

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

### EUSKO JAURLARITZA

#### LAN ETA JUSTIZIA SAILA

#### Arabako Lurralde Ordezkaritza

#### **Fundición de Aluminio por Gravedad, SL (FAG) enpresaren hitzarmen kolektiboa**

Ebazpena, Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkarriarena. Honen bidez ebazten da 2019-2020-2021-2022 Fundición de Aluminio por Gravedad, SL (FAG) enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100012012013.

#### AURREKARIAK

2020ko maiatzaren 19an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkarri sozialek, 2020ko maiatzaren 8an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuko 15.1.h artikulua –Lan eta Justiziako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2017ko apirilaren 21eko EHAA)- dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT

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

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2020ko maiatzaren 26a

*Arabako lurralde ordezkarria*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

**Fundición de Aluminio por Gravedad SL enpresaren hitzarmen kolektiboa (FAG)**

## 1.kapitulua.- Baldintza orokorrak

**1. artikulua.– Hitzarmena hitzartzen duten alderdiak**

Hitzarmen kolektibo hau Langileen Estatutuaren III. tituluaren ezarritakoaren babesean hitzartu da, eta langileen ordezkariak eta Enpresako Zuzendaritzak adostu dute.

**2. artikulua.– Eremu pertsonala, funtzionala eta lurraldekoa**

Hitzarmen kolektibo hau Fundición de Aluminio por Gravedad SL (aurrerantzean FAG) enpresaren instalazioetan lan egiten duten langile guztiei eta Legutioko (Araba) lantegian jarduten duten langile guztiei ezarriko zaie, zuzendariei, teknikari tituludunei eta lizentziadunei izan ezik, horiei ez baitzaie soldata-taulen gainean hitzartutakoa aplikatuko; hitzarmenaren gainerako alderdiak soilik aplikatuko zaizkie.

**3. artikulua.– Denbora-eremua**

Hitzarmen hau 2019ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, atzeraeraginez, lan agintaritzaren eskudunak edozein egunetan erregistratzen duela ere, eta horren ondorio ekonomikoek indarrean jartzen den egun horretara arteko atzeraeragina izango dute. Hitzarmenak 4 urteko iraupena izango du, eta, horrenbestez, 2022ko abenduaren 31n amaituko da indarraldia.

Hitzarmena automatikoki salatuta geratuko da iraugipen-eguna iristen denean, alderdie-tako batek formalki salatu ala ez. Formalki, hau da, idatziz, salatu nahi izatekotan, gutxienez 30 egun natural lehenago egin beharko da, eta, edonola ere, hitzarmenak indarrean jarraituko du, hitzarmen berria negoziatzen den bitartean.

**4. artikulua.– Berme pertsonala**

Langile batek urteko zenbaketan eta oro har hitzarmena aplikatuz gero dagokiona baino baldintza hobek baldin baditu hitzarmen hau indarrean jarri aurretik, errespetatu egingo dira baldintza horiek, non eta, enpresaren egoera ekonomiko eta produktiboari buruzko baldintza hobeto egokitze aldera, negoziazio kolektiboan zehar aldeek besterik adosten ez badute.

**5. artikulua.– Irenstea eta konpentsazioa**

Hitzarmen kolektibo honetan adostutako baldintza ekonomikoek osotasun edo unitate zatietan eratuko dute, eta aplikazio praktikoari begira, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

Hitzarmen kolektibo honetan ezarritako ekonomia-kontzeptuek enpresan dauden guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte, hitzarmena indarrean hasten den unetik, eta kontzeptuen izena, nondik norakoa, eta jatorria edozein izanik ere.

Ekonomia-kontzeptuetan edo aplikazio orokorreko lege-xedapenei jarraikiz, hitzarmen hau indarrean den bitartean ezarriko diren edonolako beste kontzeptuetan egingo diren igoerek, orokorrean eta urteko zenbaterakoan hitzarmen honetan itundutakoak gaituzten badituzte soilik eragingo diote hitzarmenari. Bestela, irentsi eta konpentsatu egingo dira, eta hitzarmen kolektibo honek bere horretan iraungo du, aldaketarik gabe eta lehentasunez.

**6. artikulua.– Berme orokorra**

Hitzarmen kolektibo honek enpresaren lan-harremanak arautzen ditu; hortaz, indarrean dagoen legedian xedaturikoaren aurretik aplikatuko da.

**7. artikulua.– Akordio osagarriak**

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, bi alderdiak ados jartzen badira forma-zuzenke-tei, hitzarmenean aurreikusi ez diren hobekuntzei edo adostutako baino garatu gabeko gaiak buruz, honako hau erabaki da: gai horiek hitzarmen kolektibo honen eranskin gisa sartzea, izapide ofiziala egin eta lan arloko agintari eskudunari jakinarazi ondoren.

**8. artikulua.– Gatazkak ebazteko prozedura**

Alderdi sinatzaileek gatazkak konpontzeko bide naturala elkarrizketa izango dela erabaki dute. Orobat, enpresaren baitan konpondu gabeko desadostasunei dagokienez, alderdiek er-kidego barruko adiskidetze-organo ofizialetara jotzeko konpromisoa hartu dute.

**9. artikulua.– Arau osagarriak**

Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusi ez den beste edozertarako, eta bere edukiarekin kontraesanean ez badago, Langileen Estatutuan ezarritakoa beteko da. Era berean, arau orokor gisa, Estatutu horren 34.1 artikuluan egun aurreikusita dagoen gehieneko asteko lanaldia errespetatuko da, interes orokorragatik lanaldi handiagoa adosten ez bada behintzat, enpresa-ituna erdietsi ondoren eta, betiere, hura justifikatzen duten arrazoi objektiboak badaude.

## 2. Kapituluak.- Enplegua eta kontratazioa

**10. artikulua.– Kontratazioa**

Enpresan sartuko diren langile guztiak kontratatuzeko, indarreko lan-kontratazioko modalitateak hartuko dira kontuan, eta mugagabeko kontratazio iraunkorra izango da enpresaren kontratazio-politikaren erreferentea.

Produktzio-arrazoiak direla-eta egindako behin-behineko kontratuak ezin izango dute sei hilabete baino gehiago iraun 12 hilabeteko epe baten barruan, eta unean-unean ezarri beharreko lege-arau orokorrak errespetatu beharko dituzte.

**11. artikulua.– Probaldiak**

Aldi baterako edo mugagabeko kontratuarekin plantillan hasiko diren langileentzat honako probaldi hau ezarri da:

- Teknikariak: gehienez, 6 hilabete.
- Gainerako langileak: gehienez, 3 hilabete.

**12. artikulua.– Aldi baterako laneko enpresak**

Langileak aldi baterako laneko enpresen bitartez kontratatzeari dagokionez, honako baldintza hauek ezarri dira:

- Honako kasu hauetan egingo dira horrelako kontratuak: lan edo zerbitzu jakin bat egin behar den kasuetan, merkatuaren gorabeherek eragindako eskakizunei erantzuteko, lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak ordeztu behar direnean hautaketa-prozesuak irauten duen bitartean haien lanpostuak betetzeko.

**13. artikulua.– Kontrata amaitzen dela aurrez abisatzea**

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

Teknikariek: 30 egun natural.

Gainerakoek: 15 egun natural.

Langileak ez badu aipatutako epearen barruan ematen bere asmoaren berri, enpresak eskubidea izango du langilearen azken likidaziotik kopuru bat kentzeko. Hain zuzen ere, egun bateko soldataren zenbatekoaren baliokidea kenduko zaio, aurreabisua atzeratutako egun bakoitzeko.

Orobat, diziplinazko kaleratzearen kasuetan izan ezik, enpresak kontrata amaitu baino 15 egun lehenago ohartaraziko dio horren berri langileari, baldin eta kontratuaren iraupena sei hilabetetik gorakoa izan bada. Enpresak aipatutako lehentasunaz aurreabisatzen ez badu, langilearen likidazioan gehigarri bat ordaindu beharko du; hain zuzen ere, gehigarri hori egun bateko soldataren zenbatekoaren kopuru baliokidea izango da, aurretik egin beharreko abisua atzeratu den egun bakoitzeko.

**14. artikulua.– Enplegua erregulatzeko espedientea**

Enpresak enplegua erregulatzeko espedientea abiaraztea erabakitzen badu, langileen ordezkariari jakinaraziko die erabakia, eta, hala badagokio, haiekin negoziatuko du espedientea, Langileen Estatutuan eta alor horretan indarrean den araudian aurreikusitako epe eta baldintzetan.

Salbuespen gisa, enplegua erregulatzeko espedientea izapidetzen jardungo duten langileen legezko ordezkariak, Langileen Estatutuaren 68.e artikuluan aipatzen den ordu-kreditua agortuta badute, eskubidea izango dute hilean onartua zutenaz gain behar duten beharrezko denbora osagarria hartzeko eta horri dagokion ordainsaria jasotzeko, baldin eta enpresaren aurrean ordu horiek beren ordezkatzeko-eginkizunak betetzeko baliatzen dituztela egiaztatzen badute.

**3. Kapituluak.- Lan denbora****15. artikulua.– Lanaldia**

Enpresaren baliabide ekonomikoak eta produktiboak hobeto egokitzeko, eta hitzarmen honetan aurreikusitako soldata-baldintzen arabera, 1.800 orduko urteko lanaldia itundu da 2019. urterako. 2020an 24 ordu murriztuko da, eta urteko lanaldia 1.776 ordukoa izango da. 2021ean 8 ordu murriztuko dira, eta urteko lanaldia 1.768koa izango da. Azkenik, 2022an 8 ordu murriztuko dira, eta urteko lanaldia 1.760 ordukoa izango da.

Hitzarmena indarrean den bitartean lanaldi hori zehaztu eta aplikatzerakoan, hitzarmen honen 17. artikuluan zehaztutako sistemari jarraituz onartuko diren lan-egutegiak hartuko dira aintzat.

**16. artikulua.– Ordu-erregimen berriak**

Enpresan une honetan ezarrita dauden bestelako txanda-ereduak edo ordu-erregimena ezartzeko, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritako prozedura hartuko da aintzat, hitzarmen honen 15. artikuluan adostutakorako izan ezik.

**17. artikulua.– Egutegia**

Modu ofizialean argitaratu aurretik, enpresako zuzendaritzak, abenduan zehar eta behar besteko aurrerapenaz, langileen ordezkarien esku jarriko du hurrengo urterako lan-egutegia, hartara langileen ordezkariak horri buruzko txosten aholku-emailea egiteko nahikoa denbora izan dezaten.

**18. artikulua.– Oporrak**

Oporraldia, ahal dela, abuztuan hartuko da, bi alderdiek beste aldi batean hartzea adosten duten kasuetan izan ezik. Nolanahi ere, gerta liteke, ezustekoen ondorioz produkzioan gorabeherarik izanez gero, langileen eta enpresaren beharren arabera, oporraldia ere aldatu beharra izatea.

**19. artikulua.– Aparteko orduak**

Hitzarmen kolektibo hau sinatu duten alderdiek onartu dute gaur egungo enplegu-mailak arazo larria direla gizartearentzat, eta, horrenbestez, beharrezkotzat jo dute enpresan aparteko ordu guztiak kentzea. Hortaz, hitzarmen honetan adostutako lanaldi arrunta honako kasu haue-tan luzatu ahal izango da soilik:

- Ezinbesteko kasuetan, ezbeharrak edo bestelako premiazko kalte ezohikoak prebenitu edo konpontzeko. Kasu horretan ordu horiek ez dira kontuan hartuko urteko gehienezko aparteko orduak zenbatzeko.
- Enpresak aurreikusi ezin izan dituen arrazoiak direla-eta, enpresaren funtzionamendu egokia bermatzeko ezinbestekoa bada lanaldia luzatzea. Kasu hauetan, aparteko orduak sartzea borondatezkoa izango da langile guztientzat.

• Langile bakoitzak urtean gehienez 80 aparteko ordu egin ahal izango ditu, Langileen Estatutuaren 35. artikuluan adierazitako mugak aintzat hartuta.

Aparteko orduak atsedeen-orduekin konpentsatuko dira, 1,75 atsedeen-ordu lan egindako ordu bakoitzeko; eta atsedeen hori zein egunetan hartu, enpresak eta langileak ados jarrita erabaki beharko dute, eta idatziz jaso, gutxienez 15 egun lehenago.

#### 4. Kapitulua.- Lan-baldintzak aldatzea

##### **20. artikulua.- Mugikortasun funtzionala**

FAGen barruan mugigarritasun funtzionala zilegi da, Langileen Estatutuaren 39. artikuluan bildutako muga eta baldintzen barruan betiere, eta gai horri buruzko legeria orokorra aintzat hartuta.

##### **21. artikulua.- Ezintasun iraunkor osoa**

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iraunkor osoko egoera Administrazioak egiaztatu eta gero, eraginpeko langileak lehenetsuna izango du bere lan- eta mediku-egoera berriari hobeto doakion beste lanpostu batean aritzeko, betiere lanpostua hutsik badago eta lanerako ezintasunak lanpostu horretako atazak burutzea ahalbidetzen badio.

#### 5. kapitulua.- Ordainsariak eta kalte-ordainak

##### **22. artikulua.- Gaueko lanaren plusa eta toxikotasun-plusa**

Hitzarmen kolektibo honen lau urteko indarraldi osoan 8 euroko plusa ordainduko da, gauez lan egindako egun bakoitzeko.

Plusa sorraraziko da lana gaueko 22:00etatik goizeko 6:00ak bitarte egiten denean.

Era berean, hitzarmenaren indarraldian, hitzarmenaren eranskinetako soldata-tauletan kategoria bakoitzerako adostutako kopuruaren arabera toxikotasun-plusa ordainduko da.

##### **23. artikulua.- Hiri garraioko plusa eta ibilgailu partikularra erabiltzeagatiko plusa**

Hiri-garraioko plus gisa, hitzarmen kolektibo honen eranskinetan kategoria bakoitzerako ezarritako diru-kopuruak ordainduko dira. Diru-kopuru horiek Gizarte Segurantzako kotizaziotik salbuetsita daude, kotizazio horiei buruzko aplikazio praktikoaren gaineko arauetan ezarritakoaren arabera.

Enpresak eskatuta eta langileak bere borondatez onartuta, azken horrek bere ibilgailua erabili behar badu lanerako, hiri-garraioko plusaz aparte, kilometroko 0,24 euro ordainduko zaio garraio-gastu gisa.

##### **24. artikulua.- Soldatak**

Soldata arrunt gisa joko dira 2019. urterako soldata-tauletan kategoria bakoitzerako ezarri diren ordainsari-kontzeptu guztiak, hiri-garraioko plusa kenduta, hori soldataz kanpokotzat jotzen baita.

Uztaileko eta Eguberrietako aparteko ordainsariak sei hilean behin ordainduko dira. Maila edo kategoria bakoitzari dagokion zenbatekoa hitzarmen honi erantsitako soldata-tauletan jaso da. Beharrezkoa den kasuetan, hilabete bati dagokion antzinasuna gehituko zaio zenbateko horri. Ordainsari horiek epemugan kobratu ahal izango dira, edo hileru hainbanatuta.

Hitzarmen hau sinatzen den unean jasotzen ari den antzinasun-kontzeptua finkatuztat joko da. Hitzarmen hau indarrean jartzen denetik, antzinasun berriak sortuko dira bosturteko bakoitzeko, soldata-taulen arabera, enpresan kontratatzen hasten denetik.

**25. artikulua.– Soldata-taulak eta itundutako elementuak**

Erantsita dauden soldata-taula arruntak aplikatzekoak izango dira bertan aipatutako kategoria profesional guztiei hitzarmen honek indarrean jarraitzen duen bitartean.

2019. urterako, ehuneko 0-ko igoera bat aplikatuko da indarreko soldata-tauletako ordain-kontzeptuetan, antzainatasun-plusean izan ezik. Bestalde, urteko soldata gordina, ordain-kontzeptu guztiak barne, 28.000 euro baino gehiagokoa duen pertsonalari ehuneko 0-ko igoera aplikatuko zaio indarreko soldata-tauletako ordain-kontzeptuetan.

2020. urterako, ehuneko 0-ko igoera bat aplikatuko da indarreko soldata-tauletako ordain-kontzeptuetan, antzainatasun-plusean izan ezik. Bestalde, urteko soldata gordina, ordain-kontzeptu guztiak barne, 28.000 euro baino gehiagokoa duen pertsonalari ehuneko 0-ko igoera aplikatuko zaio indarreko soldata-tauletako ordain-kontzeptuetan.

2021. urterako, ehuneko 1eko igoera bat aplikatuko da indarreko soldata-tauletako ordain-kontzeptuetan, antzainatasun-plusean izan ezik. Bestalde, urteko soldata gordina, ordain-kontzeptu guztiak barne, 28.000 euro baino gehiagokoa duen pertsonalari ehuneko 0-ko igoera aplikatuko zaio indarreko soldata-tauletako ordain-kontzeptuetan.

2022. urterako, ehuneko 1eko igoera bat aplikatuko da indarreko soldata-tauletako ordain-kontzeptuetan, antzainatasun-plusean izan ezik. Bestalde, urteko soldata gordina, ordain-kontzeptu guztiak barne, 28.000 euro baino gehiagokoa duen pertsonalari ehuneko 0-ko igoera aplikatuko zaio indarreko soldata-tauletako ordain-kontzeptuetan.

**26. artikulua.– Lanpostu hutsen eta lanpostu berrien deialdia**

Hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremutik kanpo ez dauden lanpostu hutsetarako eta lanpostu berrietarako deialdiak enpresaren barnean argitaratuko dira.

## 6. Kapitulua.- Gizarte arloa

**27. artikulua.– Lizentziak eta ordaindutako baimenak**

Langileek, behar adinako aurrerapenarekin jakinarazita, baimen ordainduak izateko eskubi-dea izango dute, arrazoi hauengatik:

Hauetakoren baten heriotza:

- Ezkontidearena: egutegiko 5 egun.
- Odolkidetasunezko guraso, seme-alaba eta anai-arrebena: 3 egun natural.
- Ezkontza-ahaidetasunezko guraso, seme-alaba eta anai-arrebena: 2 egun natural.
- Bilobena, aitonarena, amonarena eta 2. mailara arteko albokoena (osaba-izebak eta lehen-gusuak): egun natural 1.

Langileak bidaia bat egin behar badu eta ondorioz Arabatik kanpora irten behar badu, epe hori luza daiteke, gehienez egutegiko beste 2 egunetan.

Gaixotasun edo istripu larriren baten kasuan (mediku-txostenak hala adierazita), erabateko anestesiarekin edo epiduralarekin egindako ebakuntzetan, edo egun bat baino gehiagoko ospitaleratzeetan:

- Ezkontidea: 3 egun natural.
- Odol-ahaidetasunezko guraso, seme-alaba eta anai-arrebena: 2 egun natural.
- Ezkontza-ahaidetasunezko guraso, seme-alaba eta anai-arrebena: 2 egun natural.

Kasu horietan, langileak alde aurretik arrazoitutako eskaera aurkeztuta, segidakoak ez diren egunetan baliatu ahal izango da baimena.

Ezkontzaren kasuan:

- Enplegatua ezkontzen bada: egutegiko 17 egun, baina hilabete bat lehenago jakinarazi beharko dio langileak enpresari. Ezingo da denbora hori zatika hartu, eta ezkontza epe horretan egin behar da.
- Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko gurasoak, seme-alabak eta anai-arrebak ezkontzen badira: egutegiko egun bat, ezkontza-eguna laneguna baldin bada.

Nortasun-agiria, gidabaimenak eta berritzeak. Agiri publikoak egiten dituzten zentroyen irekitzeko eta ixteko ordutegia eta lan-ordutegia berdinak badira, behar den denbora emango da.

Gizarte Segurantzako medikuaren kontsultara joateko:

Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikoa egitera joateko behar den denbora, kontsulta-ordutegia bat badator langilearen lan-ordutegiarekin, eta aipatutako kontsulta medikuntza orokorreko medikuak agintzen badu. Halakoetan, gertakari-orriarekin batera, kontsulta-orria aurkeztu beharko du langileak kontsultara joan aurretik. Gainerako kasuetan, gehienez hamasei ordu urtean.

Era berean, langileek seme-alabaren bat badute urritasun fisiko edo psikikorekin, behar duten denbora hartu ahal izango dute seme-alaba horien mediku-kontsultara joateko.

Lanbide-prestakuntza:

Txandetan jarduten duten eta enpresaren jarduera nagusiarekin zerikusi zuzena duen edozein titulu edo gaitasun-ziurtagiri lortzeko ofizialki onartutako zentroetan antolatzen diren ikastaroetan izena eman nahi duten langileek, enpresan indarrean dagoen eta ikastaroari hobekien egokitzen zaion ordutegira aldatzeko eskaera egin ahal izango dute, aipatutako ikastaroa amaitu arte.

Etxebizitzaz aldatzea:

Egutegiko egun bat. Baimena 10 egun lehenago eskatu beharko da, eta ondoren egiaztatu, egutegiko 60 eguneko epean, dagokion erroldatze-ziurtagiriaren bitartez.

Dagokion udal-erregistroan behar bezala egiaztatutako izatezko bikoteak ezkontza zibileko senar-emazteen parekotzat hartuko dira, artikulua honetan zehaztutako edozein lizentzia aplikatzeko.

## **28. artikulua.– Prestazio osagarria lan-istripuren bat edo gaixotasun profesionalen bat izanez gero**

Lan-istripu edo gaixotasun profesionalek eragindako Aldi baterako Ezintasunaren kasuetan, enpresak ehuneko 100ean bermatuko dizkio langileari kategoria bakoitzarentzat hitzarmenean itundutako eta soldata-taula erantsietan azaldutako ordainsariak, lenenengo baja-egunetik hasi eta prozesu horretako laurogeita hamargarren egunera arte, eta, halaber bermatuko ditu ehuneko 95ean hitzarmenean itundutako ordainsariak, laurogeita hamakaigarren baja-egunetik hasi eta ehun eta hogeigarren baja-egunera arte. Ezarritako gehieneko epe-muga horretatik aurrera, bukatutzat emango da enpresak inolako prestazio osagarririk ordaindu beharra.

Edozelan ere, arestian aipatutako aldi horretan langileak prestazio osagarri honen ondorioz jaso behar dituen ordainsari likidoak inoiz ere ez dira izango handiagoak, langileari, enpresan bere ohiko lan-jardunean aritu izan balitz, hitzarmen honen arabera eta lanaldi arruntan legezkiokkeen ordainsari likidoak baino.

## **29. artikulua.– Prestazio osagarria gaixotasun arrunta eta istripu ez-laborala izanez gero**

Gaixotasun arrun batek edo istripu ez-laboral batek eragindako aldi baterako ezintasun-egoeran, urte bakoitzeko lehenengo hiru egunetan langileak honako osagarri hau jasoko du kontingentzia horregatik: gehienez ere, bere oinarri arautzailearen ehuneko 60.

**30. artikulua.– Adingabeak zaintzea**

12 urtetik beherako seme-alabak zaintzeko xedearekin lanaldia murriztea eskatzen duten langileek murrizte hori hartzeko eskubidea izango dute, lege-xedapenekin bat etorritik. Kasu horietan, eskatutako denboraren proportzioan murriztuko zaie soldata.

**31 artikulua.– Araudia**

Langile guztiei eman zaizkien FAGeko Barne Erregimeneko Arautegiko arauak errespetatuko dira.

Faltak eta zigorrak aplikatu eta graduatzeko, hitzarmen honi erantsitako arautegian ezarritakoa beteko da.

**32. artikulua.– Lan-istripuen aseguru**

Lan Istripuetarako Aseguru Poliza hitzartzeko konpromisoa hartu du enpresak. Poliza horrek honako idatzi-zati eta arrisku hauek bermatuko dizkie langileei:

- 1) 18.020 euro. Lan-istripuak eragindako heriotzagatik.
- 2) 24.000 euro. Lan-istripuak eragindako ezintasun iraunkor osoagatik, absolutuagatik, edo baliaezintasun handiagatik, lan arloko eta Gizarte Segurantzako erakunde eskudunek horrelakotzat jo badute.

Enpresak, halaber, erantzukizun zibil patronala beste poliza batean estaltzeko konpromisoa hartu du. Poliza horrek 150.250 euroko zenbatekoa izango du biktima bakoitzeko.

**33. artikulua.– Emakumearen enplegua sustatzea**

Hitzarmen hau sinatu dutenen iritziz, laneko aukera-berdintasunari dagokionez abian jarri diren ekintzek berez ez diote gizarteari benetako aukera-berdintasuna ekarriko, baina oso eragin positiboa izango dute norabide horretan aldaketak lortze aldera. Ondorioz, enpresak aukera-berdintasuna sustatzeko beharrezko neurriak hartuko ditu, azken buruan Fundación de Aluminio por Gravedad enpresan emakumeen enplegu-maila handitzeko.

1. Laneko aukera-berdintasunari dagozkion helburuak.

Sinatzen dutenak bat datoz benetako aukera-berdintasun sistematiko eta planifikatua lortzeko honako helburu hauek bete behar direla:

- 1) Emakumeek zein gizonek aukera berberak izan behar dituzte honako alor hauetan: enpleguan, prestakuntzan, mailaz igotzean eta lanean garatzean.
- 2) Gizonek eta emakumeek soldata berdina jaso beha dute lan berdina egiten badute, eta berdintasuna bermatu behar da gainerako enplegu-baldintza guztietan.
- 3) Lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat zein gizonentzat egokiak izateko moduan bideratu behar dira.

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

2. Amatasunaren babesa.

Alor horretan Langileen Estatutuaren testu bateginaren 48. artikuluko 4. zenbakian eta estatutu hori garatzen duten gainerako arauetan ezarritakoa beteko da.

**7. Kapituluua.- Laneko arriskuen prebentzioa****34. artikulua.– Arriskuen prebentzioko politika orokorra**

Indarreko antolamendu juridikoaren arabera, Enpresa Zuzendaritzak lan-arriskuen prebentzioari buruzko Politika ezarriko du. Politika hori 31/95 Legean eta alor horri buruzko gainerako lege-xedapenetan garatuko da.



Langileen segurtasuna eta osasuna babestea da sinatzaileen xede oinarrizko eta nagusietako bat. Horregatik, enpresak duen prebentziorako kudeaketa-eskuliburuan xedaturikoa betetzen jarraitzea hitzartu da, eta prebentzio-jarduerak produkzio-jardueren eta antolamendu-jardueren osotasunean sartzeko konpromisoa hartu du zuzendaritzak, bai eta enpresaren ildo hierarkiko osoan ere. Beharrezko prebentzio-neurriak ezarriko zaizkie langileei, eta neurri horiek ondo betetzen direla zainduko da, guztien helburua baita Fundación de Aluminio por Gravedad, SL enpresako lan-baldintzak etengabe hobetzea.

### **35. artikulua.– Prebentzioko ordezkariak**

Langileen parte hartzeko eskubidea prebentzio-delegatuen bitartez gauzatuko da, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean azaldu den moduan; hain zuzen ere, lege horretan langileen eskumenak eta ahalmenak ezartzen dira.

Aurrekoa ezertan galarazi gabe, langileen legezko ordezkariak edozein langile hautatu ahal izango dute prebentzioko ordezkari izateko, langileen ordezkari ez bada ere.

Ordezkari horiek (Enpresa Batzordeko kideak ez direnak) ere izango dituzte 31/1995 Legearen 36. eta 37. artikuluetan ezarritako ahalmenak eta bermeak.

Beren funtzioak betetzeko prebentzio-alorreko baliabide materialak eta prestakuntza eskainiko dizkie enpresak prebentzio arloko ordezkariari.

### **36. artikulua.– Segurtasun- eta osasun-batzordea**

Segurtasun eta Osasun Batzorde bat eratuko da; Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 38. eta 39. artikuluetan zehaztutako osaera, funtzionamendua, eskumenak eta ahalmenak izango ditu batzorde horrek.

### **37. artikulua.– Prebentzio-zerbitzua**

Prebentzio-zerbitzua indarrean dagoen araudiarekin bat etorritik eratuko da, eta prebentzio arloko espezialitateetan lanean aritzeko beharrezkoa den gaitasuna duten teknikariak osatuko dute. Langile horiek dagozkien eginkizunak gauzatzeko baliabide material egokiak izan beharko dituzte. Halaber, osasuna zaintzeko osasun-azterketak ezarriko dira, eta urtean behin egingo dira.

Prebentzio-zerbitzuak autonomiaz eta ekimenez jardungo du. Orobat, lan-baldintzak hobetzeko beharrezko prebentzio-jarduerak egingo ditu, eta Segurtasun eta Osasun Batzordeak zerbitzua hobetzeko egingo dizkion proposamenei erantzuna emango die.

Prebentzio Zerbitzuaren eginkizun nagusietako bat arriskuak ebaluatzea eta berraztertzea da. Eraitzean konfiantza bermatuko duen prozedurari jarraituz eramango da aurrera ekimen hori. Hori dela eta, ebaluazio-prozedura prebentzio arloko delegatuekin kontsultatu beharko da, Segurtasun eta Osasun Batzordearen barruan.

Arriskuen ebaluazioaren barruan, beharrezkoak diren neurketak, analisiak eta saioak egingo dira. Edonola ere, aplikatzeko moduko berariazko araudiaren bat badago, ebaluatze prozedura araudian ezarritako baldintzekin bat etorriko da.

### **38. artikulua.– Prebentzio arloko urteko plana**

Lan-baldintzak hobetzeko eta istripuen kopurua murrizteko helburuak betetze aldera egin beharrezkoak diren ekintzak (prebentzio-jarduerak) erabakitze prozesuak osatzen du prebentzioaren plangintza.

Zuzendaritzak konpromisoa du urteko prebentzio plana langileen ordezkariari eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari urtero aurkezteko. Hartan, helburuak, jarduerak, arduradunak eta plana aurrera eramateko egunak jasoko dira.

## 8. Kapituluua.- Langileen ordezkariak

**39. artikulua.- Jakinarazpenak**

Enpresak iragarki-taulak jarriko ditu langileen eskura, eta langileen ordezkariak bere dokumentuak eta iritziak argitaratzeko aukera izango dute bertan.

**40. artikulua.- Langileen batzarra**

Langileek urtean 4 ordu izango dituzte gehienez, hitzarmen hau indarrean den bitartean, batzarrak egiteko lantokian. Batzarretan egindako ordu horiek lanordu gisa ordainduko zaizkie, jarraian azaltzen diren baldintzak betetzen badira. Gainera, egoera bereziki garrantzitsu eta larrietan, enpresak baimena eman ahal izango du legez deitutako batzarrak egiteko, ordu-kreditu hori gainditu bada ere.

Batzarrak deitu ahal izateko, langileen ordezkarien gehiengoa edo gutxienez langileen ehuneko 20 beharko da.

Langileen ordezkariak enpresako zuzendaritzari emango diote batzar horien deialdiaren berri, batzarra egin baino 24 ordu lehenago gutxienez, eta deialdi horretan zehaztuko dituzte aztertu beharreko gaien zerrenda eta batzarra egiteko arazoak.

**41. artikulua.- Ordu sindikalak**

Langileen Estatutuak horri buruz ezarritakoa errespetatuko da.

**42. artikulua.- Batzorde paritariora**

Hitzarmen kolektibo honen interpretazioaren inguruan sor litezkeen zalantzei erantzuteko batzorde paritariora osatuko da. Batzorde hori langileen ordezkari batek eta enpresako zuzendaritzak izendaturiko beste batek osatuko dute. Biek izango dute hitz egiteko eta botoa emateko eskubidea.

**43. artikulua.- Desadostasunak ebazteko prozedura**

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako errege-dekretuaren 85.3 artikuluko c) idatzi-zatiak dioenarekin bat (horren bidez onartzen da Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina), eta testu legal horren 41.6 eta 82.3 artikuluei buruz egon daitezkeen desadostasunak era eraginkorrean konpontzeko, lanbide arteko esparru autonomikoetara jotzea adostu da. Euskadin, PRECOk izango du negoziazioan erabakiak hartzeko ardura.

Fundición de Aluminio por Gravedad SL  
enpresako falten eta zehapenen erregelamendua

Enpresako zuzendaritzak zehapenak ezarri ahal izango ditu langileen kontratuan ezarritako laneko betebeharrak ez betetzea dakarten egintza edo utzikeria errudunengatik, hurrengo artikuluetan ezartzen diren falten mailaketaren arabera.

Enpresari dagokio zehapenak ezartzea, duen zuzendaritza-ahalmena erabiliz, hitzarmen honetan ezarritako moduan.

Falten zehapena jakinarazteko, idazki bat helaraziko zaio langileari. Zehapena eragin duten gertakariak eta data adierazi beharko dira idazki horretan.

Enpresak langileen legezko ordezkariak jakinaraziko dizkie falta astun edo oso astunengatik ezartzen zaizkien zehapenak.

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

**1. Falten mailaketa.**

Garrantziaren edo asmoaren arabera, langileen faltak honela sailkatuko dira: arinak, astunak edo oso astunak.

## 2. Falta arinak.

Honako hauek dira falta arinak:

- 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, bestela, hurrengo 24 orduetan ez jakinaraztea, non eta langileak hori egiterik izan ez duela frogatzen ez den.
- d) Inolako justifikaziorik gabe zerbitzua edo lanpostua uztea, denbora tarte laburretan, baldin eta, horren ondorioz, pertsona edo gauzei inolako kalterik eragiten bazaie.
- e) Langilearen ardurapeko laneko ekipoen eta materialen kontserbazioan edo mantentzean narriadura arinak eragitea.
- f) Behar den garaian ez jakinaraztea langilearen familian izandako aldaketak, baldin eta Gizarte Segurantzian edo Zerga Administrazioan eragina badute.
- g) Ohiko lanaldian prestakuntza teoriko edo praktikoko ikastaroetara ez joatea, behar bezala justifikatu gabe.
- h) Lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidatzea eta elkarri iraintzea lanaldiaren barnean.

## 3. Falta astunak.

Honako 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 kalte garrantzitsuak eragiten baldin badizkio, nahikoa izango da lanera behin huts egitea.
- c) Zerga arloan edo Gizarte Segurantzian eragina duten datuak faltsutzea edo nahita ezkutatzea.
- d) Langilea, lanean egonda, jolasean edo denbora-pasa aritzea, behin eta berriro, eta lanaren bilakaerari kalte eginez.
- e) Norberari dagozkion eginkizunak betetzerakoan goragokoen aginduak eta mandatuak ez obeditzea.
- f) Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza, lankideen kexa justifikatuak eragiten baditu, betiere alde aurretik enpresak behar bezala ohartarazi badu.
- g) Beste langile bat ordeztzea, laneko sarrerako edo irteerako erregistroak eta kontrolak aldatuz.
- h) Lanean zabar edo arduragabe aritzea, jokabide horrekin lana behar bezala egiteari kalte egiten bazaio.
- 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, falta arinak behin baino gehiagotan egitea (garaiz ez etortzea salbu), mota desberdinekoa izan arren eta betiere zehapena tartean dela.

k) Langileen sexu-askatasunaren kontra ahoz edo fisikoki jardutea, eta pertsonen intimitatearekiko edo duintasunarekiko errespeturik ez adieraztea.

l) Enpresako bezeroak edo hornitzaileak behar bezala ez tratatzea.

m) Enpresari bizileku- edo egoitza-aldaketen berri ez ematea.

4. Falta oso astunak.

Honako hauek hartuko dira oso falta astuntzat:

a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera garaiz ez sartzea edo lanetik garaiz ez ateratzea, hilean 10 alditan baino gehiagotan, edo urte batean 20 alditan 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 edozein pertsonari lapurtzea, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzan, edo lanorduetan bada, beste edozein lekutan.

d) Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren itxurak egitea. Laneko arau-haustetzat hartuko da, adierazitako edozein arrazoiengatik langilea bajaran egonik, bere kontura edo beste baten kontura edonolako lanen bat egitea. Falta oso astuntzat hartuko dira, gainera, istripu edo gaixotasuna dela-eta hartutako baja luzatzeko egindako manipulazioak.

e) Arrazoi justifikaturik gabe lana edo postua bertan behera uztea, denbora gutxirako izanda ere, horren ondorioz enpresari edo lankideei kalte nabarmena eragiten bazaie, segurtasuna arriskuan jartzen bada edo istripuren bat eragiten bada.

f) Mozkortuta edo drogaren bat hartuta egotea, horrek lanerako ahalmen fisikoak edo psikologikoak aldaraztea badakar.

g) Enpresan nahitaez isilpean gorde behar diren sekretuak urratzea.

h) Enpresarekiko zilegi ez den lehia eta kontratuaren fede ona urratzea dakarten jarduerak egitea.

i) Laneko errendimendu arrunta edo itundua borondatez eta etengabe gutxitzea, eta lanean jarduterakoan gehiegizko konfiantzaz jokatzeko.

j) Nagusiei, haien senitartekoei, lankideei, enpresaren hornitzaileei eta bezeroei hitzez edo egitez tratatu txarrak ematea edo horiekin errespetu edo begirune ezaz jokatzeko.

k) Berrito falta astun bat egitea, nahiz eta ezberdina izan, faltak bi hilabeteko epean gertatzen badira eta zehapena ezarri bada.

l) Lanari dagokionez, nagusiek agindutakoa ez betetzea (agintekeriaz agindutakoak salbu), baldin eta ez-betetze horrek enpresari edo lankideei kalte handia eragiten badie. Nagusikeriatzat hartuko dira zuzendaritzako kideek, buruek edo bitarteko agintariak nahita eta era nabarmenean legezko manuak urratzen badituzte eta horrek langileari kalteren bat eragiten badio.

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

o) Segurtasun- eta osasun-arauak ez betetzea, lanpostu bakoitzaren barruan.

p) Lanean ari den atalari dagozkion NBE/EPlak ez erabiltzea edo gaizki erabiltzea.

q) Lanaldian zehar baliabide informatiko eta telematikoak norberaren erabilerarako baliatzea.

5. Zehapenak.

Zehapen hauek jarriko dira, gehienez, adierazitako arau-hausteak egiteagatik.

a) Falta arinak egiteagatik.

– Idazki bidezko kargu-hartzea.

b) Falta astunak egiteagatik.

– Bi egunetik hogeit hamar egunera bitarteko enplegua eta soldata etetea, eta kargu hartzea, idatziz.

c) Falta oso astunak egiteagatik.

– Hogeita bat egunetik hirurogei egunera bitarteko enplegua eta soldata etetea, eta kargu hartzea, idatziz.

– Kaleratzea.

6. Preskripzioa.

Falten mailaren arabera da haien preskripzioa. Honako hauek izango dira preskripzio-epeak:

Falta arinak: 10 egun.

Falta astunak: 20 egun.

Oso falta astunak: 60 egun.

Enpresak faltaren berri duen egunetik aurrera hasiko da zenbatzen falta horien preskripzioaldia, eta, edonola ere, falta egin eta handik sei hilabetera.

Legutia, 2020ko maiatzaren 8an.

2019-2020 SOLDATA TAULA									
ZUZENEKO LANESKUA									
KATEGORIA PROFESIONAL	OIN. SOLD.	JARDUERA PLUSA	GARRAIO-PLUSA	TOXIKOA	PIZGARRIAK	GUZTIERA HILABETEA	APART. 0	URTEKO GORDINA	BOSTURTEKOA
Talde-koordinatzailea	1.409,76	269,96	105,28	117,23		1.902,23	2.122,23	27.071,22	25,00
1.mailako ofiziala	1.409,76	269,96	105,28	117,23		1.902,23	1.902,23	26.631,22	25,00
2. B mailako ofiziala	1.371,71	225,95	105,28	117,23		1.820,17	1.820,17	25.482,38	25,00
2. A mailako ofiziala	1.365,41	225,95	105,28	117,23		1.813,87	1.813,87	25.394,18	25,00
3 C mailako ofiziala	1.322,04	203,64	105,28	110,38		1.741,34	1.741,34	24.378,76	25,00
3. B mailako ofiziala	1.278,69	203,64	105,28	110,38		1.697,99	1.697,99	23.771,86	25,00
3. A 1 mailako ofiziala	1.251,57	203,64	105,28	110,38		1.670,87	1.670,87	23.392,18	25,00
3. A 2 mailako ofiziala	1.108,18	203,64	105,28	110,38		1.527,48	1.527,48	21.384,72	25,00
C 1 mailako espezialista	1.150,92	185,68	105,28	90,99		1.532,87	1.438,36	21.271,16	25,00
C mailako espezialista	1.056,41	185,68	105,28	90,99		1.438,36	1.438,36	20.137,04	25,00
B 1 espezialista	963,50	85,68	105,28	90,99		1.245,45	1.245,45	17.436,30	25,00
B espezialista	938,96	85,68	58,32	61,51		1.144,47	1.320,90	16.375,44	25,00

ZEHARKAKO LANESKUA									
Ingeniari laguntzailea	1.306,45	169,96	105,28	117,23		1.698,92	1.306,45	23.000,00	25,00
Administrari laguntz.	950,38	187,97	107,56	0,00		1.245,91	1.245,91	17.442,74	25,00
Admin. laguntzailea (8:00etatik 13:00etara)	597,42	120,90	70,64	0,00		788,96	788,96	11.045,44	25,00

Gaueko lanaren plusa 8 €