

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Baumann Muelles, SA enpresaren hitzarmen kolektiboa, 2024-2026

Ebazpena, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Baumann Muelles, S. A. enpresentzako hitzarmen kolektiboa erregistratuegin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea 01100262012013.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkaritza honetan, aipatutako hitzarmen kolektiboko batzordearen negoziozio enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, sinatu zutena.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintzari honi dagokio, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuaren 18.2.g artikulua arabera.

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen, Akordio Kolektibo eta Berdintasun-Planen Erregistro Arabako atalean inskribatu eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2025eko ekainaren 30a

Arabako lurralde ordezkaria

IBON LOPEZ ALDAZ

Baumann Muelles, SA enpresaren hitzarmen kolektiboa, 2024-2026

Aurkibidea

1. Denbora-eremua.
2. Arauen lehentasuna.
3. Lanaldia.
4. Xurgapena eta konpentsazioa.
5. Ordezko arauak.
6. Lanorduen poltsa.
7. Udako oporrak eta norberaren aukerako orduak.
8. Aparteko orduak.
9. Antzinasun plusa.
10. Gaueko lanagatiko plusa.
11. Lan toxiko, arriskutsu edo nekagarriak.
12. Aparteko haborokinak.
13. Soldata-igoerak.
14. Dietak.
15. Urruntasun-plusa.
16. Langileak bere ibilgailua erabiltzea.
17. Laneratze-prima.
18. Langileen mugigarritasuna.
19. Enplegua erregulatzeko espedientearen berri ematea.
20. Izatezko bikoteak.
21. Lizentziak eta baimenak.
22. Emakume haurdunaren lanpostua.
23. San Prudentzio Lan Fundazioa.
24. Istripu eta/edo lanbide-gaixotasunarengatiko poliza.
25. Prestazio osagarria lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen kasuan.
26. Lanetik kanpoko istripuarengatiko eta gaixotasun arruntarengatiko prestazio osagarria.
27. Langileen batzarra.
28. Sindikatu atalak.
29. Sindikatu-ataletako ordezkariak.
30. Langileen ordezkariaren funtzioak eta eskumenak.
31. Enpresak emandako informazioa.
32. Kargu sindikala betetzeagatiko eszedentzia.
33. Txanda-kontratuak.
34. Aldi baterako laneko enpresak.

35. Langilearen aurreabisua.
36. Kitapena.
37. Hutsegiteak eta zigorrak.
- 37.1. Zehapenen mailak.
- 37.2. Arau-hauste arinak.
- 37.3. Arau-hauste larriak.
- 37.4. Arau-hauste oso larriak.
- 37.5. Zehapenak.
- 37.6. Preskripzioa.
38. Laneko segurtasuna eta osasuna.
39. Osasun-azterketak.
40. Laneko arropak.
41. Batzorde paritarioa.
42. Familia-kontziliazioa.
43. Ez-aplikatzea.
44. Soldata-taulak.
45. Hitzarmen kolektiboaren sinatzaileak.

1. Denbora-eremua

Hitzarmen kolektibo hau 2024-2026 aldirako itundu da, 2024ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean, zein egunetan sinatzen den kontuan hartu gabe.

Hitzarmen kolektibo honek hiru urteko iraupena izango du.

Hitzarmenak 2024ko urtarrilaren 1etik 2026ko abenduaren 31ra arte iraungo du.

Hitzarmenaren amaiera automatikoki iragarriko dute negoziazio batzordea osatzen duten alderdiek 2026. urteko irailaren 30ean, eta negoziazio mahai berri bat eratu beharko da, hurrengo hitzarmenaren negoziazioak haste aldera, 3 hilabeteko epean, jakinarazpena jasotzen denetik zenbatzen hasita. Jakinarazpena jaso duenak idatziz erantzun beharko dio negoziazio-proposamenari, epe horren barruan, eta egutegi edo negoziazio-plan bat ezarriko dute alderdi bien artean. Beren-beregi erabaki da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedaturikoaren ondoretarako, amaiera iragarri eta itunduriko iraupena amaitu ostean, Hitzarmenaren eduki guztiaren indarraldia luzatzen dela, eta indarrean jarraituko duela beste 3 urtez gehienez. Epe horretan hitzarmen berri bat sinatzeko konpromisoa hartzen dute bi alderdiek.

Hitzarmena negoziatzeko gehieneko epeak amaitutakoan akordiorik ez badago, Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen Kolektiboak Konpontzeko Lanbide arteko Akordioan (PRECO) ezarritako prozedurak onartuko dituzte alderdiek. Adiskidetze- edo bitartekotza-modalitateetan akordiorik lortu ezean, arbitraje-prozedura borondatezkoa izango da, eta alderdietako batek ere ezin izango du eskatu aldebakartasunez.

2. Arauen lehentasuna

Hitzarmen honetan jaso ez den eta hitzarmenaren edukiarekin kontraesanean ez dagoen guztian, Langileen Estatutuan xedatutakoa hartuko da kontuan lehenengo aukera gisa, eta Arabako Metalaren Hitzarmen Probintzialean bigarren aukera gisa xedatzen ez dena.

3. Lanaldia

Hitzarmen honen indarraldiko urte guztietan, urteko lanaldia hau izango da:

- 2024an: 1.704 ordu.
 - Oporrei dagozkien 30 egun natural, 2024ko lan-egutegiaren arabera.
 - Norberaren aukerako 11 egun bateragarri, langileak zehaztu beharrekoak.
- 2025ean: 1.696 ordu.
 - Oporrei dagozkien 30 egun natural, 2025eko lan-egutegiaren arabera.
 - Norberaren aukerako 12 egun bateragarri, langileak zehaztu beharrekoak.
- 2026an: 1.696 ordu.
 - Oporrei dagozkien 30 egun natural, 2026ko lan-egutegiaren arabera.
 - Norberaren aukerako 12 egun bateragarri, langileak zehaztu beharrekoak.

Eguneroko lanaldi jarraituan 15 minutuko atsedenaldia ezartzen da. Atsedenaldi hori benetako lan-denboratzat hartuko da.

Departamendu bakoitzeko arduradunek arautuko dituzte atsedenaldietarako txandak, enpresaren ekoizpen-prozesua ahalik eta gutxien oztopatzea helburu.

Lan-egutegia langileen ordezkartzaren eta enpresako zuzendaritzaren arteko adostasunez egingo da, aurreko urteko abenduaren 1a baino lehen.

Lan egutegi horretan edozein aldaketa egiteko, beharrezkoa izango da langileen ordezkartzaren eta enpresako zuzendaritzaren arteko aurretiko adostasuna.

Lanaldia astelehenetik ostiralera bitartekoa izango da.

Lanaldia enpresaren eta ordezkari sindikalen artean adostutako lan-egutegiaren arabera banatuko da, banaketa irregularra aplikatuta.

Hitzarmenean lanaldiari buruz jasotzen den erregulazioak alferreko bihurtzen du lanaldiaren banaketa irregularrerako portzentajeak finkatzea. Horren ondorioz, adostutakoa Langileen Estatutuaren 34.2 artikulua eskatzen duen kontrako ituna izango da, artikulua horrek eraginik gabe uzten baitu modu osagarrian lege-agindu horretan ezartzen den ehuneko 10aren aplikazioa.

Ordutegien definizioa:

- Goizeko txanda: 6:00etatik 14:00etara.
- Arratsaldeko txanda: 14:00etatik - 22:00etara.
- Gaueko txanda: 22:00etatik 6:00etara.
- Lanaldi zatitua: nahitaez bete beharreko ordutegia: 9:00etatik 12:00etara eta 15:00etatik 17:00etara.

4. Xurgapena eta konpentsazioa

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina osatuko dute, eta aplikazio praktikoari dagokionez, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbatekoan.

Hitzarmen honetako kontzeptu ekonomikoak indarrean jartzean, xurgatu eta konpentsatu egingo dituzte sektoreko guztiak, edozein izanik ere haien izena, izaera edo jatorria.

Nominak hileror ordainduko dira, hau da, urteko soldata gordina zati 14 ordainketa. Horrela, hileror zenbateko bera jasoko da, hilabete bakoitzeko egun kopurua edozein izanda ere.

Sortutako hileko zenbatekoen likidazioa hilaren azken egunean egingo da.

Likidazio guztiak banku-transferentzia bidez ordainduko dira, pertsona bakoitzak jakinarazitako kontu korranteetan edo aurrezki-kontuetan.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, hitzarmen honetan ondorioak izango dituzte, hala kontzeptu ekonomikoetan izaten diren igoerek, nola bestelako eremuetako hitzarmenen eraginez ezartzen diren kontzeptuek edota arbitraje-erabakien eta lege-xedapen orokorren eraginez ezartzen direnek; betiere hitzarmen honetan adostutako kontzeptuak gainditzen badituzte oro har eta urteko kopuruetan. Kontrako kasuan, xurgatu eta konpentsatu egingo dira, eta hitzarmen honek bere horretan jarraituko du, kontzeptu ekonomikoetan inolako aldaketarik gabe.

5. Ordezko arauak

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orotarako, eta betiere haren edukia ezeztatzen ez badu, une bakoitzean aplikatu behar diren legezko xedapenetan ezarritakoaren arabera erabakiko da.

6. Lanorduen poltsa

Enpresa Zuzendaritzak langile bakoitzeko 70 ordu erabili ahal ditu gehienez urtean, eta Enpresa Zuzendaritzak antolakuntza-beharrei edo ekoizpeneko puntako denboraldi erantzuteko eskatzen badu, langileak nahitaez bete behar du lan hori.

Emandako agindua nahitaez bete beharrekoa izateko, aldeek berariaz bestelako erabakirik hartzen ez badute, honako baldintza hauek bete beharko dira:

1. Bost eguneko aurreabisua egitea eragindakoei, eta horren kopia helaraztea batzordeari, horretarako dauden arrazoiak idatziz adierazita.

2. Orduak enpresa bakoitzaren egutegian jasotzen diren lan-egunetan egitea, gehieneko lanaldia egunean 9 ordukoa dela kontuan izanik; beste egun batzetan ere egin ahalko dira, igandeetan, jaiegunetan eta oporretan izan ezik. Zubia izanez gero, langilearen adostasun adierazpena beharko da, edo, halakorik ezean, enpresa-batzordearena edo langileen ordezkariarena.

3. Orduz baliatzeak lanordua gutxitzea ekartzen duenean, egutegiaren arabera bete beharreko jardunak erabat (gehienez ere bost egun arte) edo zatika gutxituko dira (gehienez bi ordu egunean). Ordu horiek konpentsatzeko, 9 ordura arte luzatuko da egutegiaren arabera bete beharreko egunen lanaldia, edo, salbuespen modura, beste egun batzuetan lan egin beharko da, baina ez igandeetan, jaiegunetan, zubietan edo opor-egunetan.

4. Aurreko ataletan deskribatutako modalitatea erabiltzeagatik gehienez zortzi larunbatetan egin ahal izango da lan urtean. Oro har, goizeko ordutegian beteko da larunbateko lanaldia, gehienez arratsaldeko hirurak arte.

5. Prestasun-akordio honen ondorioz larunbatetan lan egindako orduak konpentsatzeko, hiru modu ezartzen dira:

1. Diru-kompentsazioa: haren balioa ohiko lanaldia baino ehuneko 50 handiagoa izango da.

2. Denbora librearekin konpentsatzea: orduko ordu bat konpentsatuko da, lan egindako denboraren ehuneko 60 gehituta.

3. Kompentsazio mistoa: orduko ordu bat konpentsatuko da, soldataren ehuneko 60 gehituta.

Kompentsatzeko modua hautatzeko aukera enpresak eta langileak partekatuko dute, bakoitzak ehuneko 50arekin. Kompentsatzeko modua aldizkakoa izango da (behin langileak eta behin enpresak), eta langileak hatutako du lehenengo.

Langileak atsedenaldia dakarren formularen bat aukeratzen badu, lanaldi osoetan hartuko da (alderdien arteko berariazko adostasunik ez badago), urte naturalaren barruan, edo hurrengo urteko lehen hiru hilabeteen barruan.

Poltsako egunak aldeztu aurretik baieztatuta ez badaude, enpresak langilearen aldeko saldoa duten poltsako egunak konpentsatzeko egindako eskaerari erantzun beharko zaio.

7. Udako oporrak eta norberaren aukerako otoduak

Zuzendaritzak langile guztien oporrak argitaratu beharko ditu ekitaldiaren hasieran, lehen hiruhilekoa amaitu aurretik.

Enpresako lan-egutegiaren arabera, langileak uztailan edo abuztuan hartu behar baldin baditu oporrak, oporren iraupena egutegiko bi egun gehiagoz luzatuko da baldin eta, salbuespenezko edo ezinbesteko kausak edo enpresaren premiazko edo ezusteko beharrak direla-eta, ezarritako data horiek aldatu behar badira eta langileak beste hilabete batzuetan baliatu behar baditu oporrak; betiere eragindako langilearen baimenarekin, eta 2 hilabete lehenago jakinarazten bazaio oporrak baliatzeko data aldatuko dela.

Norberaren kontuetarako orduen eskariak banaka onartuko ditu Zuzendaritzak, ekoizpen-leerro bakoitzaren ekoizpen-premiak kontuan harturik:

- Malgukiak: L1-2, L3, L4, Estaldurak.
- Uztaiak: ERA, Estaldurak.
- Plasma.

Norberaren kontuetarako orduak gutxienez bi asteko aurreabisuaz eskatuko dira. Enpresak 5 lanegunetik beherako pean erantzun behar du. Epe hori igaro eta gero, eskaria onartutzat joko da.

Enpresarekin berariaz adosten bada salbu, norberaren kontuetarako orduak urte naturalaren barruan gozatuko dira.

Enpresak baimena eman ezean, ezingo da norberaren kontuetarako orduak gozatu opor-txandean aldian.

Martxoaren 31 arte, datek bat eginez gero, opor-egunen txanda irekiaz gozatzeari emango zaio lehentasuna norberaren aukerako egunez eta poltsaz gozatzearen aldean. Egun horretatik aurrera, eskaera zaharrenak izango du lehentasuna.

8. Aparteko orduak

Honako hau erabakitzen dute hitzarmen hau sinatzen duten aldeek:

1. Ez dago aparteko orduetan lan egiteko aukerarik, artikulua honen 2. puntuan arautzen diren salbuespenezko kasuetan izan ezik.

2. Salbuespen modura, ohiko lanaldia luzatu egin ahal izango da honako kasu hauetan:

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

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

- Lan-denbora oso laburra izanik, kontratazio berria egitea bideragarria ez delako.
- Eskatutako denboran kontratazio berriak egitea ezinezkoa delako.
- Enplegu-zerbitzu publikoen lankidetzak eskatuta, zerbitzu horiek ez diotelako dagokion lanposturako trebakuntza egokia duen langilerik eman langileak eskatzen zituen enpresari.

3. Atsedenaldiak hartuta konpentsatuko dira bigarren puntuan aurreikusitako salbuespenezko egoeren babesean lan emandako aparteko orduak.

Lan egindako aparteko ordu arrunt bakoitza 1 ordu eta 45 minuturekin konpentsatuko da.

Honako kasu hauetan bakarrik erabaki ahal izango da diruz konpentsatzea: ezinbesteko kasuetan, eta, 2. c) puntuan aurreikusten den kasua gertatzen delako, ezinezkoa denean atsedenez konpentsatzea. Halakoetan, ordu horiek lanegunetan sartzen badira, ehuneko 40ko errekaragurekin ordainduko dira ordu horiek, eta ehuneko 65eko errekaragurekin, berriz, orduok igande edo jaiegunetan sartzen badira.

9. Antzinasun plusa

Plus hau modu arruntean antzinasun-sari esaten dena da eta bosturteko horiek mugaeguneratzen diren hilabetetik kalkulatuko dira.

Berariaz hitzartzen da antzinasun-plusari dagozkion zenbatekoak inoiz ez direla izango lanbide arteko gutxieneko soldataren gaineko ehuneko 5 aplikatzearen ondoriozkoak baino txikiagoak hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean.

Salbuespen gisa, aldeek berariaz hitzartu dute ezin dutela hitzarmen honetan ezartzen diren onura edo baldintza onuragarrienen artean sartu.

Gaur egungo bosturtekoen gainean bosturteko berriak osatzen edo sortzen badira, bosturteko berriaren zenbatekoari dagokion igoera izango dute egun antzinasun-sari gisa aintzat harturiko diru-kopuruek.

Antzinasun-plus edo -sari horri begira, ez da zenbatuko borondatezko eszedentzia-egoeran emandako denboraldia, baina bai, ordea, ikastaldia, betiere hitzarmen hau indarrean hasten den unean antzinasun-plusaren kontzeptupean inolako diru-kopururik sortu ez duten langileentzat.

10. Gaueko lanagatiko plusa

Gau-plusaren zenbatekoa hitzarmen honetan itundutako igoerarekin batera igoko da, eta zenbateko berria 21,18 eurokoa izango da.

11. Lan toxiko, arriskutsu edo nekagarriak

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

Nekagarritasun berezia, toxikotasuna edo arriskugarritasun nabarmena industriaren arrisku normaletik gora gertatzen diren kasu bakanetan, erantsitako soldata-tauletan hobari bat jasotzen da aipatutako bi zirkunstantzia gertatzen direnerako, eta beste hobari bat hiru zirkunstantziak gertatzen direnerako. Aurrekoa gorabehera, behar diren beste neurri hartuko dira lan horien ondorioak ahal den neurrian desagerrarazteko.

Artikulu honetan jasotako hobariak direla-eta hitzartutako zenbatekoak, hitzarmen hau indarrean dagoen urte osorako, gordinak, egunekoak, eta finkoak direla ulertu behar da, kategoria bakoitzeko oinarritzko soldataren arabera ezarritako zenbatekoa edozein izanda ere.

Artikulu honetan xedatutako plusa jasotzearen inguruan erreklamaziorik egon eta bidezkoztzat jotzen badira, ondorio ekonomikoak izango dituzte erreklamazioa lan-administrazioko agintaritza eskudunean aurkeztu den egunetik aurrera.

12. Aparteko haborokinak

Udako eta gabonetako aparteko haborokinak dira, hain zuzen, erantsitako soldata-tauletan maila edo kategoria bakoitzerako azaltzen diren zenbatekoak, gehi hogeita hamar eguni dagoen antzinasuna.

Seihilekoan zehar enpresan sartzen diren edo enpresa uzten duten langileek haborokina jasoko dute lan egindako denboraren arabera. Haborokin horietako bakoitza jasotzen den urtearen egutegiko seihilekoaren arabera hainbanatuko da.

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

Enpresaren emaitza ekonomikoaren helburua (EBITn adierazitakoa) betetzeagatik ehuneko 1eko aparteko haborokina zehazten da, betiere urteko aurrekontuaren berdina edo handiagoa bada. Haborokin hori erantsitako soldata-taulen arabera oinarritzko soldata gordinaren gainean egingo da, antzintasuna kenduta, ez da finkagarria izango eta hurrengo urtean ordainduko da, urteko kontuak onartu ondoren.

13. Soldata-igoerak

Hau izango da soldata-igoera hitzarmen honen indarraldiko urteetarako:

- 2024an: Arabako aurreko ekitaldiko KPIa + ehuneko 0,5, aurreko soldata gordinaren gainean.
- 2025ean: Arabako aurreko ekitaldiko KPIa + ehuneko 1, aurreko soldata gordinaren gainean.
- 2026an: Arabako aurreko ekitaldiko KPIa + ehuneko 1, aurreko soldata gordinaren gainean.

14. Dietak

Zenbatekoak hauek dira:

- Egun 1 baino gehiago: 61,42 euro.
- Egun berean: gosaria: 2,19 euro; bazkaria: 20,51 euro; eta afaria: 14,43 euro.
- Lurralde nazionaletik kanpoko bidaietan: adierazitako kopuruak ehuneko 10 igoko dira.

Gaua eman behar izanez gero, enpresak lantokitik ahalik eta ostatu gertuena erreserbatu eta ordainduko du, eta arrazoizko ongizate-baldintzak bermatuko ditu. Horrez gain, langileak 6,00 euroko osagarria jasoko du gau bakoitzeko.

15. Urruntasun-plusa

Indarrean dagoen legeriaren arabera, enpresak langileei urruntasun-plusa ordaindu behar badie, plus hori 0,12 euro/km arte handiagotu beharko du, arau bidez ezarritako moduan.

16. Langileak bere ibilgailua erabiltzea

Langileak enpresaren beharreetatik eta enpresak eskatuta bere ibilgailuarekin bidaia bat egin behar badu, 0,39 euro ordainduko zaio kilometro bakoitzeko.

17. Laneratze-prima

Prima hau jasoko dute lanekoak ez diren gaixotasun eta istripuengatik, lan-istripuengatik, lizentziengatik, grebengatik edo baimenengatik balioetsitako aldiko ehuneko 7ko edo gutxiagoko absentismoa dutenek.

Hitzarmen honi dagokion bertaratze-primaren urteko zenbatekoa 514,10 eurokoa da.

Hobari horren zenbatekoak ehuneko 50eko hobaria izango du sei hilean behin uztaileko eta urtarileko nominetan, baldintzak betetzen badira.

18. Langileen mugigarritasuna

Enpresaren barruan, langilearen eskubide ekonomikoak eta profesionalak kaltetu gabe egingo da mugigarritasun funtzionala, eta eginkizunak betetzeko eta nork bere lanbide taldean jarraitzeko beharrezkoak diren titulazioek eskatzen dituzten mugak izango ditu.

Aurrekoa gorabehera, lantoki berean lanpostuz aldatzen duten langileak errekurtsua jarri ahal izango du organismo eskudunaren aurrean, baldin eta irizten badio lanpostuz aldatzeak iraina, galera edo duintasun pertsonalaren kontrako arbuioa eragiten diola edo lanbide-prestakuntza kaltetzen diola.

1. 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.

Langileak duen lanbide-kategoria baino goragoko kategoriako eginkizunak betetzen baditu urte batean sei hilabetetan baino gehiagotan edo bi urtetan zortzi hilabetetan baino gehiagotan, langileak lanbide-sailkapen egokia eskatu ahal izango dio enpresa-zuzendaritzari, aplikatzen zai-zkion lanpostu-igoerei buruzko arauetan duena. 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.

2. Bizileku-aldaketak.

Langileak ezin izango dira enpresako beste lantoki batera lekualdatu, horretarako bizilekua aldatu behar bada, salbu eta lekualdaketa justifikatzen duten arrazoi teknikoak, antolamenduzkoak edo produkziozkoak badaude edo enpresa-jarduerarekin lotutako adierazitako kontratazioak badaude. Kasu horietan, Langileen Estatutuaren 40. artikuluan ezarritakoa beteko da.

Lekualdaketa baimendu ondoren, langileak honako aukera hau egiteko eskubidea izango du: lekualdaketa onartu eta gastuengatik konpentsazioa jasotzea, edo kontratua etetea eta dagokion kalte-ordaina jasotzea arrazoi teknologiko edo ekonomikoengatik baimendutako etetea izango balitz bezala. Lehenengo kasuan aipatzen den konpentsazio horrek langilearen eta haren ardurapeko senideen gastuak bilduko ditu, enpresak eta langileak adosten dituzten baldintzen arabera. Lanpostu berrian lanean hasteko epea ez da 30 egunetik beherakoa izango.

Arrazoi teknikoak, antolamenduzkoak, edo produkziozkoak edota enpresa-jarduerari buruzko kontratazioak direla-eta, enpresak aldi baterako lekualdatu ahal izango ditu langileak beren ohiko etxebizitzatik kanpo, urtebetez gehienez ere. Halakoetan, soldatez gain, bidaia-gastuak eta dietak ordainduko dizkie. Lekualdaketa hori hiru hilabetetik gorakoa bada, langileak eskubidea izango du bere ohiko bizilekuan lau lanegun igarotzeko kanpoan ematen dituen hiru hilerik behin. Bidaietan emandako egunak ez dira hor sartuko, eta bidaia-gastuak enpresarien kontura izango dira. Urte betetik gorako lekualdaketatik, enpresak behar adinako aurrerapenaz abisatuko die eragintzeko langileei.

19. Enplegua erregulatzeko espedientearen berri ematea

Enpresak bere kabuz erabakitzen badu enplegu-erregulazioko espedienterik ezartzea, nahitaez jakinarazi beharko die langileen ordezkariari eta –hala badagokio– atal sindikaletako ordezkariari.

Salbuespen gisa, enplegu-erregulazioko espediente baten inguruko eztabaidan eta izapidetan esku hartzen duten eta Langileen Estatutuaren 68 e) artikuluan adierazitako ordu-kreditua amaitu duten langileen legezko ordezkariak beste 5 ordu ordaindu gehiago hartu ahal izango dituzte, hilean aitortutakoez aparte; betiere enpresaburuari egiaztatzen badiote ordu horiek ordezkaritza-funtzioak betetzeko erabiltzen direla.

20. Izatezko bikoteak

Erregistroan inskribatutako izatezko bikoteek ezkonduetako eskubide berberak izango dituzte baimen guztietan.

21. Lizentziak eta baimenak

Langileak, behar adinako aurretiaz ohartarazi ondoren, soldata-taulen arabera ordaindutako baimenak jasotzeko eskubidea izango du, arrazoi hauengatik:

1. Gurasoen, aita-amaginarreben, aitona-amonen, ezkontzako aitona-amonen, seme-alaben, biloben eta anai-arreben heriotzagatik: hiru lanegun, heriotzaren ondorengo lehen lanegunetik aurrera.

2. Ezkontidearen heriotzagatik: bost lanegun, heriotzaren ondorengo lehen lanegunetik aurrera. Gainera, aukera izango du ordainsaririk gabeko beste hiru lanegun eskatzeko.

3. Ezkonanai-arreben eta suhi-errainen heriotzagatik: bi lanegun, heriotzaren ondorengo lehen lanegunetik aurrera.

4. Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko senideak istripua izan badu, gaixotasun larriren bat badu, ospitaleratu badute, edo ospitaleratu ez arren ebakuntza egin eta etxean atsedean hartu behar badu, betiere behar bezala justifikatuta: bost lanegun, ebakuntzaren edo ospitaleratzearen ondorengo lehen lanegunetik aurrera. Gaixotasunak 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. Urritasun psikofisikoa duten seme-alabak dituzten langileak: bi lanegun seme-alaba horien kontsulta medikoetara joateko, betiere joan-etorria lurralde historikotik kanpo egin behar badute.

6. Adingabeak jaio eta zaintzeko baimenak: 6/2019 Errege Lege Dekretua, 16 astea.

a. 6 aste nahitaezkoak dira, etengabeak eta lanaldi osokoak, erditzearen ostean.

b. Gainerako 10 asteak erditzearen ondorengo 12 hilabeteetan hartu beharko dira, asteka, metatuta edo etenik gabe.

7. Seme-alaben, anai-arreben, ezkonanai-arreben, gurasoen eta aita-amaginarreben ezkontzagatik: egun natural bat.

8. Langilearen ezkontza: hamazazpi egun natural, ezkontzaren ondorengo lehen lanegunetik aurrera, betiere behar bezala egiaztatzen bada ezkontza-aktarekin edo antzeko dokumentu batekin. Ekoizpen- eta antolaketa-gorabeheretik aukera ematen badute, baimen hori beste hamar egunez luzatu ahal izango da, ordainsaririk gabe. Baimenaren luzapen osagarri hori enpresak onartzen ez badu, zergatia jakinarazi beharko dio enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari.

9. Etxebizitzaz aldatzea: egun natural bat, erroldatze-ziurtagiria aurkeztuta.

10. Edoskitzaroa: Edoskitzea: langileek, edoskitzaroan, seme-alabak 9 hilabete bete arte, lanaldian ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea izango dute. Atsedenaldira bi zatitan banatu dezakete. Baimena proportzionalki luzatuko da erditze anizkoitzen kasuan. Langileak, hala nahi badu, eskubide hori ohiko lanaldia ordubetez murrizteko erabili ahal izango du xede berarekin, edo ordu hori lanaldi osoetan metatzeko aukera izango du. Atal honetan jasotako lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari eskualdatu. Nolanahi ere, enpresa bereko bi langilek eskubide hori baliatzen badute subjektu eragile berarengatik, enpresa-zuzendaritzak bere esku izango du eskubidearen aldibereko erabilera mugatzea, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko, idatziz komunikatu beharrekoak.

11. Kontsulta medikoak: langileek eskubidea izango dute edozein osasun-zerbitzu publikotako espezialisten kontsulta medikora joateko behar duten denborako baimen ordaindua hartzeko, kontsulta-ordua eta lan-ordutegia aldi berean badira eta kontsulta hori medikuntza orokorreko medikuak agintzen badu. Aldez aurretik, mediku-agindu hori justifikatzen duen agiria aurkeztu beharko zaio enpresari.

12. Mendetasuna duten pertsonak laguntzea (ezkontidea, gurasoak eta seme-alabak), 16 ordu.

13. Seme-alaba edo familian hartutako (urtebetetik gorako aldian) adingabea zaintzeko, adingabeak 8 urte bete arte. Baimen horrek zortzi asteko iraupena izango du gehienez, jarraituak edo etenak, eta lanaldi osoz edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango da. Langileak zehaztu beharko du noiz hasi eta amaituko den, edo, hala badagokio, zein alditan hartuko den. Halaxe jakinarazi beharko dio enpresari, hamar egun lehenago, edo hitzarmen kolektiboetan ezarritako epean, nahitaezko kasuetan izan ezik, kontuan hartuta enpresaren antolakuntza-beharrak eta egoera.

14. Langileak eskubidea izango du ezinbesteko arrazoiengatik lanera ez joateko, senideekin edo bizikideekin zerikusia duten premiazko familia-arrazoiak direla-eta beharrezkoa denean, gaixotasuna edo istripua dela-eta berehala joan behar duenean.

Arrazoi horien ondorioz huts egindako orduak, (gehienez urtean lau egunen baliokideak, ordaindu egingo dira hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera, edo, bestela, enpresaren edo langileen legezko ordezkartzaren artean hartutako akordioaren arabera. Halakoetan, langileek lanera ez joateko arrazoiak frogatzen duen agiria aurkeztu beharko dute.

15. Lantokira joan ezin izatea edo lantokira joateko behar diren zirkulazio-bideetatik ibili ezin izatea agintari eskudunek joan-etorrietarako ezarritako gomendioen, mugen edo debekuen ondorioz, bai eta arrisku larri eta hur-hurrekoa dagoenean ere, hondamendi edo fenomeno meteorologiko kaltegarri baten ondoriozkoak barne (Langileen Estatutuaren 37.3 g art.). Lau egun horiek igaro ondoren, baimena luzatu egingo da baimena justifikatu zuten inguruabarrak desagertu arte, hargatik eragotzi gabe enpresak lan-kontratua eteteko edo ezinbesteko kausa baten ondoriozko lanaldi-murrizketa aplikatzeko aukera, 47.6 artikuluan ezarritakoaren arabera.

Lan-prestazioaren izaera urrutiko lanarekin bateragarria denean eta komunikazio-sareen egoerak lana egiteko aukera ematen duenean, enpresak hura ezarri ahal izango du, Urrutiko Lanari buruzko uztailaren 9ko 10/2021 Legean jasotako gainerako betebeharrak formal eta materialak betetz, eta, bereziki, bitarteko, ekipo eta tresna egokiak emanez.

Artikulu honen 1., 2., 4., 6. eta 7. atalen kasuan, lehen adierazitako epeak beste bi egun gehiago luzatu ahal izango dira gehienez, baldin eta langileak probintziatik kanpo egin behar badu joan-etorria.

Langileak nahi izanez gero, artikulu honetako 4. eta 6. paragrafoetan araututako baimenak lanaldi-erditan banatu ahal izango dira, betiere enpresaren ekoizpen-antolamenduan kalterik eragiten ez bada. Ahalmen hori ezin izango da erabili baimena luza badaiteke probintziatik kanpo joan behar izanagatik.

22. Emakume haurdunaren lanpostua

Emakume haurdunei, behar badute, lanpostu egokiagoa emango zaie aldi baterako. Horretarako, medikuaren ziurtagiria aurkeztu beharko dute, eta kontuan izango dira enpresaren ahalmen teknikoak eta antolamenduzkoak. Era berean, erditze aurreko eta ondoko atsedenaldiak hartu ahal izango dituzte, legeak ezarritakoaren arabera.

23. San Prudentzio Lan Fundazioa

Vitoria-Gasteizen bere horretan jarraituko du San Prudentzio Lan Fundazioaren zerbitzuen emakidak langileentzat.

Nolanahi ere, indarrean dauden xedapenen ondorioz San Prudentzio Lan Fundazioa, zeinarekin baitu hitzarmena enpresak, pertsona juridiko gisa desagertzen bada, helburu bereko jarduera batean parte hartzeko konpromisoa hartu du enpresak, orain arte egin den ekarpen berarekin.

24. artikulua. Istripu eta/edo lanbide-gaixotasunarengatiko poliza

Enpresak lan-istripuetarako aseguru-poliza formalizatu beharko du. Polizak honako kapitulu eta arrisku hauek bermatuko dizkie langileei:

1. 24.000,00 euro lan-istripuak eragindako heriotzagatik edo lanbide-gaixotasunagatik.
2. 30.000,00 euro, lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunek eragindako ezintasun iraunkor osoagatik, absolutuagatik, edo baliaezintasun handiagatik, laneko eta Gizarte Segurantzako erakunde eskudunek horrelakotzat jo badituzte.

Langileen ordezkariari edo enpresa-batzordeari polizaren kopia bat emango zaio.

25. Prestazio osagarria lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen kasuan

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako egoeraren kasuetan, benetako soldataren ehuneko 100 bermatuko die enpresak langileei.

26. Lanetik kanpoko istripuarengatiko eta gaixotasun arruntarengatiko prestazio osagarria

Gaixotasun arruntagatiko edo lanekoa ez den istripuagatiko aldi baterako ezintasunaren kasuetan, tarte hauek aplikatuko dira:

- 1. egunetik 3.era, benetako soldataren ehuneko 85.
- 4. egunetik 20.era, benetako soldataren ehuneko 90.
- 21. egunetik 365.era, benetako soldataren ehuneko 100.

Edozein kasutan beharrezkoa izango da medikuaren baja-agiria aurkeztea.

27. Langileen batzarra

Hitzarmen honen eraginpeko langileek gehienez ere 4 ordu izango dituzte hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzean, lanordutzat ordainduko zaizkienak. Horretarako, beherago ageri diren baldintzak bete beharko dituzte.

Bilera egin baino 24 ordu lehenago gutxienez, enpresa-batzordeak jakinarazi beharko dio enpresa-zuzendaritzari bilera horiek egiteko asmoa, bai eta zenbat iraungo duen, zein den jorratuko den gai-zerrenda eta zer arrazoi dagoen bilera bera egiteko.

Langileen ordezkariak zuzenduko du batzarra, eta ordezkaria izango da batzarra behar bezala garatzearen arduraduna.

28. Sindikatu atalak

Gutxienez plantillaren ehuneko 10 adinako afiliatu kopurua duten sindikatu-atalek —betiere SALOK ezarritako definizioaren arabera, ordezkaritza handieneko sindikatuak badira— lau ordu izango dituzte gehienez urtean afiliatu guztientzat, lan-orduetatik kanpo sindikatu-bilerak egiteko; ordu horiek sindikatu-atal horietako afiliatuei baino ez zaizkie ordainduko. Bilera deitzen duten sindikatu-ataletako langile afiliatu guztiek joan beharko dute bilera horietara. Sindikatu-ataleko ordezkariak 48 orduko aurrerapenaz 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 enpresa-zuzendaritzari igorri beharko diote bilera horietara joan diren afiliatuen zerrenda, langile horiei ordaintzearren.

29. Sindikatu-ataletako ordezkariak

Sindikatu-atal bakoitzeko ordezkariak gehienez ordaindutako 15 ordu hartu ahal izango ditu hilean, enpresan bere eginkizun sindikaletan jarduteko. Horretarako, baina, ordezkari hori kide den sindikatuaren afiliatu kopuruak plantillaren ehuneko 10 behar du izan.

SALOn xedatutakoaz gain, sindikatu-ordez kariaren eginkizunak hauek izango dira:

- Bere sindikatuaren eta bertan afiliatuta dauden enpresako langileen interesak ordezkatzea eta horien alde egitea.

- Sindikatuari edo lanari buruzko argitalpenak eta oharak zabaltzea, enpresako lokaletan iragarki-taula bat ezarriz. Atal sindikal bakoitza arduratuko da hedabide hori behar bezala erabiltzeaz.

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

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

- Langileen ordez kariaren bileretara joatea, bai hark bakarka eskatzen dituenetara, bai enpresaren zuzendaritzarekin egiten dituenetara.

- Beren sindikatuko afiliatuei eragin diezaieketen diziplina-neurriak hartu aurretik enpresak entzutea, betiere neurri horiek larriak edo oso larriak badira.

Funtzio horiek betetzeak ez du oztoporik eragingo produkzioaren martxa orokorrean eta ekoizleetako bakoitzaren lanetan. Sindikatuko ordez kariak honako berme hauek izango ditu:

- Enpresan irauteko lehentasuna izango du baldin eta enplegu-erregulazioko espediente bidez plantilla berregituratzen bada.

- Ezingo dute jardun sindikalagatik kaleratu, ezta zehatu ere.

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

- Talde sindikal batekiko afiliazioa edo afiliazio ezaren arabera baldintzatzea langile baten enplegua.

- Enpresaburuak sindikatu bat eratzea edo sindikatu baten alde egitea, bestelako finantza-laguntza emanez.

- 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.

- Enpresaren beraren lokaletan biltzeko aukera emango die enpresak enpresako sindikatu-atal bateko kideei, lanorduetatik kanpo.

30. Langileen ordez kariaren funtzioak eta eskumenak

Langileen ordez kariak, langileen ordez kari den aldetik, enpresaburuarekin negoziatzeko ahalmena dute bere ordezkatuen interesak defendatzeko. Bestalde, honako funtzio eta eskumen hauek dituzte:

- Enpresak betetzeko asmoa duen lanpostu berriei buruzko informazioa jasotzea, eta baita lanpostu horien baldintza orokorren berri ere, salbu eta erantzukizunekoak edo konfiantzazko lanpostuena.

- 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. Kasu horretan, ez dira barne hartuko mugikortasun funtzionalaren ondoriozko “lanpostu-aldaketak”.

- Enpresan lanpostu igoerei buruz erabakitzen diren arauen ezarpenean parte hartzea, eta igoera-probetarako sortzen den epaimahaian kide bat edukitzea.
- Enpresan egindako aparteko orduen kopuruari buruzko informazioa jasotzea hilerok.
- Langile sartu berriei egindako lan-kontratuen berri izatea, konfiantzazko lanpostuei dagozkienak izan ezik.

Enpresako langileen legezko ordezkariak sindikatuko kide bati edo batzuei esleitutako ordu-kreditua hilerok metatzeko baimena eskatu ahal izango diote enpresako zuzendaritzari, ekoizpen-programak beteta eta baliatu baino 30 egun lehenago jakinarazita. Zuzendaritzaren berariazko adostasuna ezinbestekoa izango da transferentzia hori eraginkorra izateko.

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 ordainduriko hileko ordu-kreditua izango dute beren ordezkaritza-funtzioak betetzeko.

31. Enpresak emandako informazioa

Hitzarmen honen eraginpeko enpresak gutxienez hiru hilean behin emango dio langileen ordezkariari edo enpresa-batzordeari enpresaren egoera orokorraren, inbertsioen, negozioaren bilakaeraren, sektorearen egoeraren eta merkatu-aukeren berri.

Enpresak eta langileen ordezkariak elkarri egiten dizkioten komunikazioak idatziz egingo dira, eta egiten duenaren sinadura eta zigilua adierazi beharko da bertan.

32. Kargu sindikala betetzeagatik eszedentzia

Karguak irauten duen bitartean, eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute estatuko, nazional, eskualdeko, probintziako edo tokiko kargu sindikala betetzeko aukeratu dituzten langileek ordainsaririk jaso gabe.

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

Eszedentziagatik hutsik geratutako lanpostua betetzeko, eszedentziak dirauen bitartean, enpresak beste langile bat kontratatu ahal izango du aldi baterako edo behin-behineko eperako, eta langile horrek enpresa utziko du ordezkartutako langilea lanera itzultzen denean.

33. Txanda-kontratuak

Enpresak txanda-kontratua aplikatzeko konpromisoa hartzen du. Kontratu hori banaka aztertuko da kasu bakoitzean, eta bi aldeei mesede egiten badie aplikatuko da.

Txanda-kontratu hori aplikatzea ezinezkoa bada, enpresak horren berri emango die ukitutako pertsonari eta langileen ordezkariari.

Txanda-kontratua aplikatzearen ondorioz erretiro partzialera igarotzen diren langileek beren lanaldiaren barruan 240 lanorduko baimen ordaindu berezia hartzeko eskubidea izango dute erretiro-adinera iristeko falta zaien urte bakoitzean.

Enpresa-antolamenduan ahalik eta nahasmendu gutxien sortzeko moduan baliatuko da baimen berezi hori.

34. Aldi baterako laneko enpresak

Enpresak aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen baditu, azken enpresa horiei exijituko die hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomiko eta sozialak bermatzea hitzarmenaren eraginpeko enpresen esku utzitako langileei, Baumann Muelles, S.Aren jardueran aurretiazko eskarmenturik ez duten langileei izan ezik.

Enpresaren ekoizpen-bitartekoetan aurretiazko eskarmenturik ez duten langile hasiberriak 5. soldata-indizeaz sartuko da urtebetez gehienez, Baumann Muelles, SAn ekoizpen-arlo guztietan. Urtebeteko epea igaro eta gero, langileak garatutako gaitasunak aztertuko dira.

Betebehar hori espresuki jasoko da aldi baterako laneko enpresak eta enpresak sinatu duten langileak lagatzeko kontratuan.

Aldi baterako laneko enpresen bidez Baumann Muelles, SAn emandako zerbitzu-denbora, betiere, enpresa erabiltzaileetako antzinasuntzat hartuko da.

35. Langilearen aurreabisua

Enpresako lana beren borondatez utzi nahi duten langileek Baumann Muelles, SA enpresako zuzendaritzari jakinaraziko diote, eta aurreabisu-epe hauek beteko dituzte:

- a) Langileak: hamabost egun.
- b) Mendekoak: hamabost egun.
- c) Laguntzaileak eta administrarigaiak: hamabost egun.
- d) Administralari ofizialak: hilabete.
- e) Administrazio-arduradun tituludunek: bi hilabete.
- f) Titulurik gabeko teknikariak: bi hilabete.
- g) Tituludun teknikariak: bi hilabete.

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

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

Enpresak inprimaki horiek langileen eskueran jartzen ez baditu, ezin izango du baliatu likidazioan aurre-abisurik ezagatiko deskonturako eskubidea.

36. Kitapena

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

37. Hutsegiteak eta zigorrak

Printzipio antolatzaileak:

Laneko jokabideen kodeari buruzko hitzarmen honek elkarbizitza normalarekiko, antolaketa teknikoarekiko eta enpresako antolamenduarekiko errespetuzko lan-giroari eustea du helburu, baita langileen eta enpresaren eskubideen bidezko interesak bermatzea eta defendatzea ere.

Enpresa-zuzendaritzak zehatu ahal izango ditu egintzak edo utzikeriak, langileen kontratuan ezarritako laneko betebeharrak ez betetzea dakartenak, ondorengo artikuluetan arau-hausteak mailakatzeko ezartzen denaren arabera.

Enpresari dagokio zehapenak ezartzea, bere zuzendaritza-ahalmena erabiliz, hitzarmen honetan jarritako baldintzak oinarri hartuta.

Hutsegiteen zehapena jakinarazteko, idazki bat helaraziko zaio langileari. Idazki horretan, zehapena eragin duten gertakariak eta data jaso beharko dira.

Hutsegite larriengatik edo oso larriengatik zehapenen bat jarritz gero, langileen legezko ordezkariak jakinarazi behar die enpresak. Diziiplina-neurria langileen ordezkari bati edo enpresa-batzordeko kide bati aplikatzen bazaio, hura ezarri baino gutxienez hogeita lau ordu lehenago jakinaraziko da. Orobat, zehapen horiek aurrez adierazitako betebeharren arabera eratutako atal

sindikaleko ordezkariari aplikatzen bazaizkio, ordezkari hori kide den tokiko edo probintziako sindikatuari aipatutako hogeita lau orduko aurrerapenaz jakinaraziko zaio hutsegite larriengatiko diziplina-neurri hori.

Behin zehapena ezarrita, 60 eguneko epea egongo da hura betetzeko, zehapena ezarri zen egunetik kontatzen hasita.

37.1. Zehapenen mailak.

Garrantziaren arabera, langileen arau-haustek honelakoak izango dira: arinak, larriak edo oso larriak.

37.2. Falta arinak.

Honako hauek hartuko dira falta arintzat:

a) Lanera berandu iristea edo lanetik behar baino lehenago irtetea, justifikaziorik gabe, hilabetean hirutan, gehienez ere.

b) Hilabeteko epean egun batean lanera ez joatea, justifikaziorik gabe.

c) Lanera joango ez dela alde aurretik ez jakinaraztea edo, bestela, hurrengo 24 orduetan ez jakinaraztea, salbu eta hori egitea ezinezkoa izan dela frogatzen denean.

d) Zerbitzua edo lanpostua uztea, inolako justifikaziorik gabe, denbora tarte laburretan.

e) Narriadura arinak eragitea langileen ardurapeko lan-ekipamendu eta -materialen kontserbazioan edo mantentzean.

f) Enpresako bezero nahiz hornitzaileei arreta edo tratu egokia ez ematea.

g) Gainerako langileekin, bezeroekin edo hornitzaileekin desegoki eztabaidatzea, lanaldiaren barruan.

h) Enpresari ez komunikatzea etxebizitza- edo helbide-aldaketa, baldin eta horrek lankideei edo enpresari arazorik edo kalterik eragin ahal badie.

i) Gizarte Segurantzaren edo zerga administrazioan eragina duten datu pertsonalen edo familiako datuen aldaketak behar den garaian ez jakinaraztea, baldin eta horrek ez badio enpresari kalterik sortzen.

j) Euren ohiko eginkizunetan nagusi organiko edo hierarkikoek emandako aginduak ez betetzea dakarten falta guztiak, baldin eta ez badakarte kalterik edo arriskurik pertsonentzat edo gauzentzat.

k) Lanaldi arruntaren barruan ematen diren prestakuntza teorikorako edo praktikorako ikastaroetara ez joatea, behar bezalako justifikaziorik gabe.

l) Lanean mozkortuta egotea edo drogak kontsumitzea, jokabide hori ohikoa izan gabe.

m) Lantokian erretzeko berariazko debekua urratzea.

n) Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 29. artikuluan ezarritako betebeharrak ez betetzea, baldin eta ez-betetze horren ondorioz arriskua sortzen bazaie langileari berari, lankideei edota hirugarren pertsonari, arrisku hori arina izanda ere.

37.3. Falta astunak.

Honako hauek hartuko dira falta astuntzat:

a) Lanera berandu iristea edo lanetik behar baino lehenago irtetea, justifikatu gabe, hilean hiru aldiz baino gehiagotan.

b) Lanera ez joatea, justifikaziorik gabe: hilabetean bi egunez jarraian, edo tartekatutako lau egunetan. Nahikoa izango da lanera behin ez joatea, lankide baten txandari eragiten badio edo enpresari garrantzizko kalteren bat eragiten badio.

c) Zergetan edo Gizarte Segurantzaren eragina duten datuei buruzko informazio faltsua ematea edo datuok nahita ez aipatzea.

d) Enpresaren baliabide informatikoak erabiltzea (posta elektronikoa, Internet, intraneta eta abar) lan-prestazioarekin zerikusirik ez duten jardueretarako, baldin eta horretan emandako denbora kontuan hartuta ondorioztatu badaiteke langileak albora utzi dituela laneko eginkizunak. Enpresak langileen ordezkariekin negoziatuta ezarriko du baliabide informatiko horiek erabiltzeko protokolo bat. Laneko orduetan jolasean edo denbora-pasan aritzea, behin eta berriro, eta, horrela, lanaren garapenari kalte egitea.

e) Arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua uztea, nahiz eta denbora laburrean izan, betiere horren ondorioz enpresari edota plantillari kalteren bat sortzen bazaio.

f) Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza, betiere horrek lankideen kexa justifikatuak eragiten baditu eta aldeztu aurretik enpresak behar bezala ohartarazi badu langilea.

g) Inor ordeztzea edo norbera ordeztzen uztea, laneko sarrera- edo irteera-erregistroak eta kontrolak aldatuz.

h) Organikoki edo hierarkikoki noren mende, hark laneko eginkizunetan jardunda emandako jarraibideei jaramonik ez egitea. Salbuespen hauek egingo dira: jarraibide horiek langilearen bizia edo osasuna arriskuan jartzen dutenean, edota agintekeriaz ematen direnean.

i) Utzikeriaz edo zabarkeriaz aritzea lanean, lanaren martxa onari eragiten zaionean; betiere, enpresari galera larrikeriaz eragiten ez badio edo pertsonentzako istripu-arriskurik ez badakar.

j) Lan partikularrak egitea lanaldian, enpresaren baimenik gabe, bai eta enpresaren tresnak, lanabesak, makineria edo ibilgailuak erabiltzea ere norberarentzat edo inorentzat, are lanalditik kanpo.

k) Hiruhileko batean, falta arinak behin baino gehiagotan egitea (garaiz ez etortzea salbu), mota desberdinekoak izan arren eta betiere tartean zehapena izan dela.

l) Ahoz zein egitez iraintzea, eta pertsonen intimitatea edo duintasuna ez errespetatzea, arrazoi hauetako batengatik: sexua, sexu-joera edo -identitatea, jaiolekua, jatorrizko arraza edo etnia, erlijioa, sinesmenak edo iritziak, adina, desgaitasuna, gaixotasuna, hizkuntza edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal zein sozialak.

m) Mozkortuta edo drogak hartuta egotea, noizbehinka bada ere, lanean ondorio kaltegarriak baditu edo arriskua badakar norberaren eta beste pertsonen segurtasunaren eta osasunaren babes-mailan.

n) Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 29. artikuluan aurreikusitako eginbeharrak ez betetzea, horrek arrisku eta kalte larriak sortzen dituztenean langileen segurtasun eta osasunarentzat.

37.4. Faltza oso astunak.

Honako hauek hartuko dira faltza astuntzat:

a) Lanera berandu iristea edo lanetik behar baino lehenago irtetea, justifikatu gabe, hilean hiru aldiz baino gehiagotan.

b) Lanera ez joatea, justifikaziorik gabe: hilabeteen bi egunez jarraian, edo tartekatutako lau egunetan. Nahikoa izango da lanera behin ez joatea, lankide baten txandari eragiten badio edo enpresari garrantzizko kalteren bat eragiten badio.

c) Gaixotasun bat izatearen edo istripu bat eduki izanaren itxurak egitea. Adierazitako edozein arrazoiengatik langilea bajaran egonik edozein motatako lanak egiten baditu bere kontura edo beste baten kontura, laneko faltatzat hartuko da. Oso falta astuntzat hartuko dira, gainera, istripu edo gaixotasuna dela eta hartutako baja luzatzeko egindako manipulazioak.

d) Zerbitzua edo lanpostua uztea, bai eta aginte-postua edo pertsonetikiko nahiz lanabesetikiko ardura ere, arrazoi justifikaturik gabe, baldin eta horren ondorioz kalte larria eragiten bazaio enpresari edo plantillari, segurtasuna arriskuan jartzen bada edo istripua eragin.

f) Enpresaren aurkako lehia desleiala dakarten jardueretan aritzea.

g) Ohiko edo itundutako lan-errendimendua nahita eta etengabe gutxitzea.

h) Liskarrak, hitzezko edo ekintzazko tratu txarrak, eta enpresarekin lotura duen edonorekiko errespetu edo begirunerik eza izatea lantokian.

i) Isilpean gorde beharreko sekretuak, enpresaren korrespondentzia edo dokumentu erreserbatuak urratzea, isilpekotasun hori behar bezala ohartarazita dagoenean, eta enpresaz kanpoko pertsona edo erakundeei erakustea, enpresari kalte larriak eragin ahal zaizkionean.

j) Lanean utzikieriaz, edo istripua sor dezakeen zuhurtziagabekieriaz aritzea, enpresari kalte larria edo pertsonen istripua eraginez.

k) Falta astuna berriro egitea, nahiz eta faltak desberdinak izan, betiere bi hilabeteko epean egiten badira eta zehapena jaso bada.

l) Organikoki edo hierarkikoki noren mende, hark laneko eginkizunetan jardunda emandako jarraibideei jaramonik ez egitea, baldin eta oso kalte larria badakarkio enpresari edo plantillaren gainerakoari. Salbuespen izango da, agindu hori jasotzen duenaren biziarentzat edo osasunarentzat arriskutsua bada edo agintekieriaz eman bada.

m) Sexu-jazarpena: sexu-jazarpena da sexu-izaerako jokabide bat sortzea, ahozkoa, ahozkoa ez dena edo fisikoa, xede nahiz ondore gisa badu pertsonaren duintasunaren aurka egitea; bereziki, ingurune larderiatsua, apalesgarria eta iraingarria sortzen denean. Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore izanda pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta ingurune larderiatsua, apalesgarria eta iraingarria sortzea.

Lankideen edo hierarkian gorago dauden jazarpen hori falta oso astuntzat hartuko da, gertakariak eta inguruabarrak kontuan hartuta.

n) Jazarpen moralak: jazarpen moralizat joko da lan-harreman baten barruan nahita, modu sistematikoan eta luzaroan izandako jarrera, praktika edo portaera, zuzenean edo zeharka pertsonaren duintasunaren aurkako kaltea edo eraso bada, langilea modu bortitz edo zatarrean emozionalki edo psikologikoki menderatu nahi baita, eta helburutzat langilearen gaitasuna, lanbide-sustapena edo lanpostuan irauteko aukera deuseztatzea badu, lan-ingurunean ere eragin negatiboa duela. Horrelako jokabideek larritasun berezia izango dute arrazoia langilearen jatorrizko arraza edo etnia denean, edota erlijioa, sinesmenak, desgaitasuna, adina edo sexu-joera nahiz sexu-aniztasuna. Lankideen edo hierarkian gorago dauden jazarpen hori falta oso astuntzat hartuko da, gertakariak eta inguruabarrak kontuan hartuta.

o) Inor jazarpena arraza- edo etnia-jatorria, sexua, erlijio edo sinesmena, desgaitasuna, adina edo sexu-joera direla eta. Halakotzat jotzen da bereizkeriaren kausa horietakoren batean oinarritutako edozein jokabide, helburu edo ondorio badu pertsona baten duintasunari kalte egitea eta larderiako eta etsakeriazko giro apalgarria, umiliagarria, laidogarria edo baztertzaila sortzea.

p) Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 29. artikuluan aurreikusitako eginbeharra ez betetzea, ez-betetze horretatik lan-istripu larria ondorioztatzen bada norberarentzat, lankideentzat edo hirugarrenentzat.

q) Nagusiaren agintekeria: halakotzat joko dira zuzendariak, buruek eta erdi-mailako nagusiak egindako egintzak, baldin eta arau-hauste nabarmena eragiten badute, legezko aginduak nahita hausten badituzte, eta langileari kalterik eragiten badiote.

37.5. Zehapenak.

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

a) Hutsegite arinengatik:

— Idatzizko ohartarazpena.

b) Arau-hauste larriengatik.

— Idatzizko ohartarazpena.

— Bi eta hogeit hamar egun bitartean lana eta soldata kentzea.

c) Arau-hauste oso larriengatik.

— Idatzizko ohartarazpena.

— Hogeita batetik hirurogei egunera bitartean enplegua eta soldata kentzea.

— Kaleratzea.

37.6. Preskripzioa.

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

Arau-hauste arinak: hamar egun.

Arau-hauste larriak: hogeit hamar egun.

Arau-hauste oso larriak: hirurogei egun.

Arau-hauste bat preskribatzeko epea hasiko da enpresak haren berri izaten duen egun berean, eta, edozein kasutan, sei hilabetez gauzatu beharko da.

38. Laneko segurtasuna eta osasuna

Laneko segurtasunari eta osasunari dagokienez, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta bere ondorengo aldaketetan jasotakoa errespetatuko da.

Prebentzioko ordezkariak hilean bi orduko ordu-kreditu gehigarria eduki ahal izango dute, enpresako prebentzioarekin zerikusia duten jarduerak egiteko.

Era berean, prebentzioko ordezkariak laneko segurtasunari eta osasunari buruzko ikastaroetara bertaratzeko behar dituzten ordainduriko baimenak izango dituzte, baldin eta honako hauek antolatuta badaude: arlo horretan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek edo hitzarmen hau sinatu duten sindikatuak zerbitzuek, baldin eta eskumeneko erakundeek hartarako eskumena eman dieten arloetako ikastaroak antolatzen badituzte. Ahal denean, prebentzioko ordezkariak ikastaro horietara bertaratu direla egiaztatzen duten ziurtagiriak aurkeztuko dituzte.

39. Osasun-azterketak

Enpresako langileek eskubidea daukate urtean doako mediku-azterketa bat egiteko lanorduen barruan.

Mediku-azterketa horiek, baita analisiak ere, nahitaezkoak dira enpresarentzat.

40. Laneko arropak

Enpresak konpromisoa hartzen du lanean hasten denean langileei laneko eginkizunak betetzeko behar dituzten arropak emateko.

Zuzeneko produkzioko langileek urtean laneko bi (2) jantzi jasotzeko eskubidea izango dute.

Enpresak garbituko ditu laneko arropak, langileak hala eskatzen badu.

41. Batzorde paritarioa

Batzorde paritario bat eratu da, hitzarmen honen sinatzaileek osatua, eta gehienez bi kide izango ditu langileen aldetik, eta beste bi enpresaren aldetik.

Batzorde horretako bi alderdietako edozeinek deialdia egiten duenean, gehienez ere hama-bost eguneko epean bildu beharko dute.

Batzordeak honako eskumen hauek izango ditu:

A) Hitzarmen kolektibo honetako edozein arau interpretatzea.

B) Hitzarmen honek barne hartzen dituen konpromisoak betetzea.

Batzorde paritarioko ordezkari batek, dagozkion eskumenak baliatuz, bilera egiteko eskatzen duen bakoitzean, batzordea bildu egingo da.

Sindikatu-ordezkaritza bakoitzak, bai eta batzorde paritarioko enpresa-ordezkaritzak ere, gehienez bi aholkulariren laguntza eduki ahal izango du, hitza bai baina botorik izango ez dutenak.

Kideetako edonork izan dezake ordezkoa, batzordeari alde zuzenetik jakinarazten badiu.

Batzorde paritarioaren erabakiek balioa izan dezaten, ordezkaritza bakoitzaren botoen ehuneko 51ek berretsi beharko ditu.

Batzorde paritarioan sortzen diren desadostasunak, betiere, Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (PRECO II) (2000ko apirilaren 4ko EHAA) araututako bitartekaritza-prozeduren arabera ebatziko dira.

Batzorde paritarioko kide titularrek ordaindutako baimena hartzeko eskubidea izango dute

Batzordea biltzen den egunetan, eta enpresak ordainduko ditu lan hori garatzean sortzen diren gastuak.

42. Familia-kontziliazioa

Lana eta familia kontziliatzea erraztuko da. Ardurapeko pertsonak zaintzeko lanaldia murriztu edo murrizteko aukera ezartzen da, pertsona horiek adingabeak izan edo behar bezala egiaztatutako mendekoak izan, betiere enpresaren erritmoa eta funtzionamendua oztopatzen ez badira. Enpresak azken puntu hori alegatzen badu, ezezkoa idatziz jakinarazi beharko da, eta arrazoa justifikatuz, eta kasu bakoitza banaka aztertzearen konpromisoa hartuko du.

Ordutegi-aldaketak ez du eraginik izango enpresaren jardueraren garapen egokian. Aldatzeko eskubidea idatziz helaraziko da, banaka, eta 15 eguneko aurrerapenarekin. Eragingorra izateko, alderdien adostasuna jaso beharko du.

Kontrakoa adosten ez bada, horren emaitza den lanaldia aldaketa egin aurretik ohikoa zen lanaldiaren barruan egingo da.

43. Ez-aplikatzea

Enpresak ezingo dio inoiz hitzarmen hau ez aplikatzeko aukerari heldu Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan jasotzen den prozeduraren bidez; epea amaitu baino lehen hitzarmena berriro negoziatzen ahalegindu beharko du, dela beste hitzarmen bat lortzeko edo berau berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua xedatzen duen moduan.

Enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzea nahi izanez gero (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla-eta), langileen ordezkariarekin akordiorik lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordioaren prozedurara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi aldeek arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkaritza eta langileen ordezkariaren gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICE Hitzarmen Kolektiboen Negoziazio Batzorde Nazionalaren esku jartzeko.

44. Soldata-etaulak

	INDIZE APLIKAGARRIA APART. ORD.	2024. URTEA					
		OINARRIA	LAN EGUNAK	LARUNBATAK	POLTSA	POLTSA/ DENBORA	ZUBIAK ETA JAIEGUNAK
			% 140	% 150	% 150	% 60	% 165
Eras saila							
1. mailako ofiziala	9	19,74	27,63	29,61	29,61	11,84	32,57
2. mailako ofiziala	8	18,25	25,56	27,38	27,38	10,95	30,12
3. mailako ofiziala	7	16,77	23,48	25,15	25,15	10,06	27,67
P. Espezialista	6	15,29	21,40	22,93	22,93	9,17	25,22
Itayas saila							
1. mailako ofiziala	10	21,22	29,71	31,83	31,83	12,73	35,02
2. mailako ofiziala	9	19,74	27,63	29,61	29,61	11,84	32,57
3. mailako ofiziala	8	18,25	25,56	27,38	27,38	10,95	30,12
P. Espezialista	7	16,77	23,48	25,15	25,15	10,06	27,67
Estaldura saila							
1. mailako ofiziala	9	19,74	27,63	29,61	29,61	11,84	32,57
2. mailako ofiziala	8	18,25	25,56	27,38	27,38	10,95	30,12
3. mailako ofiziala	7	16,77	23,48	25,15	25,15	10,06	27,67
P. Espezialista	6	15,29	21,40	22,93	22,93	9,17	25,22
Eskuzko erag.							
1. mailako ofiziala	8	18,25	25,56	27,38	27,38	10,95	30,12
2. mailako ofiziala	7	16,77	23,48	25,15	25,15	10,06	27,67
3. mailako ofiziala	6	15,29	21,40	22,93	22,93	9,17	25,22
P. Espezialista	5	13,80	19,32	20,70	20,70	8,28	22,77
Abatz-estalki/Plasma saila							
1. mailako ofiziala	8	18,25	25,56	27,38	27,38	10,95	30,12
2. mailako ofiziala	7	16,77	23,48	25,15	25,15	10,06	27,67
3. mailako ofiziala	6	15,29	21,40	22,93	22,93	9,17	25,22
P. Espezialista	5	13,80	19,32	20,70	20,70	8,28	22,77
Mantentze-lanak saila							
Manten. lanetako arduraduna	11	22,71	31,79	34,06	34,06	13,62	37,47
Manten. lanetako tekn. seniorra	9	19,74	27,63	29,61	29,61	11,84	32,57
Manten. lanetako tekn. juniorra	7	16,77	23,48	25,15	25,15	10,06	27,67
Oinarrizko teknikaria	5	13,80	19,32	20,70	20,70	8,28	22,77
Zeharkako langileak							
Prozesuaren arduraduna	11	22,71	31,79	34,06	34,06	13,62	37,47
Arduraduna	10	21,22	29,71	31,83	31,83	12,73	35,02
Kalitate-teknikaria	10	21,22	29,71	31,83	31,83	12,73	35,02
1. mailako ofizial administraria	9	19,74	27,63	29,61	29,61	11,84	32,57
2. mailako ofizial administraria	8	18,25	25,56	27,38	27,38	10,95	30,12
Administrari laguntzailea	7	16,77	23,48	25,15	25,15	10,06	27,67
Biltegi-arduraduna	9	19,74	27,63	29,61	29,61	11,84	32,57
Biltegizaina	7	16,77	23,48	25,15	25,15	10,06	27,67

LAN TOXIKO, NEKAGARRI ETA ARRISKUTSUAREN PLUSA	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA
Zirkunstantzia 1	5,38	5,43	5,64	5,69	5,87
2 zirkunstantzia	6,75	6,90	6,95	7,02	7,20
3 zirkunstantzia	8,07	8,21	8,34	8,47	8,76

45. Hitzarmen kolektiboaren sinatzaileak

Langileen Estatutuaren 85.3 artikulua betez, hitzarmen kolektibo hau honako alderdi hauek sinatu dute:

1. Enpresaren aldetik:

- Baumann Muelles, SA, gerenteak eta ekoizpen-arduradunak ordezkaturak.

2. Enpresa-batzordearen aldetik:

- Baumann Muelles SAko enpresa-batzordea, langileen hiru ordezkariak ordezkaturak.

Bi alderdiek, beren kolektiboen ordezkari gisa, hitzarmen kolektibo hau adostu eta sinatu dute, eta ezarritako baldintzetan betetzeko konpromisoa hartu dute.