

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Lear Corporation Álava, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2019-2020-2021-2022 Lear Corporation Álava, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01003422012008.

AURREKARIAK

2020ko abenduaren 21ean aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2020ko abenduaren 14an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g artikulua –Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko 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.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2021eko martxoaren 9a

Arabako lurralde ordezkaria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

**Lear Corporation Álava SL enpresaren hitzarmena
2019., 2020., 2021. eta 2022. urteetarako****1. artikulua. Lurralde-eremua**

Enpresa-hitzarmen hau Lear Corporation Álava SL lantokiari aplikatuko zaio. Lantoki hori Gasteizen dago, Mercedes-Benz enpresaren Parke Industrialean.

2. artikulua. Funtzio-eremua

Enpresa-hitzarmen honetan azaltzen diren aginduek enpresaren eta Itun honen eraginpeko langileen arteko lan-harremanak arautuko dituzte.

Hitzarmen honetako akordioek, bertan azaltzen diren baldintza, eskubide eta betebeharrei dagokienez, gai horien inguruan ezarrita dagoen arau eta konpromiso oro (edozein izanik ere horien jatorria) baliogabetu eta ordeztuko du itun hau indarrean jartzen denetik aurrera.

3. artikulua. Langile-eremua

Enpresa-hitzarmen honek Lear Corporation Álava, SL enpresan lan egiten duen plantillako langile guztiak hartuko ditu eraginpean, baita goi-mailako teknikariak, unibertsitateko diploma-dunak, erdi-mailako teknikariak eta departamentuko buruak ere, arestian adierazitako langileei dagozkien soldata-arloko gai ekonomikoei dagokienez izan ezik.

4. artikulua. Denbora-eremua

Enpresa-hitzarmen hau sinatzen denean jarriko da indarrean; nolahi ere, ondorio ekonomikoek 2019ko urtarrilaren 1a arteko atzeraeragina izango dute. Hitzarmenak lau urte iraungo du, hau da, 2022ko abenduaren 31 arte.

Hitzarmen honen amaiera 2022ko azaroaren 1ean iragarriko da, eta esanbidezko akordioa lortu arte, hitzarmenaren edukiak indarrean jarraituko du.

5. artikulua. Enpresa zuzendaritzaren ahalmenak

Honako hauek dira enpresa zuzendaritzaren ahalmenak: langileak kontratatzea, fabrikatuko diren produktuak erabakitzea, programak, metodoak, prozesuak, produkzioarako bitartekoak ezartzea eta lana antolatzea. 1. paragrafoan aipatutako ahalmena murriztu gabe, langileen ordezkariak, besteak beste, orientatzeko, proposatzeko eta txostenak egiteko funtzioak izango dituzte, lana antolatzeari eta arrazionalizatzeari dagokionez, indarreko legeria betez (Langileen Estatutuaren 41. eta 64. artikulua).

6. artikulua. Erabateko kalitatea

Enpresan jarraitzeko funtsezko helburua lehiakortasuna haztea da, erabateko kalitatea lortzearen menpe dago, eta etengabeko hobekuntza eta aurrerapenean oinarrituta dago; horregatik, etengabeko hobekuntzako programen bitartez lortzen diren produktibitate-hobekuntzak berehala sartuko dira; nolahi ere, horrek langileari ez dio ahalegin fisiko handiagorik eragingo, ezta kalte ekonomikorik ere.

7. artikulua. Prestakuntza

Prestakuntza enpresaren funtsezko helburu bat da, eta enpresaren ustez, nahitaezkoa da erabateko kalitatea lortzeko; izan ere, langileen garapen pertsonalerako eta profesionalerako izango da.

Urtean automozioaren jarduerari lotutako bi prestakuntza-ikastaro emateko konpromisoa hartzen du enpresak, orduko 7 euro ordainduta lanalditik kanpo egiten badira eta langilearen norberaren urteko absentismoa ehuneko 7tik gorakoa ez bada, amatasunak eta kreditu sindikala alde batera utzita.

8. artikulua. Ordainsari gordinak

Honako hau hartzen da soldatatzat: langileak besteren kontura gauzatutako lan-zerbitzuen prestazio profesionalagatik jasotzen dituen lansariak (dirutan nahiz gauzatan).

Hitzarmen honetan biltzen diren lansari guztiak (dirutan) lansari gordintzat hartuko dira.

9. artikulua. Ordainsariak

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek I. eranskineko taulan ezarritako zenbatekoak jasoko dituzte ordainsari gisa, lan-unitatearen araberako ordainsari globalen kontzeptupean. Zenbateko horiek nominan ordainduko dira, honako ordainsari-kontzeptu hauetan banatuta:

- Oinarrizko soldata: I. eranskinaren arabera.
- Ordainsari osagarria: I. eranskinaren arabera.
- Borondatezko ordainsaria: I. eranskinaren arabera.

Kontzeptu horiek 14 pagatan ordainduko dira, hots, hilabete bakoitzean 12 paga arrunt eta bi aparteko paga uztailean eta abenduan.

10. artikulua. Antzinasun plusa

Plus hori normalean antzinasunagatik sariak deitzen zaienei dagokie, eta kategoriei eta lanean emandako bosturtekoei dagokien denboraldi bakoitzari (denboraldi horretan langileak ABLEan emandako denbora ere zenbatzen da, betiere etengabe jardun badu). Plus horren zenbatekoa Estatuko lanbide arteko gutxieneko soldataren ehuneko 5 izango da.

11. artikulua. Gau plusa

22:00etan hasi eta 06:00etan amaitzen den lanaldia hartuko da gaueko lanalditzat.

Txandakakoa izango da gaueko lanaldia edo txanda.

Produktzio-beharrengatik enpresak gaueko txanda egonkorra ezarri behar badu:

Hirugarren txandako gaueko lanerako (6,5 orduko lanaldia), berariazko ordainsari bat ezartzen da (gaueko lanaren plusa barne): 6,5 orduko gaueko lanaldia eguneko 8 orduren baliokidea izango da, guztira. Lanaldi-murrizketa duten langileek beren lanaldiaren zati proportzionalan egingo dute lan.

Bestalde, 7 orduko lanaldia duen hirugarren txandako gaueko lana atsedena emanez konpentsatuko da, astean poltsatxoko 2,5 ordu metatuz: ordu eta erdi, eguneko (betiere benetan lan egindako denbora bada). Lanaldi-murrizketa duten langileei ez zaie egungo ordutegia aldatuko; horrenbestez, gaueko lana ez zaie poltsako denborarekin konpentsatuko.

Lanaldia ordutegi-erregimen horretan egiten duten langileek orduko 16 euro gordinoko ordainsaria jasoko dute aparteko orduak egiten dituztenean, betiere Lear Corporation erakundeak hori egiteko eskatzen badu, aparteko premiak direla-eta.

Ordainsari hori urtero berrikusiko da, itundutako soldata-igoeraren neurri berean.

Aitzitik, gure bezeroak, MBEk, eskatzen badigu gaueko txanda oso bat —edo gaueko orduak dituen bat— ezartzeko, orduko 2,5 euroko gautasun-plusarekin konpentsatuko da.

Plus hori arratsaldeko txandaren barruan sartuko da, 22:00etatik 23:00etara. 2021eko urtarilaren 1etik aurrera 23:00etatik 24:00etara luzatuko da.

12. artikulua. Ordainsarien bilakaera

Hitzarmen hau indarrean egongo den urteetan, ordainsarien honako igoera hauek adostu dira hitzarmen honen eraginpeko langile guztientzat:

2019. urterako: ehuneko 1.

2020. urterako: 250 euro finkagarriko ordainsari lineala.

2021. urterako: ehuneko 1,5.

2022. urterako: ehuneko 1,8.

2022. urteko KPI (2023ko urtarrilean argitaratuko da) ehuneko 1,8tik gorakoa bada, enpresak aldea ordainduko du, eta taulak eguneratu egingo dira kontzeptu guztietan eta 2022. urtera arteko atzeraeraginarekin.

Ordainsari lineal kontsolidagarria 2021eko eta 2022ko apirilean ordaintzea.

Igoera horiek soldata-kontzeptuei eragiten diete kategoriaren arabera.

Bulegoko langileen soldatak, ondorengo urteetan, artikulua honetan ezarritako kopuruen arabera igoko dira.

13. artikulua. Laneratzeagatiko osagarria

Unean uneko sistemaren arabeko produkzioa dela medio, eta konpainia zuzendaritza ez ezik langileen legezko ordezkariak badakitelako absentismoak enpresako produktibitateari kaltea eragiten diola, laneratzeagatiko osagarria hitzartu da. Osagarri hori honela ordainduko da:

Urte bakoitzean 1.036,60 euro finko. Diru-kopuru hori finkatu ahal izango da eta 14 hileko soldatetan banatuko da.

Osagarri hori zuzeneko lan-eskuko langileei eta biltegiaren eraginpeko langileei dagokie; urtero berrikusiko da itundutako soldata-igoeraren neurri berean.

14. artikulua. Produktibitatearen batzorde paritarioa

Produktibitatearen batzorde paritarioa sortu da produktibitatea hobetzeari buruzko alderdiak aztertzeko.

Batzorde hori enpresan ordezkari duen sindikatu bakoitzaren ordezkari 1ek eta enpresako Zuzendaritzak izendatzen dituen 2 kidek osatuko dute.

15. artikulua. Produkzio pizgarriko aplikatu behar diren arauak

Honako arau hauek izango dira kontuan:

a) Sortutako batzorde paritarioak produkzioaren pizgarri- sistemaren inguruan egon litezkeen erreklamazioei erantzungo die.

b) Kronometraje-azterketak langileen delegatuen esku egongo dira.

c) Lan berriek ez dute eskakizun hori izango kronometratzen dituzten eta dagokien lan-metodoa ezartzen dieten arte.

Noizbehinkako eta iraupen laburreko lanen bat badago, Ingeniaritza Departamentuak eskakizun bat proposatuko du.

d) Ordu bateko edo gutxiagoko lanetan eragiketa kontrolik gabe egingo da.

e) Produkzioaren premiak direla-eta, lan kronometratu bat egiten ari den ekoizlea, lan hori eteten delako, denbora-kontrolik ez duen beste lan batera joaten bada, lan horri aurreko lanean lortzen ari zen jarduera bera aplikatuko zaio.

f) Erreklamazio-orriei gehienez 48 ordutan erantzungo zaie. Denboraldi horretan, langileak kontrolpean lan egiten jarraituko du, eta langileak arrazoi badu, aldea ordainduko zaio atzeraeraginezko ondorioekin.

g) Lanpostuetan poliki-poliki ezarriko dira lanerako metodoak eta argibideak.

16. artikulua. Ekoizpenagatiko osagarria

Ezartzen da zuzeneko lan-eskuko eta biltegiko langileek ekoizpenagatiko osagarria jasoko dute. Osagarri hori 896,19 euro finko eta gordinekoa izango da; kopuru hori finkatu ahal izango da eta 14 hileko soldatetan banatuko da.

Adierazitako ordainsaria urtero berrikusiko da, itundutako soldata-igoeraren neurri berean.

17. artikulua. Lanaldia

Hitzarmen hau indarrean egongo den urteei dagokienez, urteko lan-egutegia eta lantokia irekita egongo den lanaldi kopurua eta gure bezero Mercedes-Benz España enpresaren lanaldi kopurua eta egutegia bat etorriko dira.

Gure bezero Mercedes-Benz enpresak bere lan-egutegia argitaratu eta astebete igaro ondoren jakinaraziko die enpresako zuzendaritzak bertako langile guztiei konpainiako lan-egutegi ofiziala.

Mercedes-Benz enpresak egutegia aldatzen badu, gure lan-egutegia ere aldatuko dugu.

Urteko oporraldia egutegiko 30 egunekoa izango da, eta Mercedes-Benz enpresaren oporraldiarekin batera izango da.

Konpainiaren zuzendaritzaren eskumena izango da lanaldia antolatzea; horretarako, egin beharko diren lan-txandak ezarriko ditu, betiere gai horri buruz ezarritako legezko arauak errespetatuz uneoro. Horretaz gain, lanaldia nahitaez egokitu beharko da Mercedes-Benz enpresaren produkzioaren lanaldira.

Ogitartekorako hitzartutako denbora 15 minutu izango da, eta egiaz lan egindako denbora gisa zenbatuko da.

Produkzio-lanaldia 7 ordu eta 45 minutukoa da. Produkzio-denbora horretan antolamenduzko bi etenaldi daude, 10 minutukoa bakoitza. Gure bezero Mercedes-Benz enpresaren zerbitzu-premiak direla-eta, bi etenaldi horiek mugikorak izan daitezke.

Lear Corporation Álava, SL enpresako langileek 8 ordu izango dituzte norberaren gaietarako. Ordu horiek 24 orduko aurretiaz jakinarazita hartu ahal izango dituzte, betiere arrazoi hori dela-eta txanda bakoitzean bi langilek baino gehiagok hartu ez badute baimen hori. Baimen hori orduka hartu ahal izango da.

18. artikulua. Lan ordutegiak

Txandaka lan egiten duten langileek goizeko, arratsaldeko eta gaueko txandetan gauzatuko dituzte beren eginkizunak eta honako ordutegi hau izango dute:

Goizeko txanda: 06:00 - 14:00.

Arratsaldeko txanda: 14:00 - 22:00.

Gaueko txanda: 22:00 - 06:00.

19. artikulua. Malgutasuna

Lan-denbora antolatzeke malgutasuna.

1. Kontzeptua.

1.1. Bezeroaren premiek hori eskatzen badute, langileen ordezkariak enpresa Zuzendaritzarekin elkarlanean jardungo dute eta lan-txandak ezartzea adostuko dute; horretarako, egon litezkeen aukeren artean, alderdientzako errentagarritasun handiena duena hartuko dute.

1.2. Irizpide horrekin bat etorritz, ondoren aipatuko diren baliabideak erabili ahal izango dira. Baliabide horiek behin bakarrik aplikatuko dira, eta soilik Mercedes-Benz Vitoria enpresaren produkzio-programek eragindako aldaketen ondorioz badira. Horrek ez du inolaz ere esan nahi izango urteko lanaldia igo behar denik.

1.3. "Orduen egitura-poltsa" kontzeptua sortu da. Poltsa hori -18/+5 lanaldiren mugen barruan ibil daiteke, hitzarmenean jasotako banakako lanaldiaren oinarriarekiko.

2. Malgutasuna konpentsatzea.

2.1. Lan-egutegitik kanpo gaitutako egunetan lan egitea hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera konpentsatuko da 12. artikuluan itundutako igoerekin, honela:

2.1.1. Mercedes-Benz Vitoria enpresak ahalbidetzen baditu lanaldiak:

a) Ordu-poltsa negatiboa bada (-18tik +5ra).

Mercedes-Benz Vitoriaren aktibazioagatik berreskuratutako egun bakoitzeko, poltsa murriztu egingo da:

Hartzeko egun 1 + 6 ordu.

Hartzeko egun 1 + 65,65 euro.

b) Ekoizpen bereziko egoerarako (+5etik aurrera):

a) Larunbat goiza bada, langileak dirutan (131,3 euro gordin) edo denboran (2 egun) kobratu ahal izango du.

b) Egundun arrunta bada (astelehenetik ostiralera) langileak dirutan (92,92 euro gordin) edo denboran (2 egun) kobratu ahal izango du.

Ordu horiek ezin izango dira errekuperatu ez larunbat arratsalde eta gauetan, ezta igandee-tan eta jaiegunetan ere.

2.1.2. Mercedes-Benz Vitoria enpresak lanaldiak eteten baditu:

Langileak sortutako ordu-kredituekin errekuperatu ahal izango ditu, edo enpresarekin ados jarri ahal izango da egunak orduak sartuz kentzeko.

Hartzeko orduak eskaeraren hurrenkeraren arabera hartu ahal izango dira, eta norberaren gauzetarako egunaren modu berean erreferentzia eginez, aurreabisua izan ezik, artikulua honen kasuan 72 ordukoa izango baita.

Ordu-poltsa: langile bakoitzak gehienez 80 ordu metatu ahal izango ditu poltsan, eta muga hori gainditu ahal izango da urtean zehar. Langileak har daitezkeen orduen muga gainditzen duenean, ordu horiek nominan ordainduko dira hurrengo 12 hilabeteetan (salbuespen gisa, 18 hilabeteke epea ezartzen da, 2020an metatutako poltsatxorako). Langileek beren ordu-poltsatik orduak pasatzeko aukera izango dute, beren poltsa indibidualean sortuta dituzten orduak alde batera utzita.

Langileak poltsa bat eskatzen badu enpresaren formularioaren bidez (langilearentzako kopia eta guzti,) enpresak 7 eguneko epean erantzun beharko du. Baimena eman ezean, idatziz

erantzun beharko du enpresak, zergatik ukatu duen baimena arrazoituz. Poltsako saldoaren kopia emango zaie langileen ordezkariari.

3. Bederatzigarren ordua.

Halaber, gure bezero Mercedes-Benz Vitoria enpresak bederatzigarren ordua aplikatzen duenean (egiten badu) zerbitzua ematearren, itun hau sinatu duten alderdiek konpromisoa hartu dute hornitzeari ez uzteko. Ordu hori aplikatzearen ondoriozko baldintzak dagokionean negoziatuko dira.

MBE enpresak bederatzigarren ordua jartzen duenean, ordu bakoitzeko 20 euro gordinekin konpentsatuko da edo, bestela, denborarekin 2 x 1.

20. artikulua. Lan istripuagatiko edo lanbide gaixotasunagatiko osagarria

Lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren kasuan, aldi baterako ezintasunagatik langileak jasotako prestazioa osatuko da bajaran izan gabe soldata erreala arruntean itundutako zenbatekoaren ehuneko 100aren pareko zenbatekoa lortu arte behar den kopururaino.

Prestazio osagarri horren ondorioz denboraldi horretan langileak jasoko dituen soldata likidoak ez dituzte inolaz ere gaudituko enpresa-hitzarmen honen arabera eta ohiko lanaldian langile berari, konpainian egiten duen lan-jarduera egiaz eginez gero legezkiokkeen soldata likidoak.

21. artikulua. Gaixotasunagatiko edo lanetik kanpoko istripuagatiko osagarria

Gertakizun arruntengatik aldi baterako ezintasuneko kasuan enpresak osatuko du prestazio hori lehenengo baja-egunetik hogeita batgarrenera arte soldata errealean itundutako zenbatekoen ehuneko 75aren pareko zenbatekoa lortzeko behar den zenbatekoraino, eta adierazitako zenbatekoen ehuneko 100eraino hogeita batgarren egunetik Aldi baterako Ezintasuneko denboraldia amaitu arte.

22. artikulua. Baimenak eta lizentziak

Enpresak baimenen hasieraren zenbaketa egokituko du, indarrean dagoen legeria aplikatuz.

Langileak, behar adinako aurrerapenez jakinarazita, baimen ordainduak jasotzeko eskubidea izango du, erantsitako soldatataulen arabera, honako arrazoi hauek direla-eta:

1. Ezkontidearen heriotza: egutegiko bost egun, eta ordaindu gabeko beste hiru baimen-egun eskatu ahal izango ditu.

Gurasoen, aitagarreba-amagarreben, aitona-amonen, semealaben, biloben eta anai-arreben heriotza: egutegiko hiru egun.

2. Ezkontzako anai-arreben eta seme-alaben heriotza: egutegiko bi egun.

3. Hirugarren mailarainoko senide baten heriotza: langileak egun bat hartu ahal izango du bere ordu-poltsa erabiliz.

4. Bigarren mailara arteko odolkidetasunezko edo ezkontzako senideen gaixotasuna, ebakuntza edo ospitaleratzea eragiten duena, behar bezala egiaztatuta: bi egun natural.

Gaixotasunak gehiago 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.

5. Lehen mailako senideen ospitaleratze gabeko ebakuntza. egutegiko egun 1.

6. Desgaitasun fisikoa edo psikikoa duten seme-alabak dituzten langileek: Egutegiko bi egun seme-alaba horien kontsulta medikoetara joateko, betiere probintziatik irten beharra badago.

7. Emaztearen erditzea: bi lanegun. Ebakuntza egin behar izanez gero, egutegiko hiru egunetan luzatuko da epe hori.

8. Seme-alaben, anai-arreben edo aita-amen ezkontzagatik: egutegiko egun bat.

9. Langilearen ezkontzagatik: egutegiko hamazazpi egun. Ekoizpen- eta antolaketa-gorabehererek bide ematen badute, baimen hori ordaindu gabeko hamar egun gehiagoz luzatu ahal izango da. Enpresak baimen osagarri hori onartzen ez badu, zergatia jakinarazi beharko dio enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari.

10. Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: egun natural bat.

Artikulu honen 1., 2., 4., 7. eta 8. paragrafoen kasuan, lehen adierazitako epeak beste bi egun gehiago luzatu ahal izango dira gehienez, baldin eta langileak lurralde historikotik kanpo egin behar badu joan-etorria.

11. Mediku-kontsultak: Osakidetza Euskal Osasun Zerbitzuko espezialistek egindako osasun-kontsultara joateko, langileak behar duen denbora guztia, kontsulta-ordua eta lan-orduak bat baldin badatoz eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak bertaratze-egiaztagiria aurkeztu beharko dio enpresaburuari. Gainerako kasuetan, urteko hogeitau ordu ditu langile bakoitzak.

12. Lana eta familia bateragarri egitea: seme-alaba prematuroak izanez gero edo erditu ondoren ospitaleratuz gero, langileak egunean 2 orduko baimen ordaindu hartzeko baimena izango du egoerak irauten duen bitartean.

Erditzea ospitaleratzetzat joko da ondorio guztietarako.

Langileak nahi izanez gero, lanaldi-erditan banatu ahal izango dira artikulu honetako 4. eta 7. idatzi-zatietan azaltzen diren baimenak, betiere enpresaren produkzio-antolamenduan kalterik eragiten ez bada. Langileak ez du ahalmen hori izango probintziatik kanpo joan behar izateagatik baimena luza daitekeenean.

Artikulu honetan araututako baimenak eta lizentziak gertaera eragilea jazotzen den unean bertan hartu beharko dira. 4. idatz-zatian adierazten den kasuan, gaixotasun larriak irauten duen bitartean hartu beharko da baimena, eta aurreko paragrafoan ezarritakoa alde batera utzi gabe.

Halaber, Arabako Metalaren Hitzarmen Probintzialaren "Baimenak eta lizentziak" izeneko 22. artikuluan 11. puntuan ("Mediku-kontsultak") honako hau gehitu da: "Gainerako kasuetan, gehienez 20 ordu urtean, 1. mailako senideei laguntzea eta medikuntza pribatuko medikuei kontsulta medikoak egitea barne".

Arau horiek guztiak izateko bikoteei ere aplikatuko zaizkie; nolana ere, lizentzia bera ezin izango da izateko bikote gisa eta senar-emazte gisa erabili (esate baterako, ezkontzagatiko lizentzia).

Lanaldi-murrizketak egun osoen bidez metatzeko aukera ezartzen da, ekoizpenaren antolaketarekin bateragarria bada. Bateriaezintasunik izanez gero, enpresak edo langileak aukera izango du murrizketen eguneko sistemara itzultzea erabakitzeke, 15 egun lehenago jakinaraziz gero.

Gainerako baimenak, Langileen Estatutuaren eta indarreko legediaren arabera hartu eta emango dira.

Berdintasunaren lege berriaren arabera, baliatu ahal izateko hitzarmen honetan azaldu behar duten gainerako guztiak, itun honetan bilduta daudela ulertuko da.

23. artikulua. Ordena eta garbitasuna

Langileak arduratuko dira beren lan-lekua txukuntzeaz eta garbitzeaz.

Leku erkideak (jangela, prestakuntza-gelak, aldagelak, duxtak, komunak, korridoreak eta abar) txukun eta garbi edukitzeko eta behar bezala erabiltzeko konpromisoa hartuz erabiliko dituzte konpainiako langileak.

24. artikulua. Berme sindikalak

Delegatuek modu librean bete ahal izango dituzte dagozkien eginkizun sindikalak, lanorduetan, eta behar duten denbora erabiliz.

Kreditu sindikala erabiltzeko gutxienez 48 lanordu lehenago jakinaraziko da. Salbuespen gisa, epe hori txikiagoa izango da, baldin eta premia egiaztatzen bada.

Kreditu sindikala atal sindikal bateko kideen artean metatu ahal izango da urte naturalean (opor-hilabetea deskontatuta), hurrengo irizpidearen arabera. Eskubide horrek ez du zerikusirik atal sindikaleko kide kopuruarekin.

Ordezkarri sindikal berak segidako hainbat egun metatzeko aukera badu:

- Metatutako egunak baliatzeko baimena egun horiek baliatu baino hilabete bat edo 22 lanegun lehenago eskatuko da.

- Denboraldi berean ezin izango dute bi delegatuk baino gehiagok (guztiak kontuan hartuta) baliatu kreditu sindikala. (Delegatu sindikalak ere kontuan izango dira zenbaketa horretan).

Hurrengo hitzarmenen eraginpeko sektoreko langileek gehienez ere 4 ordu izango dituzte batzarretarako hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzean, lanordutzat ordainduko zaizkienak.

Sindikatu-atalak: gutxienezko afiliatu kopurua duten sindikatu atalek (25 eta 100 langile bitarteko ehuneko 10) urtean 4 ordu izango dituzte batzarrak egiteko beraien afiliatuentzat.

Delegatu sindikala: enpresak sindikatu-atal bakoitzeko delegatuak hilean 15 ordu izango ditu (25 eta 100 langileren artean ehuneko 10), bere sindikatu-eginkizunetarako.

25. artikulua. Laneko arropa

Enpresak langileen eskura jarriko ditu zereginak gauzatzeko behar dituzten laneko jantzi guztiak, enpresan lanean hasten diren unetik.

Enpresak bi arropa sorta (ematen den bakoitzean bi elastiko) emango dizkie urte bakoitzean zuzeneko lan-eskuko (MOD) langileei eta eskorgalariei. Halaber, langilearen lanposturako egindako arrisku-azterketaren arabera beharrezkoak diren babes-elementuak eta hotzetik babesteko elementuak emango dizkie. Arropa horiek apirilean eta urrian emango dira.

Ematen zaien arropa hori nahitaez erabili beharko dute.

26. artikulua. segurtasuna eta higiena

Enpresako mediku-zerbitzuek definitzen diren Lanpostuei osasun-azterketa bat egingo diete bi urtean behin, eta azterketa bat urtean behin, azterketaren arabera. Emaitzak interesdunei jakinaraziko zaizkie.

27. artikulua. Autobusa

Enpresak autobus-zerbitzu bat jarriko du langileen eskura.

28. artikulua. Gizarte-funtsa

Fondo hori delegatuek administratuko dute, eta egindako erabileraren berri emango diete Zuzendaritzari eta langileei. Fondo hori familia-kausa, eskola-kausa edo asistentzia-kausetarako laguntza gisa erabiliko da, eta honako kopuru honetako izango da:

Hitzarmena guztira: 2.500 euro urteko.

Horretaz gain, laguntza berezi gisa, enpresak, hilero, 30 euroko paga bat ordainduko dio ehuneko 33tik gorako urritasuna (egiaztatua) duen eta lan-jarduera ordaindua egiten ez duen seme-alabaren bat duen langileari, seme-alaba bakoitzeko.

Gizarte Funtsaren Funtzionamendu Erregelamendua eta Arauak dokumentuaren II. eranskinean jasotakoak aratzen du gizarte-funtsa.

29. artikulua. Lan-istripuetarako aseguru kolektiboa

Enpresa zuzendaritzak, Lear Corporation Álava, SL enpresaren izenean eta langileen ordezkaritzan, istripuen aseguru-poliza bat dauka hitzartuta aseguru-etxe batekin. Poliza horrek honako ezaugarri hauek ditu:

1. Lear Corporation Álava, SL enpresako langile guztiak daude aseguraturuta.
2. Konpainiako langileen zerrenda jakinaraziko zaio hileroko aseguru-etxeari.
3. Honako hauek dira polizan aseguraturuta dauden arriskuak: lan-istripuak edo lanbide-gaioxotasunak eragindako heriotza, ezintasun iraunkor absolutua eta ezintasun iraunkor osoa; 18.000 euro heriotzarako, eta 20.000, berriz, ezintasun iraunkor absolutuaren eta osoaren kasuetarako, adierazitako polizan arautzen diren baldintzen arabera. Zenbatekoak urteko poliza berritzean eguneratuko dira.
4. Langileen ordezkariek polizaren klausulak onartuko dituzte jasotzen dituztenean.
5. Aseguru-poliza kolektibo horrek ez du zerikusirik enpresak erantzukizun zibilerako daukarekin; hortaz, hari metatuko zaio.

30. artikulua. Kontratazioa

Etorkizunean, enpresa aldi baterako kontratazioak egiten hasten bada, zuzeneko lan-eskuko eta biltegiko langileen aldi baterakotasuna batuta ez da inoiz ere ehuneko 25etik gorakoa izango.

Lear Corporation Álava, SL langileen kopurua 50etik gorakoa bada, langileen ordezkaritzak eta enpresak berriro ere negoziatuko dituzte portzentaje horiek.

Aldi baterako ezintasunean egoteagatik enpresak langile baten lanpostua bete behar badu, betiere lanaldi osoz lan egiten badu, enpresako bitarteko kontratazioen bitartez egin beharko du.

Zuzeneko eskulana lehenengo sei hilabeteetan kontratatu ahal izango da, peoi kategoriarekin, eta denbora hori etenik gabe igaro ondoren, peoi-espezialista kategoriara igoko dira. Aldi horretan, lantokian Aldi Baterako Laneko Enpresan emandako denbora zenbatuko da. Gaur egun peoi espezialistaren kategoriarekin LEAn kontratatuta dauden langileak 3. mailako ofizialaren kategoriara igaroko dira 2021eko urtarrilaren 1ean.

Era berean, administrari-laguntzaile gisa diharduten langileak ofizial-kategoriara igaroko dira, lanean hasi eta handik sei hilabetera. Aldi horretan, Aldi Baterako Laneko Enpresan emandako denbora zenbatuko da.

Batzorde bat sortuko da lanbide-kategoriak aztertzeko, langileen legezko ordezkariek eta enpresako zuzendaritzak osatua.

31. artikulua. Txanda-kontratua eta erretiro partziala

Legezko baldintzak betetzen direnean, Lear enpresak erretiro partziala eskainiko du, aldi berean txanda-kontratua sinatuz, honako baldintza hauen arabera:

Aldeek batzorde bat eratuko dute urte bakoitzeko lehen hiruhilekoan, uneko urtean legezko baldintzak betetzen dituzten langileei planta-mailan nola aplikatu erabakitzeko.

Lege- edo arau-aldaketen kasuan, aldeek aztertuko dute zer eragin izango duten konpromisoa betetzean, eta dagozkion akordioak hartuko dituzte. Zehazki, eta 20/2018 Errege Lege Dekretuan manufaktura-industriarako ezarritako araubide iragankorrari dagokionez, aldeek ikusiko dute hura indarrean dagoen bitartean hura balia dezaketen pertsoneri aplikatuko zaiela.

32. artikulua. ABLE

Lear Corporation Álava, SL enpresaren ezaugarri bereziak eta produkzio-plantillan neurriak ezartzeak dagokionez, Mercedes Benz enpresaren MIXean duen eragina direla medio, ABLE bidezko kontratuetarako gehienezko denbora ezarri da. Denbora hori 12 hilabetekoa izango da.

33. artikulua. San Prudentzio Lan Fundazioa

Enpresak bermatzen du San Prudentzio Lan Fundazioaren zerbitzuak eskaintzea.

34. artikulua. Barne-sustapenak

Enpresako barne-sustapenak arautzea:

1. Egin beharreko sustapenak iragarki-taulan iragartzea.
2. Aste bateko epea ematea izena emateko.
3. Izena eman dutenei elkarrizketa pertsonala egitea.
4. Hautatutako langileen eta sustapenerako arrazioen berri ematea delegatuei.

35. artikulua. Laneko aukera-berdintasunari dagozkion helburuak

Hitzarmen honetako sinatzaileek adostuta, aukera berdintasun sistematiko eta planifikatua lortzeko, Langileen Estatutuaren 85.1 artikulua eta Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45.1 artikuluan xedatutakoaren arabera, helburu hauek ezartzen dira laneko aukera-berdintasunari dagokionez:

- a) Bai gizonek bai emakumeek aukera berdinak izan behar dituzte enpleguan, prestakuntzan, sustapenean eta lana garatzerakoan.
- b) Gizonek eta emakumeek soldata berdina izan behar dute lan berdina egiten badute, bai eta berdintasuna gainerako enplegu-baldintza guztietan ere.
- c) Lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat zein gizonentzat egokiak izateko moduan bideratzea.

Azken xedapenak

1. Hitzarmen hau ezin izango da banan-banan interpretatu eta aldatu, baizik eta modu globalean egingo da, arau guztien oreka gordez. Horren ondorioz, ezin izango da bertako klausula bakar bat ere aldatu eta interpretatu adostutako guztiaren osotasuna kontuan izan gabe.
2. Hitzarmen hau interpretatzeko batzorde misto bat eratzten da. Hitzarmenaren sinatzaileek eta enpresako Zuzendaritzaren ordezkariak osatuko dute batzorde hori.
3. Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orori dagokionez, Langileen Estatutuan, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan, Arabako Siderometalurgiaren Hitzarmen Probintzian eta indarrean dauden eta aplikatu daitezkeen legezko gainerako xedapenetan ezarritakoa hartuko da kontuan. 1.

Lear Corporation Álava, SLren enpresa hitzarmena, 2020ko abenduaren 14koa**I. eranskina****Lear Corporation Alava SLren gizarte funtsa**

Funtzionamendu-erregelamendua eta -arauak.

Gizarte funtsaren helburua.

Lear Corporation Álava, SL enpresaren hitzarmeneko 28. artikuluan jasotzen den gizarte-funtsaren espiritua enpresa horretako langileei diru-laguntza ematea da.

Gizarte Funttsaren zenbatekoa.

Enpresa hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzean 2.500 eurokoa izango da, eta horri gehitu behar zaizkio aurreko urteetako soberako kopuruak, halakorik bada.

Administrazioa

Gizarte-funts hori langileen legezko ordezkariak administratuko du, eta egindako erabilerearen berri emango die Zuzendaritzari eta langileei.

Gizarte-funts horretara bideratzen den dirua Lear enpresako zuzendaritzaren tutoretzapean dago, baina hark ezin ditu laguntzak ordaindu langileen legezko ordezkariaren alde aurreko baimenik gabe.

Fakturak dagozkion urtekoak izan beharko dute, eta abenduaren 31n balioa galduko dute; hori dela-eta, interesdunek hil bakoitzaren 15a baino lehen eman beharko dizkiete delegatuei (hilaren barruan kobratu nahi bada), edo abenduaren 15a baino lehen (urtearen amaieran kobratu nahi bada).

Dagokion urteko abenduaren 15etik abenduaren 31ra bitarte egindako fakturak urtarrilaren 14a baino lehen emango dira.

Langileen legezko ordezkariak hilero argitaratu beharko ditu, iragarki-taulan, langile bakoitzak jasotako zenbatekoak eta laguntza horiek eskatu dituzten langileen kopurua.

Horrez gain, eskatzen duten guztietan, langileek eskubidea izango dute laguntzak nork jaso dituen ikusteko eta eskatu dituen langile bakoitzak jaso ditzakeen gehieneko kopuruak errespetatzen diren jakiteko.

Araudia.

Laguntzak jasotzeko betekizunak:

1. Laguntzak jasotzeko eskubidea egiaztatzen duten fakturak edo agiriak aurkeztea (familia-liburua), betiere urte naturalaren barruan.

2. Dokumentazioa hil bakoitzaren 15a baino lehen eman beharko zaie delegatuei (jaso beharreko kopurua hilabete horretako nominan ordain dadin). Horrez gain, fakturak urte-amaieran aurkeztu ahal izango dira, betiere deskribatutako eskakizunak betetzen baldin badira.

Laguntzak:

1) Seme-alaben jaiotza 100 euro. Arrazoi hauetakoren batengatik lan-kontratuak eteten zaizkien lankideak:

1. Amatasun baja.
2. Seme-alabak zaintzeko eszedentzia.

Kopuru hori lehen nominan jasoko dute, enpresara itzultitakoan.

2) 2. Seme-alabengatik laguntzak: 75 euro. Dagokion urtean urte 1 eta 18 bitarte betetzen dituzten seme-alabak dituzten langileek jaso ahal izango dituzte.

1. eta 2. ataletarako, bi gurasoak enpresako langileak badira, laguntzak bikoiztu egingo dira.

Gastu medikuetarako laguntzak, langileen urte 1 eta 18 bitarteko seme-alabak barne, baita adinez nagusi izanik langabezia prestaziorik gabe dauden eta gurasoen etxean bizi direla egiaztatzen dutenak ere, betiere egiaztatzen duten bizilekua Lear Corporation Álava enpresako langilearena bada (nahitaezko betekizuna, langabezia-txartela, eta errolda-ziurtagiria). Laguntza ehuneko 15ekoa izango da (100 eurokoa gehienez), hauetarako:

a) Mediku espezialistaren kontsultara joatea.

b) Kontsulta horietatik eratortzen diren beste gastu batzuk: betaurrekoak, lentilak, audifonoak, odontologia-aparailuak, azterketa medikoak, ortopedia, etab.

c) Fisioterapia-saioak, fakturaren ehuneko 100.

d) Medikamentuak: botikariak adierazi beharko du faktura medikamentuei baino ez dago-kiela.

Hizkuntzetarako laguntzak: matrikularen ehuneko 50; 100 euro gehienez.

Egin beharreko ikastaroaren eta langilearen datuak jasotzen dituen matrikularen fotokopia sinatu eta zigilatua. Ikastaro horiek zentro ofizialetan emandakoak izan behar dute.

Langile bakoitzak gehienez ere, 150 euro jaso ahal izango ditu.

Azken xedapenak

Gizarte-funts honen erregelamendua langileen legezko ordezkariak baino ezin izango du aldatu.

Enpresan ordezkari bat duen sindikatu bat baino gehiago badago (langileen delegatuak), erregelamendu honen ataletako edozeinen aldaketa aho batez egin beharko da, eta, ezin bada, nahitaezkoa izango da gaia langileen batzar orokorrera eramatea.

Deskribatutako laguntzetara bideratutako kopuruak, baita urgentziaz adosten direnak ere, eskatzen diren unean dirua egotearen mende geratzen dira, eta lehentasuna emango zaie gastu medikoetarako edo sorospen-izaerarekin eskatzen direnei.

II. eranskina. Lear Corporation Alava SL enpresaren soldata-etaulak

2019ko soldatak (ehuneko 1eko igoera)

Lantegia										Bulegoak									
Kategoriak	Oinarz. soldata 2018	1,00%	Oinarz. soldata 2019	Orainz. osagarria 2018	1,00%	ordaina osagarria 2019	ordaina bonordatua 2018	1,00%	Bonord. osag. 2019	Kategoriak	Orainz. soldata 2018	1,00%	oh. soldata 2019	ordaina osagarria 2018	1,00%	ordaina osagarria 2019	bonord. ordain. 2018	1,00%	bonord. ordain. 2019
2. mailako ofiziala	33,58	0,34	33,92	16,56	0,17	16,73	14,38	0,14	14,52	Tecnico/a organitz.	39,07	0,39	39,46	16,83	0,17	17,10	5,40	0,05	5,45
3. mailako ofiziala	33,47	0,33	33,80	11,63	0,12	11,75	15,21	0,15	15,36	Analista Labor 1	38,29	0,38	38,67	16,61	0,17	16,77	6,48	0,06	6,54
Peoi espezialista	33,47	0,33	33,80	11,63	0,12	11,75	15,21	0,15	15,36	Auxiliar administratiboa	36,37	0,37	37,24	14,76	0,15	14,91	8,73	0,09	8,82
Peoia	26,24	0,26	26,50	8,87	0,09	8,96	19,91	0,20	20,11										

6/10/21

1/1

2019ko soldatak.xls