

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Asientos del Norte, SA enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkarriarena. Honen bidez ebazten da 2019-2020-2021-2022 Asientos del Norte, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100382012014.

AURREKARIAK

2020ko otsailaren 26an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkarik sozialak, 2020ko otsailaren 13an 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 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 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 martxoaren 13a

Arabako lurralde ordezkarria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Hitzarmen kolektiboa: Asientos del Norte SL 2019 – 2022

Aurkibidea

- I. kapitulua – Eremua, indarraldia eta egitura.
 - 1. artikulua. Lurralde-eremua.
 - 2. artikulua. Langile-eremua.
 - 3. artikulua. Denbora-eremua.
 - 4. artikulua. Hitzarmena luzatzea eta salatzea.
 - 5. artikulua. Xurgatzea eta konpentsatzea.
 - 6. artikulua. Baldintza onuragarrienak.
 - 7. artikulua. Osotasunarekiko lotura.
- II. kapitulua – Lanaren antolamendua.
 - 8. artikulua. Antolaketa.
 - 9. artikulua. Absentismoa.
 - 10. artikulua. Kalitatea.
 - 11. artikulua. Produkzio-sistema.
- III. kapitulua – Lanaldia.
 - 12. artikulua. Lan-egutegiak.
 - 13. artikulua. Iraupena eta banaketa.
 - 14. artikulua. Lan-ordutegiak.
 - 15. artikulua. Aparteko orduak.
 - 16. artikulua. Oporrak.
 - 17. artikulua. Malgutasuna lanaldia antolatzean.
 - 18. artikulua. Ordaindutako lizentziak.
 - 19. artikulua. Amatasuna.
 - 20. artikulua. Adopzioagatiko eta harreragatiko baimena.
- IV. kapitulua – Ordutegiak eta baimenak.
 - 21. artikulua. Kontratazioan aukera-berdintasuna sustatzea. Sexuan edo adinean oinarritutako diskriminazioen debekua.
 - 22. artikulua. Probaldia.
 - 23. artikulua. Aldi baterako kontratuak.
 - 24. artikulua. Lanbide-heziketa.
 - 25. artikulua. Aldi baterako lan-enpresak.
 - 26. artikulua. Kontratu-amaieraren aurreabisua.
 - 27. artikulua. Kontratazioan aukera-berdintasuna sustatzea.
 - 28. artikulua. Langileak ordezkatzeari eta berritzeari buruzko akordioa (errelebo-kontratua).

V. kapitulua – Eszedentziak.

29. artikulua. Borondatezko eszedentziak.

VI. kapitulua – Laneko segurtasuna eta osasuna.

30. artikulua. Laneko segurtasuna eta higiena.

31. artikulua. Osasuna zaintzea eta osasun-azterketak.

32. artikulua. Prebentzioko ordezkariak eta Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilerak.

33. artikulua. Prebentzioko ordezkarien eta Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskumenak.

34. artikulua. Lan arriskuen prebentzioaren gaineko prestakuntza.

35. artikulua. Laneko arropak.

VII. kapitulua – Hartzeko ekonomikoak.

36. artikulua. Soldata-kontzeptuak.

37. artikulua. Gaueko lana.

38. artikulua. Laneko istripuarengatiko eta gaixotasun arruntarengatiko bajak.

39. artikulua. Seme-alabengatiko laguntza.

VIII. kapitulua – Zenbait xedapen.

40. artikulua. Aseguru kolektiboa.

41. artikulua. Hizkuntzak ikasteko laguntza.

42. artikulua. Maileguetarako sozietate-funtsa.

43. artikulua. Lan-istripuen mutualitateak.

44. artikulua. Ekonomatua.

IX. Kapitulua – Diziplina araubidea.

45. artikulua. Jokabide-kodea.

46. artikulua. Falten mailaketa.

47. artikulua. Falta arinak.

48. artikulua. Falta astunak.

49. artikulua. Falta oso astunak.

50. artikulua. Zehapen-araubidea.

51. artikulua. Preskripzioa.

X. kapitulua – Eskubide sindikalak.

52. artikulua. Berme sindikalak.

53. artikulua. Enpresa-batzordearen bilerak.

XI. Kapitulua – Obligazio-izaerako baldintzak

54. artikulua. Batzorde paritarioa.

55. artikulua. Bakea lan-esparruan.

56. artikulua. Aparteko ordainketa.

I. eranskina

II. erankina. Medikuntza pribatuko espezialisten zerrenda.

I. kapitulua – Eremua, indarraldia eta egitura

1. artikulua. Lurralde-eremua

Honako helbide honetan dagoen lantokian soilik beteko da hitzarmen hau: Mercedes Benz-en Hornitzaileen Parkea, Areatza kalea 1, Vitoria-Gasteiz.

2. artikulua. Langile-eremua

Hitzarmena sinatzeko unean plantillan dauden langile guztiei aplikatuko zaie hitzarmen hau, bai eta data horren ondoren plantillan sartzen direnei ere. Aplikazio-eremu horretatik kanpo geratuko dira, soil-soilik, zuzendaritza-postuak betetzen dituzten langileak, departamentu-arduradunak eta lantegi-zuzendaria. Gainerako langileak honako multzo hauetan banatuko dira:

Zuzeneko eskulana: fabrikazioan, muntaketetan eta sekuentziazioetan aritzen diren langileak izango dira zuzeneko eskulana egiten dutenak, bai eta piezak eta lehengaiak logistikarako mugitzearen ardura zuzena dutenak ere (orga-eramaileak).

Zeharkako eskulana: zeharkako eskulana egingo dute bulegoko lanak, mantentze-lanak eta antzekoak egiten dituzten langileak.

3. artikulua. Denbora eremua

Dagokion aldizkari ofizialean argitaratu ondorengo egunean jarriko da indarren hitzarmen hau, edo, horrela ez baldin bada, izenpetzen den egunean; hala ere, ondoren ekonomikoek 2019ko urtarrilaren 1erako atzeraeragina izango dute. Indarraldia 2022ko abenduaren 31n amaituko da.

4. artikulua. Hitzarmena salatzea, luzatzea eta ez aplikatzea

Ez da hitzarmen hau salatzeko premiarik, salaketa automatikoa izango baita haren mugaeguna iristean. Langileen Estatutuaren 86.3. artikulua arautzen dituen xedapenen ondorenarako, hitzarmena salatu eta haren iraupena amaituta, indarrean jarraituko du haren xedapen-eraketa, harik eta alderdiek beste hitzarmen bat izenpetzen duten arte, hura ordeztuko.

Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan adierazten den egoeretakoa bat gertatzen baldin bada, lege-testu horren 41.4 artikuluan xedatutako moduan beteko da kontsulta-aldia, hortaz, alderdiek fede onez negoziatzeko betebeharra izango dute, akordio bat adoste aldera.

Kontsulta-aldian desadostasunak baldin badaude, edo kontsulta-aldia amaitutakoan akordiorik iristen ez baldin bada, hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek ezinbestean jo behar dute autonomia-erkidegoko lanbide arteko akordioetan ezarritako prozedurara, eta alde horretatik, PRECO baliatuko dute –lan-gatazkak konpontzeko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioan ezarritako sistema–, bitartekaritza-prozedura bidez.

Enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendukoak edo ekoizpenekoak direla-eta), langileen ordezkariekin horretarako akordiorik lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozedurara jota ere desadostasuna konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariaren eta langileen ordezkariaren gehiengoaren arteko akordioa, alegia), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren esku jartzeko.

5. artikulua. Xurgatzea eta konpentsatzea

Hitzarmen honen xedapenek xurgatu eta konpentsatu egin ditzakete, urteko zenbaketan, indarrean sartu aurretik langileak, banakako izaeraz, zituzten lan-baldintzak.

6. artikulua. Baldintza onuragarrienak

Aurreko artikuluan arautzen dena betetzeko izango bada ere, kontzeptu guztietan eta urteko zenbaketan hitzarmen honek adierazitakoak baino hobeto baldin badira langileren batek banakako izaeran dituen baldintza ekonomikoak, “ad personam” izaeraz errespetatuko zaizkio, eta langilearen osagarri pertsonalean sartuko dira.

7. artikulua. Osotasunarekiko lotura eta arauen lehentasuna

Hitzarmen honetan itundutako baldintzak osotasun organiko zatiezina eratzen dute, eta horien aplikazioa osotasunean beteko da, urteko kopuruak aintzat hartuta.

Hitzarmen honen arauak lehentasunez ezarriko dira, indarrean dagoen beste edozein arau edo lege-xedapenen gainetik. Hitzarmen honetan aurreikusi ez den guztian, Langileen Estatutua, Arabako metalgintzako hitzarmen kolektiboa eta maila handiagoko beste edozein arau aplikatuko dira.

II. Kapitulumua – Lanaren antolamendua

8. artikulua. Antolaketa

Enpresariaren egitekoa da lana hitzarmen honetan xedatzen den moduan antolatzea, eta egiteko hori betetzeko, erregularitasunez baliatuko ditu antolaketa ekonomiko eta teknikorako, zuzendaritzarako eta lanaren kontrolerako ahalmenak; alde horretatik, lan-jarduerak egiteko behar diren aginduak emango ditu.

Zuzendaritza-ahalmenak eskuordetzen baldin badira, berariazkoa izan behar du eskuordetze horrek, behar bezala ezagutu dezaten, bai ahalmenak eskuordetzearen bidez hartzen dituztenek, bai, gerora, eman zaizkien aginduen hartzaile izango direnek. Berez egonkorrak diren aginduak berariaz jakinarazi behar zaizkie haien eraginpean izango diren guztiei, behar besteko publikizitatea baliatuta.

Lanaren antolaketak enpresan produktibitate-maila egokia lortzea du xede, giza baliabideen eta baliabide materialen erabilera onena eginez. Helburu hori lortzeko, enpresa osatzen duten aldeek lankidetzan jardun behar dute: zuzendaritzak eta langileek, hain zuzen.

Langileen legezko ordezkariak zaindu egingo du aurrez aipatutako ahalmen horiek erabiltzean ez dadin indarreko legeriaren aurka egin.

9. artikulua. Absentismoa

Enpresako zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak, jakitun izanik langileen absentismoak produktibitateari egiten dion kalteaz, adostu dute politika progresibo eta iraunkorrak ezartzea eta egiaztatzea, gaur egungo absentismo-indizeak txikitzeko.

10. artikulua. Kalitatea

Enpresak zehaztutako baldintzak beteko ditu enpresako langileek ematen dituzten lan-zerbitzuen ondorioz lortutako produktuen kalitateak, eta beti beteko dituzte hark ezarritako jarraibideak. Enpresako zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak, bien erabakiz eta kontuan izanda zeinen garrantzitsua den kalitatea enpresak jarduten duen sektorean, adosten dute kalitatearen etengabeko hobekuntzarako politikak ezartzea, batez ere Faurecia Bikaintasun Sistemaren printzipioetatik eratorzen direnak.

11. artikulua. Produkzio-sistema

Asientos del Norte enpresak errendimendu pertsonala aztertzeke eta kontrolatzeko sistema objektibo bat dauka; hori horrela, 70eko errendimendua exijituko du Bedaux sisteman, edo horren baliokidea dena beste sistemetan. Ez da onartuko, inondik ere, errendimendu txikiagorik.

Langileak beti izango du hitzartutako eta atxikitako soldata-taulan zehaztutako ordainsariak jasotzeko eskubidea, baita errendimendua aurreko paragrafoan ezarritakoa baino txikiagoa izanik ere, baldin eta langileari egotzi ezin zaizkion arrazoiengatik izan bada.

Enpresak eskatutako errendimenduen gaineko desadostasunak gertatzen direnerako, kanpo-azterketa bat egitea adosten dute enpresa-batzordeak eta zuzendaritzak. Azterketa hori PRECOen ezarritako enpresak edo adituak egingo du. Txosten hori ezin izango da errekurritu eta ezinbestean aplikatzekoa izango da alde bientzat.

Denboren batzorde paritario bat eratzen da produkzio-denboren gaineko alderdiak aztertzeko, eta zuzendaritzako hiru kidek eta enpresa-batzordeko hiru kidek osatuko dute. Batzorde horrek berak erabakiko du funtzionamenduko zer barne-araudi izango duen, baina gutxienez bilera bat egingo du hilero. Enpresa-batzordeko hiru kideek denboren batzorde paritarioko bileretan ematen duten denbora enpresan konturakoa izango da.

III. kapitulua – Lanaldia

12. artikulua. Lan-egutegiak

Urteko lanaldia gure bezero bakarrak, Gasteizko Mercedes Benz-ek, hitzarmena indarrean egongo den urteetarako zehaztutako hura izango da. Enpresako zuzendaritzak, aurrez enpresa-batzordearekin adostuta, urteko lehen hiruhilekoa amaitu baino lehen zehaztu behar du lan-egutegia.

Behin lan-egutegia finkatutakoan, ezin izango da aldatu, eta proposatzen den aldaketa orok enpresa-batzordearen onespina jaso behar du. Aldaketa horiek, ordea, automatikoak izango dira MBEk inposatuak izanez gero, betiere indarreko legeriaren aurkakoak ez badira.

Urteko oporrak Gasteizko MBEk ezarrita dituenak izango dira. Oporrak hartzeko txandak egin beharra izanez gero, zuzendaritzak ezarriko ditu, enpresa-batzordearekin aurrez adostuta, MBEn aurreikusitako aurrerapen berberarekin.

Bulegoetako langileek, teknikariek eta administrariak udako ordutegia izango dute uztailearen 1etik irailaren lehenengo astera arte.

13. artikulua. Iraupena eta banaketa

Urteko lanaldia Gasteizko Mercedes Benz-ek zehaztutako hura izango da hitzarmena indarrean egongo den urteetarako. Eguneko lanaldiak 8 lan-ordu efektibo izango ditu.

Bi aldeek uste dute nahitaezko geldialdi-sistema programatu bat ezartzea neurri onuragarria dela lan-osasunerako.

Goizak	Arratsaldeak	Gauak	
• 8:00	16:30	00:00	6 minutu
• 10:00	19:00	02:00	15 minutu ogitartekoa jateko
• 12:00	20:30	04:00	6 minutu

Hori bera egingo da gainerako txandetan ere, dagozkion ordutegiekin. Programatutako geldialdiak seinale akustiko baten bidez mugatuko dira. Ogitartekoa jateko geldialdiko denbora lan-denbora efektibo gisa zenbatuko da. Sei minutuko geldialdietako denbora ez da lan-ordu efektibo gisa zenbatuko. Enpresak 3 minutuko garbiketa erabiliko du txanda bakoitzaren amaieran, eta azken orduko ekoizpen-denbora 2 minutukoa izango da.

Ezarritako denbora-tarte horietatik kanpo, langileek beren lanpostuan egon behar dute beti. Atsedeen-gunera programatutako geldialdietatik kanpo joan ahal izateko, gainbegiratzailak berariaz eman behar du baimena eta soilik arrazoi justifikatuak daudenean eta ahalik eta denbora-tarte laburren.

14. artikulua. Lan-ordutegiak

Txandakako lana daukaten pertsonak goizeko, arratsaldeko eta gaueko txandetan beteko dituzte beren funtzioak, ordutegi hauei jarraiki:

- Goizeko txanda 6:00etatik 14:00etara.
- Arratsaldeko txanda 14:00etatik 22:00etara.
- Gaueko txanda 22:00etatik 06:00etara.

Gaueko txanda ezarriko da gure bezero bakar MBEn hornidura egokia bermatzeko beharrezkoa den guztietan.

Gaueko txanda boluntarioek eta oraindik prestakuntza osorik jaso ez duten langile sartu berriek beteko dute. Nahikoa langilerik ez baldin badago gaueko txanda osatzeko, txandaka lan egingo dute gainerako langileek txanda horretan, harik eta aste kopuru berbera lan egiten duten arte gaueko txandan. Langileei gaueko txanda egitea dagokiela aurrerapen honekin jakinarazi behar zaie: aurreko asteko asteazkenaren 14:00ak baino lehen.

Edonola ere, hitzarmen hau izenpetzen denetik aurrera, lan-erregimen pribatiboa alda dezake enpresak Langileen Estatutuaren 41. artikulua lan-baldintzen aldaketa nabarmenak egiteko arautzen duen prozedura erabili beharrik izan gabe, eta gaueko lan-txanden eta gauekoak ez diren lan-txanden bidezko sistema bat ezar dezake langile bakoitzarentzat, 50 egunetan urte bakoitzeko, hitzarmenak irauten duen urteetan. Aldaketa hori egiteko, nahikoa izango da enpresak gutxienez 72 ordu lehenago jakinaraztea aldaketak eragindako langileei.

Aldaketa horrek eragindako langileek 10 euroko diruzko konpentsazioa jasoko dute beren ohiko txandatik kanpo egindako lan-egun bakoitzeko, aipatu bezala urtean 50 eguneko mugara arte, hitzarmenak iraungo duen hiru urteetan. Igarotzen direnean 50 egun horiek, langileak ez du izango txanda aukeratzetik.

15. artikulua. Aparteko orduak

Hitzarmen honen izenpetzaileak atxiki egiten dira Confebask-ek eta ELA, CCOO, UGT eta LAB sindikatuek 1999ko urtarrilaren 15ean aparteko orduak kentzeari buruz sinatutako konfederazioen arteko akordioari, eta agiri horretan oinarrituta eta hura garatuz, honako hau adosten dute:

1) Ez da aparteko lan-ordua egiteko aukerarik izango, artikulua honen 2. puntuan arautzen diren salbuespenezko kasuetan izan ezik.

2) Salbuespenezko izaeraz soilik luza daiteke lanaldi arrunta; betiere egoera hauetakoren batean:

Lehenengoa: Ezinbesteko kasuetan, hau da, istripuak eta aparteko premiazko beste kalte batzuk prebenitu edo konpondu behar direnean.

Bigarrena: Behar den aurrerapenaz aurreikusi ezinezko arrazoien ondorioz, enpresak bere martxa normalari eusteko eguneko lanaldi arrunta derrigorrez luzatu behar baldin badu. Nolanahi ere, ezinbestean egiaztatu behar da ezin zaiola langile berriekin aurre egin lan-gaikarga horri, arrazoi hauetakoren bat dagoelako:

A) Lan-denbora oso laburra delako eta ez delako bideragarria kontratazio berriak egitea.

B) Ezinezkoa delako eskatutako denboran kontratazio berriak egitea.

C) Enpleguko zerbitzu publikoek ez diotelako lanposturako behar den prestakuntza duen langilerik eskaini enpresari, laguntza eskatu bazaie ere.

3) Lanaldi arrunta gainditzen duen ordu bakoitza atsedeen-orduekin konpentsatuko da, 1 ordu eta 45 minuturekin. Langileak zer nahi duen, atsedeen-ordua edo ordainsaria, aparteko orduak egin diren hilabete naturalaren barruan aukeratu beharko du.

4) Artikulu hau enpresan aplikatzekoa, aldez aurretik akordioak zuzendu behar dira langileen legezko ordezkarien eta enpresako zuzendaritzaren artean. Akordio horien bidez, gai hauek arautuko dira:

a) Aparteko orduak ezabatzearen ondorioz sortzen diren aurreikuspenak eta enplegurako konpromisoak, eta antolakuntzan egin beharreko doikuntzak finkatuko dituzte.

b) Artikulua 2. Puntuan xedatutakoa aplikatuz lanaldia luzatzea baimentzen duten salbuespeneko egoerak zehaztuko dituzte.

5) Artikulu hau interpretatzerakoan ezadostasunak baleude, bi aldeetako edozeinek abiaraz ditzake gatazkak konpontzeko PRECO n aurreikusitako prozedurak, eta beste aldeak prozedura horietan parte hartzeko obligazioa izango du.

6) Enpresak hilero emango dio enpresa-batzordeari edo, hala balegokio, ordezkari sindikalari egindako aparteko orduen zerrenda zehatza, enpresak sinatutakoa, behar bezala xehakatur.

7) Lanpostuz kanpo prestakuntza-ekintzetan sartutako aparteko orduak ordu arruntaren prezioaren 1,50ean ordainduko dira. Prestakuntzari eskainitako adina ordu har daitezke jai, haiek sortu eta hurrengo 3 hilabeteetan; bestela, aparteko orduak bezala ordainduko dira. Enpresak eta langileak elkarrekin adostuko dute ordu horiek jai noiz hartu.

16. artikulua. Oporrak

Udako opor kolektiboak Gasteizko Mercedes Benz-ek finkatutakoarekin bat etorriko dira, eta ez dira inolaz ere 30 egun natural baino gutxiagokoak izango. Urtean zehar sartu diren pertsonen kasuan, proportzio horretan izango dituzte oporrak.

Enpresan finkatutako oporraldiaren barruan —osoki edo partzialki— langileak aldi baterako ezintasuna izaten badu eta opor-egunak ezin baditu hartu dagokien urte naturalean, ezintasuna amaitzean har ditzake, edozein dela ere ezintasunaren arrazoia, betiere oporren urtea amaitu eta 18 hilabete baino gehiago igarotzen ez badira.

Berdin jokatu da amatasunarekin, aitatasunarekin, edoskitzaroarekin eta haurdunaldi edo erditze garaiko arriskuarekin.

Oporrak hasi aurreko 6 hilabeteetan lanaldi arrunteko kontzeptu guztiengatik langileak lortutako batez bestekoaren arabera ordainduko dira oporrak, balioak indarrean dagoen urtera eguneratuta. Lanaldi arrunteko kontzeptu dira, oinarritzko soldataz eta antzinasunaz gain, honako hauek: gaueko lanaren plusa eta Gap Lider plusa; kanpo geratzen dira berariaz aipatu ez direnak.

17. artikulua. Malgutasuna lanaldia antolatzean

17.1 Kontzeptua.

1. Urte bakoitzeko lehen hiruhilekoan lan-egutegia bien adostasunez onartzeko konpromisoa hartzen dute aldeek. Lanaldia antolatzeko sistema egokiena ezarriko da, bezeroaren eskakizunen arabera (Gasteizko Mercedes Benz).

Horrenbestez, eta bezeroaren eskakizunak betetzeko premiazkoa denean, langileen ordezkariak enpresako zuzendaritzarekin lankidetzan jardungo du eta bestelako lan-txandak ezartzea adostuko, dauden alternatiben barruan, aldeentzat errentagarritasun handienekoa erabiliz.

2. Irizpide horrekin bat etorritik, ondoren aipatuko diren baliabideak erabili ahal izango dira. Baliabide horiek Gasteizko Mercedes Benz enpresaren produkzio-programek eragindako aldatketen ondorioz badira soilik aplikatuko dira, eta inolaz ere ez da handituko urteko lanaldia.

17.2 Lan-moldeak.

Bezeroaren produkzio-programaren arabera aplikatuko da lan-molde bat edo beste:

1.1) Bi edo hiru txandako lan-moldea astelehenetik ostiralera. Horixe izango da enpresaren eredu estandarra.

1.2) Txanda bateko lan-moldea: ezohiko eredia, eta Gasteizko Mercedes Benz bezeroak aktibatzen duenean baino ez da aktibatuko.

1.3) 7na orduko bi edo hiru txandako lan-moldea: ezohiko lan-moldea, eta Gasteizko Mercedes Benz bezeroak aktibatzen duenean baino ez da aktibatuko. Ezarritako muga (-64 ordu) gainditu ez duten zeinu negatiboko orduak bakarrik bilduko dira langileen egiturazko ordu-poltsara.

1.4) Lanaldia 1 ordu luzatzea (bederatzigarren ordua):

Arratsaldeko txandan ordu bat luzatu ahal izango da lanaldia, soilik Mercedes Benz bezeroak bederatzigarren ordua aktibatzen badu. Aurreabisua Mercedes Benz bezeroak neurriaren aplikazioa ofizialki jakinarazten duen aurrerapen berberaz egingo da. 9. ordua, hasiera batean, borondatezkoa izango da. Pertsona boluntario nahikorik ez baldin badago, enpresak izendatuko ditu behar diren langileak, eta langile horiek ezinbestean joan behar dute lan-ordu hori egitera.

Erreakzio-denbora nahikoa ez bada, ordubeteko luzapena txanda berean jar daiteke abian, boluntarioen bitartez.

17.3 Poltsaren kargurako lanaldiak.

a) Egiturazko ordu-poltsa:

Gasteizko Mercedes Benz enpresaren malgutasuna irensteko "egiturazko ordu-poltsa" kontzeptua sortu da. Poltsa hori +/-64 ordu gora edo behera ibil daiteke, hitzarmenean jasotako banakako lanaldiaren oinarriarekiko.

Ikur negatiboak lanik egin ez den lanaldiak edo orduak dira, bai Gasteizko Mercedes Benz Enpresak eten dituelako egun horiek, gerta litezkeen enplegua erregulatzeko espedienteen ondorioak arintzeko, edo plantilla murriztu duelako adierazitako mugak arte (lanaldi edo ordu horiek langilearen ZOR kontuan ipiniko dira).

Urteko saldo negatiboa hurrengo urtera igaroko da, baina ez dira inolaz ere -64 ordu baino gehiago izango.

Zeinu positiboak, berriz, lan egindako gehiegizko lanaldi edo orduak dira, horiek ere Gasteizko Mercedes Benz enpresak aktibatutakoak izanik (lanaldi edo ordu horiek langilearen hartzeko kontuan ipiniko dira).

Behar baino gehiago lan egiten diren ordu guztiak, +64 ordutik gora, ez dira "egiturazko ordu-poltsaren" kontuan gordeko, baizik eta aparteko produkzio-eguntzat hartuko dira nahitaez, eta "norberaren poltsa erabilgarriaren" barnean sartuko dira.

"Poltsarako" aurreikusitako konturako egunak edo orduak ezin izango dira erabili eta sartu larunbat arratsaldeetan eta gauetan, ezta igandeetan eta jaiegunetan ere.

Lan-egutegitik kanpoko egunak edo orduak aktibatzeko eta eteteko, MBEk aurreikusitako aurreabisu berarekin egingo da, eta "malgutasun-konpentsazioa" deituriko 2. puntuaren arabera konpentsatuko dira.

b) Aparteko produkzio-egunak:

"Egiturazko ordu-poltsa" agortu ondoren lan-egutegitik kanpo produzitzeko aktibatzen den lanaldi oro da.

Aparteko produkzio-egunetan lan egiteak konpentsazio bat ekarriko du berekin, gozamenerako edo eskudirutan, langileak berak aukeratuta.

17. 4. Malgutasunaren konpentsazioa.

1. Honela konpentsatuko dira lan-egutegitik kanpo lanerako gaitzen diren egunak:

a) "Egiturazko ordu-poltsa"

Langileak 8 ordutik gora baldin baditu poltsan, honako konpentsazio hauetakoren bat izango du, bere aukeran:

– Diruzko konpentsazioa. Soldata/orduaren ehuneko 60 lan egindako ordu bakoitzeko, formula honen arabera kalkulaturik: (urteko soldata gordina/urteko lanaldia)*0,60.

– Denborazko konpentsazioa. 1 ordu lan egindako ordu bakoitzeko. Denbora hori "norberaren poltsa erabilgarriari" gehituko zaio.

Konpentsazio gehigarria, bai diruzkoa bai denborazkoa, presentziala izango da eta langileak benetan bere zerbitzuak eman dituenean soilik gauzatuko da. Horrenbestez, poltsan gehitzekoak diren aktibatutako produkzio-egun edo -orduak bat etorriko balira gaixotasunagatiko edo istripuagatiko aldi baterako ezintasunarekin, oporrekin, ordaindutako lizentziekin edo hitzartutako baliatze-egunekin, horiek lan egindako egun gisa hartuko dira diruzko edo denbora gehigarriko konpentsaziorik jasotzeko eskubiderik gabe. Gertatuko balitz, poltsan gehitzeko aktibatutako lanaldi batean lanean egonik, langile batek lana utzi behar duela aldi baterako ezintasun arrunta edo lan-istripua gertatu delako, lan egindako lanaldiari dagokion plusa jasoko du proportzionalki kasu horretan.

Behin-behineko kontratu bidez enpresarekin lotutako langileen eta eskorga-gidari eta zeharkako langileen kasuan, kontratua amaitzean beren egitura-poltsan saldo negatiboa izango balute, enpresarekin duten zorra barkatu egingo da. Era berean, zorra barkatu egingo da bidegabe deklaraturako kaleratzeetan.

b) Aparteko produkzio-egunak:

Egun hauetan plusa denborarekin soilik konpentsatuko da, lan egindako ordu bakoitzeko ordu libre bat gehiagorekin (2x1), hau da, 2 ordurekin. Denbora hori "norberaren poltsa erabilgarriari" gehituko zaio.

c) Bederatzigarren orduaren konpentsazioa:

Langileak konpentsazioa hauta dezake honako aukera hauen artean:

– Denbora librea hartzea 1 x 1,75 ordu aplikatuta, eta ordu horiek osorik gehituko dira norberaren poltsa erabilgarrira.

– Dirua kobratzea 1 x 1,75 aplikatuta, oinarri hartuta ordu gordinaren prezioa.

Bi kasuetan, 9. orduari dagokion gau-plusa ordainduko da ordu hori 22:00 eta 06:00 bitartean egiten bada.

Norberaren poltsa erabilgarria.

Poltsa honetan, malgutasuna dela-eta langilea sortuz doan ordu guztiak metatzen joango dira. Gehienez ere, 40 ordu izango dira. Ordu horiek malgutasuneko edozein kontzeptu aplikatu aurretik baliatu behar dira.

Urtero, ekainaren 30ean, jai hartzeko egunen poltsa berrikusiko da: enpresak ordaindu egingo ditu hartu ez diren egunak, eta, beraz, iraungitakoak, aurreko urte naturalekoak; eta jai hartzeko epea handiagoa izango da urtarrilaren 1etik ekainaren 30era, eta txikiagoa, uztailaren 1etik abenduaren 31ra.

Enpresan baja emango duen langile orok baja hartu aurretik baliatu behar du bere poltsa.

Poltsa osoa edo haren zati bat hartu ahal izateko, langileak eskaera bat bidaliko du posta elektronikoz "solicitud.disfrute@faurecia.com" enpresaren postontzira, gutxienez 7 egun naturaleko aurrerapenarekin, eskaeraren eguna eta ordua adierazita. Enpresak eskaeraren hartu-agiria emango du, eta erantzuna emango du 48 lanorduko epean onarpena edo ukapena bidaliz. (langileak eskaera aurkezten duen unetik zenbatuko da epe hori). Langile bakoitzak gehienez ere 5 egun baliatu ahal izango ditu jarraian, eta eskaera egiteko unean hartzeko dituen egunak adina egun baino ezin izango ditu eskatu. Norberaren poltsa erabiltzeko, 8 orduko lanaldiak hartuko dira. Osorik likidatzeko hondar-saldo bat duenean soilik baimenduko da 8 ordutik beharako baliatze edo erabilerak. Norberaren poltsatik libreki erabiltzeko egunak eta nahitaezko prestakuntza-eguna eskatzen duten pertsonen zerrenda publiko bat egingo da. Ezin izango dute batera hartu egun berean bi produkzio-langilek eta eskorga-gidari batek baino gehiagok. Hartzeko kupo hori egun bakoitzeko produkzio gehigarriko langile bati gehituko zaio, apirilaren 1etik irailaren 30era bitartean. Espresak ezin izango ditu eskaerak atzera bota ezarritako muga gainditu ez bada. Era berean, itxaron-zerrenda bat egingo da, egun horiek epe laburrera

esleitzeko, baldin eta langileren batek azken orduan berari emandako egunari ezezkoa emango balio. Egun horietan zeinahi motako lanaldi-aktibatze edo -etete gertatuko balitz, edo hitzarmen honen 18. artikuluan jasotzeko egoeraren bat gertatuko balitz, langileak berak aukeratuko du zer egin: libreki erabiltzekoak diren norberaren poltsako egunak baliatu, norberaren eginkizu-netarako eguna baliatu eta nahitaezko prestakuntza-eguna baliatu edo, aitzitik, aipatutako 18. artikuluan jasotako baimenak eta lizentziak baliatu.

Poltsako larunbat bat aktibatu aurretik langileak egunak erabiltzeko eskatzen badu, eta erabiltzeko eguna edo egunak bat baldin badatoz aurreko lanegunarekin, ondorengoarekin edo biekin, langileak aukeratuko du larunbat horretan lan egitea poltsaren kargura. Langileak astebete lehenago jakinarazi behar du bere erabakia.

Langile bakoitzak 3 eskaera egin ditzake, eta ezin izango ditu eskaera gehiago egin aurreko eskaerak baliatu arte.

Erreserbarik izan ezean, ezingo da adostutako datarik aldatu. Erreserbek eskaera-izaera izango dute (hau da, 3 eskaera egin daitezke gehienez, erreserba kontuan hartuta). Hartu gabeko egunak badaude soilik har ditzake egunak erreserba-eskatzaileari, eta uko egin diezaioke erreserbari, eskatutako dataren aurreko 5 laneguneko epean. Eskatutako egunak beste lankideren batek eskatutako berberak baldin badira, eskaera lehen egin zuena lehenetsiko da, eskaeraren datari eta orduari begiratuta.

Lana eta familia-bizitza bateratzen laguntzeko helburua hartuta, eta, zehazki, langileak bere bikotekidearen erditzea prestatzeko eskoletara joateko erraztasunak emateko asmoz, langileak poltsako orduak har ditzake bere bikotekidea eskola horietara laguntzeko, baldin eta bikotekidea haurdun baldin badu eta eskola horietara lagundu nahi baldin badio. Poltsa beti erabili behar da 8 orduko egun osotan, eta, erabilera hori egiteko, langileak astebeteko aurrerapenez abisatu behar du.

Ilido berean, langileen seme-alabak eskolara hobeto egokitu daitezen, muga hau ezartzen da: gehienez ere zuzeneko laneku diren 3 lagunek (langile nahiz eskorgari) har ditzakete orduak poltsatik eta aukera libreko egunetatik, 15 egun lehenago jakinarazita, seme-alaben egokitze-al-dian. Zeharkako laneskuek departamentuko arduradunarekin adostuko dute.

2. Bederatzigarren ordua aktibatzearen xehetasunak.

Xehetasun hauek hartuko dira kontuan bederatzigarren ordua aktibatzeko unean:

– Norberaren poltsatxo erabilgarria: erabiltzeko egunak eskatuz gero norberaren poltsatxoaren kontura, eskatutako orduak 22:00etan bukatzen badira, langileak ez du bederatzigarren ordua egingo.

– Norberaren zereginetarako eguna: erabiltzeko eguna 22:00etan bukatzen bada, langileak ez du bederatzigarren ordua egingo.

– Haurdun dauden langileak: langileak erabakiko du bederatzigarren ordua egin nahi duen.

– Lanaldi murriztua duten langileak: langilearekin halakorik adostu ezean, ez zaio 9. ordua aplikatuko.

– Beti arratsaldeko txandan dauden langileak: langile horiei bi txandetako bat esleitu ko zaie 9. ordua egite aldera, salbu eta aurkakorik hitzartzen bada.

– Txanda borondatez aldatzeko eskaera: txanda borondatez aldatzeko eskatzen duten langileak, arratsaldez ari badira lanean, 9. ordua egitera behartuta daude.

– ABLE bidez sartutako langileak: enpresak konpromisoa hartzen du ABLE bidez langileari jakinarazteko, lanean hasi aurretik, egin beharreko txandaren baldintzak (9. ordua).

3. Idatziz egin behar da "norberaren poltsa erabilgarriaren" aurreabisuen jakinarazpena, eta enpresa-batzordeari zuzenduko zaio lehenik eta behin (posible baldin bada, batzordeburuari

zuzenduta), eta idatzi horretan adieraziko dira eskaeraren arrazoiak, eragindako sektoreak, eragindako langileak, data eta, beharrezkoa baldin bada, ordua. Enpresan, salbuespenez, ez baldin badago batzordeko kiderik, ordezkaritza duten sindikatu-ataletako ordezkariari emango zaie aurreabisua. Ez balitz posible izango ez batzordeari ez ordezkariari aurreabisua ematea, enpresak aukera izango du aurreabisuaren jakinarazpena fax bidez bidaltzeko enpresan ordezkariaren gehiengo duen sindikatuari. Enpresak ez balu adierazitakoa beteko, aurreabisurik ez egitea gatik penalizazio bat ordainduko du, langileko 10 eurokoa dena.

Batzordeak aurreabisua jasotzen duenean, enpresak berehala aurreabisutuko dio eragindako plantillari. Aurreabisu hori egiteko, komunikatu bat jarriko du iragarki-oholetan.

18. artikulua. Ordaindutako lizentziak

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

1.1 Gurasoen, aitagarrebaren-amagarreben, aitona-amonen eta biloben heriotzagatik: egutegiko hiru egun. Heriotza osteguneko 22:00en eta larunbateko 06:00en bitartean gertatzen baldin bada eta langileak ostiraletik, egun hori barne, baliatu baldin badu lizentzia:

a. Hiletaren ordua justifikatuz gero, langileari 4 orduko baimena emango zaio hiletara astelehen arratsaldean joateko, baldin eta arratsalde horretako lan-txandan lan egitekoa baldin bada.

b. Era berean, hiletako ordua justifikatuz gero, 4 orduko baimena emango zaio langileari, baldin eta goizeko lan-txandan lan egin behar baldin badu eta astelehen goizean joan nahi baldin badu hiletara.

1.2 Langilearen 1. mailako senideen heriotza (gurasoak eta odoleko anai-arrebak): hiru lanegun. Langilearen bikotekidearen eta odolkidetasunezko seme-alaben heriotza (naturalak eta adoptatuak): bost lanegun, eta beste hiru eskatzeko aukerarekin ordainsaririk gabe. Lanegun gisa hartzen diren baimenak gertakaria jazotzen den egunetik bertatik erabili ahal izango dira, betiere langileak bere eguneko lanaldia amaitu ez badu. Bestela, ordaindutako baimena gertakaria jazo eta hurrengo egunetik aurrera erabili ahal izango da. Gertakaria udako edo Gabonetako oporretan jazoko balitz, baimena erabiltzeko eskubidea galduko da.

2. Ezkonanaien, ezkonarreben, ezkonaitonaren, ezkonamonaren, ezkonsemeen eta ezkonalaben heriotzagatik: bi egun natural.

3. Bigarren mailara arteko odolkidetasunezko edo ezkontzako senideen gaixotasun larria edo ospitaleratzea, behar bezala justifikatuta: bi egun natural, jarraian edo egun desberdinetan, langilearen aukeran. Alde horretatik, gaixotasun larria izango da dagokion medikuak larritzat kalifikatzen duena hasierako ziurtagirian edo geroago, alde batek eskatzen duenean. Ziurtagiri hori izan ezean, Gizarte Segurantzako osasun-zerbitzuek horretarako egiten dutena aurkeztuko da. Gaixoa langilearen zuzeneko ahaidea bada, langilearekin bizi bada, ebakuntza egiten badiote, eta ospitaleratu behar badute, ez da egiaztagiri hori beharko. Ahaideak larri gaixoturik jarraitzen badu, langileak eskubidea izango du lehen lizentzia amaitu eta hurrengo hamar egun igarotakoan iraupen bereko eta ordaindu gabeko lizentzia bat hartzeko. Bigarrenean ez da izango baimena luzatzerik. Denbora luzeagoan irauten baldin badu langilearen ezkontidearen, seme-alaben edo gurasoen gaixotasun larriak edo ospitaleratzeak, bi eguneko bigarren lizentzia ordaindu bat eskartzeko eskubidea izango du ordaindutako lehen lizentziatik 30 egun igaro ondoren, eta ordaindu gabeko bi lizentzia egun hartzeko aukera izango du ordaindutako lehen lizentziatik 40 egun igaro ondoren.

4. Ebakuntza kirurgikoa ospitaleraterik gabe: bi egun langilearen seme-alaben, bikotekidearen eta gurasoen ebakuntzaren egunean, aukerarik gabe 2 egun gehigarri metatzeko probintziatik kanpo izateagatik.

5. Seme-alaba urritu fisiko edo psikikoak dituzten langileak: Bi egun natural, seme-alaba horiekin kontsulta medikoetara joateko, betiere horrek probintziatik irtetea eskatzen duenean.

6. Seme-alaben jaiotzagatik: bi lanegun. Ebakuntza egin behar badiote, baimenak beste hiru egun natural izango ditu.

7. Guraso, seme-alaba eta neba-arreba odolkideak nahiz ezkontza-loturakoak ezkontzen badira: egun natural bat.

8. Langilearen ezkontzagatik: egutegiko hamazazpi egun. Baimen hori dagokie, halaber, izatezko bikoteei, behar bezala eta legez izatezko bikoteen erregistroan erregistratuta daudenei, eta ezin izango dute baimen hau hartu pertsona berberarekin ezkonduz gero, zibilez zein elizaz, ez eta beste pertsona batekin izatezko bikote eginez gero ere bi urte igaro arte. Ekoizpen- eta antolaketa-gorabeherek aukera ematen badute, baimen hori beste hamar egunez luzatu ahal izango da, ordaindu gabe. Enpresak baimen gehigarri hori ukatzen badu, ukatzearen arrazoiak jakinarazi beharko dizkio batzordeari. Baimen hau gertakaria baino bi egun lehenago hartu ahal izango da, langileak nahi badu, salbu eta ezinbesteko antolaketa-neurri batek eragozten badu. Lizentzia hori erabil dezake langileak, bere aukeran, haren sorburu izan den gertakaria gertatu ondorengo urtebeteko epean, eta sorburuko gertakari horren ondoren zenbatutakoak izango dira baimeneko lanegunak.

9. Ohiko bizilekua aldatzea: egun natural bat.

Artikulu honen 1., 2., 3., 6., eta 7. paragrafoei dagokienez, arestian adierazitako epeak, gehienez ere, beste bi egun gehiagoz luzatu ahal izango dira, langileak probintziaz kanpo joan behar badu, erreferentziazat lantokia hartuta.

10. Mediku-kontsultak: osasungintza publikoko espezialisten kontsultara joateko behar adina denbora, kontsulta-ordua eta lan-orduak bat baldin badatoz, medikuntza orokorreko mediku batek agindu badu, eta langileak aurrez agindu horren egiaztagiria aurkeztu badu. Langilea gaueko txandan ari bada eta hurrengo goizean medikuaren hitzordua badu 10:00ak baino lehen, gaueko txandako azken 2 orduak har ditzake, kontsulta medikoetarako 16 baimen-orduen kargura.

Gainerako kasuetarako (medikuntza pribatua barne), urtean gehienez 16 ordu hartu ahal izango dira. Langileak erabakiko du noiz eta nola kudeatuko dituen 16 ordu horiek, baina beti erabili behar ditu 0 eta 18 urte bitarteko seme-alabak eta zaintzapean dituen mendeko pertsonak medikuaren kontsultara laguntzeko (behar bezala egiaztatu beharko ditu egoera horiek) eta gurasoak eta ezkontidea espezialisten kontsultara laguntzeko. Langileak 16 orduak erabiltzen baldin baditu, beste 4 ordu gehigarri izango ditu soilik seme-alabei laguntzeko.

11. Langileek norberaren kontuetarako hamar ordu izateko eskubidea izango dute urtean. Ordaindutako orduak izango dira, ez da haiek berreskuratu beharrik izango eta bi lanalditan hartuko dira, bat 8 ordukoa eta bestea 2 ordukoa. Langileak gutxienez 24 ordu lehenago eman behar du aurreabisua, txandaren hasieratik kontaktzen hasita, eta lizentzia hori pertsona batek hartu ahal izango du txanda bakoitzean, lanaldi osoa denean (8 ordu), eta pertsona batek txanda bakoitzean, lanaldi partziala denean (2 ordu). Baldin eta ez badira orduak hartu urte natural guztian, abenduaren 31n abenduko nominan abonatu dira.

2022tik aurrera, aukera libreko 2 egun egongo dira urtean (16 ordu edo zati proportzionala, lan-murrizketa zenbatekoa den), eta lanaldi erdiak har daitezke hitzarmena sinatzen denetik aurrera.

Langileak nahi izanez gero, lanaldi-erditan banatu ahal izango dira artikulu honetako 3. eta 6. puntuetan azaltzen diren baimenak, betiere enpresaren produkzio-antolamenduan kalterik eragiten ez bada. Probintziaz kanpora bidaiatzeak baimena luzatzea ekar lezakeen kasuetan, aldiz, aukera hori ezin izango da baliatu.

Artikulu honetan araututako baimenak eta lizentziak gertaera eragilea jazotzen den unean bertan hartu beharko dira. Artikuluaren 3. puntuan adierazten den kasuan, gaixotasun larriak edo ospitaleratzeak irauten duen bitartean hartu behar da baimena, eta aurreko paragrafoan ezarritakoa alde batera utzi gabe.

Artikulu honetan araututako baimen ordaindu gabeen kasuan, langileak banakako poltsako egunak har ditzake, 17. artikuluan ezarritako kopurua gainditu arren, baina larunbatean lanik ez egitea hautatzeko aukerarik gabe.

Ondorio guztietarako, berdintzat hartuko dira, artikulu honen aplikaziorako, senar-emazteak, behar bezala erregistro ofizialean inskribatutako izatezko bikoteak eta erregistro publikoan inskribatutako bizikidetzak-unitateak.

19. artikulua. Amatasuna

Amatasunari, aitatasunari, haurdunaldiko arriskuari, edoskitzealdi naturalean egon litekeen arriskuari eta adopzio eta harrerari dagokion orotarako, Langileen Estatutuan eta indarreko gainerako legerian araututakoa beteko da, batez ere Berdintasunari buruzko 03/2007 Lege Organikoan xedatutakoa.

Lan-bizitza eta familia-bizitza hobeto bateratze aldera, produkzio-zereginetan jarduten duten giza baliabideen antolaketa-maila hobetzearekin batera, amatasunagatiko bi haborokin ezarri dira, eta honela sortuko dira:

19.1 Amatasunagatiko haborokina.

a) Emakumezko langileak, amatasunagatiko baimena erabili ondoren, eta, lanpostura bueltatu gabe, 0 eta 5 urte bitarteko adingabeko bat zaintzeko eszedentzia hartzea erabakitzen baldin badu (eszedentziak 2 urtekoa izan behar du gutxienez), enpresak haborokin bakar bat ordainduko dio. Haborokin horren zenbatekoa hileko soldataren ehuneko 10ekoa izango da, erditzearen aurretik langilea haurdunaldiagatiko arriskuan izan den denboran, betiere horrela egiaztatzen baldin badu prestazio hori kudeatzen duen erakundeak. Ordainketa hori eszedentziagatiko kitapenean eta saldoa likidatzeko nominan egingo da, "amatasun-eszedentziaren haborokina" kontzeptuarekin.

b) Langileak, behin amatasun-baimena bukatutakoan, lanaldi-murrizketa hartzen badu 0 eta 12 urte bitarteko adin txikiko baten legezko zaintzarako, lanaldi-murrizketaren ordutegia egokitu eta txandakako sistema jartzen bazaio, lanaldi-murrizketaren ordutegiak bat etorri behar du txandaren hasierarekin edo amaierarekin. Langileak lanaldi-murrizketa hartzean, haborokin bakar bat ordainduko dio enpresak, hileko soldataren ehuneko 5ekoa, erditzearen aurretik langilea haurdunaldiagatiko arriskuan izan den denboran, eta, betiere, horrela egiaztatzen baldin badu prestazio hori kudeatzen duen erakundeak. Ordainketa hori eskubidea gauzatzen hasten den hilabeteko nominan egingo da, "legezko zaintzagatiko haborokina" kontzeptuarekin.

19.2 Bularra ematea.

Baldin eta langileak idatziz jakinaraziko balio enpresari amatasun-baimena amaitu aurretik bere lanpostura itzultzea erabaki duela, langileak lanaldia ordubetez murrizteko eskubidea izango du bederatziz hilabetetik beherako seme edo alaba bati bularra emateko, eta lanaldi osotan pilatu amatasun-baimenaren jarraian. Langileak erabakitzen badu aurrez aipatutako baldintzei ez atxikitzea, legez ezarritakoari atxiki ahal izango zaio. Bularra emateko baimenaz baliatu nahi baldin badute ama-aitek, legeak arautzen dutenari lotu daitezke, eta dagokien baimena lanaldi osotan metatzeko aukera izango dute.

Berme-klausula.

Erakunde eskudunen batek baliogabe deklaritzen baldin baditu 19.1. eta 19.2. Puntuak edo, norbanakoren batek zein talderen batek demanda edo erreklamazio judizial edo judizioz kanpokoren bat jartzen baldin badu adierazitako bi puntu horien aurka, puntuok ez dute eraginkortasunik izango eta eraginik gabe geratuko dira automatikoki. Aipatutako ataletan hitzartutako baldintzak dituzten langileek baldintza horiek izaten jarraituko dute horiek amaitu arte, betiere aipatutako atalen aurkako erreklamazioaren batean parte hartu ez badute. Puntu horiek antzeko baldintzatan negoziatzeko konpromisoa hartzen dute aldeek, baldin eta erreklamazioaren bat egin baldin bada.

20. artikulua. Adopzioagatiko eta harreragatiko baimena

Zazpi urtera bitarteko edo 7 urtetik gorako adingabekoen adopzioaren edo harreraren (adopzio aurrekoa edo iraunkorra) kasuetan, haurra ezgaitua edo ezindua bada, edo atzerritarrak izateagatik gizarteratzeko eta familiari egokitzeko zailtasunak baditu (eskumeneko gizar-te-zerbitzuek behar bezala egiaztatuta), lizentziak 16 asteko iraunaldia izango du, eta adopzio edo harrera anitzen kasuan, epe hori bigarren haurra hartzetik aurrera bi aste gehiago luzatu ahal izango da seme edo alaba bakoitzeko. Egun horiek noiz hartu langileak aukeratuko du, bai harrerako erabaki administratiboaren edo juridikoaren ondoren kontaktzen hasita, bai adopzioa gauzatzen duen ebazpen judizialaren ondoren.

Amak eta aitak lan egiten badute, etete-denboraldia interesdunek aukeratzeko duten bezala banatuko da. Biek aldi berean hartu ahal izango dute, edo bata bestearen ondoren, betiere etenik gabeko denboraldietan eta aurretik ezarritako mugen barruan.

Artikulu honetan ezartzen diren epeak lanaldi osoan edo lanaldi partzialean baliatu ahal izango dira, enpresak eta langileak aurrez adostuta, legeak ezartzen duenarekin bat etorriz.

Atzerriko adopzio-kasuetan, gurasoek adoptatutako haurraren sorterrira alde aurretik joan behar dutenean, kasu bakoitzerako artikulu honetan aurreikusitako etete-denboraldia adopzioa gauzatzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago har daiteke, gehienik jota.

Atsedeen-denboraldiak aldi berean hartzen diren kasuetan, horien batuketa ez da aurreko idatzi-zatietan aurreikusten diren 16 asteak baino luzeagoa izango, edo haur bat baino gehiago erditzean dagozkienak baino luzeagoa.

IV. kapitulua – Ordutegiak eta baimenak

21. artikulua. Kontratazioan aukera-berdintasuna sustatzea. Sexuan edo adinean oinarritutako diskriminazioen debekua

Itun honen sinatzaileen aburua da emakumea lan-merkatuan sartzea ezinbestekoa dela eta hori inolako diskriminaziorik eragin gabe eta aukera-berdintasuna errespetatuz egin behar dela; hori horrela, adierazten dute xede hauek bete behar direla berdintasuna lortzeko bidean:

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

- Gizonen eta emakumeen soldata berdina jaso behar dute lan berdina egiten badute, eta berdintasuna bermatu behar da gainerako enplegu-baldintza guztietan. Debekatuta dago sexuan edo adinean oinarritutako diskriminazioak egitea, bai eta sexuaren edo adinaren aitzakian ordainsari desberdina ematea ere enpresan antzeko lanpostuetan diharduten langileei.

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

Artikulu honetan araututako baimen ordaindu gabeen kasuan, langileak banakako poltsako egunak har ditzake, 17. artikuluan ezarritako kopurua gainditu arren, baina larunbatean lanik ez egitea hautatzeko aukerarik gabe.

22. artikulua. Probaldia

Probaldia hitzartu ahal izango da, idatziz, eta inolaz ere ez da Langileen Estatutuan lan-kategoria bakoitzerako ezarritakoa baino luzeagoa izango. Espezialisten probaldia hilabete batekoa izango da.

Probaldian, langileak bere lanbide-kategoriari eta betetzen duen lanpostuari dagozkion eskubideak eta betebeharrak izango ditu, plantillakoa izango balitz bezala, lan-harremanaren suntsipenetik eratorritakoak salbu. Probaldian, bi aldeek eskatuta eragin daiteke lan-harremanaren suntsipena.

Aldeek atzera egin gabe amaitzen bada probaldia, ondoren osoak izango ditu kontratuak, eta langileak enpresan duen antzinasunean zenbatuko da probaldiko zerbitzuak betetzen egindako denbora.

Probaldian langile bat aldi baterako ezintasun-egoeran gertatzen baldin bada, eten egingo da probaldiaren zenbaketa, betiere bi alderdiak ados badaude.

23. artikulua. Aldi baterako kontratuak

Asientos del Norte enpresak ezaugarri bereziak direnez (bezero bakarra du eta JIT produkzio-metodoa darabil), aldi baterako kontratazioa egongo da plantan. Elkarren adostasunez ezartzen da kontratu mugagabea izango duela, hitzarmenaren indarraldiko urteetan, zuzeneko eskulanean eta eskorgekin lan egiten langileen ehuneko 92k gutxienez.

23.1. Behin-behineko kontratazioa.

Behin-behineko kontratazioetan honakoa jarraitu eta hartuko da kontuan: Arabako industria siderometalurgikoaren 2015-2017 epealdirako hitzarmen kolektiboa, 47. artikuluko 2. paragrafoa hain zuzen.

Baldin eta kontratuaren iraupena, hala hitzartuta, 47. artikuluko 2. paragrafoak ezartzen duen epe luzeena baino laburragoa bada, Hala erabakita, hitzarmena izenpetu ondoren jarriko dira indarrean hitzartutako baldintzak.

Baldin eta kontratua gehienez ezarritakoa baino laburragoa izatea adostuz gero, alderdiak bat etorrita luza daiteke kontratua, betiere kontratuak eta bere luzapenak 47. artikuluko 2. paragrafoko iraupena gainditu gabe. Berariaz adostu da hitzarmen hau izenpetzen den unean jarriko direla indarrean artikulua honetan itundutako baldintzak.

Opor aurretik enpresak ez du behin-behineko langileen lan-harremanen kitzatzerik sustatuko, baldin eta langile horiek opor ostean berriz kontratatzeko asmoa badu.

24. artikulua. Lanbide-heziketa

Enpresarentzat, prestakuntza oinarrizko elementuetako bat da hurrengo urteetako garen- eta finkatze-estrategian; izan ere, prestakuntzaren helburua langile guztiak profesionalki hobetzea da eta etengabe gertatzen diren teknologia- eta antolaketa-aldaketara egokitzea. Bi alderdiek onartzen dute beharrezkoa dela langileen etengabeko prestakuntza eta langile guztiek izan behar dutela prestakuntza horretarako aukera.

Horrenbestez, hitzarmen hau sinatzerakoan, enpresako batzorde paritarioa sortzea adostu da, enpresako zuzendaritzak eta ordezkariak sindikalak osatuko dutena.

Batzordeak honako eginkizun hauek izango ditu:

1. Prestakuntza-premiak aztertea, eta enpresaren jarduerarako interesgarriak diren prestakuntza-ekintzak zehaztea, betiere egokiak izateko moduan, horietan parte hartuko duten langileen prestakuntza osatzeko.

2. Hobetuz erakundeari prestakuntza-plana aurkeztu baino lehen, enpresak konpromisoa hartzen du prestakuntza-planeko elementu guztien berri emateko ordezkariak sindikalari, zeinak etengabeko prestakuntzarako laguntzen urteroko deialdian jasotzen baitira.

3. Era berean, prestakuntza-ekintzetan parte hartzen dutenen zerrenda igorriko die enpresak ordezkari sindikalei ekintza horiek hasi aurretik, eta haien gauzatzearen berri emango du hiru hilean behin.

4. Batzorde horrek zehaztuko ditu baldintzak langileek prestakuntza-ekintza horietan parte hartu ahal izateko, esate baterako lizentziak, lan-txanda aukeratzeko lehentasuna, eta abar, baita prestakuntza egin dezaten motibatuzko edozein konpentsazio mota ere.

25. artikulua. Aldi baterako lan-enpresak

Enpresak eta batzordeak ezartzen dute lanaldi oso batekoa izango dela gutxieneko kontratazio-aldia. Kontratazio-aldi gehienekoaren kasuan, beste bi aukera gehitzez zaizkio (b eta c) lehen zegoen (a) aukerari:

a) Gehieneko kontratazio-aldia 70 lanegunekoa izango da, kontratu edo egoera diferenteetan izanda ere. Behin muga horretara iritsitakoan, enpresak langilearen zerbitzuak behar balitu, ANSaren behin-behineko kontratu bidez kontratatu beharko da. Bestela, gutxienez 6 hilabete igaro behar dira enpresak langile horren zerbitzuak kontratu-modalitate horrekin kontratatu ahal izateko.

b) 70 lanegun + 15 lanegun jarraituko kupo gehigarria, guztira 85 egunetara iritsi arte, berehala 6 hileko behin-behineko kontratu bat egin beharrari lotua. Urtebetara luza daiteke kontratu hori.

c) 70 lanegun + 15 lanegun jarraituko 1. kupo gehigarria + 15 lanegun jarraituko 2. kupo gehigarria, guztira 100 egunetara iritsi arte, berehala 12 hileko behin-behineko kontratu bat egin beharrari lotua.

Enpresak erregularitasunez emango dizkio Enpresa Batzordeari ABLEko kontratuen kopia eta ABLEko langileek kontratu-modalitate honetan kontsumitu dituzten egunen hileko zerrenda.

26. artikulua. Kontratu-amaieraren aurreabisua

Enpresako lana haien borondatez utzi nahi duten langileek nahitaez jakinarazi beharko diote enpresari, eta honako aurreabisu-epe hauek beteko dituzte:

- a) Espezialistak: 15 egun natural.
- b) Administrazioari eta enkargatuak: hilabete 1.
- c) Administrazio buruak edo tituludunak: 2 hilabete.
- d) Teknikari ez-tituludunak: 2 hilabete.
- e) Teknikari tituludunak: 2 hilabete.

Langileak abisua epearen barruan ematen badu, enpresak epea amaitutakoan likidatu beharko ditu une horretan kalkula daitezkeen kontzeptu finkoak. Gainerakoak, ordaintzeko ohiko unean.

Enpresak egin behar hori betetzen ez badu, likidazioaren ordainketan izandako atzerapen-egun bakoitzeko egun bateko soldata jasotzeko eskubidea izango du langileak kalte-ordain gisa; kalte-ordain hori aurreabisua emateko epea adina luza daiteke gehienez ere. Langileak behar adinako aurrerapenaz abisatzeko egin beharra betetzen ez badu, enpresa ez da horretara behartuta egongo, eta, ondorioz, ez da eskubide hori sortuko.

27. artikulua. Kontratazioan aukera-berdintasuna sustatzea

Enpresak 1451/1983 Errege Dekretua beteko du, hautazko enplegua eta langile minusbaliatuen enplegua sustatzeko neurriak araupetzen dituena. Emakumeen kontratazioari dagokionez, gaur egungo kontratazio-lerro berbera beteko da.

28. artikulua. Langileak ordezkatzeari eta berritzeari buruzko akordioa (errelebo-kontratua)

1. Langileentzat guztiz borondatezkoa eta hautazkoa izanik, eta une oro beharrezko eta legezko eskakizunak betetzen dituztela, langileek erretiro partziala hartu ahal izango dute. Horretarako, enpresako zuzendaritzari eskatu behar diote eta enpresak nahitaez eman beharko du.

2. Enpresak, langilearekin eta haren legezko ordezkarekin adostuta, egin beharreko urteko lanaldia zehaztuko du une horretan dagokion ehunekoan; langileak altan jarraituko du eta kotizatzen, erretiroa hartzeko benetako adina bete arte.

3. Enpresak dagokion ehunekoa ordainduko du, langilearen erretiro partziala hastean kalkulatuakoaren arabera, ehuneko hori erretiro partziala hartu aurreko soldata gordin eguneratua (urtez urte) baliokidea izan dadin, eta bere soldata berriari dagokion PFEZaren ehunekoa deskontatuko zaio. Zenbateko horretan kontuan izango da enpresako langileentzat urtean adostutako soldata-igoera.

4. Kontratututako langileari edo ordezkoari dagokionez, lanaldi osoko kontratua egingo zaio.

5. Zuzendaritzak langileen legezko ordezkariak jakinarazi eta emango dio ordezko langileari buruzko informazio eta dokumentazio guztia, erretiro partziala gauzatu baino lehen.

6. ANSLn gertatzen den erretiro bakoitzeko, kontratu bat mugagabe bihurtuko da, hitzarmen honetan ezarritako muga barruan.

V. kapitulua — Eszedentziak

29. artikulua. Borondatezko eszedentziak

29.1. Gutxienez 3 urteko antzintasuna duten langileentzako eszedentziak.

Enpresan gutxienez 3 urteko antzintasuna duten langile eta eskorga-gidariei eszedentzia emango die enpresak, eta lehen zeukaten lanpostuan edo antzeko batean automatikoki lanean hasteko aukera emango die, betiere honako baldintza hauek betetzen badituzte:

A) Eszedentziaren iraupena gutxienez lau hilabetekoa eta gehienez hiru urtekoa izatea.

B) Eszedentzia mota hau aldi berean hartu duten langileen (zuzeneko eskulana) kopurua plantillaren ehuneko 7 baino gehiago ez izatea.

Langile horrek berriro ere eskubide bera erabiltzeko, lau urte igaro behar dira aurreko eszedentzia amaitu zuenetik. Gainerako langileei eta adierazi ez diren beste eszedentzia mota batzuei dagokienez, Langileen Estatutuan eta ari lotutako gainerako legeetan xedatutakoa beteko da.

29.2. Ikasketetarako eszedentziak.

Langileen Estatutuaren 46. artikuluan arautzen dena alde batera utzita, enpresak urte bateko eszedentziak emango dizkie langile eta eskorga-gidari finkoei erdi edo goi mailako ikasketak egiteko gutxienez urte bateko antzintasuna izanez gero. Eszedentzia mota hau hiru hilez behin berrikusteko aukera egongo da. Eszedentzia mota hau langile batek soilik har dezake lan-txanda bakoitzeko, eta horrela ez bada, eszedentzia ukatuko da. Ikasketetarako eszedentzia berriz eskatu ahal izateko, gutxienez urtebete igaro behar da langileak baliatu zuen ikasketetarako borondatezko azken eszedentzia amaitu zenetik, eta aurreko eszedentzian ikasketak gaintu zirela egiaztatzen duen ziurtagiria aurkeztu beharko da, edota eskoletara joan izanaren egiaztatzea. Langileak eszedentzian emandako denbora ez da kontuan hartuko antzintasunerako. Arrazoi horrenatik eszedentzian dagoen langileak eszedentziako denbora amaitzen duenean, enpresan dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan sartzeko lehen-tasun-eskubidea izango du, borondatezko eszedentzietarako aurreikusitako araudi orokorra beteta. Langileak ikasketak horiek egiaztatu behar ditu ikasketak-zentroko ziurtagiria edo matrikula aurkeztuz. Gainerako langileei dagokienez, bai eta aipatu ez diren beste eszedentzia mota batzuetarako ere, Langileen Estatutuan eta erlazionatutako gainerako legeetan xedatutakoa beteko da.

29.3. Eszedentzia seme-alabak edo 2. mailara arteko odolkidetasuneko ahaideak zaintzeko.

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko, biologikoa izan zein adoptatua edo harrerakoa, hala nola behin betiko edo adopzio-aurreko egoeran hartua izan, umearen jaiotza-egunetik hasita, edo ebazpen judizial edo administratiboaren datatik hasita.

Gehienez ere bi urteko eszedentziarako eskubidea ere izango du ahaide bat zaintzeko, betiere hura adina, istripua edo gaixotasuna direla-eta bere kabuz balia ezin badaiteke, ordainduriko jarduerarik ez badu eta bigarren mailarainoko odol- edo ezkontza-ahaidetasuna badu. Idatzi-zati honetan jasotako eszedentzia-denbora, zatitan har daitekeena, langile bakoitzaren eskubidea da, gizon zein emakume izan.

Nolanahi ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok subjektu eragile berarengatik eskubide hau erabiltzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jar ditzake bi langileek aldi berean baimena hartzeari buruz, betiere enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko badira. Beste eszedentzia bat hartzeko bidea ematen duen arrazoi berria sortuz gero, eszedentzia berriarekin aurretik baliatzen ari zena amaituko da, baliatzen ari bazen.

Artikuluaren puntu honetan ezarritakoaren arabera eszedentzian ematen duen aldia antzinasunerako zenbatuko zaio langileari, eta lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du; enpresariak jakinaraziko dio ikastarootan parte hartzeko aukera, batez ere langileak lanera itzuli behar duenean. Urte batez langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori amaitzean, lanbide-talde edo -kategoria bereko lanpostu bat gordeko zaio.

29.4. Beste eszedentzia batzuk.

Gainontzeko eszedentziei dagokienez, indarrean dagoen legeriak ezarritakoa aplikatuko da.

VI. kapitulua — Laneko segurtasuna, higiena eta osasuna

Prebentzio-zerbitzuak, prebentzioko ordezkariak eta Segurtasun eta Osasun Batzordea izendatzeko, azaroaren 8ko 31/1995 Legean xedatutakoa beteko da.

30. artikulua. Laneko segurtasuna eta higiena

Hitzarmen honek eragiten dien langile guztiek ezinbestean bete behar dituzte lan-arriskuen prebentzioari lotutako barne-arau guztiak, arrisku-fitxetako gomendioak eta, kasu orotan, ANS-Lren instalazioetan erretzeko debekua ezartzen duen araua.

Zuzendaritzak bermatu beharko du langile guztiek prebentzioaren alorreko prestakuntza teorikoa eta praktikoa izatea —behar bestekoa eta egokia—, kontratua egiteko unean, kontratu-modalitatea edo iraupena edozein dela ere, dela langileak dituen eginkizunak aldatzen direnean, dela lan-ekipamenduetan teknologia berriak aplikatu nahiz aldaketak egiten direnean.

Berariaz egokituko da prestakuntza langile bakoitzaren lanpostura edo eginkizunera, baita arriskuen bilakaerara eta arrisku berrietara ere, eta aldian behin errepikatuko da, beharrezkoa bada.

Aurreko atalean adierazitako prestakuntza lanaldian egin beharko da, ahal dela, edo, bestela, lanalditik kanpoko orduetan, 15. artikuluan prestakuntza-orduetarako ezarritako prezioan ordainduta. Prestakuntza emateko, enpresak bere baliabide propioak baliatu ahal izango ditu, edo bestela kanpoko zerbitzuak kontratatu ahal izango ditu. Nolanahi ere, prestakuntzaren kostua ez zaie langileei egotziko.

Lan-arriskuen prebentzioaren arloko prestakuntza ziurtatzeko, urtean 8 orduko lanaldi bat ezartzen da horretarako. Zuzendaritzak eta enpresa-batzordeak data ezarriko dute urteko, bien artean adostuta. Prestakuntza teorikoa soilik emateko erabiliko da lanaldi hori, nahitaezkoa izango da eta ordu arruntaren 1,5ean ordainduko da, denboran hartzeko bakarrik.

31. artikulua. Osasuna zaintzea eta osasun-azterketak

Asientos del Norte enpresak bere langile guztiei bermatzen die haien osasuna aldizka begiratuko zaiela, bakoitzaren lanpostuari dagozkion arriskuak kontuan hartuta. Osasunaren zaintza urtean behin egingo da (berariazko legedirik egon ezean) laneko medikuntzaren arloan eta lan-agintaritzaren eskutik ziurtatuta dauden prebentzio-zerbitzuen bertako, kanpoko nahiz konmutatutako osasun-espezialisten bidez.

Horretarako, osasunaren zaintza zer prebentzio-zerbitzuren bidez egingo den jakinaraziko die enpresak prebentzioko ordezkariari eta segurtasun- eta osasun-batzordeari. Kanpoko prebentzio-zerbitzu bat aukeratuz gero, harekin izenpetutako kontratuaren kopia bat bidaliko die nola prebentzioko ordezkariari, hala Segurtasun eta Osasun Batzordeari.

Aipatutako zaintzak langile bakoitzari eragiten dien arrisku-faktoreen araberrako protokolo espezifikook edo bestelako bitartekook beteko ditu, Batez ere aitortutako lanbide-gaixotasunak hartuko dira kontuan, edo arriskuen ebaluazioak jasotzen dituenak.

Osasun-azterketek, nolana ere, barne hartuko dute laneko historia klinikoak; bertan, anamnesiaren, esplorazio klinikoaren, kontrol biologikoaren eta lan-motak berekin dituen arriskuen araberrako azterketa osagarrien datuez gain, lanpostuaren deskribapen zehatza, iraupena zenbatekoa den, lan-baldintzak aztertzean zein arrisku antzeman diren eta zein prebentzio-neurri hartu diren ere jasoko da.

Prebentzioko ordezkariak eta Segurtasun eta Osasun Batzordeak idatziz jasoko dute zer-nolakoak izango diren langile bakoitzari egingo zaizkion mediku-azterketak.

Osasunaren zaintzak borondatezkoa izan behar du, legeak xedatzen dituen kasuetan izan ezik. Informazioa langile bakoitzari emango zaio, diskriminaziorik eza eta konfidentzialtasuna (berariazko baimenik dagoenean salbu) errespetatuz. Zaintza hori lanean hasi ondoren edo lanpostu berri batean hasi ondoren bermatuko da, bai eta osasun-arrazoia direla-eta denbora luzez lanera etorri gabe izan den langilea lanean hasi ondoren ere.

Era berean, langileen osasunarentzat kalte bat eragin bada, eta 31/1995 Legearen 22. artikuluan jasotako osasun-zaintzaren ondorioz prebentzio-neurriak behar adinakoak ez direla adierazten duten zantzuak agertzen badira, enpresariak horren gaineko ikerketa egingo du, gertakari horien kausak zein diren jakiteko.

32. artikulua. Prebentzioko ordezkarien eta Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilerak

Segurtasun eta Osasun Batzordea osatuko dute, alde batetik, prebentzioko ordezkariak, eta, bestetik, enpresaburuak edo bere ordezkariak, prebentzioko ordezkarien kopuru berean. Bilera bat egingo du gutxienez hilean behin, eta prebentzioko hiru ordezkariak bileretan ematen duten denbora enpresaren konturakoa izango da 100eko ehunean.

Bilera horiez gain, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea behar den guztietan bilduko da, eta batzordeko ordezkarietako batek eskatzen duen bakoitzean. Batzordeak berak ezarriko ditu bere funtzionamendu-arauak.

Enpresan egiten diren bilerekin batera, prebentzio-delegatuek eta lan-segurtasuneko eta osasuneko batzordeak bilera-akta egingo dute.

Era berean, ordezkari sindikalek eta prebentzioko teknikari arduradunek bileretan parte hartu ahal izango dute, hitzarekin eta botorik gabe.

33. artikulua. Prebentzioko ordezkarien eta Segurtasun eta Osasun batzordearen eskumenak

A) Arriskuen prebentzio-plan eta -programak enpresan prestatzen, abian jartzen eta ebaluatzen parte hartzea. Horretarako, praktikan jarri aurretik eta arriskuen prebentzioan duten eraginari dagokionez, batzordearen barruan eztabaidatuko dira plangintza, lan-antolamendu eta teknologia berrien ezarpenari buruzko proiektuak, babes- eta prebentzio-jardueren antolamendua, eta exekuzioa eta prebentzioaren arloko prestakuntzaren proiektua eta antolamendua.

B) Arriskuak benetan prebenitzeko metodo eta prozedurei buruzko ekimenak sustatzea, enpresari baldintzak hobetzeko edo akatsak konpontzeko proposamena eginez.

Segurtasun- eta osasun-batzordeak, bere eskumenen arabera, honako ahalmen hauek ditu:

A) Lantokian arriskuen prebentzioari buruz dagoen egoera zuzenean ezagutzea, horretarako egokitzat jotzen dituen bisitaldiak eginez.

B) Bere zereginak betetzeko beharrezkoak diren lan-baldintzei buruzko agiri eta txosten guztien berri izatea, baita, hala badagokio, prebentzio-zerbitzuak egiten dituenak ere.

C) Langileen osasun edo segurtasun fisikoa kaltetzen duten faktoreen berri izatea eta faktoreok aztertzea, kalte horien arrazoiak neurtu eta bidezko prebentzio-neurriak proposatzeko.

D) Urteko azken hiruhilekoan adostea zein izango diren hurrengo urtean egingo diren prebentzioko ekintzak, prestakuntzakoak, osasuna zaintzekoak eta bestelakoak, zehaztuta bakoitza zer datatan egingo den eta bakoitzari zer aurrekontu-partida dagokion. Hurrengo urteko urtarrilean txosten bat egitea programazio horren exekuzio-mailari buruz. Adierazitako 2 egoera horien akta bana egingo da.

Artikulu honen idatzi-zati guztiak betetzeko emandako orduak lan egindako denbora gisa zenbatuko dira, eta ez ordu sindikal gisa.

34. artikulua. Lan arriskuen prebentzioaren gaineko prestakuntza

Enpresak behar diren ordaindutako baimenak emango dizkie prebentzioko ordezkariari laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko ikastaroetara joateko, bai eta laneko arriskuen prebentzio-plana ikasteko eta praktikan aplikatzeko denbora ere.

Lan-arriskuen prebentzioko legeak arautzen duena betetzeko, langile guztiak prebentzioaren alorreko prestakuntza teoriko eta praktikoa nahikoa eta egokia jasoko dute, bai kontratua egiteko unean –kontratuaren modalitateari edo iraupenari begiratu gabe egingo da hori–, bai langileak dituen eginkizunak aldatzen direnean, bai lan-ekipamenduetan teknologia berriak barneratzean, bai lanpostuetan aldaketak egitean.

Baliabide propioak erabiliz edo kanpoko zerbitzu homologatuak kontratatuz eman daiteke prestakuntza hori. Langileen legezko ordezkariari jakinarazi egin behar zaizkio enpresak plantillari lan-arriskuen prebentzioaren arloan prestakuntza emateko egiten dituen prestakuntza-prozesuak.

35. artikulua. Laneko arropak

Enpresan sartzean, enpresak langileei emango dizkie beren eginkizunak betetzeko behar dituzten arropak. Produkzioko langileek urtean bi ekipamendu izango dituzte, eta logistikako kategoriakoek hiru. Era berean, berotzeko arropak emango zaizkie langileei, baldin eta lanpostua betetzeko horren premia dagoela erabakitzen baldin bada.

VII. kapitulua — Hartzeko ekonomikoak

36. artikulua. Soldata-kontzeptuak

Soldatat hartzen da langileek jasotzen dituzten ordainsari guztiak, dirutan zein generotan, lan-zerbitzuak emateagatik beste batentzat. Hitzarmen honetan jasotzen diren diruzko ordainsariak ordainsari gordinak dira une oro.

36.1. Oinarrizko soldata.

Hitzarmen honek eragiten dien langileek, espezialisten kategoriakoak badira (zuzeneko eskulana), jarraian ezarritako zenbateko hau jasoko dute soldata oinarri gisa. Soldata hileko 12 ordainsaritan eta aparteko 2 ordainsaritan banatuko da.

– 2019ko oinarrizko soldatak igoera kontsolidagarri hau izango du: KPI2018 + ehuneko 0,3 aplikatuko zaio 2018ko soldata gordinari, eta 28.030,75 eurokoa izango da.

– 2020ko oinarrizko soldatak ez du igoera kontsolidaturik izango. 200 euroko ordainketa bakar bat egingo da mugaeguneratutako urtearen urtarrilean, behin-behineko eta lanaldi murriztuko langileei zati proportzionala aplikatuz.

– 2021eko oinarrizko soldatak ez du igoera kontsolidaturik izango. 200 euroko ordainketa bakar bat egingo da mugaeguneratutako urtearen urtarrilean, behin-behineko eta lanaldi murriztuko langileei zati proportzionala aplikatuz.

– Oinarrizko soldatak igoera kontsolidagarri hau izango du 2022an: ehuneko 1,5 aplikatuko zaio 2019ko soldata gordinari, eta 28.451,21 eurokoa izango da.

Zeharkako langileentzat (zeharkako eskulana), hauek izango dira soldata-igoerak.

36.2. Aparteko ordainsariak.

Aparteko bi ordainsari izango dira, sei hiletan sortzapetua horietako bakoitza, bata ekainean eta abenduan bestea. Lanaldi murriztuko edo lanaldi partzialeko langileei egiaz lan egindako denboraren arabera ordainduko zaizkie aparteko haborokin horiek.

36.3. Garraio-plusa.

Enpresak autobusa ordainduko die zerbitzua eskatu eta hura erabiltzeko konpromisoa hartzen duten pertsona guztiei (txandaka ari den zuzeneko nahiz zeharkako eskulana).

36.4. Antzinasun-plusa.

Plus hau antzinasunari emandako sarien izendapen ohikoari dagokio eta haren zenbatekoa, kategoria guztietan eta bosturteko aldietarako zenbatuta, ezin du izan ordenantzan ezartzen den ehuneko aplikatu ondoren lortuko litzatekeena baino txikiagoa, hau da unean-unean indarrean den lanbide arteko gutxieneko soldatari ehuneko 5a aplikatuta legokiokeena baino txikiagoa. Automatikoki erregularizatuko da plusaren zenbatekoa.

Plusa ez-presentziala da, hau da, aldi baterako ezintasunetan ordainduko da; ez, baina, kontratua legez ezarritako arrazoi batengatik eteten denean (amatasuna, aitasuna, greba, haurdunaldiko arriskua, etab.).

Enpresan 25 urte bete dituen langileak jai izango du egun bat (baimen ordaindua), 25 urte bete dituen egunetik 26 urte bete bitartean, langileak proposatu eta gainbegiraleak onartutako datan.

36.5. Bertaratzeagatiko ordainsaria.

Enpresa Batzordeak eta enpresako Zuzendaritzak, jakitun izanik zer antolaketa-zailtasun eta kostu ekonomiko ekartzen dituen enpresarentzat absentismoak, eta absentziak eta horiek dakartzaten gaitzespen soziala eragozteko politika bat bultzatzeko helburu argiz, adostu dute bertaratzeagatiko ordainsari bat ezartzea. Ordainsari hori ez da kontsolidagarria izango, eta sei hilez behin ordainduko da, sei hilekoa mugaeguneratutakoan. Ordainsari horrek 480 euroko zenbatekoa izango du urtean pertsonako, eta 240 euroko bi sei hilekotan banatuko da hitzarmena indarrean den denbora guztian. Honako baldintza hauetan ordainduko da:

– 1. sei hilekoa (urtarriletik ekainera):

– Ehuneko 100 ordainduko zaie sei hilekoan 0 lan-egun eta 4 lan-egun eta bi lan-ordu bitarteko absentzia izan duten langileei (Zuzeneko Eskulana eta eskorga-gidariak),

– Ehuneko 50 ordainduko zaie sei hilekoan 4 lan-egun, 2 lan-ordu eta minutu bat eta 6 lan-egun eta 2 lan-ordu bitarteko absentzia izan dutenei,

– Ehuneko 0 ordainduko zaie sei hilekoan 6 lan-egun eta 2 lan-orдутik gorako absentzia izan dutenei

– 2. sei hilekoa (ekainetik abendura):

– Ehuneko 100 ordainduko zaie sei hilekoan 0 lan-egun eta 3 lan-egun eta bi lan-ordu bitarteko absentzia izan duten langileei (zuzeneko eskulana eta eskorga-gidariak),

– Ehuneko 50 ordainduko zaie sei hilekoan 3 lan-egun, 2 lan-ordu eta minutu bat eta 5 lan-egun eta 2 lan-ordu bitarteko absentzia izan dutenei,

– Ehuneko 0 ordainduko zaie sei hilekoan 5 lan-egun eta 2 lan-orдутik gorako absentzia izan dutenei.

Absentismo indibiduala ordainsari horren ondorio soiletarako kalkulatzeko, lan-egutegiko lanegunen kopuruari begiratuko zaio eta ikusiko da zenbat egun ez diren lan egin gaixotasun arrutengatik eta justifikatu gabeko absentziengatik. Haurdunaldiko aldi baterako ezintasunagatik bajak ez dira kontuan hartuko bertaratze-ordainsaria kalkulatzeko orduan.

Langileren batek, arrazoiak arrazoi, ez baldin badu egutegiko seihileko naturala osatzen, absentismoaren kalkulua erabiliko da ordainsaria proportzioan ordaintzeko.

37. artikulua. Gaueko lana

Egun bateko 22:00etatik hurrengo eguneko 06:00etara egindakoa izango da gaueko lana. Gaueko lanaren gehigarria jasotzeko eskubidea duten langileek plus bat kobratuko dute lan egindako gau bakoitzarengatik edo zati proportzionala, jarraian ezartzen diren zenbatekoetan:

2019 URTE	2020 URTE	2021 URTE	2022 URTE
21 euro	21 euro	21,5 euro	22 euro

38. artikulua. Laneko istripuarengatik eta gaixotasun arruntarengatik bajak

38.1. Gaixotasun arrunta eta lanetik kanpoko istripua.

Hitzarmena sinatutakoan, gehigarri-taula hau aplikatuko zaio benetako soldadari, egunak jarraian kontatuz honela:

Urte bakoitzeko lehenengo 3 egunetan (1. blokea) aldi baterako ezintasun-egoeran egonez gero edo lanetik kanpoko istripua izanez gero, langileak bere benetako soldataren ehuneko 75eko gehigarria jasoko du. Behin 1. bloke osoa kontsumitu duen aldi baterako ezintasuna amaitutakoan, urte bakoitzeko hurrengo 3 egunetan (2. blokea) aldi baterako ezintasun-egoeran egonez gero edo lanetik kanpoko istripua izanez gero, langileak bere benetako soldataren ehuneko 65eko gehigarria jasoko du. Behin 2. bloke osoa kontsumitu duen aldi baterako ezintasuna amaitutakoan, aldi baterako ezintasun-egoera edo lanetik kanpoko istripu-egoera bakoitzean emandako lehen 3 egunetan, langileak ez du gehigarririk jasoko.

Aldi baterako ezintasun-egoera eta lanetik kanpoko istripu guztietarako, 4. egunetik 15. egunera bitarte enpresak langileari bere benetako soldataren ehuneko 70 bermatzen dio; 16.etik 30.era bere benetako soldataren ehuneko 80; eta 31. egunetik aurrera, bere benetako soldataren ehuneko 100.

	1. EGUNA	2. EGUNA	3. EGUNA	4.ETIK 15.ERA ARTEKO EGUNAK	16.ETIK 30.ERA ARTEKO EGUNAK	31.ETIK AURRERA
1. blokea	ehuneko 75	ehuneko 75	ehuneko 75	ehuneko 70	ehuneko 80	ehuneko 100
2. blokea	ehuneko 65	ehuneko 65	ehuneko 65	ehuneko 70	ehuneko 80	ehuneko 100
3. blokea	ehuneko 0	ehuneko 0	ehuneko 0	ehuneko 70	ehuneko 80	ehuneko 100

Aurreko urte naturalean kontingentzia arrunteko ABE-prozesu bakar bat hasi duen langileari hurrengo urteko urtarrilean ordainduko zaio –edo, bestela, alta hartzean– ABE-prozesu bakar horretan bajan egon den 1. multzoko egunen ehuneko 100eko konpentsazio-plusa (gehienez 3 lanaldi); hau da, bajan zehar jaso gabeko benetako soldataren ehuneko 25. Gainerako kasuetan ez da aldatuko oraingo taula.

Urte naturalean kontingentzia arrunteko 3 ABE-prozesu edo gehiago daudenean, 3.etik aurrera benetako soldataren ehuneko 65eko konpentsazioa emango da bajaren 4. egunetik 15.era, urte horren barruan.

Urte naturaleko prozesu bakarra esaten zaio bajaren datako urtean hasitakoari. Berrito gaixotzea aurreko prozesuaren jarraipentzat hartzen da, eta ez da prozesu berria.

38.2. Lan-istripua edo laneko gaixotasuna.

Enpresak ehuneko 100era arte osatuko du langilearen benetako soldata bajaren lehen egunetik hasita.

39. artikulua. Seme-alabengatiko laguntza

Urtero, irailean, guraso direnei laguntza bat emango die 0 eta 18 urte bitarteko seme eta alaba bakoitzeko:

2019 URTE	2020 URTE	2021 URTE	2022 URTE
100 euro	100 euro	110 euro	110 euro

Laguntza hau kobratu ahal izateko, adina egiaztatu behar da familia-liburua aurkeztuz. Aitak eta amak, biek, egiten baldin badute lan enpresan, horietako bakarrak izango du seme-alabengatiko laguntza eskuratzeko eskubidea.

VIII. kapitulua — Zenbait xedapen

40. artikulua. Aseguru kolektiboa

Enpresak poliza bat du kontratatuta, biziaren eta istripuen arriskuak estaltzeko, ondoren adieraziko diren xedapenen arabera.

- 25.000 euro lan-istripuak eragindako heriotzagatik edo lanbide-gaixotasunagatik.
- 30.000 euro, Lan Istripuak edo lanbide-gaixotasunek eragindako ezintasun iraunkor osoagatik, absolutuagatik, edo baliaezintasun handiagatik, laneko eta Gizarte Segurantzako erakunde eskudunek horrelakotzat jo badituzte.

41. artikulua. Hizkuntzak ikasteko laguntza

Langileek zentro ofizialetan ikasteko matrikularen ehuneko 50 ordainduko du enpresak, baldin eta titulu ofizialen bat eskuratzeko asmoa baldin badute eta prestakuntza horrek jakintza berriak ekarriko baldin badizkio langilean enpresan egin behar duen lanari, hau da, zerrenda honetan adierazitako ikasketak baldin badira:

- Ingeniaritza industrial, mekaniko edo elektronikoko gradua (ez dira horien artean sartuko telekomunikazioetako, kimikako eta energia berriztagarrietako ingeniaritzak).
- Erdi edo goi-mailako HZ: mekanizatua, automobilgintza, elektronika, automatak, eletromekanika, etab.

Pertsona batek bigarren urtez jarraian eskatzen baldin badu laguntza, ikasturtea gainditu duela egiaztatu behar du, eta, hala egiten baldin badu, aurreko ikasturtean gainditu zituen irakasgaien matrikularen ehuneko 50 ordainduko dio enpresak, hau da, behin bakarrik ordainduko irakasgaien matrikula.

Hizkuntzak ikasteko laguntzari eutsiko zaio, baldin eta langileak, lan-arrazoiengatik, bere maila hobetu beharra baldin badu eta, beti, prestakuntza-premia hori agertzen denean hierarkian haren gainean dagoenak langilearen lan-jardunari buruz egiten duen urteko ebaluazioan.

42. artikulua. Maileguetarako sozietate-funtsa

40.000 euroko sozietate-funtsa eratuko da. Mailegu-zenbateko hauek ezartzen dira:

- Etxebizitza erosteagatik, maileguaren zenbatekoa 5.000 eurokoa izango da.
- Autoa edo motorra, berria edo 2. eskukoa, erosteagatik, maileguaren zenbatekoa 1.500 eurokoa izango da.
- Ohiko etxebizitza berritzeagatik, maileguaren zenbatekoa 3.500 eurokoa izango da.
- Osasun-gertakariei aurre egiteko maileguaren zenbatekoa 2.000 eurokoa izango da, langile, seme-alaba, guraso eta ezkontideen onurarako.

Betiere sozietate-funtsean soberakina baldin badago, batzorde kudeatzaileak, bere iritziaren arabera, beste helburu batzuetarako aplikatu ahal izango du gizarte-funtsa, soberakinaren eta egindako eskaeraren arabera egoki deritzon zenbatekoa esleituz. Era berean, batzordeak aztertuko du sozietate-funtsa handitu behar den edo ez, agortuko balitz. Aplikatuko den interes gisa ezartzen da mailegua emateko unean indarrean dagoen diruaren legezko interesa.

Funtsa administratzea.

Funtsa enpresak eta langileak osatutako batzorde misto batek administratuko du, eta maileguak emateko ezarritako araua aplikatuko du aipatutako zenbatekoekin.

Batzorde paritario hau zuzendaritzako ordezkari batek eta langileen ordezkari batek osatuko dute. Batzordeko kideen artean desadostasunak sortzen baldin badira mailegua eman ala ez eman erabakitzekeo garaian, enpresako zuzendaritzak hartuko du erabakia.

Itzulketa.

Nominatik deskontu zuzen bat eginez itzuliko da mailegua, honako zenbateko hauetan:

- 5.000 euroko mailegua: 120 euro 12 ordainsarietako bakoitzean.
- 3.500 euroko mailegua: 100 euro 12 ordainsarietako bakoitzean.
- 1.500 euroko mailegua: 90 euro 12 ordainsarietako bakoitzean.
- 2.000 euroko mailegua: 90 euro 12 ordainsarietako bakoitzean.

Mailegu bakoitza laneko mailegu-kontratu batean dokumentatuko da, eta Asientos del Norte enpresaren eta mailegua jasotzen duen pertsonaren arteko lan-harremanari lotuta geratuko da.

Funtsaren funtzionamendu-araudian, zehazten da, beste batzuetan artean, mailegua eragiten duen gastua justifikatu edo egiaztatu egin behar dela.

43. artikulua. Lan-istripuen mutualitateak

Enpresako zuzendaritzak aukeratuko du istripuen mutualitatea, aurrez enpresa-batzordeari kontsulta egin ondoren. Era berean, zuzendaritzak konpromisoa hartzen du mutuaren zuzendaritzari langileen ordezkariak hauteman litzakeen kexa guztiak iristarazteko.

Enpresak eutsi egingo dio lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen mutualitatearekin duen hitzarmenari, kontingentzia arruntan (gaixotasun arruntak eta lanekoak ez den istripuak) ondoriozko aldi baterako ezintasunarengatik prestazio ekonomikoaren estaldura ekonomikoa egiteko. Kontingentzia arruntetatik eratorritako aldi baterako ezintasunei dagokien prestazio ekonomikoaren estaldura-esparrua aldatzen baldin badu arau-aldaketaren batek, batzorde bat osatuko da aldaketa horien norainokoa eta enpresaren egoeran izango dituen ondorioak aztertu eta aldaketan egin ala ez erabakitzekeo.

44. artikulua. San Prudentzio Lan Fundazioa

Lan-fundazio baten zerbitzuek bere horretan jarraitzen dute hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera.

IX. kapituluak — Diziplina-araubidea

45. artikulua. Jokabide-kodea

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 egin ditzake langileen laneko betebeharren kontratu-urraketak dakartzaten egintza edo utzikeria errudunak, honako artikulua hauetan ezartzen diren falten mailaketaren arabera.

Enpresa-zuzendaritzari dagokio, bere zuzentze-ahalmena erabiliz, zehapenak ezartzea, hitzarmen honetan jarritako baldintzak oinarri hartuta.

Faltei dagozkien zehapenak ezartzeko, idatziz jakinarazi behar zaizkio haiek langileari, eragin zuten gertakariak eta data adierazita. Era berean, falta astun edo oso astunengatik jartzen den zigor ororen berri emango dio zuzendaritzak langileen legezko ordezkariari.

Zehapena ezarrita, zehapena betetzeko 60 eguneko epea izango da, zehapena ezartzen den egunetik hasita.

46. artikulua. Falten mailaketa

Langileak egindako falta, garrantziaren edo asmoaren arabera, falta arina, astuna edo oso astuna izango da.

47. artikulua. Falta arinak

Falta arinak izango dira honako hauek:

a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera garaiz ez sartzea, edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, hilean hiru alditan.

b) Inolako justifikaziorik gabe, egun batean lanera ez etortzea hilabete batean.

c) Lanera joateko ezintasuna alde aurretik edo hurrengo hogeita lau orduetan ez jakinaraztea, salbu eta langileak hori egiterik izan ez duela egiaztatzen bada.

d) Inolako arrazoi justifikaturik gabe, denbora-tarte laburrez zerbitzua edo lanpostua uztea eta horrek aintzat hartzeko moduko kalteak eragitea pertsoneri edo gauzei.

e) Langilearen ardurapeko laneko ekipamenduen eta materialen kontserbazioan edo mantentzean narriadura arinak eragitea.

f) Enpresaren bezeroak edo hornitzaileak ez artatzea edo behar bezala ez tratatzea.

g) Enpresari ez ematea etxebizitza-aldaketaren edo helbide-aldaketaren berri, betiere horrek langileei edo enpresari enbarazurik edo kalterik eragin badiezaieke.

h) Behar den garaian ez jakinaraztea langilearen familian izandako aldaketak, baldin eta Gizarte Segurantzari edo zerga-administrazioan eragina badute.

i) Nagusi batek bere funtzioak normalki betetzeko esandakoa, adierazitakoa edo agindutakoa ez betetzearekin lotutako faltak, baldin eta pertsoneri edo gauzei kalterik edo arriskurik eragiten ez badiete.

j) Ohiko lanaldian prestakuntza teoriko edo praktikoko ikastaroetara ez joatea, behar bezala justifikatu gabe.

k) Lan orduetan lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidan jardutea.

48. artikulua. Falta astunak

Hauek hartuko dira falta astuntzat:

a) Lanera berandu iristea edo lanetik behar baino lehenago irtetea, justifikatu gabe, 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 nola-baiteko kaltea eragiten baldin badio, nahikoa izango da lanera behin huts egitea.

c) Zerga-arloan edo Gizarte Segurantzari eragina duten datuak faltatzea edo nahita ezkatzea.

- d) Langilea, lanean egonda, jolasean edo dibertimenduan aritzea, behin eta berriro, eta lanaren bilakaerari kalte eginez.
- e) Organikoki goiko mailan dauden pertsonen aginduak ez betetzea, baldin eta pertsonengan edo gauzetan eragin handia badu.
- f) Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza, lankideen kexa justifikatuak eragiten baditu, betiere alde aurretik enpresak behar bezala ohartarazi badu.
- g) Beste langile bat ordeztea, laneko sarrerako edo irteerako erregistroak eta kontrolak aldatuz.
- h) Lanean behin eta berriz zabarkeriaz edo arduragabekeriez aritzea, jokabide horrekin pertsoneri edo gauzei kalte handia egiten ez bazaie.
- i) Enpresaren baimenik gabe lanaldiaren barruan lan partikularrak egitea, eta lanaldiaren barruan zein lanalditik kanpo, enpresaren lanabesak, erremintak, lan-tresnak, ibilgailuak eta, oro har, ondasunak erabiltzea lana ez den beste helburu baterako.
- j) Hiruhileko batean eta zigorra edukita, falta arin bat behin baino gehiagotan egitea (garaiz ez etortzea salbu), mota desberdinekoa izan arren.
- k) Langileen sexu-askatasunaren kontra ahoz edo fisikoki jardutea, eta pertsonen intimitatearekiko edo duintasanarekiko errespeturik ez adieraztea.

49. artikulua. Falta oso astunak

Falta oso astunak izango dira:

- a) Lanera berandu iristea edo lanetik behar baino lehenago irtetea, inolako justifikaziorik gabe, hilabete batean hamar aldiz baino gehiagotan, edo urtebetean hogeit hamar aldiz baino gehiagotan.
- b) Hilabete berean bata bestearen segidako hiru egunetan edo tartekako bost egunetan lanera ez joatea.
- c) Esleitutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantzaz aprobetxatzea, eta enpresari, lankideei edo dozein pertsonari lapurtzea, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzan edota dozein lekutan, lanorduetan bada.
- d) Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea. Laneko arau-urratze gisa hartuko da aipatutako arrazoiren baten ondorioz bajaran dagoen bitartean langileak bere kontura edo besterentzat edozein motatako lanak egitea. Falta oso larritzat hartuko dira, gainera, istripu edo gaixotasuna dela-eta hartutako baja luzatzeko egindako manipulazioak.
- e) Justifikaziorik gabe zerbitzua edo lanpostua uztea –denbora laburrerako utzi bada ere–, horren ondorioz enpresari edo lankideei kalte handia eragiten bazaie, segurtasuna arriskuan jartzen bada edo istripua eragiten bada.
- f) Mozkortuta edo droga hartuta egotea, lanerako ahalmen fisikoak edo psikologikoak aldaraztea badakar.
- g) Isilpean gorde beharreko Enpresako sekretuak haustea edo urratzea.
- h) Enpresari bidegabeko lehia ekartzen dioten jarduerak egitea.
- i) Eginkizunaren ohiko etekinean sorturiko borondatezko gutxitze jarraitua.
- j) Nagusiei edo haien senitartekoei, lankideei, hornitzaileei eta enpresaren bezeroei hitzez edo egitez tratatu txarrak ematea edo haiekin errespetu edo begirune ezaz jokatzeko.
- k) Nahiz eta ezberdina izan, beste falta astun bat egitea, betiere faltak bi hilabeteko denboraldian egin badira, eta zigorra jarri bazaie.

l) Lanari dagokionez, nagusiek agindutakoa ez betetzea (agintekeriaz agindutakoak salbu), baldin eta ez-betetze horrek enpresari edo lankideei kalte handia eragiten badie. Agintekeriatzat hartuko dira zuzendaritzako kideek, buruek edo erdi mailako arduradunek lege-manuak nahita eta nabarmen hautsiz langileen kaltetan egiten dituzten egintza arbitrarioak.

m) Laneko nagusitasuna aprobetxatuz, sexu-askatasunaren kontra egiten diren erasoak, edo egoera pertsonalagatik edo lan-egoeragatik bereziki ahulak diren pertsonen gainean egiten direnak.

50. artikulua. Zehapen-araubidea

Zehapen hauek jarriko dira, gehienez, adierazitako faltak egiteagatik:

a) Falta arinengatik: Ohartarazpen idatzia.

b) Falta astunak egiteagatik:

– Idatziz kargu hartzea.

– Bi eta hogeiei egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

c) Falta oso astunak egiteagatik:

– Ohartarazpen idatzia.

– Hogeita batetik hirurogei egunera bitarteko aldian enplegua eta soldata kentzea.

– Kaleratzea.

51. artikulua. Preskripzioa

Faltaren garrantziaren arabera, honako egun hauetan preskribituko dute:

– Falta arinak: 10 egun.

– Falta astunak: 20 egun.

– Falta oso astunak: 60 egun.

Enpresak faltaren berri duen egunetik aurrera hasiko da zenbatzen falta horien preskripzio-aldia, eta, edonola ere, falta egin eta handik sei hilabetera

X. kapitulua — Eskubide sindikalak

52. artikulua. Berme sindikalak

1. idatzi-zatia) Sindikatu-atalak enpresaren barruan.

Langileek enpresako sindikatu-atal bat eratu ahal izango dute legez eraturako sindikaturen bateko afiliatuak badira.

Enpresako sindikatu-atalak berme hau izango du:

a) Sindikatuari edo lanari buruzko argitarapenak eta oharrak zabaltzea enpresako lokaletan, eta sindikatuetakoa kideen kotizazioak biltzea. Ezin izango zaie oztoporik jarri afiliazio sindikaleko lanetan, eta eskubide horiek erabiltzeko aukerak ezin izango dio lanari edo martxa orokorrari trabarik egin.

b) Enpresaburuaren aurrean atal sindikalaren afiliatuak ordezkatzeko dituen sindikatu-delegatu bat aukeratzea.

c) Enpresari jakinarazi eta haren baimena lortu ondoren, gai kolektiboei dagokienez (negoziario kolektiboa, soldata-berrikuspenak, enplegua erregulatzeko espedienteak, eta abar), sindikatuetakoa adituen, ekonomisten, abokatuen eta abarren zerbitzuak erabiltzea, eta horiek enpresako lokaletara sartzeko eskubidea izatea.

d) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten enpresako sindikatu-atalen ordezkariak langileen ordezkariari edo enpresa-batzordeari dei egin diezaiekete, azken horien ordu ordainduen barruan, beren ohiko bilerak egin ahal izateko ezarrita dituzten baldintzak eta aurrejakinarazpenak betez.

e) Idatzi-zati honetan ezarritako betekizunak betetzen dituen enpresako sindikatu-ataleko ordezkariak eskubide hauek izango ditu:

- Enpresa-batzordearen edota langileen ordezkarien eskura enpresak jartzen duen informazio eta dokumentazio bera edukiko du.

- Enpresak informazioa eman behar dio eta esateko daukana entzun, langile guztiei eragiten dieten gaiei buruz, eta bereziki honako hauei buruz:

- Enplegu-erregulazioko espedientea.

- Enpresaren leku-aldatze erabatekoak eta partzialak.

- Lan-sistema berriak eta pizgarriak txertatzeari buruz.

- Lanaren antolamenduan eragin handia izan dezaketen erabakiak.

- Enplegua erregulatzeko espedienteen kasuetan, txostena igor dezake indarrean dagoen legerian aurreikusitako epeetan. Txosten hori dagokion lan-agintaritzari emango zaion espedienteari erantsiko zaio, enpresa-batzordeak egiten duenarekin batera, eta, hala badagokio, kontsulten amaiera-aktarekin batera.

- Arrazoi teknologiko eta ekonomikoengatik etetearen edo iraungitzearen kasuetan, enpresan irauteko lehentasunari dagokionez, enpresa-batzordeko kideen edota enpresako ordezkarien tratamendu bera izango du.

f) Lanorduetatik kanpo enpresaren beraren lokaletan biltzeko aukera emango die enpresak enpresako sindikatu-atal batera afiliatutako kideei. Idatzi-zati honetan ezarritako eskakizunak betetzen dituen enpresako sindikatu-atal bateko afiliatuen bileretara joan ahal izango da, aurrez enpresari jakinarazita eta hark baimena emanda. Lokalak utziko dira bilera horiek egiteko, bai eta hurrengo artikuluan ezarritako eskakizunak betetzen dituen sindikatu-ataleko ordezkariarentzako guneak ere. Espresak ez baditu uzten bilera horiek egiteko lokal egokiak, bilera horiek sindikatuaren lokaletan egin ahal izango dira.

g) Sindikatuko kide den langileren baten aurkako falta astun edo oso astunengatik diziplina-neurrien kasuan, betiere sindikatu-atalak enpresari baldintza horren berri eman badio, enpresako zuzendaritzak zehapena jartzeko asmoa duela jakinaraziko dio sindikatu-ordezkariari. Hurrengo 48 orduetan sindikatu-ordezkariak txostena igorriko du. Txosten hori ez da loteslea izango, eta egoki irizten dion zigorra jarri ahal izango du enpresak, izapide gehiagorik gabe.

Enpresan edo lantokian sindikatu-atala eratzeke gutxieneko baldintza langileen ehuneko 10 afiliatua edukitzea da.

Enpresako sindikatu-ordezkariak edo, kasuan kasu, lantokioek, enpresa edo lantoki bakoitzean langileen, gutxienez, ehuneko 10 ordezkatzeko baldin badute, ordaindutako 15 ordu izango dituzte gehienez hilean, soldata errealekin; atal-sindikalentzat, ordu-kopuru hori ordaindutako 20 ordukoa izango da, baldin eta afiliazioaren ehuneko 20 ordezkatzeko baldin badute.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, ehuneko 10eko afiliazioa duten sindikatu-ataleko lau (4) ordu edukiko dituzte urtean bilerak egiteko lanorduetatik kanpo; ordu horiek afiliatuei soilik ordainduko zaizkie. Bilera horiek enpresako lokaletan edo enpresatik kanpoko lokaletan egin ahalko dira.

Ehuneko 15eko afiliazioa duten sindikatu-atalen kasuan, kopuru hori urtean sei (6) ordukoa izango da.

Adierazitako bilerak sindikatu-ordezkariek deituko ditu, eta gutxienez 24 ordu lehenago jakinaraziko dio enpresako zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan bilera-data eta bilera horretako gai-zerrenda ezarriko ditu.

Bilerak egiteko lokala ez baldin bada soilik batzordeak, langileen ordezkariek edo atal sindikalek erabiltzekoa, enpresa-zuzendaritzarekin adostuta jarriko dira bilera-orduak.

Bilera horiek benetako soldataren arabera ordainduko dira. Arestian adierazitakoari jarraiki, sindikatuak bilera horietara joaten diren kideen zerrenda igorri beharko diote enpresako zuzendaritzari, ordu horiek ordaintzeko.

Dagokion sindikatu-atalak hala erabakitzen badu, idatzi-zati honetan azaltzen den ordainsaria sindikatu-ordezkariaren bitartez ordainduko da. Horretarako, hartutako erabakia enpresari jakinaraziko zaio; dena dela, langile afiliatu bakoitzari idazki bana emango zaio, eta bertan, ordezkariek sindikalak zenbaterako hori ordaintzea baimenduko du; baimen horrek hitzarmen honek duen indarraldi bera izango du. Kasu horietan, bileretara joaten diren afiliatuei dagozkien ordainsarien zenbaterako osoa emango dio enpresak sindikatu-atalako ordezkaritari, ondoren horrek bana dezan. Sistema horren bitartez ordainduriko ordainsariekin enpresak langileei zuzenean ordaindu izan balie bezalako soldata-erregimen eta erregimen fiskal bera izango dute.

2. idatzi-zatia) Langileen ordezkariek edo enpresa-batzordeak.

Langileak ordezkatzeko organoak dira bai langileen ordezkariek, bai enpresa-batzordeak. Une bakoitzean indarrean dauden legeetan azaltzen den eraketa eta bermeak izango dituzte, hitzarmen honek ezartzen dituen bereziak alde batera utzi gabe.

Langileen ordezkariek edo enpresa-batzordeko kideen jarduera burutzeko ordaindutako orduak 20 izango dira hilean, eta orduak metatu egin ahal izango dira sindikatu berekoak diren enpresa-batzordeko kideen artean. Plantillak 175 langile baino gehiago baldin baditu, kreditua 22 ordu izango dira; 200 langile baino gehiago izanez gero, 25 ordu; 225 langile baino gehiago izanez gero, 27 ordu; eta 250 langile baino gehiago izanez gero, 30 ordu.

Langileen ordezkariek edo enpresa-batzordeko kideak eta atal sindikaletako ordezkariek, ezarritako baldintzak betetzen badituzte, honako eginkizun hauek izango dituzte:

a) Enpresarako indarrean dauden laneko arauak, laneko segurtasun- eta higiene-arauak eta Gizarte Segurantzarenak betetzen direla bermatzea, enpresa-zuzendaritzari gerta daitezkeen arau-hausteen berri ematea, eta, egoki izanez gero, arauak betetzeko behar beste errekamazio egitea.

b) Lanbide-sailkapeneko administrazio-espeditanteetan informatu, baita, legezko beharrezko tarteko, beharrezkoa denetan ere.

c) Enpresak betetzeko asmoa duen lanpostuen berri izatea, behar den aurrerapenez, baita egingo diren kontratu berrien moten berri ere (finkoak, aldizkakoak, behin-behinekoak, lanaldi partzialekoak, eta abar). Horretaz gain, kontratu horiek zerk eragin dituen, kontratuen iraupena, lanbide-kategoria, eta gainerako baldintza orokorrak ere jakinaraziko zaizkie.

Era berean, enpresak hilero eman behar dio langileen ordezkaritzari denboraldi horretan eginiko iraupen jakineko kontratuei buruzko informazioa.

Informazio horrek langileen izena, kontratazio-modalitatea, kontratuen indarraldia eta lanbide-kategoria bildu beharko ditu. Kontratuetan egindako luzapenei buruz ere informazio bera eman beharko da.

d) Langileek egin beharreko probei eta azterketei buruzko informazioa jasotzea, halakorik izanez gero.

e) Urtean behin enpresako segurtasunari buruzko egoeraren informazioa jasotzea, eta egoera hori hobetzeko hartu diren neurrien berri izatea.

f) Langileei zuzenean eragin diezaieketen neurrien berri izatea eta enpresak horiei buruz duen iritzia galdetzea. Batez ere, honako hauei buruz hartutako neurriak:

- Enplegu erregulazioko espedienteak.
- Enpresa-lekualdatze osoak eta partzialak.
- Lan-sistema berriak eta pizgarriak sartzea.
- Enpleguan, lan-baldintzetan, laneko osasunean edo prestakuntzan eragina izan dezaketen teknologia berriak sartzea.
- Lanaren antolamenduan eragin handia izan dezaketen erabakiak.

Atal honetan sartzen diren gaiak buruz enpresaren jardunaren baliotasuna ezarritako informazio- eta kontsulta-betebeharretara baldintzatua egongo da.

g) Enpresari ekoizpen-antolaketaren edo hobekuntza teknikoen arloan egokitzen jotzen diren neurriak proposatzea.

h) Enpresa-batzordeko kideek eta sindikatu-ordezkariek ordu sindikalak metatu ahal izango dituzte haien artean urtean.

3. idatzi-zatia) Batzarrak.

Ordainduriko batzarrak egiteko baimena emango du enpresak, lan-orduetatik kanpoko aparteko orduen izaerarekin. Urtean 4 ordu baimenduko ditu, gehienez. Benetako soldata bider 1,75 ordainduko dira ordu horiek.

Batzarrak langileen ordezkariek edo enpresa-batzordeak deituko ditu, bere ekimenez, edota enpresako sindikatu-ataleko ordezkariek hala eskatuta, hurrengo paragrafoan ezarritako baldintzetan, eta gehienez ere adierazitako 4 ordu horietako mugara iritsi arte.

Gertatuko balitz, gai baten garrantziaren ondorioz, batzarra lan-orduetan egin behar izatea, enpresa-batzordeak enpresako zuzendaritzari eskatu behar dio, idatziz, 24 orduko aurrerapenaz. Zuzendaritzak du batzarra lan-orduetan egitea baimentzeko ala ez egitea erabakitzeko eskumen eskusiboa. Lan-orduetan eginez gero, ordu hori ez da aparteko ordu gisa ordainduko, ordu arrunt gisa baizik.

Langileen ordezkariek edo enpresa-batzordeak nahitaez deitu behar ditu, ezarritako mugaren barruan, ordaindutako batzarrak, baldin eta enpresako sindikatu-ataleko ordezkariek batzarra egiteko eskatu baldin badu, eta, betiere, sindikatu-ataleko afiliatuen kopurua enpresako plantilla guztiaren ehuneko 33 bada gutxienez. Batzarretarako deialdia gutxienez 24 ordu lehenago jakinaraziko zaio enpresako zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan batzarra egingo den eguna eta gai-zerrenda ezarriko dira.

53. artikulua. Enpresa-batzordearen bilerak

Hilean bilera bat egingo dute, gutxienez, enpresa-batzordeak eta enpresako zuzendaritzak, aldeek beren interesekotzat jotzen dituzten gaiak eztabaidatzeko. Bilera-ordu horien ehuneko 50 enpresaren kontura izango dira, eta ehuneko 50, enpresa-batzordearen kontura.

XI. kapitulua — Obligazio-izaerako baldintzak

54. artikulua. Batzorde paritarioa

Batzorde paritario bat osatu da, hitzarmen hau aplikatzen eratorritako guztirako. Batzorde hori enpresa-batzordeko hiru kidek eta zuzendaritzako hiru kidek osatuko dute. Aldeek aukera dute egoki iritzitako aholkularien laguntza izateko. Hitzarmen honen interpretazioari buruzko gatazkarik baldin badago, batzorde paritariora jo behar da, nahitaez, beste instantzia judicial edo ez-judicial batera jo baino lehen.

Bi aldeak ados jarriko ez balira, ezartzen da Lan Harremanen Kontseiluan jasotako bitartekaritza-sistema baliatuko dela nahitaez. Halaber, gatazkan dauden bi aldeek Lan Harremanen Kontseiluaren arbitrajea aplikatzea adostu dezakete.

55. artikulua. Bakea lan-esparruan

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, lanean dagoen bakeari eusteko konpromisoa hartzen dute alderdi sinatzaileek, betiere dagozkien eskubideak erabiltzeko aukerari uko egin gabe.

Bi alderdiek adierazi dute edozein gatazka kolektibo konpontzeko PRECOren prozedurak erabili behar direla beste edozein prozeduratara jo aurretik, hain zuzen ere, enpresa-erakundeen eta sindikatuen autonomia kolektiboaren erakusgarrietako bat delako, eta elkarrizketa indartzen eta lan-harremanak negoziatzen lagunduko duelako.

Hortaz, gatazka kolektiboak sortzen direnean, hitzarmen kolektibo honetako negoziatzaileek PRECOren bitartekaritza jo beharko dute, eta bitartekaritza-prozedura hori hitzarmen hau negoziatu duten alderdietako baten gehiengoak eskatu beharko du. Hitzarmena interpretatzean eta aplikatzean sortzen diren gatazkei dagokienez, PRECOk xedatutakoa betez, hitzarmenaren batzorde paritariora jo beharko da lehendabizi.

I. eranskina

Soldata-datuak

2019. urtea

Zuzeneko eskulana (espezialistak):

- Oinarrizko soldata: KPI 2018 + ehuneko 0,3 (28.030,75 euro).
- Bertaratze-plusa: 240 euro / seihilekoa.
- Gaueko txandan lan egitea: 21 euro/gaua.

Zeharkako eskulana (gainerako kategoriak):

- Oinarrizko soldata: KPI 2018 + ehuneko 0,3.

Seme-alabengatiko laguntza: 100 euro seme edo alaba bakoitzeko.

2020. urtea

Zuzeneko eskulana (espezialistak):

- Oinarrizko soldata: 28.030,75 euro+200 euro ez finkagarri.
- Bertaratze-plusa: 240 euro / seihilekoa.
- Gaueko txandan lan egitea: .21 euro/gaua.

Zeharkako eskulana (gainerako kategoriak):

- Oinarrizko soldata: Ehuneko 0,0 +200 euro ez-finkagarri.

Seme-alabengatiko laguntza: 100 euro seme edo alaba bakoitzeko.

2021. urtea

Zuzeneko eskulana (espezialistak):

- Oinarrizko soldata: 28.030,75 euro+200 euro ez finkagarri.
- Bertaratze-plusa: 240 euro / seihilekoa.
- Gaueko txandan lan egitea: 21,5 euro/gaua.

Zeharkako eskulana (gainerako kategoriak):

- Oinarrizko soldata: Ehuneko 0,0 +200 euro ez-finkagarri.

Seme-alabengatiko laguntza: 110 euro seme edo alaba bakoitzeko.

2022. urtea

Zuzeneko eskulana (espezialistak):

- Oinarrizko soldata: Ehuneko 1,5 (28.451,21 euro).
- Bertaratze-plusa: 240 euro / seihilekoa.
- Gaueko txandan lan egitea: 22 euro/gaua.

Zeharkako eskulana (gainerako kategoriak):

- Oinarrizko soldata: Ehuneko 1,5.

Seme-alabengatiko laguntza: 110 euro seme edo alaba bakoitzeko.

II. Eranskina

Medikuntza pribatuko espezialisten zerrenda

Behin betiko zerrenda

Medikuntza pribatuko espezialitateen zerrenda

Alergologia

Bizkortze anestesia

Angiologia eta kirurgia baskularra

Digestio-aparatua

Kardiologia

Kirurgia kardiobaskularra

Kirurgia orokorra eta digestio-aparatukoa

Haurren kirurgia

Aurpegi-masailetakoa kirurgia

Dermatologia

Endokrinologia

Fisioterapeuta

Ginekologia eta obstetrizia

Hematologia

Barne-medikuntza

Nefrologia

Pneumologia

Neurokirurgia

Neurofisiologia

Neurologia

Odontologia

Oftalmologia

Onkologia

Otorrinolaringologia

Pediatria

Psikiatria

Erreumatologia

Traumatologia

Urologia