

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Tauxme, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2020-2021-2022 Tauxme, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01002292011995.

AURREKARIAK

2021eko irailaren 6an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2021eko apirilaren 15ean sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, 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.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko lan hitzarmen eta akordio kolektiboaren eta berdintasun planen erregistro Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2021eko urriaren 8a

Arabako lurralde ordezkaria

MARIA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Tauxme SA**Hitzarmen kolektiboa
2020., 2021. eta 2022. urteak**

— I. kapitulua —

1. artikulua. Aplikazio-eremua

Hitzarmen honek Tauxme enpresako langileei eragingo die, baldin eta enpresaren funtzio-eremuaren barruan badaude eta Araban nahiz kontratatutako lanak egiten diren lantegietan lan egiten badute.

2. artikulua. Indarrean hasia eta iraupena

Hitzarmen hau 2020ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean eta 2022ko abenduaren 31n amaituko da, lan agintaritzak argitaratzen duen eguna edozein izanik ere. Epe hori igarotakoan, iragarritzat joko da hitzarmenaren amaiera, legezko ondorioetarako.

3. artikulua. Xurgatzea eta konpentsatzea

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo unitate zatiezina eratzten dute, eta aplikazio praktikoari begira, urte osoei erreparatuko zaie, orokorrean.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek sektorean dauden guztiak xurgatu eta konpentsatuko dituzte hitzarmena indarrean jartzen den unetik, kontzeptuen izena, izaera eta jatorria edozein delarik ere.

Beste eremu batzuetako hitzarmenen, arbitraje-erabakien edo aplikazio orokorreko legezko xedapenen indarrez hitzarmen honen indarraldian ezartzen diren kontzeptu ekonomikoetan edo beste edozein kontzeptutan egiten diren igoerek —haiek oro har eta urteko kopurua kontuan hartuta— hemen itundutakoak gainditzen badituzte soilik izango dute eragina hitzarmen honetan. Hala ez bada, xurgatu eta konpentsatu egingo dira, eta hitzarmen honek bere baldintzekin iraungo du, kontzeptu ekonomikoak ezertan aldatu gabe.

4. artikulua. Ordaintzeko modua

Enpresak bere langileen soldatak ordainduko ditu banku tansferentzia erabiliz, bankuen edo aurrezki-kutxen bitartez.

5. artikulua. Itundutako errendimenduak

Hitzarmen honetan ezarritako lansariak hitzarmen honen eraginpeko langileek betetako errendimendu normal eta egokiei dagozkie.

6. artikulua. Arau osagarriak

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den eta hitzarmenaren edukiarekin kontraesanean ez dagoen orori dagokionez, une bakoitzean aplikatzekoak diren legezko xedapenetan xedatutakoa beteko da. Metalaren sektoreko industriaren, teknologiaren eta zerbitzuen estatuko hitzarmena (CEM), lanbide-taldearen edukiaren eta definizioaren lanbide-sailkapena arautzen duena, aplikatzen jarraituko da.

Era berean, faltak eta zehapenak zehazten dituen Metalaren sektoreko industriaren, teknologiaren eta zerbitzuen estatuko hitzarmenean araututako diziplina-araubidea enpresa horri aplikatzen jarraituko zaio.

7. artikulua. Langilearen aurreabisua

Enpresan lan egiteari borondatez utzi nahi dioten langileek nahitaez etorri behar dute enpresara bertara horren berri ematera, eta honako aurreabisu-epe hauek bete behar dituzte:

- a) 5., 6. eta 7. lanbide-taldeak: hamabost egun.
- b) 3. eta 4. lanbide-taldeak: hilabete.
- c) 1. eta 2. lanbide-taldeak: bi hilabete.

Aldez aurretik jakinarazteko betebeharrak ez betetzeak eskubidea emango dio enpresari aurreabisuko atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneroko soldataren zenbatekoaren balioa den kopurua kentzeko langilearen kitapenetik.

Langileak lana bere borondatez utzi nahi duela idazki bidez jakinarazi behar du itundutako aurreabisua egiaztatzeko, eta enpresak aipatutako idazkiaren kopia jaso izana sinatuko du, jaso duen data zehaztasun osoz adierazita.

— II. kapituluak —

8. artikulua. Lanaldia

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoak urteko lanaldi honi dagozkio:

- a) 1.727 presentzia-ordu 2020rako.
- b) 1.719 presentzia-ordu 2021erako.
- c) 1.711 presentzia-ordu 2022rako.

Lanaldi horren zehaztapen praktikoa lan-egutegietan gauzatuko du enpresa-zuzendaritzak. Horietan adieraziko da zer opor-egun finkatzen dituen enpresak eta zer egun geratzen diren langileek erabakitzeko.

Lanaldiaren ohiko ordutegia 06: 00etatik 14:00etara izango da, astelehenetik ostiralera, lantegi-ataleko langileentzat.

Bulegoetako langileen ohiko ordutegia 8 orduko lanaldi zatitua izango da 7:30etik 18:30era, ostiraletan izan ezik. Ostiraletan 7 orduko lanaldi malgua egingo da, 7:00etatik 14:30era, uztai-lean eta abuztuan bezalaxe (udako lanaldia).

Bulegoen ordutegi malgu hori orokorrean definitu da aurreko paragrafoan, eta berariazko dokumentu batean jasoko da, alderdiek sinatuko dutena (enpresak eta enpresa-batzordeak).

9. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden langileek urtean egutegiko hogeita hamar eguneko oporraldi ordaindua izango dute.

Enpresak urteko lan-egutegian finkatuko ditu urteko oporraldiak. Haiek abuztuan hartuko dira lehentasunez, eta hamabost egun gutxienez jarraian hartu beharko dira.

Legokiekenez batez besteko zatia jasotzeko eskubidea izango dute urtearen joanean enpresan sartu edo enpresa uzten duten langileek.

Opor-garaian, ahal den heinean abuztuan hartzekoa izanik, alderdiek behar den guztietan bezeroenganako zerbitzuari eusteko lan-taldeak osatzea hitzartu dute.

10. artikulua. Aparteko orduak

Laneko arau orokor gisa, ez dira aparteko orduak egingo. Hala ere, ezinbestekoa denean, ezbeharren prebentziorako beharrezkoa denean eta ezusteko absentziak, puntako produkzio-aldiak, txanda aldaketak, edo jardueraren izaeragatik ondorioztatutako bestelako zirkunstantziak tarteko direnean, lanaldia aurreikusitako legezko mugen barruan handitu ahal izango da egoera horiei aurre egiteko.

Aparteko ordu horiek hitzarmen honetako I. eranskinean lanbide-kategoria bakoitzerako zehaztutako orduko soldata-kontzeptuaren arabera ordainduko dira, honako balio hauen arabera:

- a) Lanegunean egindako orduak, I. eranskinean zehaztutako orduko soldataren balioaren gaineko ehuneko 75.
- b) Jai-egunetan egindako orduak, I. eranskinean zehaztutako orduko soldataren balioaren gaineko ehuneko 100.

Langileek, horrela nahi badute, aukera izango dute aparteko ordu horiei dagokien ordain-sariaren ordean atsedeen-orduak hartzeko, 1,33 ratioaren arabera.

11. artikulua. Soldata-igoera

Hitzarmen hau indarrean dagoen urteetan, honako soldata-igoera hauek aplikatuko zaizkie hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileei:

2020. urterako, 2019ko abenduaren 31n egiaztatutako 1. eranskineko urteko soldata gordinari urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko zaion soldata-igoera 2019ko Estatuko KPI erreala (ehuneko 0,80) izango da.

2021. urterako, 2020ko abenduaren 31n egiaztatutako 1. eranskineko urteko soldata gordinari urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko zaion soldata-igoera Estatuko 2020ko KPI erreala gehi ehuneko 0,80 izango da, eta ehuneko 0,30eko igoera efektiboa eragingo du.

2022rako, 2021eko abenduaren 31n egiaztatutako 1. eranskineko urteko soldata gordinari urtarrilaren 1etik aurrera aplikatu beharreko soldata-igoera finkoa Estatuko 2021eko KPI erreala izango da. Goragokoaz gain, eta izaera aldakorrarekin, igoera finkoari ehuneko 2raino gehitu ahal izango zaio, lantegiko langileen jarduera-hobekuntza kolektiboen (geldialdi-orduak) eta absentismoaren arabera.

Osagarri aldakor hori kalkulatzeko modua berariazko dokumentu batean jasoko da, eta alderdiek (enpresak eta enpresa-batzordeak) sinatuko dute.

— III. kapitulua —

12. artikulua. Ordainsariak eta kalte-ordainak

Hauek dira hitzarmen honetako ordainsariak eta kalte-ordainak:

I. Ordainsari-kontzeptuak:

a) Hitzarmeneko soldata.

b) Osagarriak.

1. Gaueko plusa.

2. Aparteko orduak.

3. Aparteko ordainsariak.

4. Oporrak.

5. Finkapen-plusa.

II. Kalte-ordainen kontzeptuak:

a) Soldataz kanpoko plusa.

b) Dietak eta bidaiak.

Hitzarmen honen alderdi sinatzaileek itundutakoaren arabera, soldaten egitura aldatuko da, aurreko hitzarmenean (honek ordezkutzen duena) araututako kontzeptuen izen-zerrendari dagokionez. Hori horrela, hitzarmeneko soldataren kontzeptuan ordainduko da hitzartutako oinarritzko ordainsaria. Kontzeptu hauek bilduko ditu ordainsari horrek: oinarritzko soldata eta jarduerako plusen osagarriak, pizgarriak, ordaintzekoak diren jai-egunak. Gainerako kontzeptuak egoera pertsonalen edo egoera espezifikoaren ondorioz sortutakoak dira, hala nola, gaueko laneko plusa, aparteko orduak, finkatze-plusa, soldataz kanpoko plusa, dietak, bidaiak eta oporrak.

13. artikulua. Hitzarmeneko soldata

Hitzarmenaren aplikazio-eremuaren barruan dauden langileen hitzarmeneko soldata I. eranskinen, soldata-taula izenekoan, lanbide maila bakoitzarentzat zehazten dena izango da. Ordainketa urtean 14 pagatan banatuko da; haietatik 12 hilerokoak izango dira eta beste biak, aparteko lansariak, uztailean eta abenduan ordainduko dira.

14. artikulua. Finkatze-plusa

2001. eta 2002. urteetako hitzarmenaren eduki-arauen arabera sorrarazitako antzintasuna (2002ko abenduaren 31ra arte) 2003ko urtarrilaren 1az geroztik finkapen-plusa bilakatu zen. Plus hori hileror sorrarazitako da (aparteko lansariak izan ezik), eta bosturtekoak eta haien kopuruen taulak desagertuko dira.

Plus horren zenbatekoa urtero eguneratuko da, soldatak eguneratzerakoan aplikatzen den berrikuste-indize berarekin.

Finkatze-plusak osagarri pertsonalaren izaera du soilik, eta lan-harremanaren iraupen bera izango du.

Aurreko plusaz gain, enpresako plantillan gutxienez 5 urteko antzintasuna duten hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei ordainsari bakar bat ordainduko zaie enpresan jarraitzeagatik. 2018an, ordainsari hori 675,61 eurokoa izan zen, eta, 2023ko apirilean egin beharreko hurrengo ordainketarako, Estatuko 2018. eta 2022. urteen arteko KPIaren baturaren adinako koefizientearekin eguneratuko da.

Bost urteko antzintasuna ez duten langileen kasuan, paga horiek sorrarazten diren unean Enpresan egondako denborarekiko proportzionala den kopurua ordainduko zaie.

Borondatezko eszedentzian emandako denbora ez da plus horren sortzapenean kontuan hartuko.

15. artikulua. Gaueko laneko plusa eta ohiko lanorduetatik kanpo eginiko lanaldiaren plusa

22:00etatik 6:00etara bitarte lan egiten duten langileek 6,35 euroko osagarria jasoko dute egiaz lan egindako lanaldi oso bakoitzeko.

Ohiko lanaldia 6:00etatik 14:00etara izanik, produkzioko beharrak direla-eta arratsaldeko lanaldian lan egiten duten langileek hilean 200 euroko osagarria jasoko dute, edo horren zati proportzionala dagozkien egunengatik. Formalki laneko bi txanda ezartzen direnean, izan aldi baterako izan modu iraunkorrean, osagarri hori aplikatzeari utziko zaio.

16. artikulua. Aparteko ordainsariak

Uztaileko eta Gabonetako aparteko ordainsarien zenbatekoak I. eranskineko soldata-taulan lanbide-kategoria bakoitzerako zehaztutako hitzarmeneko soldata deritzon kontzeptua 14rekin zatituta lortzen dena izango dira.

Seihileko bakoitzean enpresan sartzen diren edo hura uzten duten langileek modu proportzionalan jasoko dute seihileko horretan egindako lanari dagokion ordainsari-zatia.

Gaixotasunagatiko edo laneko istripuagatiko baja-epeak aparteko ordainsari horiek jasotzeko denbora-zenbaketan lan egindako denboratzat hartuko dira.

17. artikulua. Soldataz kanpoko plusa

Soldataz kanpoko plusa 8/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 147 artikuluan aurreikusitako kontzeptuei dagokie. Hain zuzen, kalte-ordainen kontzeptu hauek hartzen ditu barne: dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina, tresna edo erreminten higadurak, joan-etorriek eragindako gastuak, laneko arroparen garbiketa, eta kalte-ordaina edo gehikinen konpentsazioa dagokien antzeko beste batzuk. Nahikoa da kontzeptu horietatik bat agertzea aipatutako plusa jasotzeko eskubidea izateko.

Soldataz kanpoko plusa hileror sorrarazitako da eta enpresaren lan-egutegiaren arabera hilean egin beharreko lanaldiaren arabera izango da; plusaren zenbatekoa I. eranskinean ezarritakoa izango da, eta 12 hilekoetan banatuko da, izan ere, aparteko ordainsarrietan ez da sorrarazitako.

18. artikulua. Dietak eta bidaia-gastuak

Bidaia-gastuengatik jasoko diren zenbatekoak 3. eranskinean adierazitakoak izango dira, eta honela banatuko dira:

A) Dieta bakarra eta egun berean hauek egiteko: gosaria, bazkaria eta afaria.

Enpresaren beharizangatik eta enpresak hala eskatu duelako, langileak bere ibilgailuarekin bidaiatu behar badu, 0,30 euro jasoko du kilometroko.

B) Muntatze-lanak egiten direnean, aurreko dieta bakarra langilearen kategoriaren orduko soldataren ehuneko 30 igoko da, I. eranskineko soldata-taulan ageri den izen bereko kontzeptuarekin bat etorrira.

— IV. kapitulua —

19. artikulua. Langileen mugigarritasuna

Enpresaren barneko mugigarritasun funtzionalak ez die kalterik eragingo langile bakoitzaren eskubide ekonomikoei eta lanbide-eskubideei. Mugigarritasun funtzionalerako muga bakarrak bi hauek izango dira: dagozkien eginkizunak betetzeko behar dituzten titulazioena, eta lanbide-talde jakin bateko kide izatearena.

Aurrekoa gorabehera, premiarik sortuz gero, langile guztiei agindu ahal izango zaie goragoko mailako lanak egiteko, eta, kasu horretan, lanpostu berriari dagokion soldata izango dute. Aldaketa eragin zuen arrazoiak amaitzen denean, langileak aurreko lanpostura itzuliko dira berriro.

Goragoko kategoriako lanak egitea urte batean sei hilabete baino gehiago luzatzen bada edo bi urtetan zortzi hilabete baino gehiago, langileak enpresa-zuzendaritzari lanbide-sailkapen egokia eskatu ahal izango dio, baita igoerei dagokienez aplikatuko diren arauetan aintzat hartzea ere. Kasu guztietan, goragoko kategoriako lan horiek segidako 18 hilabete baino gehiagotan egiten baditu, betetzen duen lanpostuari dagokion kategoriakoa izango da langilea automatikoki.

20. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Jarraian azaltzen diren arrazoientatik, ordaindutako baimenak hartzeko eskubidea izango du langileak, I. eranskinean (soldata-taula) zehaztutakoaren arabera eta betiere behar besteko aurrerapenez jakinarazita:

1. Gurasoen, aitagarreba-amagarreben, aitona-amonen eta ezkontzako aitona-amonen, seme-alaben, biloben eta anai-arreben heriotzagatik: 3 egun natural.

Ezkontidearen heriotzagatik: egutegiko 5 egun; ordaindu gabeko 3 baimen-egun gehiago eskatu ahal izango ditu.

2. Koinatu-koinaten eta iloben heriotzagatik: 2 egun natural.

3. 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.

4. Seme-alaba urritu fisiko psikikoak izateagatik: egutegiko 2 egun seme-alaba horien kontsulta medikoa egitera joateko; betiere, horrek probintziatik kanpo ateratzea eskatzen badu.

5. Amatasun- eta aitatasun-baimenek legeriak une bakoitzean ezartzen dituen iraupena eta baldintzak izango dituzte. Hitzarmen hau idazterakoan, baimen horiek 16 astekoak dira.

6. Seme-alabak, anai-arrebak edo aita-amak ezkontzeagatik: egutegiko egun bat.

7. Langilea bera ezkontzeagatik: 17 egun natural.

8. Etxez aldatzeagatik: egutegiko egun bat.

Artikulu honen 1., 2., 3., 5., eta 6. puntuetako kasuetan, lehen adierazitako baimenak gehie-
nez ere beste 2 egun gehiagotan luzatu ahal izango dira, langilea bizi den probintziatik kanpoko
bidaiak egin behar baditu.

9. Mediku-kontsultak: langileak behar duen denbora guztia izango du Osakidetza-Eus-
kal Osasun Zerbitzua edo haren baliokidea beste erkidego batzuetako espezialisten medi-
ku-kontsultara joateko, kontsulta-ordua eta lan-orduak bat baldin badatoz eta kontsulta hori
medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak aldeztu aurretik medi-
ku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio enpresaburuari. Gainerako kontsulta
medikoko kasuetan, urtean gehienez 16 ordu hartu ahal izango dira. Mendeko pertsoneri (ezkon-
tidea, gurasoak eta seme-alabak) mediku-kontsultetara laguntzeko orduak 16 orduko gehieneko
kopuru horretan sartzen dira.

10. Artikulu honetan onartzen diren eskubideak izateko bikoteei ere aplikatuko zaizkie, be-
tiere, udal-erregistro ofizialean behar bezala inskribatuta badaude. Orobat, hiru urtean gutxienez
elkarrekin bizi direla egiaztatzen duten bikoteei ere aplikatuko zaizkie eskubideok.

21. artikulua. Eszedentziak

Borondatezko eszedentziako egoeran dauden langileak —egoera horretarako legezko
baldintzak beteta— egoera amaitutakoan beren lanpostura itzuli ahal izango dira. Aldi berean
bi langilek bakarrik baliatu ahal izango dute eskubide hori.

22. artikulua. Aldi baterako ezintasunagatiko (AE) prestazioak

Gaixotasunen eta istripuen kasuan, enpresak honela osatuko ditu Gizarte Segurantzak eman-
dako prestazioak:

a) Lan-istripua edo "in itinere" istripua: ehuneko 100 osatuko dira hitzarmenean hitzartutako
eta erantsitako soldata-tauletan jasotako ordainsariak, istripua eragin duen gertaera izandako
egunetik aurrera; egoera horretarako aurreikusitako legezko muga 18 hilabetekoa izango da.

b) Gaixotasun arrunta edo lanekoa ez den istripua: ehuneko 75 osatuko dira hitzarmenean
hitzartutako eta erantsitako soldata-tauletan jasotako ordainsariak, gertaera eragilea izandako
egunetik aurrera; muga bajako 18 hilabetekoa izango da. (Kontuan izan behar da, 16. artikulua
arautzen duenari jarraituz, egiaz jasotako osagarria ehuneko 89,3koa dela).

Gaixotasunaren ondoriozko bajek ospitaleratzea eskatzen badute, osagarria ehuneko
100ekoa izango da, baja eragin duen gertaera izan den egunetik hasita. Kasu guztietan, bajako
30. egunetik aurrera, ehuneko 100koa izango da osagarria.

Aurreko kasu guztietan, osagarriak aldi baterako ezintasuneko baja hartutako egunaren
aurreko hilabeteko kotizazio oinarriaren gainean kalkulatu dira, eta langileak honako arau
hauek bete beharko ditu:

1. Gaixotasuna, lanetik kanpoko istripua edo "In itinere"

Gutxienez telefono bidez jakinaraziko dio Langileen Departamentuari lanera ez dela joango,
eta abisua bere lanaldia hasi baino ahal den aurrerapen handienarekin egingo du, edo, ezi-
nezkoa bada, lanaldiaren lehenengo 3 orduetan.

Prestazioak bajaren egiaztagiri medikoa egiten denean bakarrik emango dira; egiaztagiria
enpresari eman beharko zaio lehenengo 3 egunetan, eta baita egiaztapen-partea ere. Epe hori
amaitutakoan egiten bada, osagarria eskuratzeko eskubidea une horretatik aurrera bakarrik
izango da, ezinbesteko arrazoiaren ondorioz aurreikusitako epean baja aurkeztea ezinezkoa izan
den kasuetan izan ezik; kasu horiek aztertu egingo dira.

2. Laneko istripua.

Alderdi negoziatzaileek beharrezkotzat jotzen dute langileei nabarmentzea eta gogoraraztea ezinbestekoa dela lanean babes pertsonalerako neurriak behar bezala erabiltzea.

Lan-istripuen aseguru-etxeko mediku-zerbitzuek baja ematen dutenean, langileek lehenbait lehen jakinarazi beharko dute horren berri eta ahal den heinean norberak aurkeztu beharko du.

Hitzartutako osagarriak jaso ahal izateko laneko istripuak Tauxme SA enpresarentzat zerbitzuak ematen diren bitartean gertatu beharko du.

3. Kalte-ordaineko osagarriak jasotzea.

Interesatuen portaeran gorabeherarik gertatzen ez baldin bada, hitzartutako osagarriak enpleguaren kontuan ordainduko dira, haren nominarekin batera.

Adierazitako denboraldi horietan aldi baterako ezintasuneko egoeran dagoen langileak prestazio horien ondorioz jasotako soldata likidoak ez dira inolaz ere langile hori jardunean balego legezkikeen soldata likidoak baino handiagoak izango.

Lanetik kanpoko istripuaren kasuan, jasotako soldata likidoak kalkulatzeko, aseguru-etxeengandik langileak jasotako ordainketak gizarte-segurantzatik jasotakoei batuta lanean jasotako soldata likidoa gainditzen badute, enpresak ez ditu aipatutako osagarriak ordaindu beharko.

4. Kalte-ordainen osagarriak galtzea.

Aldi baterako ezintasunagatik Prestazio Osagarrien Erregelamenduan (1987ko martxoaren 31n ezarritakoa) jasota indarrean den araren bat betetzen ez bada, osagarri horiek galduko dira, berdin gaixotasunagatik nahiz istripuagatik.

23. artikulua. Bizi-aseguruko poliza

Hitzarmen hau indarrean jartzen denean enpresak aseguru-poliza bat sinatuko du, eta horrekin bere langileentzat honako arrisku eta diru-kopuru hauek bermatuko ditu:

a) 32.000,00 euro, lan-istripu baten ondorioz hilez gero.

b) 48.000,00 euro, eskumena duten lan-erakundeek eta Gizarte Segurantzak horrela aitortutako lan-istripu baten ondorioz ezintasun iraunkor osoan, absolutuan edo baliaezintasun handian geratuz gero.

Aseguru-etxearekin erabakitako egunetik aurrera edo, bestela, hitzarmen hau ALHAOn argitaratu ondorengo hiru hilabeteen buruan, adierazitako arrisku guztiak estaliko ditu aseguru-poliza horrek.

24. artikulua. Betebehar sozialak

Langile bakoitzaren kontura izango dira Gizarte Segurantzako kuotak, Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren atxikipenak, eta langileari legokiokeen beste edozein zerga, une bakoitzean indarrean dauden arauen arabera.

— V. Kapituluak —

25. artikulua. Enpresa-batzordearen eginkizunak

Enpresa-batzordeak, enpresako langileen ordezkari gisa, ordezkatzeko dituen langileen interesen babesean, enpresaburuarekin negoziatzeko ahalmena du, eta, horrez gain, honako funtzio eta eskumen hauek ditu esleituta:

— Enpresak betetzeko asmoa duen lanpostu berriei buruzko informazioa jasotzea, eta baita lanpostu horien baldintza orokorren berri ere, erantzukizunekoak edo konfiantzazkoak diren lanpostuena izan ezik.

– Lan-sistema berrien aldaketa edo ezarpena dela-eta langileei eragiten dieten neurrien gaineko informazioa jasotzea eta horiei buruz duen iritzia entzuna izatea, baita lanpostuen balioespeneko eskalen edo tarifen finkapenari buruz ere.

– Enpresaren onurarako edo zerbitzuaren beharreatatik enpresan langileen lekualdaketak egiten direnean, behar den legezko aurrerapenarekin horien berri izatea. Lantokian bertan gertatzen diren “lanpostu-aldaketak” ez dira kasu honen baitan egongo.

– Enpresan lanpostu-igoerei buruz finkatzen diren arauak sortzeko prozesuan parte hartzea, eta lanpostu-igoeren probetarako sortutako epaimahaian kide bat edukitzea.

– Enpresan egin diren aparteko orduen kopuruaren berri izatea, hileroko.

– Sartu berri diren langileekin sinatutako lan-kontratuen berri izatea, konfiantzazko lanpostuak betetzen dituztenen kasuan izan ezik.

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

Laneko segurtasun eta higienerari dagokionez enpresaren egoera zein den hileroko jakinaraziko zaio enpresa-batzordeari, betiere gai horri buruz indarrean dagoen legezko araudia betetzen dela bermatuta.

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 legezko ordezkariak legean zehaztutako hileko ordu ordainduen kreditua izango dute beren ordezkari-tasuntzietan betetzeko. Nolanahi ere, ordu-kreditu hori baliatzeko nahitaez enpresari aurreabisatu beharko zaio, gutxienez hogeita lau orduko aurrerapenarekin eta absentiaren arrazoia azalduta, eta gero ordu-kreditua baliatzea eragindako gertaeraren eta jardueraren iraupena, lekua eta ordutegia justifikatu beharko dira.

26. artikulua. Sindikatu-ataletako ordezkariak

Askatasun sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoan xedatutakoaren arabera izango da sindikatuen ordezkari-tasuntzietan.

27. artikulua Kargu sindikala betetzeagatik eszedentzia

Estatuko, nazioko, eskualdeko, probintziako edo tokiko esparruetako kargu sindikala betetzeko aukeratutako langileek eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, karguak irauten duen bitartean eta ordainsaririk jaso gabe. Bi langilek bakarrik baliatu ahal izango dute eskubide hori, aldi edo une berean.

Eszedentzia bukatzen den egunetik aurrera bi hilabeteko epea izango da, gehienez, enpresan berriz sartzeko; betiere, lan-kontratuak irauten duen bitartean.

Eszedentziagatik hutsik geratutako lanpostuak betetzeko langileak kontrata ditzake enpresak eszedentziak irauten duten denborarako, eta langile horiek enpresa utziko dute ordezkariak izan diren langileak lanera itzultzen direnean.

28. artikulua. Langileen batzarrak

Hitzarmenaren indarraldian, hitzarmenaren eraginpeko langileek gehienez sei ordu izango dituzte batzarrak egiteko, honako baldintza hauekin:

– Enpresa-batzordearen gehiengoak bakarrik deitu ahal izango ditu batzarrak.

— Enpresa-batzordeak gutxienez 24 orduko aurrerapenarekin jakinarazi beharko dio zuzendaritzari batzarra egingo dela, eta jakinarazpen horretan adieraziko ditu haren iraupena, jorratuko diren gaien zerrenda eta deialdiaren arrazoiak.

— Kasu guztietan, enpresa-batzordeak zuzenduko du batzarra, eta haren egitekoa izango da hura behar bezala egitea.

29. artikulua. Enpresaren informazioa

Hiru hilean behin gutxienez, sektorearen egoera orokorraren berri emango dio enpresak enpresa-batzordeari, bai produkzioaren eta merkatuaren egoera, bai enpleguak izan dezakeen bilakaera, bai legeak ematen dizkien gainerako eskumenei buruzko informazioa.

Halaber, kontratazio berriak egiten diren unean horien berri emango dio enpresak ordezkari-tza sindikalari.

30. artikulua. Zehapenak jakinaraztea

Langileek egindako hutsegite larri edo oso larrien ondorioz langileak zigortzeko neurriak hartu behar badira, enpresak horren berri emango dio aldez aurretik enpresa batzordeari eta langileen ordezkariari entzungo die esateko dutena.

Langileen ordezkariak badira hutsegite larriak edo oso larriak egin dituztenak eta zehapenak ezarri bazaizkie, jakinarazpena haiek ezarri baino 72 ordu lehenago egingo da, gutxienez.

— VI. kapitulua —

Laneko arriskuen prebentzioa

31. artikulua. Laneko segurtasun- eta osasun-batzordea

Alderdi negoziatzaileek Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua onartzen duen urtarrilaren 19ko 39/1997 Errege Dekretuan jasotako xedapenak betetzeko eta betearazteko konpromisoa hartzen dute, eta, era berean, Enpresaren berriazko jardueran, atal bakoitzeko jardueran, bereziki aplikatu beharreko Laneko Segurtasun eta Osasun neurriak eta gai hori arautuko duten etorkizuneko legezko xedapenak betetzeko eta betearazteko konpromisoa hartzen dute.

Horretarako, laneko segurtasun- eta osasun-batzorde bat osatu da, zuzendaritzako ordezkari batek, segurtasun-teknikari batek eta ordezkari-tza sozialak izendatutako prebentzioko bi ordezkari-rik osatutakoa, legeak araututakoaren arabera.

Laneko segurtasun- eta osasun-batzordea hiru hilean behin bilduko da lanorduetan, eta premi-azko kasuetan ezohiko bilerak egin ahal izango ditu. Kide Anitzeko Organo horrek materialei, instalazioei, makinei eta produkzio-prozesuaren gainerako alderdiei buruzko informazioa jasoko du, betiere informazio hori beharrezkoa bada dauden edo izan daitezkeen arriskuak atzemateko, eta arrisku horiek ezabatze-ko edo murrizteko neurriak proposatzeko.

Arlo horretan emango diren prestakuntza-ikastaroetara joatea nahitaezkoa izango da, eta enpresak joatea erraztuko die langileei.

Era berean, eta laneko osasun-batzordeari jakinarazi ondoren, berriazko prestakuntza es-keiniko die arrisku bereziren bat duten lanak egiten hasi behar duten langileei, zeregin horietan jarduten hasi aurretik.

32. artikulua. Ezintasun fisikoak eta psikikoak dituzten langileak

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eraginda, langile baten ahalmen psikofisikoak gutxitzen badira, langileak lehen-tasuna izango du enpresan bere gaitasunetara hobeto egokitzen diren lanpostuak betetzeko, betiere lanpostu berrian jarduteko gaitasuna duela egiaztatzen badu.

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

33. artikulua. Medikuz-azterketak

Enpresak osasunaren zaintzarako zerbitzua kontratatuta dauka Cualtis enpresarekin.

Lan-arriskuen prebentziorako indarreko legeriari jarraituko zaio enpresako langileek egin behar dituzten probetan eta azterketetan.

Halaber, enpresak urtean behin oinarritzko analisi baten kostua ordainduko die hala eskatzen duten langile guztiei.

Enpresan sartu baino lehen derrigorrez egin beharko da mediku-azterketa.

34. artikulua Laneko arropa

Beren eginkizunak betetzeko behar dituzten arropak emango dizkie enpresak langileei.

Halaber, kasu bakoitzean beharrezkoak diren babes indibidualerako ekipoak emango dizkie enpresak langile guztiei, eta langileak ekipoak behar bezala erabiltzera behartuta egongo dira.

35. artikulua. Batzorde paritarioa

Batzorde paritarioa ezarri da hitzarmen hau interpretatzeko organo gisa. Langileen ordezkariak eta enpresako zuzendaritzak eratuko dute organo hori, eta honako hauek izango dira batzorde horren berariazko eginkizunak:

I). Hitzarmen honen interpretazio orokorra egitea. Interesa duten guztiek eskatu ahal izango dute.

II). Itundutakoa betetzen ote den zaintzea, legez lan arloko agintaritzari emandako eskumenak alde batera utzi gabe.

III). Hitzarmen honi dagokionez, alderdi interesatuek eskatzen dizkieten bitartekaritzak ebatztea, urtarrilaren 25eko 5/1979 Errege Dekretuan jasotako eskumenak eta adiskidetze-atalaren funtzio-arauak bazter utzi gabe.

Hitzarmeneko artikuluetan eta eranskinetan jasotakoarekin ados daudela adierazteko, enpresako lan-hitzarmen hau sinatu dute berau adostu duten alderdiek, Gasteizen, 2021eko apirilaren 15ean.

1. eranskina

2020ko soldata-aula

KATEGORIA	URTEKO SOLDATA	SOLDATAZ KANPOKO PLUSA	URTEKO SOLDATA GORDINA	ORDUKO SOLDATA
1. mailako ofiziala	31.009,55	1.494,77	32.504,32	13,57
2. mailako ofiziala	30.131,91	1.494,77	31.626,69	13,51
3. A mailako ofiziala	28.625,88	1.494,77	30.120,65	13,10
3. B mailako ofiziala	24.471,31	1.494,77	25.966,08	11,23
3. C mailako ofiziala	21.182,32	1.494,77	22.677,09	9,65

Soldataren ordainketa 14 pagatan egingo da; horietako 12 dagokien hilabetean egingo dira eta beste biak uztailean eta abenduan.

Soldataz kanpoko plusaren ordainketa 12 hilekotan ordainduko da.

Aipatutako soldatak hitzarmen honetan ezarritako lanaldi osoari dagozkio. Langile batek ez badu urteko lanaldi osoa egiten, dagokion doiketa egingo zaio haren soldatari.

2. eranskina

2020ko ikastunen soldata-aula

FASEA	SOLDATA GORDINA 2020
Lehen 6 hilabetetan	9.533,49 euro urteko
Ondorengo 18 hilabetetan	13.204,14 euro urteko

3. eranskina

2020ko kalte-ordainak

2020. urteko dieta aplikagarriak honako hauek dira:

— Dieta bakarra:	55,54 euro eguneko	
— Egun berean eginiko joan-etorriak:	Gosaria:	3,30 euro
	Bazkaria:	25,59 euro
	Afaria:	13,20 euro

1. eranskina

2021eko soldata-aula

KATEGORIA	URTEKO SOLDATA	SOLDATAZ KANPOKO PLUSA	URTEKO SOLDATA GORDINA	ORDUKO SOLDATA
1. mailako ofiziala	31.102,58	1.499,25	32.601,83	13,61
2. mailako ofiziala	30.222,31	1.499,25	31.721,57	13,55
3. A mailako ofiziala	28.711,76	1.499,25	30.211,01	13,14
3. B mailako ofiziala	24.544,72	1.499,25	26.043,98	11,26
3. C mailako ofiziala	21.245,86	1.499,25	22.745,12	9,68

Soldataren ordainketa 14 pagatan egingo da; horietako 12 dagokien hilabetean egingo dira eta beste biak uztailean eta abenduan.

Soldataz kanpoko plusaren ordainketa 12 hilekotan ordainduko da.

Aipatutako soldatak hitzarmen honetan ezarritako lanaldi osoari dagozkio. Langile batek ez badu urteko lanaldi osoa egiten, dagokion doiketa egingo zaio haren soldatari.

2. eranskina

2021eko ikastunen soldata-aula

FASEA	S. GORDINA 2020
Lehen 6 hilabetetan	9.562,09 euro urteko
Ondorengo 18 hilabetetan	13.243,76 euro urteko

3. eranskina

2021eko kalte-ordainak

2021. urteko dieta aplikagarriak honako hauek dira:

— Dieta bakarra:	55,54 euro eguneko.	
— Egun berean eginiko joan-etorriak:	Gosaria:	3,30 euro.
	Bazkaria:	25,59 euro.
	Afaria:	13,20 euro.