

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Atik Automotive, SAU enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkaria-rena. Honen bidez ebazten da 2019-2020-2021 Atik Automotive, SAU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01003152012004.

AURREKARIAK

2020ko uztailaren 10ean aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2020ko ekainaren 19an sinatu zuten lan hitzarmen kolekti-boaren 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 kolektiboen erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2020ko uztailaren 14a

Arabako lurralde ordezkaria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Atik Automotive, SAU enpresaren hitzarmena (2019-2020-2021)**1. artikulua. Langileak eta berme pertsonalak**

Akordio hau aplikatuko zaie Atik Automotive, SAU, Gasteizko lantegia (lehen Saljoar, SAU izena zuen) (Jundiz 16B, Gasteiz, Araba) egun lanean diharduten langile guztiei, bai eta akordioa indarrean dagoen bitartean enpresan sartzan diren langile berriei ere. Nolanahi ere, salbuespen izango dira 2019, 2020 eta 2021etarako soldata bat hitzartuta duten edo 2019, 2020 eta 2021ean zehar hitzartuko duten langileak.

Oro har kontuan hartuta hitzarmen honetan itundutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatu egingo dira; horrela, hitzarmena indarrean jarri aurretik beren enpresetan hemen zehaztutakoa baino ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei ez zaie guztizko lan-saria gutxituko hitzarmen hau indarrean jartzearen ondorioz.

2. artikulua. Indarraldia. Indarrean jartzea eta ondorioak

Akordio hau langileen batzarrak berretsi behar du, eta enpresa batzordeak sinatu behar du.

Akordioa 2021eko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean, eta egun horretatik aurrera, arauen esparruan egongo da indarrean, harik eta beste hitzarmen bat sinatzen den arte.

Hitzarmen hau 2019ko urtarrilaren 1eko atzeraeraginkortasunez aplikatuko da, soilik, 16. eta 34. artikuluei dagokienez. Gainerakoari dagokionez, hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera aplikatuko da.

3. artikulua. Arau osagarriak

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den beste edozertarako, eta, betiere, bere edukiarekin kontrasesanean ez badago, unean-unean indarrean dauden lege-xedapenetan ezarritakoak beteko dira, eta bereziki, Arabako industria siderometalurgikoaren hitzarmen kolektiboak, Estatuko metalaren hitzarmenak eta Langileen Estatutuak xedatutakoak.

Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomikoak osotasun edo batasun zatiezina dira, eta aplikazio praktikoari dagokionez, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

4. artikulua. Lanaldia. Egutegia

Urteko lanaldia 1.720 ordukoa izango da 2019., 2020. eta 2021. urteetarako. 6 ordu baino gehiago jarraian lan egiten den kasuetarako, lanaldiaren barruan sartuko da "ogitartekorako atsedena," zeina 15 minutukoa izango baita. Lanean benetan emandako denboratzat hartuko da atsedena hori.

Zeharkako eskulaneko langileek lanaldi jarraia egin ahal izango dute (7:00etatik 15:00etara), ekainaren 15etik irailaren 15era, betiere lanaldi hori bateragarria bada euren lanpostuetan dauzkaten erantzukizunekin. Langilearen nagusi zuzena izango da hori zehaztuko duena, eta beti planifikatuta izango du inplikaturakoak behar bezala beteko dituztela euren funtzioak.

Langileek norberaren aukerako bi egun hartzeko eskubidea izango dute, eta horietatik 8 ordu zatika hartu ahal izango dira. Hala ere, gutxienez 7 egun lehenago jakinaraziko da noiz hartuko diren ordu horiek, eta salbuespen gisa, justifikatutako arrazoiren bat badago, 7 egun lehenago jakinarazteko betebeharrak hori laburtu ahal izango da. Baimena banan-banan emango da.

Legeak ezarritako lanaldi-erregistroari dagokionez, bi alderdiek honako hau adostu dute: zuzeneko eskulana ekoizpen-jarraibideei atxikita dago eta erraz erregistratzen da, baina zeharkako eskulana ez dago ekoizpen-jarraibideei atxikita eta erregistratzeko zaila da; beraz, enpresak presentzia kontrolatzeko sistema aukeratzen uzten die zeharkako eskulanean daudenei. Zuzeneko eskulana kontrolatzeko sistemaren jarraibideen arabera presentzia-orduak erregistratu nahi dituzten zeharkako eskulaneko pertsonak zuzeneko eskulanaren baldintza sozial eta eskubide berberak izango dituzte; baina zuzeneko eskulanaren sistemara atxiki diren zeharkako eskulaneko pertsonak dituzten abantailak desagertu egingo dira beren eskubide indibidualetatik (hemen araututakoak bestelakoak).

5. artikulua. Lan-txandak

Lan-txanda guztietan, zerbitzuak emateko ohiko erregimenari eutsiko zaio langile guztientzat, lan-kargaren arabera. Asteko lan-txanda horietan –aparteko arrazoiren bat dela medio– aldaketarik egin nahi izanez, gutxienez 48 ordu lehenago jakinarazi behar da.

Lan-txanden aldaketa ezingo da aplikatu 90 egunetik gora. Nolanahi ere, salbuespena egingo da langilearekin berariazko adostasun bat badago, enpresa-batzordea horren jakitun izanik.

Bestalde, lanpostu bereko lankideen artean borondatez txandak aldatu ahal izango dira, betiere enpresari horren berri ematen bazaio, gutxienez, aldaketa egin baino 72 ordu lehenago.

6. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honek eragiten dien langileek urtean hogeita hamar egun naturaleko oporraldia izango dute. Opor horiek erantsitako soldata-tauletan kategoriatuak diren zenbatekoen arabera ordainduko dira, eta, hala badagokio, pertsona bakoitzari dagokion plusa gehituko zaio. Benetan lan egindako lanaldia ez da inola ere hitzarmen honetan ezarritakoa baino handiagoa izango, eta behar baino gehiago egindako horiek opor-egunekin konpentsatuko dira.

7. artikulua. Aparteko orduak eta gaueko lana

Aparteko orduak

Ezin izango da aparteko ordurik egin, artikuluko honetako 1. puntuan arautzen diren salbuespenetarako izan ezik.

1. Salbuespen modura, lanaldi arrunta luzatu egin ahal izango da, honako kasu hauetakoren batean:

Lehenengoa. Ezinbesteko kausak, hau da, istripuak eta aparteko eta presazko beste kalte batzuk prebenitu edo konpondu behar direnean.

Bigarrena. Behar den aurrerapenaz aurreikusi ezin izan diren arrazoiak direla medio, enpresak eguneko lanaldi arrunta derrigorrez luzatu behar duenean bere martxa normalari eusteko. Nolanahi ere, egiaztatu egin beharko da ohiz kanpoko lan hori egiteko ezin dela langile berririk kontratatu, arrazoi hauetakoren bat dela-eta:

a) Lan-denbora oso laburra izanik, kontratazio berria egitea bideragarria ez delako.

b) Eskatutako denboran kontratazio berriak egitea ezinezkoa delako.

c) Enplegu-zerbitzu publikoen lankidetzat eskatuta, zerbitzu horiek ez diotelako dagokion lanposturako trebakuntza egokia duen langilerik eman langileak eskatzen zituen enpresari.

2. Lehen puntuan ezarritako salbuespenezko egoeren babesean lan egindako aparteko orduak atsedeen-denboraz konpentsatuko dira, langilearen eta enpresaren artean adostu ondoren. Lan egindako aparteko ordu bakoitza ordu 1 eta 45 minuturekin konpentsatuko da; baina nahitaezkoa izango da 48 ordu lehenago jakinaraztea ordu horiek hartuko direla.

Aparteko ordu horiek honako hauen arabera ordainduko dira:

2020ko ordu arrunta: 15,42 euro/orduko. 2021eko ordu arrunta: 15,73 euro/orduko

2020ko jaieguneko ordua (larunbat arratsaldeak, igandeak eta jaiegunak): 18,89 euro/orduko; 2021eko jaieguneko ordua: 19,27 euro/orduko.

Zenbateko horiek aplikatuko dira kategoriatu guztietan.

Hurrengo hileko 8. laneguna baino lehen ordainduko da, eta ordainketa horrek aurreko hileko 20. egunetik hurrengo hileko 20. egunera artekoa hartuko du bere baitan, nominak hilaren bukaerarako ixtea baita xedea.

3. Edonola ere, langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeko kideak, baita ordezkari sindikalek ere, halakorik balego, hilerio izango dute egindako aparteko orduen berri, eta gai horren inguruan hartutako akordioen eta horien arrazoien berri.

4. Enpresa aparteko orduak gutxitzen edo ezabatzen saiatuko da, bai eta pertsona beraren ziozko errepikakortasuna ere, Langileen Estatutuaren 35. artikuluko 2. paragrafoan aurreikusitakoari jarraiki.

5. Adosten da aparteko orduetan eta/edo jaiegunetan gutxienez bi pertsona joango direla lanera sekzio bakoitzeko, baina hiru pertsona joango dira sekzio bakar batean lan egiten badute.

Gaueko lana

Gauetz lan egiten duten langileak, Langileen Estatutuaren 36. artikuluan xedatutakoaren arabera honako hauek jasoko dituzte 2020an: 11,97 euro gaueko, eta 12,21 euro gaueko, 2021ean. Zenbateko horiek kategoria guztietan aplikatuko dira.

Zenbateko horiek finakoak izango dira kategoria guztietarako.

Gaueko lan-txandan, gutxienez hiru lagun arituko dira beti, segurtasun-arrazoiak direla-eta.

8. artikulua. Lanbide-kategoriak

A) Lanbide-sailkapena.

Metalaren sektoreko Estatuko hitzarmen kolektiboan adostutakoa: III. kapituluko 12., 13. eta 14. artikuluetan ezarritakoa, eta aurreko enpresa-hitzarmenean aurretik adostutakoa (2005eko lanpostu-kategoriak), azken hori indarrean egongo baita hitzarmen honetan.

B) Prestakuntza eta barne-sustapena.

Enpresan, langileen ordezkarien eta zuzendaritzaren artean adostuta, lanbide-prestakuntzako urteko plana aztertuko da. Horretarako, langileen lanbide-sustapena bultzatzea xede duten jarraibideak, Lan Agintaritzak xedatutakoak, beteko dira. Erdi-mailako arduradunek, enpresaren babesarekin eta hark babestuta, langileen lanbide-prestakuntza zainduko dute.

Enpresan lanpostuen alorrean gertatzen diren maila-igoerei dagokienez, enpresan bertan ezarritako prozedura beteko da. Halakorik ez badago, lanpostuan mailaz igotzeko honako hauek hartuko dira kontuan: langilearen prestakuntza, meritua, antzintasuna eta enpresa-antolaketarako gaitasunak. Horretarako, ez da inolako diskriminaziorik egingo, sexua eta sindikatu-afiliazioa dela-eta.

Ikastun-kontratua amaitzen zaien ikastunek, enpresan zerbitzuak ematen jarraitzen badute eta ofizialaren kategoria eskuratu nahi badute, maila horri dagokion azterketa gainditu beharko dute. Horretarako, honako hauek osatutako epaimahai bat sortuko da:

— Lantegiko maisu bat, epaimahaiburu arituko dena. Maisua enpresak izendatuko du, langileen ordezkariarekin ados jarri ondoren. Ez bada akordiorik lortzen, Lan-alorreko Probintzia Ordezkaritzak izendatuko du.

— Enpresako ordezkari bat.

Lanean mailaz igotzea eta laneko lanbide-heziketa.

1. Langileak eskubidea du:

a) Azterketetara aurkezteko beharrezko baimenak jasotzeko; eta titulu akademiko edo titulu profesionalen bat lortzeko ikasketak erregular egiten ari bada, lan-txanda aukeratzeko lehen-tasuna ere badu, enpresako araubidea txandetakoa bada.

b) Lanbide-heziketako ikastaroetara joan ahal izateko, lan-ordutegia moldatzeko aukera izango du.

c) Prestakuntzarako eta lanbide-hobekuntzarako dagozkion baimenak jaso ahal izango ditu, lanpostua berarentzat gordez.

d) Lanpostuan egindako aldaketetara moldatzeko behar den prestakuntza jasotzeko eskubidea izango du. Enpresa arduratuko da horretaz, prestakuntzara bideratutako kredituak lortzeko aukera bazter utzi gabe. Kasu guztietan, benetan lan egindako denboratzat hartuko da prestakuntzan ematen den denbora.

2. Negoziazio kolektiboan itundu beharko dira eskubide horiek gauzatzeko baldintzak; betiere, sexu bateko eta besteko langileen artean zuzeneko nahiz zeharkako bazterkeriarik ez dagoela bermatzen duten irizpide eta sistemak baliatu beharko dira.

3. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duten langileek enplegurako lanbide-heziketa jasotzeko baimen ordaindua eskuratu ahal izango dute. Baimen hori urtean hogeiturokoa izango da, eta ordu horiek gehienez ere bost urtez metatu ahalko dira. Lanbide-heziketak enpresaren jarduerarekin lotuta egon beharko du. Eskubidea betiere betetzat joko da langileak enpresaren ekimenez garatutako edo negoziazio kolektiboak itundutako prestakuntza-plan baten barruan egin ahal baditu enplegurako lanbide-prestakuntza lortzeko prestakuntza-jarduerak. Aurrekoa gorabehera, ezingo da sartu apartatu honetan aipatzen den eskubidean enpresak berak nahitaez eman behar duen prestakuntza, beste lege batzuetan xedatutakoaren arabera. Hitzarmen kolektiboan aurreikusi ezean, langilearen eta enpresaburuaren arteko adostasuna beharko da baimena nola baliatu zehazteko.

C) Goragoko kategoriako lanak.

Premiarik sortuz gero, langile guztiei agindu ahal izango zaie goragoko mailako lanak egiteko, eta lanpostu berriari dagokion soldata izango dute. Aldaketa eragin zuen arrazoia amaitzen denean, langileak aurreko lanpostura itzuliko dira berriro.

Langile batek aitortua duen lanbide-kategoria baino goragoko eginkizunak betetzen baditu sei hilabetetik gorako aldi urtebeteko epean, edo zortzi hilabetetan bi urteko epean, eskubidea izango du enpresako zuzendaritzari lanbide-sailkapen egokia eskatzeko. Dena den, langileak duen lanbide-kategoriako lan horiek 18 hilabete baino gehiagotan egiten baditu elkarren segidan, langile horrek lanpostu horri dagokion kategoria eskuratuko du automatikoki.

9. artikulua. Ordainsari-kontzeptuak

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

- Oinarrizko soldata.
- Absentismo-plusa (bajarik ez).
- Finkatutako antzinasuna.
- Gaueko lanengatiko plusa.
- Aparteko orduak.
- Uztaileko eta Gabonetako aparteko haborokinak.
- Emaitzengatiko prima.
- Soldataz kanpoko plusa.
- Dietak.
- Urruntasunaren plusa.

10. artikulua. Absentismo-plusa (bajarik ez)

Lan-absentismoa murrizte aldera, hitzarmen honen eraginpeko langileak saritu egingo ditu enpresak, lau hilabete jarraian lanera joaten badira hutsik egin gabe. Absentismo-plus hori (bajarik ez) lau hilean behin ordainduko da: 50 euro emango zaizkio langile bakoitzari.

Gaixotasun arruntagatiko bajaran egon eta bajaren eragina soldatan nabaritzen duten langileei soilik ordainduko zaie prima hori.

Enpresa-batzordeko kideek sindikatu-jardueretan aritzeko lanetik denbora batez huts egiten badute eta hori behar bezala justifikatzen badute, denbora hori ez da absentismotzat hartuko.

Prima horri dagokion ordainketa administratiboa urtarrilean, maiatzean eta irailean egingo da beti.

11. artikulua. Finkatutako antzinasuna

Enpresaren aurreko hitzarmenean (2014) puntu honi buruz jasotako baldintzen aplikazioaren arabera, artikulua hau edukirik gabe geldituko da hitzarmen berri honetatik aurrera, eta, beraz, soldatetan finkatutako antzinasunek hitzartutakoaren arabera izaten jarraituko dute.

12. artikulua. Lan toxiko, arriskutsu edo bereziki nekagarriak

Normalean, bereziki nekagarritzat, toxikotzat edo arriskutsutzat jotzen diren lanak behar bezala barne hartuta geratuko dira lanpostuak baloratzean eta pizgarrien balioak finkatzean. Enpresan lanpostuen baloraziorik egin ez delako edo bestelako arrazoiren batengatik, ez bada beste soldata-kontzeptuetan sartzen, lan horiek egin behar dituzten langileei artikulua honi erantsitako soldata-tauletan jasotakoaren arabera dagokien hobaria ordainduko zaie. Hobari hori erdira murriztuko da bereziki nekagarria, toxikoa edo arriskutsua den lanaren iraupena 60 minututik gorakoa bada lanaldi bakoitzean, betiere lanaldi-erditik gorakoa izan gabe.

Lan bereziki nekagarrien, toxikoen eta industrian normala dena baino arriskutsuagoak diren kasu bakanetarako, erantsirik soldata-tauletan aipatutako inguruabarretatik bi gertatzen direnerako hobaria eta hiru inguruabarrak gertatzen direnerako hobaria jasotzen dira. Aurrekoa gorabehera, behar diren beste neurri hartuko dira lan horien ondorioak ahal den neurrian desagerrarazteko.

Artikulu honetan jasotzen den hobariaren inguruan hitzartutako kopuruak eguneko kopuru gordintzat ulertuko dira, eta izaera finkokoak hitzarmen honen indarraldi osorako, kategoria bakoitzerako oinarritzko soldatari buruz ezartzen den zenbateko efektiboa alde batera utzita.

Artikulu honetan adierazitako plusa jasotzeko erreklamaziorik egiten bada, eta erreklamazioa bidezkoz jotzen bada, ondorio ekonomikoak izango ditu horrek, Lan Administrazioako Agintaritzaren eskudunaren aurrean jartzen den egunetik aurrera.

Egoki diren lege-ondorioetarako, enpresak prebentzio-zerbitzuaren txosten teknikoak eta gaiari aplikatu dakiokeen beste edozein txosten hartuko ditu kontuan, kalifikatzeko eta nekagarritasuna ezabatzeke edo, hala badagokio, arintzeko.

13. artikulua. Aparteko haborokinak

Enpresak hileko ordainsariaren kopuru bereko bi aparteko ordainsari ordainduko dizkio langile bakoitzari, urtero (bata uztailan eta bestea abenduan), langilearen kategoriaren eta dagozkion plusen zenbatekoen arabera.

Seihilekoan zehar enpresan sartzen diren edo enpresa uzten duten langileek lanean emandako denboraren arabera haborokina jasoko dute. Haborokin horietako bakoitza urte horretako seihileko naturalen arabera hainbanatuko da.

Hitzarmen honetan itundutako aparteko haborokinak jasotzearen ondorioetarako, lanean emandako denboratzat joko dira gaixotasunak, amatasunak edo lan-istripuak eragindakoaldi baterako ezintasun-aldiak.

14. artikulua. Dietak

Enpresak bere gain hartuko ditu irteerek eragiten dituzten gastu guztiak, betiere, zentzuz eta nagusi izan behar duen koherentziarekin bat.

15. artikulua. Urruntasunaren plusa

Langileak, enpresaren beharregatik eta enpresak eskatuta, bidaia bat bere ibilgailuarekin egin behar badu, 0,40 euroko zenbatekoa ordainduko zaio kilometro bakoitzeko.

Nolanahi ere, borondatezkoa izango da beti langileak bere ibilgailua erabiltzea.

Bere autoa erabiltzen duen langileari 0,40 euro ordainduko zaio kilometro bakoitzeko. Zenbateko hori berbera izango da lanbide-kategoria guztietarako.

16. artikulua. Mozkinen ordainsaria

Enpresak osagarri ekonomiko ez-finkagarri bat ordainduko die langileei, mozkinen ordainsaria esaten zaiona. Langileetako bakoitzak kobratzen duen soldata osoarekiko proportzionala izango da ordainsari hori, zeina unean uneko urtea amaitu eta hurrengo urtean ordainduko baita. Ikuskatutako kontu ofizialak oinarri hartuta, zerga mozkinaren arabera izango da zenbatekoa (ZOM), eta jarraian adierazten den taula honen arabera arautuko da:

EMAITZAREN ESKALA (ZOM: IKUSKATUTA)	EMAITZAREN EHUNEKOA
300.001 eurotik gora	Ehuneko 6 (*)

(*) ZOMaren ehuneko 6 ken 300.000 euro.

Enpresa-batzordeari kontu horien emaitzen berri emango zaio, behin ofizialki ikuskatuta daudenean.

Osagarri hori ez zaie aplikatuko helburuen arabera soldata aldakor bat ezarri zaien langileei.

17. artikulua. Enplegu-erregulazioko espedientea

Salbuespen gisa, enplegua erregulatzeko espediente baten inguruko eztabaidan eta izapideetan esku hartzen duten eta Langileen Estatutuaren 68.e) artikuluan adierazitako ordu-kreditua agortu duten langileen legezko ordezkariak eztabaida- eta izapide-aldi horretarako behar dituzten adina ordu ordaindu hartu ahal izango dituzte, betiere enpresaburuari egiaztatzen badiote ordu horiek ordezkari-tz-funtzioak betetzeko erabiltzen direla.

18. artikulua. Aldi baterako ezintasunak. Lizentziak eta baimenak

Hitzarmen honek eragiten dien langileek lan istripuagatiko mediku-baja badute eta/edo laneko gaixotasuna, soldataren kontzeptu finko guztien ehuneko 100 ziurtatuta izango dute gutxienez 18 hilabetez, baja hartzen den lehendabiziko egunetik. Istripua larritzat hartzen bada, bajak irauten duen bitartean izango dute ziurtatuta ehuneko 100.

Gaixotasun arruntagatiko edo lanekoa ez den istripuagatiko baja medikoaren kasuan, soldata errearen ehuneko 90 jasoko dela bermatuko da, baldin eta gutxienez ospitaleratze-egun bat behar bada gaua igarotzeko.

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

1. Gurasoen, aitagarrebarren-amaginarreben, aitona-amonen, seme-alaben, biloben eta anai-arreben heriotzagatik: hiru egun natural. Ezkontidearen heriotzagatik: bost egun natural, eta ordaindu gabeko hiru egun gehiagoko baimena eskatzeko aukera.

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

3. Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailara arteko ahaideen gaixotasunagatik: bi egun natural. Horri dagokionez, gaixotasun larria izango da dagokion medikuak larritzat kalifikatzen duena, izan hasierako egiaztagirian edo izan alde batek eskatuta geroagoko egiaztagirian kalifikatzen duena. Ziurtagiri hori izan ezean, Gizarte Segurantzako osasun-zerbitzuek horretarako egiten dutena aurkeztuko da. Baldin eta gaixoa langilearen zuzeneko ahaidea bada, langilearekin bizi bada, ebakuntza egiten badiote eta ospitaleratu egin behar badute, ez da izango beharrezkoa egiaztagiria aurkeztea.

Gaixotasun larriak iraunez gero, lehen lizentzia amaitu eta hogeita hamar egun igarotzean epe berdineko eta ordaindu gabeko lizentzia baterako eskubidea izango du langileak. Kasu horretan, ez da aplikatuko baimenaren luzapena.

4. Langileak urritasun psikofisikorik duen seme-alabarik badu: bi egun natural, seme-alaba horientzako kontsulta medikoetara joateko, betiere probintziatik kanpo joan behar bada.

5. Seme-alaben jaiotza:

a) Beste gurasoak hamabi asteko etenaldi osoa izango du, eta lehenengo laurak etenik gabe hartu beharko ditu, erditzea gertatu eta jarraian.

b) Ama biologikoak bi astera arteko aldia laga diezaioke beste gurasoari, nahitaezkoa ez duen etenalditik. Beste gurasoak Langileen Estatutuko 48.4 artikuluan xedatutakoaren arabera baliatu behar du bai aldi hori, bai gainerako zortzi asteak.

c) Umea adoptatzea, adoptatzeko asmoz zaintzapean hartzea edo familian hartzea

1. Guraso bakoitzak sei asteko etenaldia izango du, nahitaez eta etenik gabe lanaldi osoan hartu beharrezkoa adopzioaren ebazpen judiziala eman edo adopzioarako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta berehala.

2. Nahitaez hartu beharreko sei astez gainera, gurasoek, nahi izanez gero, hamasei aste har ditzakete guztira: etenik gabe hartu beharko dituzte, adopzioa eratzen duen ebazpen judizialaren edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren ondorengo hamabi hilabeteen barruan, Langileen Estatutuaren 48.5 artikuluan ezarritakoaren arabera.

3. Gurasoetako batek gehienez hamar aste har ditzake borondatezko hamasei aste horietatik, eta hamasei aste horietatik geratzen dena beste gurasoaren esku geratuko da. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa berarentzat lan egiten badute, enpresak borondatezko hamasei aste horiek aldi berean hartzeko aukera mugatu dezake, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituta.

6. Seme-alaben, anai-arreben edo aita-amen ezkontzagatik: egun natural bat.

7. Langilearen ezkontzagatik: hamazazpi egun natural. Ekoizpen- eta antolaketa-gorabehe- rek aukera ematen badute, baimen hori beste hamar egunez luzatu ahal izango da, ordaindu gabe. Enpresak baimen osagarri hori onartzen ez badu, zergatia jakinarazi beharko dio enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari.

8. Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: egun natural bat.

Artikulu honen 1., 2., 3., 5. eta 6. zenbakien kasuan, lehen adierazitako epeak beste bi egun gehiago luzatu ahal izango dira gehienez, baldin eta langileak lurralde historikotik kanpo egin behar badu joan-etorria.

9. Bularreko haurra zaintzeko baimena

Jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera kasuetan, 45.1.d) artikuluekin bat etorriz, langileek lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, ordu hori bi zatitan bana dezaketela, bularreko haurra zaintzeko, harik eta haurrak bederatzi hilabete bete arte. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuan.

Eskubide hori baliatzen duenak, nahi izanez gero, ordu erdiko lanaldi-murrizketarekin ordeztu dezake eskubide hori, helburu berarekin, edo lanaldi osoetan metatu, negoziazio kolektiboan edo, hala badagokio, enpresarekin adostutako akordioan ezarritakoaren arabera, betiere negoziazio kolektiboan ezarritakoa betez.

Atal honetan jasotako lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari eskualdatu. Hala ere, enpresa berreko bi langilek subjektu kausatzaile beragatik baliatzen badute eskubide hori, enpresaburuak mugatu egin dezake langileok eskubide hori aldi berean baliatzea, justifikatutako arrazoiak baldin badaude, enpresaren funtzionamenduan oinarrituta; idatziz jakinarazi beharko du hori.

Guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile biek iraupen eta erregimen berean baliatzen badute eskubide hori, bularreko haurrak hamabi hilabete bete arte luza daiteke denbora hori, eta soldata proportzioan murriztuko da umeak bederatzia hilabete betetzen dituenetik aurrera.

10. Mediku-kontsultak: Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko espezialisten mediku-kontsultara joateko, langileak behar duen denbora guztia, baldin eta kontsulta-ordua eta lanorduak bat baldin badatoz eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Halakoetan, langileak aldeztu aurretik mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio enpresaburuari. Gainerako kasuetan, urtean gehienez hamasei ordu izango dira.

11. Langileek urtean 10 ordu hartu ahal izango dituzte, guztira, gurasoak, seme-alabak eta ezkontidea Gizarte Segurantzako medikuarengana laguntzeko. Hala ere, ahalik eta lasterren jakinarazi beharko du inguruabar hori.

Zenbaki honek ez du arautze-izaerarik, eta hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera sartuko da indarrean.

Langileak nahi izanez gero, lanaldi-erditan banatu ahal izango dira artikuluko 3. eta 5. zenbakietan azaltzen diren baimenak, betiere enpresaren produkzio-antolamenduan kalterik eragiten ez bada. Aukera hori ezin izango da baliatu, baimena luzatzeko aukera baldin badago, probintziatik kanpo joan behar denean.

Gertaera eragilea gertatzen denean hartu beharko dira artikuluko honetan araututako baimenak eta lizentziak. 3. zenbakian aipatutako egoeran, gaixotasun larriak iraun bitartean baliatu behar da baimena, eta horrez gain, aurreko paragrafoan ezarritakoa bete behar da.

Baimen eta lizentzia guztiak izateko bikoteei ere aplikatuko zaizkie, baldin eta udal-erregistroan izena eman badute eta dagokion ziurtagiri ofiziala aurkezten badute.

Ordezko zerbitzuari dagokionez, zazpi egun lehenago eten daiteke enpresan, baina laneko aurretiazko eten horren aldiak ez da soldatarik sortuko.

19. artikulua. Erretiroa

Arauzko adina bete aurretik (betiere gertakizun horri esleituriko prestazioei dagokienez, egungo ehuneko murriztaileek irauten duten bitartean) eta enpresan gutxienez 15 urte eman ondoren aldeztu aurretiko erretiroa hartzea erabakitzen duten langileei hitzarmen honetan adierazitako soldata jasotzeko eskubidea onartzen zaie, honako kalte-ordainetako eskala hauen arabera:

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

Langile batek langileari dagozkion prestazio guztiak jasotzeko eskubidea ematen dion erre-tiro partziala hartzen badu eta bere lanpostua langile berri batek betetzen badu (enpresako aldi baterako langilea edo Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoan langabe gisa alta emanda dagoena), ez du artikulua honetan aurreikusitako erretiroagatiko saria jasoko.

Enpresak aztertuko du kasuz kasu txandako lan-kontratua, baldin eta langileak berak hala egitea eskatzen badu.

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

Enpresak lan-istripuen aseguru-poliza bat formalizatuko du hitzarmen hau indarrean dagoen aldirako, eta bere langileei honako hauek bermatuko dizkie:

Lan-istripuen edo lanbide-gaixotasunen ondorioak.

1. 18.000 euro lan-istripu batek eragindako heriotzagatik.

2. 24.000 euro, eskumena duten lan-organismoek eta Gizarte Segurantzak horrela aitortutako lan-istripu baten ondorioz ezintasun iraunkor osoan, absolutuan edo baliaezintasun handian geratuz gero.

Polizaren kopia bat Enpresa Batzordeari emango zaio, eta hark, hurrengo 15 eguneko epean, bidezkoak diren oharrak jakinaraziko dizkio enpresaburuari.

Adierazitako epean oharrak ez badago, edo oharra egin ondoren, inplikaturiko alderdien artean konpondu bada, poliza horrekin ados daudela ulertuko da.

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

Aipatu arriskuek adierazitako erabakiak aplikatu egingo direla bermatuko dute istripu-aseguruak, baldin eta lan-istripua gertatzen bada hitzarmen hau Arabako Lurralde Historikoko Aldizkari Ofizialean argitaratutako datatik hasita hurrengo hiru hilabeteetan.

21. artikulua. Urritu fisikoak eta psikikoak

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eraginda langile baten ahalmen fisiko eta psikikoak gutxitzen badira, langileak lehentasuna izango du enpresan bere gaitasunetarako egokiagoak diren lanpostuak hartzeko, betiere egiaztatzen badu lanpostu berrian jarduteko gaitasuna duela.

Ezintasun iraunkor partziala aitortu izanak ez dio lanbide-kategoriaren murrizketarik eragingo ezintasun-egoeran dagoen langileari.

22. artikulua. Langileen batzarra

Hitzarmen honek eragiten dien langileek gehienez ere 4,5 ordu izango dituzte hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzeko, eta 6 ordu beste hitzarmen bat sinatzen denean. Ordu horiek lanordutzat ordainduko zaizkie, baldin eta beherago ageri diren baldintzak betetzen badituzte.

Batzarrak deitu ahal izateko, enpresa-batzordearen gehiengoa edo gutxienez langileen plan-tillaren ehuneko hogeit hamar beharko da (ehuneko 33).

Enpresa-batzordeak bilera horiek egiteko asmoa, baita aurreikusitako denbora, jorratu beharreko gai-zerrenda eta bilera bera egiteko arrazoiak ere enpresa-zuzendaritzari jakinarazi beharko dizkio. Jakinarazpena idatziz eta gutxienez bilera egin baino hogeita lau ordu lehenago egin behar da; eta, horrez gain, deialdia egin duten guztiek behar bezala sinatu behar dute.

Batzarreko buru, beti, enpresabatzordea edo langileen ordezkariak izango dira; eta batzarra ondo garatzeko erantzukizuna izango dute, baita batzarrera bertaratutakoen zerrenda enpresa-zuzendaritzari entregatzekoa ere.

23. artikulua. Sindikatu-atalak

21. artikuluan aipatutako gutxieneko afiliatu-kopurua duten atal sindikalek –betiere SALOk ezarritako definizioaren arabera, sindikatu garrantzitsuenetakoak badira– lau ordu izango dituzte gehienez urtean afiliatu guztientzat, lan-orduetatik kanpo sindikatu-bilerak egiteko; ordu horiek atal sindikal horietako afiliatuei baino ez zaizkie ordainduko

Bilera deitzen duen sindikatu-ataleko langile afiliatu guztiek joan beharko dute bilera horietara. Sindikatu-ataleko ordezkariak 48 orduko aurrerapenez jakinarazi beharko dio enpresari deialdi horren berri, idazki bidez jakinarazi ere; idazki horretan, bilera zer egunetan eta ordutan egingo den adierazi beharko du, baita gai-zerrenda ere.

Sindikatuak bilera horietara joan diren afiliatuen zerrenda igorri beharko diote enpresa-zuzendaritzari, langile horiei ordaintzearen.

24. artikulua. Sindikatu-ataletako ordezkariak

Sindikatu-atal bakoitzeko delegatuak gehienez ordainduriko hamasei ordu hartu ahal izango ditu hilean bere eginkizun sindikalak betetzeko; horretarako delegatu hori kide den sindikatua-ren afiliatu kopuruak plantillaren ehuneko 10 izan beharko du, 25-100 langileko enpresetan, plantillaren ehuneko 8, 101-250 langileko enpresetan, plantillaren ehuneko 6, 251-500 langileko enpresetan eta plantillaren ehuneko 5, 501 langiletik gora dituzten enpresetan.

SALOn xedatutakoa alde batera utzi gabe, hauek izango dira sindikatuetakoa delegatuen eginkizunak:

– Bere sindikatuaren eta bertan afiliatuta dauden enpresako langileen interesak ordezkatzeko eta horien alde egitea.

– Sindikatuari edo lanari buruzko argitalpenak eta oharrik zabaltzea, enpresako lokaletan iragarki-aula bat ezarriz. Sindikatu-atal bakoitza arduratuko da komunikabide hori behar bezala erabiltzeaz.

– Afiliatuen kotizazioak biltzea; ezingo zaie afiliazio sindikaleko zereginak egitea eragotzi.

– Langileei –orokorrean– eta sindikatuko afiliatuei eragiten dien arazo kolektiboetan ordezkariak zer duten esateko entzungo du enpresak.

– Honako gai hauei buruzko informazioa jasotzea eta entzuna izatea alde aurretik: plantilla berregituratzeak, enplegu-erregulazioak eta, oro har, langileen lan-baldintzetan eragin handia izan dezaketen enpresa-proiektu edo -ekintza oro, baita antolamendu-sistemaren ezarpena edo berrikuspena ere.

– Enpresa-batzordeen bileretara joatea, bilera horiek haien artean bakarrik egiten dituztenean zein enpresa-zuzendaritzarekin egiten dituztenean.

– Enpresak entzun egin beharko die beren sindikatuko afiliatuei eragiten dieten diziplinazko neurriak hartu aurretik, neurriok larriak edo oso larriak direnean.

Eginkizun horiek egiteak ezingo du eragotzi ez produkzioaren jardun orokorra ez ezekin ekoi-zleren lana. Sindikatuko delegatuak, gainera, honako berme hauek izango ditu:

– Enpresan jarraitzeko lehentasuna izango du, enplegua erregulatzeko espediente bidez plantilla berregituratzen denean.

– Bere jardun sindikalagatik ezingo dute ez kaleratu ez zehatu.

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

– Langile baten lana sindikatu batean afiliatua egotearen edo ez egotearen baldintzapean jartzea.

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

– Enpresak bere lokaletan biltzea ahalbidetuko die sindikatu-atal bateko kide direnei, lanorduetatik kanpo.

25. artikulua. Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeen eginkizunak eta eskumenak

Langileen ordezkariak, eta halakorik badago, enpresa-batzordeak, bertako langileen ordezkariak diren aldetik, beren ordezkatuaren interesak defendatzeko enpresaburuarekin negoziatzeko ahalmena dute, eta gainera honako eginkizun eta eskumen hauek dituzte:

– Enpresak bete nahi dituen lanpostu berriei buruzko informazioa jasotzea, baita haien baldintza orokorrei buruzkoa ere, erantzukizunezko edo konfiantzazko postuei buruzkoa izan ezik.

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

– Enpresan langileak lekuz aldatu behar badira zerbitzuaren premiengatik edo enpresari komeni zaiolako, horren berri izatea 15 egun lehenago. Ez daude kasu horren barruan mugigarritasun funtzionalak eragindako "lanpostu-aldaketak".

– Enpresan egindako aparteko orduen kopuruari buruzko informazioa jasotzea hileroko.

– Langile berriei egindako lan-kontratuen berri izatea, konfiantzazko lanpostuak betetzen dituztenen kontratuak salbu.

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

Enpresako mediku-zerbitzuen eta segurtasun- eta osasun-batzordeen berariazko eginkizunak baztertu gabe, langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeak enpresak arlo horretan benetan duen egoeraren berri emango zaie, hileroko eta ohituraz, indarreko legedia betetzea bermatu ahal izateko moduan.

Langileak eskatzen duenean, langileen ordezkariaren presentzia derrigorrezkoa izango da lan-kontratuak sinatzen direnean edo kitatze-agiriak sinatzen direnean, bai enpresa uzteagatik bai erretiroa hartzeagatik gertatzen denean.

Langileen ordezkariak hilean ordaindutako 16 orduko kreditua izango dute ordezkari-eginkizunak betetzeko.

Nolanahi ere, ordu-kreditu hori baliatzeko, enpresari behar adinako aurrerapenarekin abisatu beharko zaio nahitaez, eta absentziaren arrazoia azaldu; gero, justifikatu beharko da zenbat iraun duen ordu-kreditu hori erabiltzea ekarri duen ekintzak edo jarduerak, eta zein tokitan eta ordutan gauzatu den.

26. artikulua. Informazioa eta bilerak

Enpresak bere egoera orokorraren berri emango dio enpresa-batzordeari, Langileen Estatutuaren 64. Artikuluan ezarritakoari jarraikiz.

Enpresak idatziz egingo dizkie komunikazioak langileen ordezkariak, eta idazki horiek komunikazioa egiten duenak sinatuta eta zigilatuta egon beharko dira.

Enpresak behar besteko aurrerapenaz jakinaraziko dizkie lanpostu hutsak enpresa-batzordeari eta plantillari.

Enpresak konpromisoa hartzen du hileroko enpresa-batzordearekin informazio-bilerak egiten jarraitzeko.

27. artikulua. Kargu sindikala betetzeagatiko eszedentzia

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

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

Enpresak eszedentziagatik hutsik geratutako lanpostua betetzeko aldi baterako edo behin-behineko eperako beste langile bat kontratatu ahal izango du, eszedentziak irauten duen aldirako, eta langile horrek enpresa utziko du ordezkaturako langilea lanera itzultzen denean.

28. artikulua. Langilearen aurreabisua

Enpresako lana beren borondatez utzi nahi duten langileek nahitaez jakinarazi beharko diote enpresari, eta honako abisu-epe hauek bete beharko dituzte:

- a) Eskulangileak: hamabost egun.
- b) Mendekoak: hamabost egun.
- c) Laguntzaileak eta administrarrigaiak: hamabost egun.
- d) Administrari ofizialak: hilabete.
- e) Administrazio-buru tituludunak: bi hilabete.
- f) Titulurik gabeko teknikariak: bi hilabete.
- g) Tituludun teknikariak: hiru hilabete.

Aldez aurretik jakinarazteko behar hori ez betetzeak eskubidea emango dio enpresari aurre-abisuko atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneroko soldataren zenbatekoaren baliokidea den kopurua kentzeko langilearen likidaziotik.

Dagozkion inprimakien bina kopia eman beharko dizkie enpresak langileei. Kopia horiek aldeek sinatutakoan, kopia bat enpresak gordeko du eta bestea langileak.

Inprimaki horiek langileen eskueran jartzen ez dituzten enpresek ezin izango dute baliatu likidazioan aurre-abisurik ezagatiko deskonturako eskubidea.

29. artikulua. Kitapena

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

30. artikulua. Bidegabeko kaleratzea

Bidegabekotzat aitortutako diziplinazko kaleratzeren bat gertatuz gero, dagozkion kalte-ordaina ordainduko da; horretarako, ordainketaren unean aplikatzekoa den araudia hartuko da kontuan.

31. artikulua. Faltak eta zehapenak

Printzipio antolatzaileak.

Laneko Jokabideen Kodeari buruzko Akordio honek elkarbizitza normal, antolaketa tekniko eta enpresako antolamenduarekin errespetuzko lan-giroari eustea du helburu, baita langileen eta enpresaren eskubideen bidezko interesak bermatzea eta defendatzea ere.

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

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

Falten zehapena zigorra jakinarazteko, idazki bat helaraziko zaio langileari. Zigorra eragin duten gertakariak eta data jarri beharko dira idazki horretan.

Falta astunengatik edo oso astunengatik zehapenen bat jarritz gero, langileen legezko ordezkariak jakinarazi behar die enpresari. Diziiplina-neurria langileen ordezkari bati edo enpresa-batzordeko kide bati aplikatzen bazaio, hura hartu baino gutxienez hogeita lau ordu lehenago jakinaraziko da. Orobat, zehapenak aurrez adierazitako betebeharren arabera eratutako sindikatu-ataletako ordezkariari aplikatzen bazaizkio, ordezkari hori kide den tokiko edo probintziako sindikatuari aipatutako hogeita lau orduko aurrerapenaz jakinaraziko zaio falta astunengatik diziiplina-neurria.

Behin zigorra ezarrita, 60 eguneko epea egongo da hura betetzeko, ezarri zen egunetik zenbatzen hasita.

31.1. Falten mailaketa

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

31.2. Falta arinak. Falta arinak dira honako hauek:

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

b) Inolako justifikaziorik gabe, hilabeteko epean behin lanera ez joatea.

c) Aldez aurretik, edo, hala badagokio, hurrengo 24 orduetan, ez jakinaraztea lanera ez dela joango, jakinaraztea ezinezkoa zela egiaztatzen denean salbu.

d) Inolako arrazoik justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua denbora laburrez uztea, horrek kalte garrantzitsuak eragiten badizkie pertsonari edo gauzei.

e) Langile baten ardurapean dagoen tresneria edo lan-materiala arinki hondatzea, dela hura zaintzean, dela hura mantentzean.

f) Enpresako bezero edo hornitzaileak behar bezalako arretaz ez hartzea edo tratatzea.

g) Enpresari ez jakinaraztea etxebizitzaz edo helbidez aldatu duela, betiere horrek lankideei edo enpresari gatazkarik edo kalterik eragiten badie.

h) Gizarte Segurantzaren edo zerga-arloko administrazioan eragina izan dezakeen aldaketarik egon bada langilearen familian, aldaketa horren berri ez ematea dagokion garaian.

i) Langilearen eginkizunen jarduera arruntean nagusiren batek agindutakoa ez betetzea dakarten falta guztiak, baldin eta langileei edo gauzei kalterik edo arriskurik eragiten ez badiete.

j) Lanaldi arruntaren barnean ematen diren prestakuntza teorikorako edo praktikorako ikastaroetara ez joatea, dagokion justifikaziorik gabe.

k) Lanaldiaren baitan lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidatzea.

31.3. Falta astunak. Honako hauek falta astuntzat hartuko dira:

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

b) Hilabete batean, inolako justifikaziorik gabe, lanera ez joatea bi egunetik lau egunera bitarte. Lanera ez joateak lankideren baten txandari eragiten baldin badio, edo enpresari kalte garrantzitsuak eragiten baldin badizkio, nahikoa izango da lanera behin huts egitea.

c) Gizarte Segurantzaren edo zerga-arloan eraginen bat duten datuak maltzurkeriaz faltsutzea edo ez ematea.

d) Laneko orduetan jolasean edo denbora-pasan jardutea behin eta berriz, eta laneko bilakaerari kaltea eragitea.

e) Eginkizunen jardun arruntan, langileek ez betetzea organikoki gainean dituztenek agindutakoa, betiere ez-betetze horrek pertsonari edo gauzei kalte larria eragiten badie.

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

g) Beste langile bat ordezte, laneko sarrera edo irteerako erregistroak eta kontrolak aldatuz.

h) Lanean arduragabekeria eta alferkeriaz jokatzeko eta horrek lanean eragina izatea; betiere, horren ondorioz pertsona eta gauzek ez badute kalte larria jasaten.

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

j) Langile batek hiruhileko berean falta arin bat baino gehiago egitea (zehapen eta guzti), nahiz eta falta horien kausak desberdinak izan. Puntualitateak eragindako falta salbuespentzat hartzen da kasu honetan.

k) Langileen sexu-askatasunaren aurkako eraso oro, hitzezko irainen zein irain fisikoen bidez, edo pertsonen intimitate edo duintasunarekiko errespetu-faltaren bidez.

31.4. Falta oso astunak.

Falta oso astuntzat hartuko dira honako hauek:

a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera berandu iristea edo lanetik lehenago irtetea, hilean hamar aldiz baino gehiagotan, edo urtebetean hogeitun aldiz baino gehiagotan.

b) Hilabetean, lanera ez joatea segidako hiru egunetan, edo tarteka, bost egunetan.

c) Agindutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantza bere onerako erabiltzeko, eta lankideei, enpresari edo beste edozein pertsonari ostea edo lapurtzea, enpresaren instalazioetan edota edozein lekutan, lanorduetan bada.

d) Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea. Laneko arau-urratsetzat 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) 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) Mozkorkeria edo drogak hartuta egotea, ahalmen fisiko edo psikologikoetan aldaketarik eragiten badu eginkizunak betetzerakoan.

g) Nahitaez isilpean gorde behar diren enpresaren sekretuak urratzea.

h) Enpresarentzako bidegabeko lehia diren jarduerak egitea.

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

j) Hitzeko edo ekintzako tratu txarrak, nagusiak edo haien senideak, lankideak, hornitzaileak eta enpresako bezeroak errespeturik gabe tratatzea eta aintzat ez hartzea.

k) Bi hilabeteko epean falta astun bat baino gehiago egitea (nahiz eta ezberdinak izan), baldin eta falta horiengatik zehapena jaso bada.

l) Lan-arloa edozein dela, nagusiek agindutakoa ez betetzea (agintekeriaz agindutakoak izan ezik), baldin eta ez-betetze horrek enpresari edo lankideei kalte handia eragiten badie. Agintekeriatzat hartuko dira zuzendaritzako kideek, buruek edo bitarteko agintariak egindako ekintzak, baldin eta legezko aginduak nabarmen eta nahita hausten badituzte, eta langileari kalterik eragiten badiote.

m) Sexu-askatasunaren aurkako ekintzak, lan-nagusitasunaz baliatuz eginak, edo egoera pertsonalagatik edo lanekoagatik ahulak diren langileei eginak.

31.5. Zehapenak.

Zehapen hauek jarriko dira, gehienez, adierazitako faltak egiteagatik.

a) Falta arinengatik

– Idazki bidez ohartaraztea.

b) Falta astunengatik

– Idazki bidez ohartaraztea.

– Bi eta hogeit hamar egun bitartean enplegua eta soldata kentzea.

c) Falta oso astunengatik

– Idazki bidez ohartaraztea.

– Hogeita bat egun eta hirurogei egun bitartean enplegua eta soldata kentzea.

– Kaleratzea.

31.6. Preskripzioa.

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

Falta arinak: hamar egun.

Falta astunak: hogeit hamar egun.

Falta oso astunak: hirurogei egun.

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

32. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

l. Enpresaburuak eta langileak beren gain hartuko dituzte hitzarmen honetako xedapen espezifikoei zehazten dituzten laneko segurtasun- eta osasun-arloko elkarrekiko eskubide eta betebeharrak, eta unean-unean indarrean dagoen legedi orokorrak –ordezko gisa eta modu osagarrian– xedatzen dituenak.

Horrenbestez, horri dagokionez, enpresaburuak bere arduren esparruan laneko arriskuen prebentzioa gauzatzearren, prebentzio-ekintzako planak ezartzeko behar diren neurri guztiak hartuko ditu, helburu komun eta zehatz hauek lortzeko: istripuak eta egiaztatutako lan arriskutsu, toxiko edo nekagarriak sortzen dituzten arriskuak pixkanaka murriztea edo desagerraraztea, eta ingurumenaren nahiz lanpostuen baldintzak hobetzea. Horretarako, ahal eta behar bezain beste neurri tekniko zuzentzaile aplikatuko dira; eta bien bitartean, norbere burua babesteko jantzi eta baliabide beharrezko edo egokienak emango eta erabiliko dira.

Bestalde, langileak, banaka aintzat hartuta, behartuta daude Laneko Segurtasunari eta Osasunari buruz jasotzen dituzten jarraibideak betetzera, baldin eta prestakuntza teoriko eta praktikoko egokia eta behar adina informazio jasotzen badute alde aurretik. Prebentzio-zerbitzuak bereziki norberaren babeserako baliabideen eta jantzien erabilerari buruzko aholkuak emango dizkie.

II. Laneko segurtasun- eta osasun-batzorde bat eratuko da, zeina parte hartzeko kide anitzeko organo paritarioa izango baita. Batzorde horrek modu erregularrean eta aldizka kontsultatuko ditu arriskuen prebentzioari buruz enpresak egiten dituen egintzak. Batzorde hori, batetik, prebentzio-ordezkariek, eta, bestetik, enpresaburuak eta/edo haren ordezkariak osatuko dute, zeintzuk prebentzio-ordezkariek adina izango baitira.

Segurtasun- eta osasun-batzordearen bilkuretan, aurreko paragrafoan aipatutako osaeran sartzen ez diren ordezkari sindikalek eta enpresako prebentzio-arduradun teknikoek parte hartuko dute, hitzarekin baina botorik gabe.

Batzorde hori hiru hilez behin bilduko da gutxienez, baita bertako ordezkariaren batek eskatzen duen guztietan ere.

III. Prebentzio-ordezkariek indarrean dagoen Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta gai horri buruz indarrean dauden gainerako xedapenetan ezarritako bermeak izango dituzte.

Enpresek beren zeregina egoki betetzeko behar dituzten ordaindutako baimenak emango dizkiete prebentzio-ordezkariei, baita laneko segurtasunari eta osasunari buruzko ikastaroetara bertaratzeko behar dituzten ordaindutako baimenak ere, baldin eta honako hauek antolatutako badira: arlo horretan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek (31/1995 Legearen 37.2 artikulua) edo hitzarmen hau sinatu duten sindikatuetakoz zerbitzuek, betiere erakunde eskudunek hartarako eskumena eman dieten arloetako ikastaroak antolatzen badituzte. Enpresaburuak eman behar du baimen horiek baliatzeko baimena. Baimena ukatzen badie, langileek aukera izango dute hitzarmena interpretatzeko batzorde paritarioaren aurrean errekurtsioa aurkezteko, eta batzorde horrek ebatziko du azia.

Laneko segurtasun- eta osasun-batzordeak eta prebentzio-zerbitzuek honako eskumen eta erantzukizun espezifiko hauek izango dituzte, unean-unean indarrean dauden legezko xedapenetan esleitutakoak ere kontuan hartuta (batez ere 31/1995 Legearen 31. artikuluan prebentzio-zerbitzuei esleitzen zaizkienak).

a) Prebentzioko ekintza-programak eta lantokian nahitaez bete behar diren laneko segurtasunari eta osasunari buruzko arauak egiten, abian jartzen eta horien aplikazioa kontrolatzen parte hartzea.

b) Enpresaburuari egokitzat jotako lehentasun-hurrenkera proposatzea, aurreikusitako programak gauzatzeko behar diren inbertsioak onartu baino lehen.

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

d) Eragiten dien langileei osasun-neurri edo arriskuen zein istripuen ikerketari buruzko informazioa ematea, egokientzat jotzen diren baliabideen bidez, baldin eta ekoizpenaren ohiko martxa eragozten ez bada.

e) Enpresaburuari babes- edo zaintza-neurri bereziak har ditzala eskatzea, langileen osasunerako arrisku nabarmena edo egiatztatutako arriskua duten lanpostuetan hala komeni denean.

f) Zerbitzu medikoarekin, agintedunekin eta segurtasun-teknikariarekin lankidetzak aktiboan aritzea laneko istripuak eta lanbide-gaixotasunak eragozteko helburu duten prebentzio-neurriak ezartzeko, bai eta neurri horien eraginkortasuna eta emaitzak kontrolatzeko lanetan ere.

g) Osasun-zerbitzuaren eta segurtasun-teknikariaren aholkularitza izatea, lanbide aldetik berez eta espezifiki haiei dagozkien gai guztietan.

h) Era berean, laneko segurtasunean eta osasunean adituak diren erakunde ofizialek eta hala badagokio, beste erakunde aditu batzuek esku hartu dezaten eta aholku eman dezaten

eskatzea –betiere alde aurretik enpresaburuarekin adostuta–, lanpostuetako arrisku-maila edo agente kutsatzaileen kontzentrazio-maila iker dezaten.

Edonola ere, bi aldeek onartu egingo dituzte egindako neurketen emaitzak, eta aplikatu egingo dituzte egindako azterketa jasotzen duten txostenetan proposatzen diren agindu eta neurri zuzentzaileak. Egindako azterketaren kopia bat laneko segurtasun eta osasun-batzordeari emango zaio.

IV. Euria maiz egiten duen garaietan edo putzuz zein lokatzez betetako lekuetan beti kanpoan lan egiten duten langileei euritarako arropa eta oinetakoak emango zaizkie.

Produktu kimiko kaltegarriekin lan egin behar den lanpostuetan, arropa egokia emango zaie.

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

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

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

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

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

Ohiko mediku-azterketan honako hauek egingo dira: gertuaren eta odolaren analisiak eta medikuak eskatzen duenean, X izpiak. Gainera, lanbide-gaixotasunaren (gorreria, dermatosia eta abar) arrisku espezifikoak duten lanpostuetan, kasu bakoitzean egokiena dena bilduko du osasun-azterketak.

Langile bakoitzak, banaka, berari egindako osasun-azterketaren emaitzak jakiteko eskubidea izango du.

Artikulu honek aipatzen dituen neurriak ezartzean sor litezkeen arazoak batzordearen baitan aztertu ahal izango dira.

Prebentzioko ordezkariak, beren zereginetarako, horretarako propio aplikatzekoa den araudian ezarrita dauden ordu-kopuruak izango dituzte; hau da, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean xedatutakoak.

33. artikulua. Hitzarmen kolektiboaren batzorde paritarioaren osaera

Hitzarmena interpretatzeko organoa izateko sortu da Batzorde Paritarioa, eta eginkizun espezifiko hauek izango ditu:

1. Hitzarmen hau orokorrean interpretatzea, eta horretarako zuzeneko interesa duen orok eska dezake hori.
2. Itundutakoa betetzen ote den zaintzea, gai honi buruz erakunde edo agintaritzak eskudunei dagozkien eskumenak alde batera utzi gabe.
3. Alderdiek eskatu ahal izango dizkieten bitartekotzak ebaztea eta hitzarmen honetako arauak interpretatzea, urtarrilaren 26ko 5/1979 Errege Lege Dekretuan eta hura garatzen duten arauetan xedaturiko eskuduntzak alde batera utzi gabe.

4. Krisi egoeran egonik hitzarmen honetan zehaztutako betebeharrak betetzetik erabat edo partzialki salbuestea planteatzen duten enpresek egiten dituzten eskariak ebaztea.

Eginkizun horiek ez die eragingo kalte, traba edo oztoporik administrazioko eta jurisdikzioko agintariei -indarrean dagoen legerian ezarritakoaren arabera- dagozkien eginkizunei.

Hitzarmenaren interpretazio eta aplikazioaren inguruan sortzen diren zalantzak, desadostasunak eta auziak konpontzeko, baliagarria izan daitekeen beste edozein bideren aurretik hitzarmenaren batzorde paritariora jotzea hitzartu dute bi aldeek, uko egin ezinezko ezein eskubide ere kontuan hartuta.

Batzorde paritarioa honako hauek osatuko dute: enpresaren zuzendaritzako ordezkariak eta enpresa-batzordeko kideak, plantillaren ordezkari gisa. Enpresarekin sinatzen den akordio guztietan, ezinbestekoa izango da ordezkari guztien sinadura.

34. artikulua. Soldata-igoera

2018. urtean adostutako soldata-tauletako ehunekoak igoko dira, taula honetan ezarritakoaren arabera:

Zeharkako eskulanean eta gaur egungo egituran dauden kategoriak oso sakabanatuta daudenez, ezin dira kategoriatu guztiak taulan sartu; baina enpresak konpromisoa hartu du kategoriak taldekatzeko eta hurrengo hitzarmenerako enpresako kategoriatu guztien mapa zuzena egiteko.

Hitzarmenari atxikitako soldata-etaulak. 2019., 2020. eta 2021. urteak

KATEGORIAK	SOLDATA GORDINA		
	2019 (EHUNEKO 1 +)	2020 (EHUNEKO 2 +)	2021 (EHUNEKO 2 +)
1. mailako ofiziala	25.524,94	26.026,85	26.547,39
2. mailako ofiziala	23.663,44	24.165,35	24.648,66
3. mailako ofiziala	22.305,41	22.807,32	23.263,47
Ezpezialista	21.373,66	21.875,57	22.313,08
Peoia	19.191,74	19.693,65	20.087,52

Soldata-igoera honela ezarri da:

2019 – Ehuneko 1 lineala. Urtean 267,86 euro gordin langile bakoitzeko.

Igoera horren atzeraeraginezko ordainketa 2020an ordaintzeke dauden hilabeteetan banatuko da, hitzarmen hau sinatzen denetik hasita.

2020 – Ehuneko 2 lineala. Urtean 501,91 euro gordin langile bakoitzeko.

Igoera horren atzeraeraginezko ordainketa 2020an ordaintzeke dauden hilabeteetan banatuko da, hitzarmena sinatu aurreko hilabeteetan.

2021 – Ehuneko 2 lineala. Akordio bidez ezarriko da, langileek 2020. urtearen itxierako duten egoera kontuan hartuta.

(*) Ehuneko 2rekin kalkulatu da, doikuntza linealik ezean. Behin-behinekoa da.

35. artikulua. Berdintasun Legea

Bi alderdiek adostu dute berdintasun-plana eta sexu-jazarpenaren eta laneko jazarpenaren protokoloak egin eta ezarriko dituztela.

36. artikulua. Aldi baterako laneko enpresen erabilera

Enpresak adierazi du ados dagoela aldi baterako laneko enpresen erabilera mugatzearekin, plantillaren ehuneko 10eko muga orokorrarekin, baina betiere behar bezala justifikatutako egoerarik ez badago eta lantegia egonkortuta badago plan estrategikoan adierazitako produktibitateari eta eraginkortasunari dagokienez.

Azken xedapenetako lehena. Hitzarmeneko lan-baldintzen aplikaziorik eza

Hitzarmen kolektibo hau sinatu duten aldeek, Saljoar, SAU enpresaren zuzendaritzak eta enpresa-batzordeak, beren gain hartzen dute bertan adostutakoa betetzeko betebeharra, eta, beraz, Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua ez aplikatzekoa, aldeek berariaz hala erabakitzen ez badute, behintzat.

Azken xedapenetako bigarrena. PRECO

Gatazka kolektiboak ebazteari dagokionez, bi aldeek, enpresako ordezkariak, sindikatu-ataleak eta enpresako zuzendaritzak onartu egiten dute Gatazka Konpontzeko Borondatezko Prozedu-rei buruzko lanbide arteko akordioa (PRECO/GKP). Adierazitako akordioa Confebaskek, ELAk, UGTk, CCOOk eta LABk sinatu zuten, 2000ko otsailaren 16an.