

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Altan Pharmaceuticals, SAU enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Araban, Altan Pharmaceuticals, SAU enpresentzako hitzarmen kolektiboa erregistratuegin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea 01101281012024.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, aipatutako hitzarmen kolektiboko batzordearen negozio-zio 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 Hitzarmenw, Akordio Kolektibo eta Berdintasun-Planen Erregistroko Arabako atalean inskribatu eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2025eko uztailaren 14an

Arabako lurralde ordezkaria

IBON LOPEZ ALDAZ

**Altan Pharmaceuticals SAU enpresaren hitzarmena
2025-2026-2027-2028
Bernedoko lantegia (Araba)**

- I. kapitulua, atarikoa. Xedapen orokorrak.
- 1. artikulua. Eremu-funtzionala.
- 2. artikulua. Lurralde-eremua.
- 3. artikulua. Langileen eremua.
- 4. artikulua. Denbora-eremua.
- 5. artikulua. Aurreraeragina.
- 6. artikulua. Berme pertsonalak.
- 7. artikulua. Ekoizpen-prozesuaren bermea.
- 8. artikulua. Arau osagarriak.
- I. kapitulua. Lanbide-sailkapena.
- 9. artikulua. Sailkapen funtzionala.
- II. kapitulua. Ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak eta soldata-egitura.
- 10. artikulua. Soldata-egitura eta ordainsari-kontzeptuak, oro har.
- 11. artikulua. Bermatutako gutxieneko soldaten taula, lanbide-taldearen eta mailaren arabera.
- 12. artikulua. Oinarrizko soldata.
- 13. artikulua. Antzintasun-plusa.
- 14. artikulua. Gaueko lanaren plusa.
- 15. artikulua. Txanda-plusa.
- 16. artikulua. Aparteko orduak.
- 17. artikulua. Aparteko haborokinak.
- 18. artikulua. Bazkaritarako laguntza.
- IV. kapitulua. Lanaldia eta atsedenaldiak.
- 19. artikulua. Urteko lanaldia.
- 20. artikulua. Txandakotasuna.
- 21. artikulua. Enpresaren egoitzatik kanpo lan egitea.
- 22. artikulua. Oporrak.
- V. kapitulua. Beste kontzeptu batzuk.
- 23. artikulua. Enpresan sartzea, lanpostua uztea eta probaldiak.
- 24. artikulua. Lizentziak eta baimenak.
- 25. artikulua. Senitartekoak zaintzeko eszedentzia.
- 26. artikulua. Lanaldia murriztea familia-arrazoiengatik.
- 27. artikulua. Soldatarik gabeko lizentziak.
- 28. artikulua. Eszedentzia.
- 29. artikulua. Ikasketa ofizialak egiteko eszedentzia berezia.

- 30. artikulua. Aldi baterako ezintasun-egoera.
- 31. artikulua. Istripu-aseguruaren poliza.
- 32. artikulua. Euskara sustatzea.
- 33. artikulua. Langileen batzarra.
- 34. artikulua. Berme sindikalak.
- 35. artikulua. Eguraldi txarra.
- 36. artikulua. Lana haurdun dagoen langileari egokitzea.
- 37. artikulua. Kilometrajea.
- 38. artikulua. Aitatasunagatik kontratua etetea.
- 39. artikulua. Kontratazioa.
- 40. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzea eta desadostasunak konpontzeko prozedurak.
- 41. artikulua. Batzorde mistoa-paritarioa.
- 42. artikulua. Klausula gehigarria.
- Falten eta zehapenen araubidea.
- Falten mailaketa.
- 1. artikulua. Falta arinak.
- 2. artikulua. Falta astunak.
- 3. artikulua. Falta oso astunak.
- 4. artikulua. Zehapenen araubidea.
- 5. artikulua. Gehieneko zehapenak.
- 6. artikulua. Preskripzioa.
- 7. artikulua. Falten mailaketa.

I. kapitulua, atarikoa. Xedapen orokorrak

1. artikulua. Eremu funtzionala

Enpresa-hitzarmen honek Altan Pharmaceuticals SAUren eta bertako langileen lan-harremanak arautzen ditu.

2. artikulua. Lurralde-eremua

Hitzarmen hau Arabako probintziako Altan Pharmaceuticals SAUn eratutako edo etorkizunean eratu daitezkeen zentro guztietan aplikatuko da, hitzarmena indarrean dagoen bitartean.

3. artikulua. Langileen eremua

Lan-baldintza hauek Altan Pharmaceuticals SAUko langile guztiei eragingo diete.

4. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen honek lau urteko indarraldia izango du: 2025eko urtarrilaren 1etik 2028ko abenduaren 31ra arte. Alderdi sinatzaileek zuzenean hartutako obligazio-konpromisoak 2025eko urtarrilaren 1etik aurrera jarriko dira indarrean.

5. artikulua. Aurreraeragina

Bi alderdiek hitzarmena salatutzat jo dute, 2028ko abenduaren 31n. Enpresak eta batzordeak 2028ko bigarren hiruhilekoan hitzarmen berri bat negoziatzen hasteko konpromisoa hartu dute. Hitzarmen horrek aurreraeragin mugagabea izango du.

6. artikulua. Berme pertsonalak

Errespetatu egingo dira, banaka, osotasunean eta urteko zenbaketan hartuta hitzarmen honetan ezarritako lan-baldintzak baino hobeak diren baldintzak.

7. artikulua. Ekoizpen-prozesuaren bermea

Enpresak Bernedoko Altan Pharmaceuticals SAUren lantegiko ekoizpen-prozesua lehenesten jarraituko du, orain arte egin duen bezala; betiere horretarako baldintza ekonomiko, tekniko, produktibo eta antolamenduzkoak betetzen badira.

8. artikulua. Arau osagarriak

Hitzarmen honetan jasotzen ez den guztiari dagokionez, aplikatzekoa den sektoreko hitzarmenean xedatutakoa beteko da; edo, bestela, industria kimikoaren estatuko hitzarmenean xedatutakoa. Hemen itundutako baldintzak ez dira inolaz ere izango dagokion sektoreko hitzarmenean xedatutakoak baino okerragoak.

II. kapitulua. lanbide-sailkapena

9. artikulua. Sailkapen funtzionala

Enpresak, batzordearen esku-hartzearekin, sailkapen funtzionala zehaztu du, eta, beraz, hitzarmen honen eraginpeko langileak, betetzen dituzten eginkizunen arabera, honako lanbide-talde hauetan sailkatuko dira:

Lanbide-taldeak:

- Kalitatea.
- Giza baliabideak.
- Ikerketa eta garapena (i+g).
- Hs&e.
- TI.
- Mantentze-lanak.
- Ingeniaritza.
- Zuzendaritza.
- Ekoizpena.
- Finantzak.
- Logistika.

Mailak, lanbide-talde bakoitzeko:

ARLOA	KALITATEA	GIZA BALIABIDEAK	I+G	HS&E	TI	INGENIARITZA	MANTENTZE-LANAK	FINANTZAK	ZUZENDARITZA	EKOIZPENA	LOGISTIKA
10. maila									Lantegiko zuzendaria		
9. maila	Kalitatearen arloko gerentea	Giza Baliabideen arloko gerentea					Mantentze-lanen arloko gerentea			Ekoizpen-arloko gerentea	
8. maila	Operazio-kalitateko burua Kalitate-kontrolako burua MS&Tko burua Kalitate-sistemetako burua										Logistikako burua

ARLOA	KALITATEA	GIZA BALIABIDEAK	I+G	HS&E	TI	INGENIARITZA	MANTENTZE-LANAK	FINANTZAK	ZUZENDARITZA	EKOIZPENA	LOGISTIKA
7. maila								Controller industrialak			Biltegiko burua
6. maila	Kalitate-laboregiko koordinatzailea		I+G koordinatzailea	HS&E koordinatzailea		Ingeniaritza-koordinatzailea			Zuzendaritzako laguntzaile		
5. maila	Kalitate-teknikaria HPLC Kalitate-teknikaria 2 Kalitate-laboregiko gainbegiralea	Giza bakiabideetako teknikaria	I+G proiektuen gainbegiralea I+G teknikaria 2							Ekoizpeneko gainbegiralea	Logistikako ofiziala
4. maila	Kalitate-analista 2 Kalitate-teknikaria 1		I+G teknikaria 1 I+G analista 2		TI euskarriko teknikaria					Lineako burua	
3. maila	Kalitate-analista 1	Harreragilea	I+G analista 1							Prestatzailea 3. Operadorea	
2. maila	Kalitateko laguntzailea		I+G laguntzailea				Mantentze-lanen teknikaria			2. Operadorea	Biltegiko operadorea
1. maila										1. operadorea Garbiketa-operadorea Zerbitzu orokorretako operadorea (garbiketa)	

Sortu berri den edozein lanpostu ministerioaren tresnarekin eta lanpostua versus merkatua ebaluazioarekin baloratuko da, eta taulan sartuko da.

Bi alderdiek konpromisoa hartzen dute langile bakoitzak (Altanek edo aldi baterako laneko enpresak kontratatuta) bere lanpostuaren deskribapena izateko, eta ebaluazio-tresna bat egongo da egon daitezkeen maila-igoeretarako eta maila-aldaketetarako, 2025eko martxoaren 30a baino lehen 1. mailatik 3.era bitarteko lanpostu guztietarako, eta 2025eko abuztuaren 31 baino lehen gainerako mailetarako.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, 1-3 mailen ebaluazioak sei hilean behin egingo dira martxoan eta irailean, eta 4. mailatik aurrera, beharrezkoa denean.

III. kapitulua: ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak eta soldata-egitura

10. artikulua. Soldata-egitura eta ordainsari-kontzeptuak, oro har

Oinarritzko soldata lanbide-taldearen araberrako maila bakoitzeko bermatutako gutxieneko soldata izango da (aurrerantzean, BGS). BGS hori gairatzen duten zenbatekoak, halakorik balego, hitzarmen-plusa izango dira, dagokion BGSaren 100eko 35eko mugaraino, hitzarmen-plusak lanbide-talde bereko langile guztientzat ordainsari orokorreko kontzeptuak adieraz ditzan.

Lanaldi arruntean eta jarduera arruntean jasotzen den edozein zenbateko, bi kontzeptu horietatik (GSB eta hitzarmen-plusa) eta antzinasun-plusetik, txandakotasunetik, gaueko lanetik, jaiegunitako plusetik eta lanpostu-osagarrietatik kanpo (arriskugarritasun- eta toxikotasun-plusak barne, azkendu arte, Industria Kimikoen Hitzarmenaren 40. artikuluan ezarritakoaren arabera (2021eko uztailaren 19ko BOE, 171. zk., III. atala, 86311. or., Cve: B), langilearen osagarri pertsonala izango da, eta soldata-masaren ondorio guztietarako osatuko du.

Soldata-masa gordina honako kontzeptu hauek osatzen dutena izango da, ondoren azaltzen diren azalpenekin:

Oinarritzko soldata:

- Oinarritzko soldata.
- Antzinasun-plusa*.
- Hitzarmen-plusa*.
- Osagarri pertsonala*.

Beste osagarri batzuk:

- Txanda-plusa*.
- Enpresaren egoitzatik kanpo lan egiteagatiko plusa.
- Gaueko lanaren plusa*.
- Aparteko orduak.
- Uztaileko eta abenduko haborokinak.
- Bazkaritarako laguntza.
- Hitzarmenaren kontua.

* Kontzeptu horiek ezin izango dira ez konpentsatu ez xurgatu.

11. artikulua. Bermatutako gutxieneko soldaten taula, lanbide-taldearen eta mailaren arabera

Langile berriak lanean hasten badira, langileak dagokion lanpostuaren soldataren ehuneko 100 jasoko du enpresarekiko lan-harremanaren lehen egunetik.

MAILA GUZTIAK	2024KO SOLDATA	2025EKO SOLDATA	2026KO SOLDATA	2027KO SOLDATA
1. maila	19.448,00 euro	20.245,37 euro	20.245,37 euro + 12. art.*	2026ko soldata + 12. art.*
2. maila	23.600,00 euro	24.567,60 euro	24.567,60 euro + 12. art.*	2026ko soldata + 12. art.*
3. maila	25.090,00 euro	26.118,69 euro	26.118,69 euro + 12. art.*	2026ko soldata + 12. art.*
4. maila	29.641,56 euro	30.856,86 euro	30.856,86 euro + 12. art.*	2026ko soldata + 12. art.*
5. maila	33.124,00 euro	34.482,08 euro	34.482,08 euro + 12. art.*	2026ko soldata + 12. art.*
6. maila	36.452,00 euro	37.946,53 euro	37.946,53 euro + 12. art.*	2026ko soldata + 12. art.*
7. maila	36.629,72 euro	38.131,54 euro	38.131,54 euro + 12. art.*	2026ko soldata + 12. art.*
8, 9 eta 10 mailak	46.444,37 euro	48.348,59 euro	48.348,59 euro + 12. art.*	2026ko soldata + 12. art.*

* 12. artikulua: + KPlaren igoera + 0.5 EAEn, gutxienez ehuneko 2ko zoruarekin eta ehuneko 5eko gehieneko sabaiarekin.

Euskal Autonomia Erkidegoko KPI hartuko da beti erreferentziatzat.

12. artikulua. Oinarrizko soldata

Alderdi sinatzaileek adostu dute soldata-igoera, nolanahi ere, ehuneko 2koa izango dela gutxienez, EAEko KPlaren + ehuneko 0,50aren batura txikiagoa bada, eta ehuneko 5koa gehienez, EAEko KPlaren + ehuneko 0,50aren batura handiagoa bada, honako zehaztapen honen arabera:

2025eko ekitaldirako soldata-igoera hau izango da: ehuneko $2 \leq$ EAEko 2024ko KPI + ehuneko $0,50 \leq$ ehuneko 5. Batukari hori oinarrizko soldataren gainean aplikatuko da.

2026ko ekitaldirako soldata-igoera hau izango da: ehuneko $2 \leq$ EAEko KPI 2025 + ehuneko $0,50 \leq$ ehuneko 5. Batukari hori oinarrizko soldataren gainean aplikatuko da.

2027ko ekitaldirako soldata-igoera hau izango da: ehuneko $2 \leq$ EAEko KPI 2026 + ehuneko $0,50 \leq$ ehuneko 5. Batukari hori oinarrizko soldataren gainean aplikatuko da.

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek adostu dute 2028ko ekitaldirako soldata-igoera adostasunez finkatuko dela, 2027ko bigarren sei hilekoan egingo den negoziazioaren bidez, konpainiaren kanpoko eta barneko inguruabarrak kontuan hartuta, behin betiko zehazteko.

Euskal Autonomia Erkidegoko KPI hartuko da beti erreferentziatzat.

13. artikulua. Antzinasun-plusa

Lanbide-kategoria guztietarako eta zerbitzuen hirurteko mugagabeei dagozkien aldi bakoitzarako zenbatekoa honako hau izango da:

2025: 15,00 euro gordin hilean sortutako hirurteko bakoitzeko, hirurtekoa amaitu eta hurrengo hilaren lehen egunetik aurrera.

2026, 2027 eta 2028 ekitaldietarako, hitzarmen honen 12. artikuluan ezarritako igoera bera ezartzen da.

14. artikulua. Gaueko lanaren plusa

Gaueko lanaren plusa 4,00 euro orduko izango da 2025etik aurrera, eta urtero eguneratuko da 2026tik aurrera, hitzarmen honen 12. artikulua arabera.

Gaueko lanaren plusa kopuru hori baino handiagoa duten langileei ez zaie plus hori gehituko, harik eta hemen hitzartutakoa jasotzen ari ziren zenbatekoarekin parekatu arte.

Gaueko txandan bakarrik lan egiten duten langileen kasuan, betiere ekoizpen-premiei erantzuteko bada, eta langileen arteko banakako akordioak alde batera utzita, lanaldia 4 ordu murriztuko da astean, azken lanegunean.

15. artikulua. Txanda-plusa

Gutxienez 2 txandako sisteman lan egiten duten langileek 1,61 euro gordin jasoko dituzte 2025etik benetan lan egindako egun bakoitzeko, eta zenbateko hori urtero eguneratuko da hitzarmen honen 12. artikulua arabera.

Ordutegi-malgutasuna (lehen txanda zatitua zena) ez da txandakako lantzat hartuko.

16. artikulua. Aparteko orduak

Arau orokor gisa, aparteko orduak egiteko aukera kendu egingo da.

Salbuespena egingo da egoera hauetan: ezinbesteko kausen ondorioz edo ekoizpen altuko aldietan, ustekabeko absentzietan, txanda-aldaketetan edo mantentze-beharrian handietan aparteko orduak egitea beharrezkoa denean, eta horien ordean aldi baterako kontrataziora edo lanaldi partzialeko kontrataziora jo ezin denean.

Edonola ere, sartutako aparteko orduen eta horien arrazoen berri emango zaio hilero enpresa-batzordeari. Informazio hori enpresak sinatu eta zigilatuko du.

Aparteko ordu bakoitza lanaldi arrunteko 2 orduko atsedenaldiarekin konpentsatuko da. Ordu horiek igande eta jaiegunetan egiten badira, lanaldi arrunteko 3 orduko atsedenaldiarekin konpentsatuko dira. Gaueko ordutegian egiten badira, ordu laurden gehiagoko atsedenaldiarekin konpentsatuko dira. Asteburuetan, larunbat gaua hartuko da gauekotzat eta jaieguntzat.

Aparteko orduen konpentsazioa ekonomikoki egiten bada, ordu arrunterako finkatutakoaren bikoitza edo hirukoitza izango da (noiz egiten diren kontuan izanda), langile bakoitzaren soldataren arabera.

17. artikulua. Aparteko haborokinak

Altan Pharmaceuticals SAUko langile guztiek urtean aparteko 2 haborokin jasotzeko eskubidea izango dute (uztailean eta abenduan); eta ordainsari horiek ezingo dira izan honako kontzeptu hauek batuta lortzen den emaitza baino txikiagoak: langile bakoitzari dago-kion soldata-mailaren arabera oinarritzko soldata, hitzarmen-plusa, osagarri pertsonala eta antzinasuna.

Seihilekoan zehar enpresan sartzen diren edo enpresa uzten duten langileek lan egindako denboraren arabera jasoko dituzte aparteko haborokinak. Haborokin horietako bakoitza ematen den urteko seihileko naturalen arabera hainbanatuko da.

Ordainsari horiek oso-osorik kobratuko dira, aldi baterako ezintasun-egoeran egonda ere (gaixotasun arrunta edota lan-istripua).

Amatasunagatiko/aitatasunagatiko/adopzioagatiko/harreragatiko edo haurdunaldiko arriskuagatiko baja, bai eta ehuneko 100ean hainbanatuta ordain daitezkeen egoerak ere, aurreko paragrafotik kanpo geratzen dira, ehuneko 100ean hainbanatutako zerga-oinarria konputagarritzat jotzen baita (14 ordainsariak barne).

Hala eta guztiz ere, lehen aipatutako bi kasuetan jasotako urteko zenbateko gordinaren emaitzak langilearen urteko soldata gordina gutxitzea badakar, enpresak langile horrek bi egoera horietako batean egongo ez balitz jasoko lukeen urteko soldata gordinera arte gelditzen den zenbatekoa ordaindu beharko du.

Ordainsari horien sortzapen-aldia sei hilekoa izango da: urtarrilaren 1etik ekainaren 30era eta uztailaren 1etik abenduaren 31ra. Uztailaren 15ean eta abenduaren 20an ordainduko dira, hurrenez hurren.

18. artikulua. Bazkaritarako laguntza

2025ean, lanaldi malguan lan egiten duten langileek, bai eta enpresaren beharreatatik txanda-lanaldia luzatu behar duten langileek ere, 12,39 euro gordineko bazkari-laguntza sortuko dute lanegun bakoitzeko, eta nominan ordainduko da hilabetea igarotakoan.

2026, 2027 eta 2028 ekitaldietarako, hitzarmen honen 12. artikuluan ezarritako igoera bera ezartzen da.

IV. kapitulua. lanaldia eta atsedenaldiak

19. artikulua. Urteko lanaldia

2025, 2026, 2027 eta 2028 ekitaldietan, lanaldia urtean 1.720 ordukoa izango da, eta, horrela, aurrez ezarritako lanaldia murriztuko da. Murriztutako orduak (8 ordu) langileek aukeratu beharreko opor-egunei gehituko zaizkie, eta, guztira, 6 egun aukeratuko dira lan egindako urte bakoitzeko.

Atsedenaldia 30 minutukoa izango da, eta benetako lan-denboratzat zenbatuko da.

Ekoizpenarekin loturarik ez duten langileek indarrean dagoen lan-politika malguan oinarrituta egokituko dute beren lan-ordutegia, borondatez eta enpresarekin banakako akordioa lortu ondoren.

Lan-egutegiari dagokionez, eta Arabako probintziarako egutegi ofiziala argitaratzen denetik hilabeteke epean, enpresak konpromisoa hartzen du hurrengo urterako lan-egutegia zehazteko, langileen ordezkariei parte-hartzearekin. Egutegi horretan herriko jaiak, oporrak hartzeko egun baliodunak eta atsedenaldiak zehaztu beharko dira.

Egutegiak lantokian ikusgai egon beharko du urte osoan.

Langileren batek orduak zor badizkio enpresari, aukera izango du ordu horiek errekupeartzeko edo deskontatzeko, enpresarekin adostuta. Errekupeartzea aukeratzen badu, uneko urteko abenduaren 31 baino lehen egin beharko du.

Hitzarmen honetan lanaldiari buruz jasotzen den erregulazioak ez du beharrezkoa banaketa irregularrerako ehunekoak finkatzea. Ondorioz, Langileen Estatutuaren 34.2 artikulua eskatzen duen ituna da adostutakoa; eta, ondorioz, indarrak gabe uzten du lege-agindu horretan ezartzen den ehuneko 10aren aplikazioa.

20. artikulua. Txandakotasuna

Txanda-aldaketak hilean edota urtean egiteko aukera, hiru alderdiek zehaztutako eta adostutako aldietan: aldaketaren sustatzaileak – tartean den saila. Aldaketaren sustatzaileak eta haren baliokideak hilean edota urtean elkarrekin adostutako asteak bakarrik aldatuko dituzte. Artikulu

honen filosofia txanda-aldaketek eragiten dituzten arazo puntualak konpontzea da. Aldaketa horiek onartzeko, honako baldintza hauek bete behar dira:

- Aldaketaren sustatzailea da baliokidea bilatu behar duena.
- Ez da lanpostu-aldaketarik baimenduko, baliokidea ez den langile bat proposatzen bada.
- Saileko arduradunak alde zuzenetik baimendu beharko du.
- Gutxienez 30 egun lehenago aurkeztu behar da aldaketa, eta gutxienez hilabete iraungo du.

21. artikulua. Enpresaren egoitzatik kanpo lan egitea

Eguneko 20,00 euroko konpentsazioa ezartzen da, gaua igaro gabe, edo eguneko 40,00 eurokoa gaua igaro behar izanez gero, betiere joan-etorria beharrezkoa bada enpresak eskatutako zerbitzua emateko, eta lantokiaren eta joan-etorriaren artean 300 kilometroko distantzia badago, gutxienez.

22. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen eraginpeko langileen urteko opor-erregimen ordaindua 22 lanegunekoa izango da langile guztientzat.

Oporralditik gutxienez 15 egun natural hartu beharko dira etenik gabe uztailetik irailera bitartean.

Oporren banaketa-taula gutxienez 3 hilabete lehenago jarriko da ikusgai iragarki-tauletan, langileek horren berri izan dezaten.

Oporrak ordainduko dira horiek hasi aurreko 3 hilabeteetan kontzeptu guztiengatik langileak lortutako batezbestekoaren arabera.

Bajan egoteagatik urteko opor ordaindu guztiak edo horietako batzuk hartu ezin izan dituen langile orok (oporraldia hasi ondoren gertatzen bada ere) oporrak hartzeko eskubidea izango du, baita urte naturala amaitu ondoren ere. Baja amaitutakoan ezinezkoa bada oporrak hartzea, lan-harremana amaitu delako, langileak bere ordainsari arrunten baliokidea den konpentsazio ekonomikoa jasotzeko eskubidea izango du. –Europako Erkidegoetako Justizia Auzitegia. Ur-tarrilaren 20a (Schultz-Hoff auzia).

Oporrak urte naturalaren barruan hartu ezin diren salbuespenezko kasuetan (epai horretan jasotakoetan), beste oporraldi bat finkatuko da, enpresarekin adostuta; eta alderdi bakoitza arduratuko da aldi horren erdia ezartzeaz, akordiorik ez badago.

V. kapitulua. beste zenbait kontzeptu

23. artikulua. Lanean hastea, lanpostua uztea eta probaldiak

Langileak lanean hasteko, enplegua emateari buruzko lege-arau orokorrak eta 45 urtetik gorako langileentzat, ezinduentzat eta abarrentzat ezarritako arau bereziak bete beharko dira.

Enpresan sartzeko lehentasunezko eskubidea izango dute, merezimendu-berdintasunean, behin-behinean, bitarteko gisa, denbora jakin baterako kontratuarekin, lanaldi partzialeko kontratuarekin edo ikaskuntza-kontratuarekin edo praktikaldiko kontratuarekin enpresan eginkizunak bete dituztenek edo betetzen ari direnek.

Langileak proba gisa sartu direla ulertuko da. Gehieneko probaldiak honako hauek izango dira:

LANPOSTUA	PROBALDIA
7. mailatik aurrera	6 hilabete
4., 5. eta 6. mailak	3 hilabete
3. maila	2 hilabete
1. eta 2. mailak	1 hilabete

Aldi baterako ezintasunagatik baja-aldiak probaldiaren zenbaketa etengo du, eta aldi horri berriro ekingo zaio alta hartzen denean.

Enpresak eman ditzakeen trebakuntza-ikastaroak probaldiko denboratzat hartuko dira ondorio guztietarako, eta langileak probaldia egin behar duela ulertuko da soilik idatziz jasota badago. Probaldian, enpresak eta langileak kontratua askatasunez indargabetu ahal izango dute, aurreabisu-eperik gabe eta kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik gabe.

Enpresaren zerbitzuak beren borondatez utzi nahi dituzten langileek nahitaez 15 egun lehenago jakinarazi beharko diote enpresari. Langileek adierazitako aurrerapenez abisatzeko obligazioa betetzen ez badute, enpresak eskubidea izango du egun bateko soldata likidaziotik deskontatzeko, atzeratutako egun bakoitzeko. Hitzarmen honetako 9. artikuluko (sailkapen funtzionala) 5. taldekoak edo goragokoak diren langileen kasuan, borondatezko kargu-uztea 30 egun lehenago aurkeztu beharko dute. Langileek adierazitako aurrerapenez abisatzeko obligazioa betetzen ez badute, enpresak eskubidea izango du egun bateko soldata likidaziotik deskontatzeko, atzeratutako egun bakoitzeko.

Enpresak, epea amaitutakoan, une horretan kalkula daitezkeen kontzeptu finkoak likidatu beharko ditu. Enpresari egotz dakioken obligazio hori betetzen ez bada, likidazioan atzeratutako egun bakoitzeko egun bateko zenbatekoko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du langileak (muga aurreabisu-egunak izango dira). Ez da obligazio hori izango, eta, horrenbestez, ez da eskubide hori eragingo, langileak aurreabisua behar besteko aurrerapenez eman ez badu.

Ezarritako legezko baldintzak betetzen dituzten langileek txanda-kontratua eskuratuko dute; horretarako, enpresari eskatuko diote hiru hilabete lehenago.

24. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Medikuaren kontsultatzat hartzen da zerbitzu publikoko edo pribatuko kontsulta oro, salbu eta garrantzi txikiko zerbitzu pribatuak, hala nola borondatezko interbentzio estetikoak, dentistak, podologoak, errehabilitazio-prozesuei lotuta ez dauden fisioterapeutak, homeopatak, laguntza bidezko ugalketako klinikak eta antzekoak.

Lizentzia eta baimenak hartzeko hasiera-data gertaera eragilearen data izango da. Gertaera eragileztat hartuko da gertakariaren eguna; eta, ondorioetarako, lanaldiaren hasiera teorikoaren eguna zenbatuko da.

Gertaera eragilea gertatzen ez bada eta baimena gertatu ez den gertaera eragilearen aurretik hartzen bada, langileak errekuiperatu egin beharko du hartutako baimena.

Langileak, behar besteko aurrerapenez abisatuta, baimen ordainduak izateko eskubidea izango du, honako arrazoi hauengatik:

24.1 Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagatik (gurasoak, ezkontza-ahaidetasunezko gurasoak, aitona-amonak, ezkontza-ahaidetasunezko aitona-amonak, seme-alabak, ezkontza-ahaidetasunezko seme-alabak, bilobak, ezkontza-ahaidetasunezko bilobak, anai-arrebak eta ezkontza-ahaidetasunezko anai-arrebak): 3 egun (horietatik gutxienez egun 1 laneguna izango da), ezkontidearen kasuan izan ezik; kasu horretan, 5 egunekoa izango da (horietatik gutxienez 2 lanegunak izango dira). Eta beste 3 egun ere eskatu ahal izango dira, zeinak ez baitira ordainduak izango.

24.2 Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen kasuan (gurasoak, ezkontza-ahaidetasunezko gurasoak, aitona-amonak, ezkontza-ahaidetasunezko aitona-amonak, seme-alabak, ezkontza-ahaidetasunezko seme-alabak, bilobak, ezkontza-ahaidetasunezko bilobak, anai-arrebak eta ezkontza-ahaidetasunezko anai-arrebak), izatezko bikotearen odol-ahaidetasunezko ahaidea barne, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, baldin eta langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta horiek benetan zaindu behar badira, istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik (behar bezala justifikatuta): 5 egun.

Ospitaleratzetza hartuko da soilik ospitalean 24 ordu edo gehiago egotea, eta behar bezala justifikatutako etxeko ospitaleratzea parekagarria izango da.

Lizentzia hori gertaera eragilea hasi eta hurrengo egunetan hartu ahal izango da, baina betiere une horretan ospitaleratzeak jarraitzen badu. Langileak hautatuko du lizentzia ondoz ondoko egunetan hartu ala ez, betiere behar besteko aurrerapenaz abisatzen badu.

Ospitaleratzetza hartzen da ahaidearen ospitaleratze-aldi bakoitza, ospitaleratze guztiek kausa berbera duten edo kausa desberdinak dituzten bereizi gabe.

Gaixotasun larriak bere horretan jarraitzen badu, lehen lizentziatik 30 egun igaro ondoren, langileak 2 egun naturaleko beste lizentzia ordaindu bat hartzeko eskubidea izango du. Era berean, eta ospitaleratzetik 60 egun igaro ondoren, langileak beste 2 eguneko beste lizentzia gehigarri eta ordaindu bakar bat hartzeko eskubidea izango du.

24.3 Odol-ahaidetasunezko lehen mailako ahaide bati medikuaren kontsultara (dela publikoa dela pribatua) laguntzeko behar den denbora, betiere kontsultategi horretako ordutegia eta bere lanaldiarena bat badatoz.

Langilearen ardurapean dagoen lehen mailako ahaide bati medikuaren kontsultara laguntzeko behar den denborarako lizentzia hartzeko, honako irizpide hauek hartuko dira kontuan:

- Laguntzeari dagokionez, ezkontidea edo lehen mailako senidea langilearen ardurapean dagoela ulertuko da, adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik laguntza horren benetako premia duten pertsonak direnean, eta ondorioz, beren kabuz moldatu ezin dutenean eta medikuaren bisitara bakarrik joateko moduan ez daudenean.

- Medikuen ziurtagiri edo agiri ofizial bidez egiaztatu beharko da senideak laguntza behar duela. Garbi adierazi beharko du senidearentzat ezinezkoa dela kontsultara laguntasunik gabe joatea. Agiri hori kontsulta baino lehenago edo ondoren ekar daiteke.

- Adinaren kasuan, mendekotasuna —eta, beraz, laguntzeko beharra— dagoela ulertuko da legez adin nagusikoa izan arte; hau da, 18 urte bete arte.

- Pazientea langilearen etxean bizi beharko da, edo eguneroko bizitzan langilearekiko mendekotasun-maila handia duela erakusten duen antzeko egoera batean egon (esate baterako, beren etxeetan edo egoitza geriatrikoetan dauden adineko gurasoen kasua).

Ez da ulertuko senidea langilearen ardurapean dagoela azken horrek 100 km baino gehiagoko bidaia egin behar badu ezkontideari edo senideari medikuarengana joaten laguntzeko.

24.4 Egun bat, odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen mailarainoko senideei laguntzeko (gurasoak, ezkontza-ahaidetasunezko gurasoak, seme-alabak eta ezkontza-ahaidetasunezko seme-alabak), baldin eta senide horiei ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoa egin behar badiete.

24.5 Semea edo alaba jaiotzea: indarrean dagoen legerian ezarritakoaren arabera.

24.6 Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean edo, edozein arrazoi dela-eta, erditzearen ondoren ospitalean egon behar dutenean, amak edo aitak lanetik ordubetez irteteko eskubidea izango du, ospitaleratzeak irauten duen bitartean.

24.7 Langilearen edo haren ezkontidearen seme-alaben, anai-arreben edo gurasoen ezkontzagatik: egun natural 1 (zeremoniaren eguna).

24.8 Langilea ezkontzeagatik edota izatezko bikote egiteagatik (erregistroan dagokion inskripzioaren bidez legez eraturako izatezko bikote): 17 egun natural, ezkontza-egunetik edo izatezko bikote egin diren egunetik. Ekoizpen- eta antolaketa-gorabeherak bide ematen badute, baimen hori ordaindu gabeko beste hamar egunetz luzatu ahal izango da.

Enpresak baimen gehigarri hori ukatzen badu, langileen ordezkarietara informazioa eman beharko die ezezkoaren oinarri diren arrazoien inguruan.

Enpresako langile bakoitzak lizentzia edo baimen hori behin bakarrik hartu ahal izango du pertsona berarekin, daukan antzintasuna edozein dela ere.

24.9 Etxebizitza aldatzea: lanegun 1, zeina gehienez ere 30 egun naturaleko epean hartu beharko baita, erroldatze-datatik zenbatzen hasita. Lizentzia hori ezin izango da urtean behin baino gehiagotan hartu.

24.10 Medikuen kontsultak: osasun publikoko edo pribatuko sarean medikuaren kontsultara joateko behar den denbora. Horretarako, dagokion egiaztagiria aurkeztu beharko da.

24.11 Langileak araututako eta homologatutako titulu akademiko edo profesional bat lortzeko ikasketak erregulartasunez egiten baditu, azterketetara joateko behar duen denbora.

24.12 Jaio aurreko azterketetarako eta erditzea prestatzeko tekniketarako behar-beharrezkoa den denbora, lanorduetan egin behar badira.

24.13 Ezinbesteko denbora, eginbehar publiko edo pertsonal saihetsezin bat betetzeko —botoa ematea barne—. Legezko edo hitzarmenezko arau batean aldi jakin bat zehazten bada, hark xedatutakoa beteko da absentziaren iraupenari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez.

24.14 Langileak, behar adinako aurrerapenaz ohartarazita, egoera pertsonalei (norberaren eginkizunetarako) erantzuteko baimen bat baliatu ahal izango du. Baimen hori ordaindutako 8 ordukoa eta ordaindu gabeko 18 ordukoa izango da, eta horietako bakoitza zatika hartu ahal izango da, betiere 30 minutuko gutxienezko denbora-zatia errespetatzen bada.

24.15 Langileek guraso-baimen baterako eskubidea izango dute semea, alaba edo duela urtebete baino gehiagotik familian hartutako adingabea zaintzeko, hark 8 urte bete arte: gehienez 8 asteko baimena izango da, eta jarraian edo zatika hartu ahal izango da.

Baimen hori lanaldi osoan edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango da, eta langileen eskubide indibiduala da, gizonena zein emakumeena; beraz, ezin izango da guraso batetik bestera transferitu.

Langileak baimenaren edo, hala badagokio, baimen-aldien hasiera-data eta amaiera-data zehaztu beharko ditu, eta 10 egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresari, ezinbesteko kasuetan izan ezik.

Bi langilek edo gehiagok subjektu eragile berarengatik eskubide hori sortzen badute, edo eskatutako aldian guraso-baimena hartzeak enpresaren funtzionamendu egokia larriki aldatzen badu, enpresak baimena ematea arrazoizko aldi batez atzeratu ahal izango du, idatziz justifikatuta eta malgutasun bereko beste aukera bat eskaini ondoren. Baimen hori ez da ordainduko.

24.16 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 bertaratu behar duenean.

Langileek eskubidea izango dute apartatu honetan aurreikusitako arrazoiengatik urtean lau egunen baliokide diren absentzia-orduak ordaintzeko, hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera, edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen legeko ordezkariaren arteko akordioaren arabera, eta, hala badagokio, absentziaren arrazoiaren egiaztagiria aurkeztu beharko dute langileek.

24.17 Gehienez ere lau egun lantokira sartzeara edo bertara joateko behar diren zirkulazio-bideetatik ibiltzea ezinezkoa bada, agintari eskudunek joan-etorrietarako ezarritako gomendio, muga edo debekuen ondorioz, edo arrisku larri eta hur-hurreko egoera bat gertatzen bada, hondamendi edo fenomeno meteorologiko kaltegarri baten ondoriozkoak barne. Lau egunak igaro ondoren, baimena luzatu egingo da hura justifikatzen duten inguruabarrak desagertu arte, hargatik eragotzi gabe enpresak lan-kontratua eteteko edo lanaldia murrizteko aukera izatea, Langileen Estatutuaren 47.6 artikuluan aurreikusitako baldintzetan.

Lan-prestazioaren izaera eta urrutiko lana bateragarriak badira, eta komunikazio-sareen egoerak aukera ematen badu, enpresak hura ezarri ahal izango du, Urrutiko Lanari buruzko uztailaren 9ko 10/2021 Legean jasotako gainerako betebeharrak formal eta materialak betetz, eta, bereziki, bitarteko, ekipamendu eta tresna egokien hornidura betetz.

24.1, 24.2, 24.3 eta 24.4 apartatuetan, lehen adierazitako epeak gehienez egun bat luzatu ahal izango dira egin beharreko lekualdatzea 100 eta 200 km artekoa bada; eta 200 km baino gehiagokoa bada, gehienez beste bi egun luzatu ahal izango dira.

Langileak nahi izanez gero, artikuluko honetako 24.2 apartatua jasotako baimenak lanaldi-er-ditan banatu ahal izango dira, betiere hori eginda enpresaren ekoizpen-antolamenduan kalterik eragiten ez bada. Hori ezin izango da baliatu baimena kilometro kopurua dela eta luzatu egin badaiteke.

Artikulu honetan jasotako kasu guztietan, lizentzia ordaindurako eskubidea aitortuko zaie, bai ohiko bikote ezkonduen, bai behar bezala inskribatutako izatezko bikoteei.

Lizentzia eragin duen gertakaria beste herrialde batean gertatzen bada, lizentzia 6 egunera arte luzatuko da. Horietatik 4 ordaindu egingo dira, eta 2 ordaindu gabeko lizentziakoak izango dira, eta enpresak eta langileak adostuta luzatu ahal izango dira, ordaindu gabeko gisa, herrialdearen egoerak eta eskuragarri dauden garraio-bideek hala eskatzen badute.

Artikulu honetan araututako baimenak eta lizentziak gertaera eragileak gertatzen den unean hartu beharko dira (24.2 apartatua izan ezik). Gertaera eragileak gertatzen denean, langileak 4 ordu baino gehiago badaramatza lanean, egun hori osorik ordainduko zaio; eta hurrengo egunean hasiko da lizentzia eta baimena baliatzen.

25. artikulua. Senideak zaintzeko eszedentzia

Langileek gehienez 3 urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberak izandako edo adoptatutako seme edo alaba bakoitza zaintzeko, baita harreraren hartutakoak zaintzeko ere (harrera iraunkorra zein adopzio aurrekoa). Epe hori umearen jaiotegunetik edo, hala badagokio, epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatuko da.

Era berean, langileek gehienez ere 3 urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideren bat zaintzeko (gurasoak, ezkontza-ahaidetasunezko gurasoak, aitona-amonak, ezkontza-ahaidetasunezko aitona-amonak, seme-alabak, ezkontza-ahaidetasunezko seme-alabak, bilobak, ezkontza-ahaidetasunezko bilobak, anai-arrebak eta ezkontza-ahaidetasunezko anai-arrebak), baldin eta ahaide horiek adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin badute beren kabuz moldatu eta ez badute ordaindutako jarduerarik egiten.

Apartatu honetan jasotako eszedentzia langileen eskubide indibiduala da, eta haren irau-naldia zatitu ahal izango da. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela eta eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du enpresak, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko.

Beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen duen beste arrazoi bat badago, aurreko eszedentzia bukatutzat joko da eta eszedentzia-aldi berria hasiko da.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean. Ikastaro horietara joatea enpresak eskatuko dio langileari. Lehenengo urtean lanpostua gordetzeko eskubidea izango du.

Epe hori igarotakoan, erreserba lanbide-talde bereko lanpostu baterako izango da.

Hala ere, langilea familia ugariko kide bada, lanpostua gehienez hamabost hilabetez gor-deko zaio familia ugaria kategoriatik orokorrekoa bada, eta gehienez hemezortzi hilabetez, familia ugaria kategoriatik berezikoak bada.

Langileak eskubide hori beste gurasoaren iraupen eta erregimen berean baliatzen badu, lanpostua hemezortzi hilabetez gordeko zaio gehienez.

26. artikulua. Lanaldiaren murrizketa, familiako arrazoiak direla medio

Semea edo alaba jaiotzen denean, adoptatzen denean edo harreran hartzen denean, langileak edoskitze-baimena hartzeko eskubidea izango du.

Emakumezko langileek lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute 9 hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba edoskitzeko, eta ordu hori bi zatitan banatu ahal izango dute. Baimenaren iraupena proportzionalki luzatuko da erditze anizkoitzen kasuan. Emakumeak, hala nahi badu, aukera izango du eskubide horren ordezkari lanaldia egunean ordubetez murrizteko edo hori lanaldi osoetan metatzeko.

Edoskitzea metatzeko aukera dago, baldin eta hasi baino hilabete lehenago gutxienez idatziz eskatzen bada. Edoskitzeagatik baimen metatua banaka kalkulatu da, eta amatasun-/aitatasun-baimenaren ondoren hartu behar da etenik gabe.

Legezko zaintza dela-eta, 12 urtetik beherakoren bat edo ordaindutako jarduerarik egiten ez duen ezindu fisiko, psikiko edo sentzorialen bat zuzenean zaindu behar duen langileak lanaldia murrizteko eskubidea izango du, eta soldata proportzionalki murriztuko zaio: gutxienez lanaldiaren zortzirena eta gehienez erdia.

Eskubide bera izango du odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaide bat zuzenean zaindu behar duenak, baldin eta ahaide horrek adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik bere kabuz moldatu ezin badu eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu. Inguruabar hori behar bezala egiaztatu beharko da.

27. artikulua. Soldatarik gabeko lizentziak

Soldatarik gabeko lizentzia eskatu ahal izango dute probaldia gairitu eta enpresaren zerbitzura sei hilabete baino gehiago daramaten langileek. Lizentzia hori gehienez hiru hilabetekoa izango da, eta behin bakarrik zatitu ahal izango da. Azken kasu horretan, gehienez ere bi urtean hartu ahal izango da. Lizentzia horren gehieneko iraupena urtebetez luzatu ahal izango da, langilea eta enpresa ados jarrita.

Enpresak aldeko ebazpena emango die zentzu horretan egiten zaizkien eskaerei, salbu eta lizentziak emateak eragin larria badu ekoizpen-prozesuan edo eskubide hori baliatzen ari bada lantokiko plantillaren ehuneko 2ren baliokidea den langile-kopuru batentzat edo 50 langile baino gutxiagoko lantokietan dagoen langile batentzat.

Beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izateko, gutxienez bi urte oso igaro beharko dira aurrekoa baliatzen hasi zenetik.

28. artikulua. Eszedentzia

Zerbitzuan urtebete daramaten langileek borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango dute, gutxienez 4 hilabetekoa eta gehienez 5 urtekoa. Urtebetez errespetatuko da lanpostua gordetzeko eskubidea.

Urtebeteko epe hori gairitutaikoa, langileak lanean hasteko eskaera egiten duenean, bere lanbide taldean lanpostu hutsen bat egon beharko da; bere lanbide-taldean lanpostu hutsik ez badago eta beheragoko talde batean lanpostu hutsen bat badago, eszedentzian dagoen langileak plaza hori betetzea aukeratu ahal izango du, hari dagokion soldatarekin, bere jatorrizko lanbide-taldean lanpostu huts bat egon arte (edo lanpostu huts hori sortu arte lanera ez itzultzeko aukera izango du).

Eszedentzia-aldia amaitzean lanera itzultzea eskatzen ez duen langileak behin betiko baja hartuko du enpresan. Eskaera hori idatziz egin beharko da, eszedentzia amaitu baino hilabete lehenago gutxienez.

Borondatezko beste eszedentzia bat hartzeko, langileak gutxienez 4 urteko beste aldi bat bete beharko du enpresan, aldez aurretik hartutako eszedentzia amaitzen denetik zenbatzen hasita.

Eszedentzia ezin izango da erabili antzeko enpresetan zerbitzuak emateko edo lehia dakarten enpresetan lan egiteko, salbu eta enpresak berariaz eta idatziz horretarako baimena ematen badu. Hala gertatuko balitz, lanpostua gordetzea bertan behera geratuko litzateke automatikoki.

Enpresak gehienez 30 eguneko epean ebatziko ditu eszedentzia-eskaerak.

Egoera horrek irauten duen denbora ez da ezein ondoriotarako zenbatuko, eta ezin izango da inola ere eszedentziarik hartu iraupen mugatuko kontratuetan.

Artikulu honetan ezarritako aldaketak ez du atzeraeraginik izango hitzarmena sinatu aurretik emandako eszedentzietarako.

29. artikulua. Ikasketa ofizialak egiteko eszedentzia berezia

Langileen Estatutuaren 46. artikuluan ezarritakoa alde batera utzita, enpresan urtebete daramatan langileek 3 urtera arteko eszedentzia eskatu ahal izango dute (ikasketen iraupenaren arabera), lanbide-heziketako ikasketa ofizialak zein graduako edo graduondoko unibertsitate-ikasketak egiteko, betiere iraupen mugatuko kontratuak ez badira. Langileak berehala lanera itzultzeko eskubidea izango du, betiere artikulu honetan deskribatutako baldintzak betetzen baditu.

Langileak matrikula aurkeztu beharko du (baita tasak ordaindu izanaren frogagiria ere), enpresan, lizentzia horren eskabideari dagokion erakundean.

Langileak lanera automatikoki itzultzeko eskubideari eutsiko dio (artikulu honen lehen paragrafoan deskribatutako eskubidea), baldin eta ikastaro horietara joan izana egiaztatzen duen frogagiri bat aurkezten badu, betiere egindako irakasgaien ehuneko 85 gaingitu badu eta behar bezala justifikatzen badu ikasketa-zentro ofizialak emandako ziurtagiriaren bidez. Ikasketak amaitu eta hurrengo 45 egunetan ez justifikatzeak, azaldu den bezala, automatikoki itzultzeko eskubidea galtzea dakar; eta enpresan lanpostu hutsen bat dagoenean, lanera itzultzeko lehen-tasuneko eskubidea izango da, ezarritako 3 urteko epearen edozein unetan.

Eszedentzia ezin izango da erabili antzeko enpresetan zerbitzuak emateko edo lehia dakarten enpresetan lan egiteko, salbu eta enpresak berariaz eta idatziz horretarako baimena ematen badu. Hala gertatuko balitz, lanpostua gordetzea bertan behera geratuko litzateke automatikoki.

Kontzeptu honengatik aldi bereko eszedentzien kopurua ezin izango da plantilla osoaren ehuneko 4 baino handiagoa izan.

30. artikulua. Aldi baterako ezintasun-egoera

Ospitaleratzeak, lanbide-gaixotasunak eta lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasunetan, enpresak Gizarte Segurantzaren aldi baterako ezintasunagatiko prestazioak osatuko ditu bajaren aurreko hileko soldata-masaren ehuneko 100eraino, Industria Kimikoaren Hitzarmenaren 37. artikuluan aldi baterako ezintasunagatiko osagarria kalkulatzeko ezarritako salbuespenekin bat etorritik. Horri dagokionez, adierazi behar da langileak etxetik lantokira eta lantokitik etxera izan lezakeen istripua lan-istriputzat hartuko litzatekeela.

Gaixotasun arruntaren eta lanekoa ez den istripuaren kasuetan, aldi baterako ezintasun-egoerako lehen 15 egunetan, enpresak bajaren aurreko hileko soldata-masaren ehuneko 80ra arte osatuko ditu Gizarte Segurantzako aldi baterako ezintasun-egoerako prestazioak, Industria Kimikoaren Hitzarmenaren 37. artikuluan aldi baterako ezintasunagatiko osagarria kalkulatzeko ezarritako salbuespenekin bat etorritik. Eta aldi baterako ezintasun-egoeran egondako hamaseigarren egunetik aurrera, enpresak Gizarte Segurantzaren prestazioen soldata-masaren ehuneko 100 osatuko du, berriz ere Industria Kimikoaren Hitzarmenaren 37. artikuluan aldi baterako ezintasunagatiko osagarria kalkulatzeko ezarritako salbuespenekin.

Gehieneko osagarri-muga 12 hilabeteko epea izango da. Epe horretan, enpresak aldi baterako ezintasunaren prestazioak osatuko ditu gaixotasun arruntaren edo lanekoa ez den istripuaren kasuan.

Gaixotasun arruntak edo lanekoa ez den istripuak eragindako aldi baterako ezintasunaren bajak hilabetea gainditzen duenean, aldi baterako ezintasunaren osagarria ehuneko 100ean kobratuko da lehen egunetik.

Artikulu honetan aipatzen den osagarria, lanbide-gaixotasunaren eta lan-istripuaren kasuei dagokienez, ez da inola ere 18 hilabetetik gorakoa izango.

Langile batek 4 ordu baino gehiago badaramatza lanean, eta ondoezik egoteagatik lanaldia-
ren zati batean lantokia utzi behar badu, lanegun osoa ordainduko zaio, eta medikuak eman-
dako atsedeen-gomendioarekin justifikatu beharko du absentzia hori. Langileak 4 ordu baino
gutxiago badaramatza lanean, aldi baterako ezintasunaren partea aurkeztu beharko du, eta
ezarritako hitzarmeneko baldintzek ezartzen duten bezala ordainduko zaio eguna.

31. artikulua. Istripu-aseguruaren poliza

Enpresak lan-istripuen poliza formalizatu beharko du, langileen lan-arloko arrisku hauek
estaltzeko: heriotza eta ezintasun iraunkor absolutua —erabatekoa eta partziala—, lan-istri-
puek, lanbide-gaixotasunek eta in itinere lan-istripuek eragindakoak. Eta langileei gutxiene-
ko estaldura hauek bermatuko dizkie:

Laneko istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindakoa:

KONTZEPTUA	ZENBATEKOA (EURO)
Heriotza	72.000,00
Baliaezintasun absolutua	72.000,00
Baliaezintasun osoa	72.000,00
Baliaezintasun iraunkor partziala	Aseguru-etxearen baremoaren arabera

Ondorio horietarako, enpresak dagokion poliza sinatuko du merkataritzako aseguru-etxe
batekin, arriskua barne hartzeko. Enpresak kopia bat (edo, hala badagokio, hitzartuta duela
egiaztatzen duen ziurtagiria) emango dio interesdunari.

32. artikulua. Euskararen sustapena

Iragarki-tauletan argitaratzen diren ohar eta jakinarazpen guztiak gaztelaniaz eta euskaraz
idatziko dira.

Artikulu honetan ezarritakoa aplikatzerakoan arazo teknikorik sortuz gero, enpresak eta
langileek adostuko dute horiek nola konpondu.

Batzordetik hitzarmenean euskara sustatzearen inguruan ageri den klausularen garapenean
aurrera egitea proposatzen diogu enpresari. Horretarako, tresna berri bat dugu: sindikatuek eta
patronalek sinatutako akordioa.

Hori erreferentziatatzat hartuta, enpresari eskatzen diogu eska diezaiola Hizkuntza Politika-
rako Sailburuordetzari enpresarekin harremanetan jartzeko behar diren urratsak egin ditzala,
programa azaltzeko eta hizkuntza-normalizazioko plan bat garatzeko aukerak aztertzeko. Plan
horrek enpresaren errealitate soziolinguistikoaren diagnostikoa egitea ekarriko du; eta neurri
zehatzak, aholkularitza, finantzaketa eta abar jasoko ditu.

33. artikulua. Langileen batzarra

Hitzarmen honen eraginpean dauden Altan Pharmaceuticals SAUko langileek gehienez ere
10 ordu izango dituzte urtean, batzarrak egiteko (lanordu gisa ordainduko zaizkie). Horretarako,
jarraian zehazten diren baldintzak bete beharko dituzte.

Batzarretarako deia egiteko, enpresa-batzordearen gehiengoa edo plantillaren gutxienez
ehuneko 20 beharko da.

Langileen ordezkariak batzarra egin baino gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazi beharko
dizkiote enpresako zuzendaritzari honakoak: batzar horiek egiteko asmoa (baita aurreikusitako
iraupena ere), jorratu beharreko gaien zerrenda eta batzarra egiteko arrazoiak.

Kasu guztietan, batzordea izango da batzar horretako buru, eta bera arduratuko da batzarra
behar bezala egiteaz.

34. artikulua. Berme sindikalak

Ezin izango da langilerik kaleratu edo diskriminatu sindikatu bateko kide izateagatik edo horien legezko jardueretan parte hartzeagatik.

Sindikatu bateko probintzia, nazio, estatu edo eskualde mailako zuzendaritza-organoe-tan kargu sindikal bat betetzen duen edo betetzeko aukeratu duten langileak nahitaezko eszedentziarako eskubidea izango du karguak irauten duen bitartean. Lanera automatikoki itzuliko da, eta langile horrek eszedentzia hartu baino lehen zeukan kategoria bereko lanpostua beteko du.

Enpresak batzordeari jakinaraziko dizkio lankideei aplika dakizkiekeen zehapen astunak edo oso astunak, bai eta kontratuetan gerta daitezkeen altak eta bajak ere.

Enpresa-batzordeak iragarki-taula bat izango du Altan Pharmaceuticals SAUko langileen oharrek edo jakinarazpenak zabaltzeko.

Sindikatuetakoa langile afiliatuek enpresaren barruan atal sindikal gisa antolatzeko eskubi-dea izango dute, sindikatuak aldeztu aurretik afiliatu kopuruari buruzko informazioa emanda. Atal sindikalek ordezkari sindikal bat izendatuko dute, atal sindikalaren zuzendaritza bere gain hartuko duena. Enpresan atal sindikal bateko ordezkari bat egoteko, sindikatu bereko 7 afiliatu beharko dira.

Sindikatu-ataleko ordezkariak enpresa-batzordeko kideentzat ezarritako legezko berme berberak izango dituzte ondorio guztietarako. Batzordeko kideek eta ordezkari sindikalek hilean ordaindutako 25 ordu izango dituzte beren eginkizun sindikalak betetzeko.

Halaber, hilean 8 ordu gehiagoko kreditua eduki ahal izango dute 25 orduetara metatzeko, urteko zenbaketaren kargura.

Berme sindikalei dagokien eta artikulua honetan jasota ez dagoen guztian, aplikatu beharreko sektoreko hitzarmenean ezarritakoa (eta, betiere, Langileen Estatutuan jasotakoa) beteko da.

Sindikatu bereko ordezkari sindikalek hilean guztira duten ordu-kreditua edozein modutan erabili ahal izango dute, ezarritako gehienekoa gainditu gabe.

Lan-osasuneko batzordeko kideek ordaindutako 2 ordu izango dituzte hilean, beren eginkizunak betetzeko, alde batera utzita enpresa batzordeko kideentzako hileko 25 orduak.

35. artikulua. Haurdun dagoen langileari lana egokitzea

Emakume bat haurdun dagoenean, egoera hori kontuan hartuko da, bere lana egoeraren arabera egokitzeko.

36. artikulua. Kilometro-ordaina

Norberaren ibilgailua erabiltzeagatik kilometrajea, enpresarentzako zerbitzuengatik: 0,48 euro kilometroko, hitzarmen honen 12. artikuluan zenbateko horren igoerari dagokionez xedatutakoa aplikatuta.

37. artikulua. Aitatasunarengatik kontratu-etetea

Langileen Estatutuaren 48.4 artikulua hartzen da erreferentziaz:

Jaiotzak, zeinak erditzea eta hamabi hilabete baino gutxiagoko haurraren zaintza barne hartzen baititu, ama biologikoaren lan-kontratua etengo du 16 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, amaren osasunaren babesa ziurtatzeko.

Jaiotzak ama biologikoa ez den gurasoaren lan-kontratua etengo du 16 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, Kode Zibilaren 68. artikuluan aurreikusitako zaintza-betebeharrak betetzeko.

Haurra behar baino lehen jaio bada edo beste edozein arrazoiengatik jaioberriak erditzearen ondoren ospitaleratuta jarraitu behar badu, etenaldia ospitale-altaren egunetik aurrera has daiteke zenbatzen, ama biologikoak edo beste gurasoak hala eskatuz gero. Zenbaketa horretatik kanpo geratzen dira erditzearen ondorengo sei asteak, ama biologikoaren kontratua nahitaez etetekoak.

Erditze goiztiarretan jaioberriak pisu txikiegia badu, eta, edozein arrazoi klinikorengatik, erditu ostean jaioberria ospitaleratu behar bada, zazpi egunetik gorako epealdian, etenaldia luzatuko da, jaioberria zenbat egunetan egon ospitaleratuta eta horrenbeste egunetan, baina gehienez ere hamahiru aste gehigarrietan, eta erregelamendu bidez garatutakoaren arabera. Semea edo alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta, nahitaezko atsedendaldiko sei asteak amaitu ondoren, lanpostura itzultzeko eskatzen bada.

Adingabea zaintzeko asmoz guraso bakoitzak eginiko kontratu-etenaldia, erditzearen osteko lehen sei asteak igarotakoan, beraiek nahi bezala banatu ahal izango da, astekako aldietan (metatuta edo etenaldiekin hartu daiteke), eta erditzearen ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik aurrera hartu ahaliko da, semeak edo alabak hamabi hilabete egin arte. Hala ere, ama biologikoak erditzea aurreikusitako eguna baino lau aste lehenago ere har dezake baimena. Astebeteko aldi bakoitza hartzeko edo, hala badagokio, asteak metatuta hartzeko, horren berri eman behar zaio enpresari, gutxienez hamabost egun lehenago.

Langilearen eskubide hori indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio beste gurasoari eskualdatu.

Erditu osteko lehenengo sei asteak iragan ondoren, lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean baliatu ahal izango da lan-kontratua etetea, aldezturik enpresa eta langilea ados jarrita, eta erregelamenduz ezarritakoari jarraituz.

Langileak enpresari gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio eskubide hori baliatu nahi duela, hitzarmen kolektiboetan ezarritako baldintzekin, hala badagokio. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa bererako lan egiten badute, enpresa-zuzendaritzak mugak jar ditzake eskubide hori aldi berean baliatzeko, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituak.

Atal honetan ezarritakoaren ondoretarako, ama biologikoa terminoaren barruan sartzen dira trans pertsona haurdunak ere.

38. artikulua. Kontratazioa

Behin-behineko contratazioa salbuespena izango da enpresan.

Kontratazio mugagabea: enpresak konpromisoa hartzen du hau bermatzeko: kontratu mugagabeak ehuneko 85 izango direla, plantilla osoarekiko. Horretarako, enpresak hilero zenbaketa bat egingo du:

- Kontratu mugagabeak, legezko zaintzagatiko eszedentzian eta ikasketengatiko borondatezko eszedentzian dauden langileak barne.
- Behin-behineko kontratuak, bitarteko kontratua duten langileak izan ezik.

Hilero, enpresak datuak emango dizkio batzordeari, kontrolatzeko eta aztertzeko; eta kontratu mugagabeen eta behin-behineko kontratuen kopuruak jakinaraziko dizkio. Halaber, enpresak hilero idatziz jakinaraziko dizkio batzordeari garatzen dituen salbuespenezko zerbitzu guztiak, behar diren langileen kopurua eta zerbitzu horietarako aurreikusitako iraupena; nolanahi ere, enpresa ez da salbuesten Langileen Estatutuaren eta gai horri buruzko goragoko mailako beste edozein arauen arabera batzordeari informazioa emateko betebeharretik.

Seihilekoa bete aurretik (abenduan eta ekainean), bi alderdiek erabakiko dute berrikuspena zein egunetan egin (urtarrileko edo uztaileko lehen hamabostaldian). Egun horietan batzordea eta

enpresa bilduko dira azken 6 hilabeteetako batezbestekoa ateratzeko eta azken sei hilekoko kontratu mugagabeen ehunekoa kalkulatzeko. Ehuneko hori kalkulatzeko, formula hau erabiliko da:

KM: kontratu mugagabeen 6 hilabeteko batezbestekoa.

PO: plantilla osoaren azken 6 hilabeteetako batezbestekoa. (Kontratu mugagabea gehi behin-behineko kontratua, bitarteko kontratua duten langileak alde batera utzita).

$$\text{Mugagabeen ehunekoa} = (\text{KM}/\text{PO}) \times 100$$

Ateratzen den mugagabeen ehunekoa ehuneko 85 baino handiagoa bada, enpresak ez du kontratu mugagaberik egin beharko. Ateratzen den ehunekoa ehuneko 85 edo txikiagoa bada, eragiketa hau egingo da:

$$(\text{PO} \times 85)/100 = \text{Kontratu mugagabeen kopurua}$$

Kopuru horri berrikuspen-datan (urtarrilean eta uztailean) dauden kontratu mugagabeen kopurua kenduko zaio, eta enpresak egin beharreko kontratu mugagabeen kopurua aterako zaigu. Zenbaki hori hamartarra bada, 0,5 edo handiagoa bada, gorantz birbilduko da.

Enpresak 30 eguneko gehieneko epea izango du kontratu mugagabe berriak egiteko. Enpresak eta batzordeak hau erabaki dute: "salbuespenezko lan bat" egiteko langileak sartu badira, bi alderdiek egoera hori aztertuko dute sei hilean behingo bileran.

Enpresan 12 hilabeteko esperientzia duten langile guztiek, kontratu-harremana edozein dela ere, kontratu mugagabea edukitzera igaroko dira, ordezkapen-kontratuetan izan ezik (aldi baterako ezintasuna, amatasuna, eszedentzia, lanaldi-murrizketa, etab.), horietan kontratuaren amaiera lanpostuaren titularraren itzuleraren mende egongo baita; eta ordezkapen-kontratu batean edo hurrengoetan enpresan izandako 12 hilabeteko esperientzia gainditu ahal izango da.

Enpresaren egituran lanpostu berri bat dagoenean eta bertan bitarteko kontratuak daudenean, pertsona horiek lanpostu hori betetzera igaroko dira. Beste pertsona bat kontratatuko da bitarteko lanposturako.

Bitarteko lanpostua utzi duen langileari egin beharreko kontratua enpresa-politikaren arabera izango da, langileak enpresan duen antzinatasuna kontuan hartuta.

Bitarteko kontratua edukitzetik aldi baterako kontratua edukitzera aldatzeko, 6 hilabeteko aldietan metatutako antzinatasuna hartuko da kontuan, betiere urtebeteko antzinatasuna bete ez badu; eta kontratu mugagabea izango da. Hau da, langileak 2 hilabete badaramatza bitarteko gisa, hurrengo kontratua 4 hilabeterako egingo da aldi baterako; eta 6 hilabeteko berritza egingo da urtebete bete arte. Horren ondoren, kontratu mugagabea.

Enpresaren egituran lanpostu berri bat dagoenean, lanpostu hori barne-igoera horizontal eta bertikalean aterako da hasiera batean. Horretarako, hutsik dagoen lanpostua enpresako iragarkitaulan argitaratuko da, lanpostu hori lortzeko beharrezkoak diren baldintzekin batera. Interesa duen langileak hautaketa-prozesuetan parte hartu ahal izango du. Hutsik utzitako lanposturako beste pertsona bat kontratatuko da.

39. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzea eta desadostasunak konpontzeko prozedurak

Bi alderdiek uste dute Langileen Estatutuaren 82.3 eta 41. artikuluen bidez lan-baldintzak aldatzea salbuespenezkotzat hartuko dela; eta hori soilik planteatuko da arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendu arlokoak eta ekoizpen arlokoak daudenean, enpresaren bideragarritasuna eta lanpostuak mantentzea bera kaltetu dezaketenak.

Enpresak, Altan Pharmaceuticals SAUn dagoen hitzarmena aplikatzeko konpromisoa hartuta, eta salbuespenezko arrazoiengatik beharrezkoak diren neurriak aplikatu aurretik, langileen ordezkariak kontsulta egingo die, enpresaren bideragarritasunari eta lanpostuak mantentzeari berari eragin diezaiokeen arrazoi ekonomiko, tekniko, antolamendu arloko edo ekoizpen arloko

horrek sortutako egoera arintzeko neurriak adosten saiatzeko. Desadostasunik izanez gero, gatazkak konpontzeko adiskidetze- edo bitartekaritza-prozedura borondatezkoen mende jarriko dira (PRECO), bi alderdientzat loteslea izan gabe; eta arbitrajera joko dute soilik bi alderdiek adostasuna lortzen badute.

40. artikulua. Batzorde misto paritarioa

Hitzarmen honen interpretazioari buruz alderdien artean sor daitezkeen zalantza eta desadostasun guztiak horretarako sortutako batzorde misto batek ebaziko ditu. Batzorde hori enpresaren hiru ordezkari eta langileen hiru ordezkari osatuko dute.

Batzorde horren eginkizunek eta jarduerak ez dute inola ere oztopatuko indarrean dauden xedapenetan aurreikusitako lan-arloko, administrazio eta auzietako jurisdikzioak askatasunez egikaritzea, emandako moduan eta irismenean.

Lan-arau aplikagarrien interpretazioaren eta/edo aplikazioaren ondorioz sor daitezkeen gatazkak ebazteko, PRECOra jotzea erabaki da, zeina Lan Harremanen Kontseiluaren bidez kudeatuko baita. Hala ere, hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten alderdiek berretsi egiten dute erabakia borondatezkoa dela.

Klausula gehigarria

Berariaz hitzartuta geratzen da hitzarmen honen eraginpean dauden Altan Pharmaceuticals SAUko langileek (Bernedo) bake sozialari eusteko konpromisoa hartzen dutela hitzarmenaren indarraldian, eta horrek esan nahi du, besteak beste, konpromiso formala hartuko dutela eskaera ekonomiko berriak, lanaldia murriztea eta abar ez egiteko. Horrek ez du eragotziko 2028ko soldata-igoera 2027an negoziatzea, ez eta hurrengo hitzarmena 2028an negoziatzea ere.

VI. kapitulua. Zehapen-araubidea

Falten eta zehapenen araubidea.

Enpresako zuzendaritzak langileak zehatu ahal izango ditu hurrengo artikuluetan zehazten den falta- eta zehapen-mailaketaren arabera.

Falten mailak.

Langileak egiten duen falta oro arintzat, astuntzat edo oso astuntzat joko da, garrantzi, ondorio eta asmoaren arabera.

1. artikulua. Falta arinak

1. Honako hauek falta arintzat hartzen dira:

1.1. Lanera berandu iristea, justifikatu gabe, hiru aldiz gehienez, hogeita hamar egun naturaleko epean, betiere atzerapen horiek enpresari kalte larririk eragiten ez badiote (kasu horretan, falta astuntzat hartuko da). Puntualtasunik eza definitzeko, puntualtasunik eza dagoela ulertuko da ezarritako ordua baino 10 minutu beranduago sartzen denean salbuespenez.

1.2. Ez komunikatzea aldi baterako ezintasunagatikko baja- eta alta-egoera, edo justifikatutako edozein absentzia, enpresak ezarritako barne-araudiaren arabera. Absentziaren egunean ezin bada komunikazio hori egin, langileak gehienez 3 egun naturaleko epean egiaztatu beharko du, betiere horietako 2 lanegunak badira, indarrean dagoen egutegian oinarrituta. Epe hori salbuespentzat hartzen da, eta ez arautzat, langilearen ezintasunagatik.

1.3. 30 egun naturaleko epean —gehienez hiru aldiz— enpresak ezarritako presentzia-kontrolako sistemetako sarrera-ordua, irteera-ordua edo etenaldietako bat erregistratzeko obligazioa ez betetzea. Gertatu eta 5 eguneko epean fitxaketa zuzentzen bada, ez da ez-betetzetzat hartuko, kasu errepikakorretan edo informazioa faltsutzen den kasuetan izan ezik.

Lehen hiru aldien ondoren, enpresak idatziz jakinaraziko du, ohartarazpen gisa. Beste hiru aldiz gertatzen bada, falta arin gisa zenbatuko da.

1.4. Zerbitzua uztea funtsezko arrazoirik gabe, denbora laburrerako izan bada ere. Zerbitzua uzteagatik garrantzizko kalterik eragiten bazaio enpresari, edo hori dela-eta istripuak gertatzen bazaizkie lankideei, falta hori astuntzat edo oso astuntzat hartu ahal izango da, kasuen arabera.

1.5. Materiala zaintzean deskuidu txikiak izatea.

1.6. Norbera garbi eta txukun ez egotea, eraginik izan badezake enpresaren ekoizpen-prozesuan.

1.7. Jendea eta lankideak behar bezala eta egoki ez artatzea.

1.8. Enpresari bizileku- edo egoitza-aldaketen berri ez ematea. Langileak datu horiek eguneratu beharko ditu.

1.9. Langileak baliabide elektronikoak edo mugikorak eskaini ahal izango ditu, bere borondatez, komunikazioa mundu teknologikoaren errealitatera egokitzeko eta informazio-fluxua arintzeko. Ez eguneratzea ez da zehapena ezartzeko arrazoi izango.

Baliozkotzat joko da langileak enpresari izendatutako bitartekoan egindako komunikazioa.

1.10. Lanekoak ez diren gaiei buruzko eztabaidak izatea, enpresaren bulegoen barruan. Eztabaida horiek zalaparta nabarmena eragiten badute, falta astuntzat edo oso astuntzat har daitezke.

1.11. Hilean behin lanera huts egitea, justifikatu gabeko arrazoren batengatik.

1.12. Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 29. artikuluan aurreikusitako obligazioak ez betetzea, betiere langileen osotasun fisikorako edo osasunerako ondorio larririk ez badu.

1.13. Lantokian laneko edo ekoizpeneko jarduerak garatzen ez diren espazio, gune edo instalazioetan erretzeko berariazko debekua urratzea.

2. artikulua. Falta astunak

2. Honako hauek izango dira falta astunak:

2.1. Hogeita hamar egun naturalen barruan hiru aldiz baino gehiagotan lanera garaiz ez iristea, justifikatu gabe.

2.2. Hogeita hamar egun naturalen barruan bi egunetan lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe.

2.3. Familian Gizarte Segurantzari eragin dezakeen aldaketarik izan bada, aldaketa horien berri ez ematea behar den denboraz. Falta horiek maltzurkeriaz egin badira, oso astuntzat hartuko dira.

2.4. Lanorduetan jolasean edo arreta galduta ibiltzea.

2.5. Laneko edozein gairen inguruan nagusiek emandako aginduak ez betetzea, barne-arauak eta laneko prozedura arautuak ez betetzeari dagokionez, baldin eta langileari aldeztu aurretik jakinarazi bazaio arau horiek badaudela eta zer dioten. Betiere, araudi horiek hitzarmenean ezarritakoarekiko gatazkan ez badaude.

Diziplina nabarmen hausten bada edo horren ondorioz enpresari kalte nabarmena eragiten bazaio, falta oso astuntzat hartuko da.

2.6. Nahitaezko azterketa-medikoetara ez joatea: sarrerakoak, ikusmena eta entzumena aztertzeako edo indarreko arauen arabera eskatzen zaizkienak.

2.7. Akatsak, kalteak edo enpresaren ekoizpen-prozesua arriskuan jartzen duen edozein motako eragozpen tekniko ez komunikatzea. Ez-egite horrek enpresari kalteak eragiten badizkio, oso astuntzat hartuko da.

Enpresak behar bezala jakinarazteko tresna egokiak eman beharko ditu, eta langileak kopia bat izango du.

- 2.8. Beste langile baten presentzia simulatzea, haren ordeztu fitxatuz, erantzunez edo sinatuz.
- 2.9. Ardurarik gabe edo zabarkari aritzea lanean, eta zerbitzuaren funtzionamendu onari kalte egitea.
- 2.10. Lanean zuhurtziarik gabe aritzea. Langileak bera edo lankideak ezbeharren bat izateko arriskuan jartzen baditu edo instalazioak matxuratzeko arriskua ekartzen badu, oso astuntzat har daiteke.
- 2.11. Baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea eta enpresako tresnak norberaren kontuetarako erabiltzea.
- 2.12. Zerbitzu-ekintzatik kanpo mozkortuta egotea, enpresaren uniformeak jantzita, betiere uniformearen bidez enpresa identifikatu badaiteke.
- 2.13. Hiruhileko batean falta arinak behin eta berriz egitea (garaiz ez etortzea salbu), komunikazio idatzi bat tartean dela (faltak mota desberdinetakoak izan daitezke).
- 2.14. Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 29. artikuluan aurreikusitako obligazioak ez betetzea, horrek arrisku eta kalte larriak sortzen dituztenean langilearen segurtasun eta osasunean.
- 2.15. Enpresako baliabide informatikoak (posta elektronikoa, Intranet, Internet, eta abar) laneko jardunaren edukiarekin zerikusirik ez duten beste helburu batzuetarako erabiltzea. Salbuespena izango da Industria Kimikoaren Hitzarmen Orokorren 87.2. artikuluan ezarritakoa.
- 2.16. ATEX gisa sailkatutako eremuetan gailu mugikorrek erabiltzeko eta eramateko bera-riazko debekua ez betetzea.
- 2.17. Enpresako ibilgailuak horiei buruz dauden jarraibide, agindu edo arauen kontra erabiltzea.

3. artikulua. Falta oso astunak

3. Honako hauek izango dira falta oso astunak:
- 3.1. Sei hilabete hama aldiz baino gehiagotan eta urtebete hama aldiz baino gehiagotan garaiz ez iristea, inolako justifikaziorik gabe.
- 3.2. Hogeita hamar eguneko epean, hiru egunetan edo gehiagotan lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik izan gabe.
- 3.3. Gaixotasun bat izatearen edo istripu bat eduki izanaren itxurak egitea.
- 3.4. Agindutako gestioetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantzaz aprobetxatzea eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari ebastea edo lapurtzea, enpresaren egoitzan edota edozein lekutan, lanordutan bada.
- 3.5. Enpresako lehengaiak, lan-tresnak, lanabesak, makineria, aparatuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak desagerraraztea, ez erabiltzeko moduan uztea, puskatzea edo hondatzea.
- 3.6. Enpresatik kanpo egindako lapurretatik, ebasketatik edo dirua oker erabiltzeagatik kondena, edo enpresak egilearekiko mesfidantza izatea dakarten egintzengatik kondena, eta, edozein kasutan, justizia-epaitegiek emandako sei urtetik gorako kondena.
- 3.7. Behin eta berriz eta jarraian txukun eta garbi ez egotea, inguruabar horrek lankideen kexa justifikatuak eragiten baditu.
- 3.8. Lanean mozkortuta edo drogaturik egotea, horrek lanean eragin negatiboa badauka. Mozkortuta edo estupefazianteak hartuta agertzea, behin bakarrik izanda ere, falta astuna izango da.
- 3.9. Enpresarentzat baino ez diren gutunen edo agirien sekretua haustea edo isilean gorde beharreko datuak erakustea enpresakoak ez direnei.

3.10. Arduradunak, lankideak, menpekoak, haietako edozeinen senideak edo enpresa hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, agintekeriaz jokatzeko edo errespeturik eta begirunerik gabe jokatzeko, edozein bitarteko erabiliz egindakoak barne.

3.11. Ardurarik edo zuhurtziarik gabe jokatzekoagatik istripu larriak eragitea.

3.12. Ardurako lanpostuetan lana uztea.

3.13. Laneko errendimendu normala etengabe eta borondatez gutxitzea, betiere legeek onartutako eskubideren baten eraginez ez bada.

3.14. Lankideekin sarritan liskarretan eta eztabaidetan aritzea.

3.15. Falta astunen bat berriz egitea (falta desberdina izan daiteke), lehenengoa egin eta hurrengo sei hilabeteetan egiten bada.

3.16. Nagusien agintekeria oso falta astuntzat joko da beti. Egoera hori pairatzen duenak enpresako zuzendaritzari jakinarazi beharko dio berehala.

3.17. Sexu-jazarpena; hau da, egoera bat, zeinean gertatzen baita nahi ez den edozein portaera, hitzeko, ez-hitzeko edo fisiko, sexu-izaerakoa, helburutzat edo ondorioztat duena inoren duintasunaren aurka egitea; bereziki, ingurune larderiatsua, etsaitasunezkoa, apalesgarria, umiliagarria eta iraingarria sortzen denean. Sexu-jazarpena gertatuz gero, jazarpena jasan duen pertsonak bere lanpostuan jarraitzea babestuko da.

Hitzezkak edo fisikoak diren sexu-irainen bidez intimitatea eta duintasuna larri kaltetzen duen edozein jarrera izatea lanean. Horrelako jokabideak postu hierarkiko bat baliatuta jazotzen badira, egoera hori are larriagoa izango da.

3.18. Jazarpen moralak (mobbing-a), halakotzat hartuta pertsona baten kontrako abusuzko edo indarkeria psikologikozko jokabide bat, lan eremukoa eta luzarokoa, portaera, egintza, agindu edo hitz errepikatuen bidez agertzen dena, helburutzat harturik langileari izena edo ospea kentzea, begirunea ukatzea edo hura baztertzea, hartara, azkenean lana utz dezan, haren duintasun edo osotasun psikikoari etengabeko kalte jarraitua eginda, zuzen edo zeharka. Inguruabar astungarritzat hartuko da jazarleak enpresaren egituran nolabaiteko autoritate hierarkikoa izatea jazarriarekiko.

3.19. Enpresaburua edo enpresako langileak jazarpena, arraza- edo etnia-jatorria, sexua, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina edo sexu-joera dela-eta.

3.20. Lantokietan laneko edo ekoizpeneko jarduerak garatzen diren espazio, gune edo instalazioetan erretzeko berariazko debekua urratzea.

3.21. Enpresan ezarrita dauden betetze-kodeak ("compliance") urratzea, pertsona juridikoak Zigor Kodeko erantzukizun penaletik salbuesteko, baldin eta langileari kode horiek ondo azaldu bazaizkio.

3.22. Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak 29. artikuluan xedatutako obligazioak ez betetzea, baldin eta horrek langileen segurtasunerako eta osasunerako arrisku larria eta berehalakoa eragiten badu.

3.23. Aurreko 18. eta 19. zenbakietan aurreikusitako kasuetan, horrelako egoeretarako jardueraprotokolorik onartuta ez duten enpresek Industria kimikoaren hitzarmen orokorraren 119. artikuluan ezarritakoari jarraituko diote.

4. artikulua. Zehapenen araubidea

4. Enpresak dauka hitzarmen honetan adierazitako eran zehapenak jartzeko ahalmena.

Falta arinak eta astunak zehatzeko, langileari idatzizko komunikazio arrazoitua egin beharko zaio, eta falta oso astunak zehatzeko, espedienteak edo prozedura sumarioa izapidetu beharko da. Prozedura horretan, eraginpeko langileari entzun beharko zaio, ondoren adierazten den prozeduraren arabera:

4.1. Enpresako zuzendaritzak idatziz jakinaraziko dio ukitutako langileari zer gertatu den, eta zein izan litezkeen urratutako manuak.

4.2. Halaber, idazki horretan azalduko da zenbat denbora duen langileak defentsarako alegazio-idazkia edo deskargu-orria egiteko. Denbora hori ezin izango da 3 egunetik beherakoa izan.

4.3. Alegazioak aurkezteko epea igaro ondoren, enpresako zuzendaritzak aurkeztu diren alegazioak aztertuko ditu, halakorik aurkeztu bada, eta idatziz jakinaraziko dio langileari espedientearen ebazpena. Honako hauek adieraziko ditu ebazpenean: egindako faltaren behin betiko kalifikazioa zein den (arina, astuna edo oso astuna), eranskin honetako zein artikulutan tipifikatuta dagoen, zer zehapen ezarri den eta zer egunetan izango dituen ondorioak. Zehatzeko moduko jokabiderik ez dagoela egiaztatzen bada ere, langileari idatziz jakinaraziko zaio espedientearen artxibatu dela.

4.4. Egindako guztiaren berri emango die enpresak langileen ordezkariari eta kaltetuari berri, bai eta langilea kide den sindikatuko ordezkari sindikalei ere, enpresak afiliazioaren datua ezagutzen duenean.

4.5. Nolanahi ere, enpresak idatziz emango die langileen ordezkariari, eta, aldi berean, eragindako pertsonari berari, ezartzen dituen zehapen guztien berri.

4.6. Sindikatu Askatasunari buruzko Lege Organikoaren 10. artikuluko enpresa-batzordeko kideek, langileen ordezkariak edo ordezkari sindikalek egindako falta astunak edo oso astunak zehatzeko, kontraesaneko espedientearen izapidetu beharko da, Industria Kimikoaren Hitzarmenaren 84. artikuluan aurreikusitako prozeduraren arabera.

5. artikulua. Gehieneko zehapenak

5. Kasu bakoitzean ezar daitezkeen zehapenak, egindako faltak duen larritasuna kontuan hartuta, honako hauek izango dira gehienek ere:

5.1. Falta arinengatik: ahozko kargu-hartzea, idatzizko kargu-hartzea eta bi egun arteko enplegua eta lansaria etetea.

5.2. Falta astunengatik: enplegua eta lansaria etetea, hiru egunetik hamabost egunera arte.

5.3. Falta oso astunengatik: hamasei egunetik hirurogei egunera arteko enplegu- eta lansari-etetea; edo lan-kontratua erabat haustea, falta gehieneko larritasun-mailakoa bada.

Faltei dagokienez, tartean diren gorabeherak aintzat hartuta, enpresak aukeran dauka falta arinagoetarako jasota dagoen edozein zehapen aplikatzea, baina faltaren kalifikazioa aldatu gabe betiere.

6. artikulua. Preskripzioa

Enpresak zehatzeko duen ahalmena hamar egunera preskribatuko da falta arinen kasuan, hogeiei egunera astunen kasuan, eta hirurogei egunera oso astunen kasuan, enpresak falta egin dela jakiten duen egunetik kontatzen hasita, eta falta edozein dela ere, falta egin eta sei hilabetera.

7. artikulua. Falten mailaketa

Faltak mailakatzeko, ez dira kontuan hartuko aurretik egin direnak, honako epe hauen arabera:

- Falta arinak: 3 hilabete.
- Falta astunak: 6 hilabete.
- Falta oso astunak: urte 1.