguratutako kapitala 6.000 euro da.

Primaren ordainketak enpresaren eta langile bakoitzaren artean banatuko dira erdibana.

62.5 artikulua. Osasun-laguntzako aseguru

Osasun-laguntzako aseguru borondatezkoa da eta gaur egun arte aplikatu den moduan jarraituko da aplikatzen.

62.4 eta 62.5 artikuluetan borondatezko aseguruak aipatzen dira.

Guardian Llodio Uno SL enpresan kontratu mugagabea duten langile soilek borondatezko aseguru horietan sartzeko eskubidea baliatu ahal izango dute. Era berean, mediku-laguntzako aseguru eskatu ahal izango du langileen kolektiboak, langile soilen kolektiboaren baldintza berberetan.