

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

DHL Supply Chain Spain, SL, Aguraingo lantokirako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Ekonomia Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da, DHL Supply Chain Spain, SL, Aguraingo lantokirako hitzarmen kolektiboa erregistratu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea 01100572012016.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkartza 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 Hitzarmen, Akordio Kolektibo eta Berdintasun-Planen Erregistro Arabako atalean inskribatu.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2026ko uztailaren 2a

Arabako lurralde ordezkaria
IBON LOPEZ ALDAZ

DHL Supply Chain, SL enpresaren hitzarmen kolektiboa

1. artikulua. Enpresa-hitzarmena egin duten aldeak

Hitzarmen hau langileen ordezkartza bateratuak eta enpresaren ordezkartzak sinatzen dute, eta hurrengo artikuluetan adierazitako eremuei eragiten die.

2. artikulua. Lurralde-eremua

Hitzarmen hau DHL Supply Chain Spain SLU enpresak jarduera logistikoak egiten dituen lantokian Aguraingo industrialdean dagoen lantokian, z/g, 7. partzela. (Araban) soilik aplikatuko da.

3. artikulua. Eremu pertsonala

Hitzarmen hau beren zerbitzuak aplikazio eremuaren lantokian ematen dituzten langile guztiei aplikatuko zaie.

4. artikulua. Indarraldia

Hitzarmen hau 2025ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, eta hiru urteko iraupena izango du. Beraz, 2027ko abenduaren 31n amaituko zaio indarraldia.

5. artikulua. Hitzarmena luzatzea eta amaiera iragartzea

Hitzarmen hau automatikoki iragarriko da amaitutzat 2027ko abenduaren 31n, eta espresuki adosten da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren eraginetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko du bi alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

6. artikulua. Arauen lehentasuna

Hitzarmen honen arauak lehentasunez aplikatuko dira beste edozein arau edo lege-xedapenen aurrean, eta ordeztu zuzenbide moduan, goragoko hurrengo mailako araua erabiliko da.

Hortaz, hitzarmen honetan aurreikusi gabekoari dagokionez, honako hauek aplikatuko dira arauen lehentasun-ordenaren arabera: Arabako errepide bidezko salgaien garraioaren industria-rako eta agentzietarako hitzarmen kolektiboa, Errepide bidezko salgaien Garraiorako II. akordio orokorra eta Langileen Estatutua (une bakoitzean indarrean dagoena).

7. artikulua. Batzorde paritarioa

Batzordean ordezkari izango duen sindikatu bakoitzeko ordezkari batek eta enpresako ordezkari baten kopuru berberak osatuko dute batzorde paritarioa.

Batzorde horretako bi aldeetako edozeinek deialdia egiten duenean, gehienez ere hamabost eguneko epean egin beharko dute bilera.

Batzordeak honako eskumen hauek izango ditu:

A) Hitzarmen kolektibo honetako edozein arau interpretatzea.

B) Hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.

Batzorde paritarioak ordezkari izango duen edozeinen gutxienez herenak eskatzen duenean egingo du bilera, eman zaizkion eskumenak baliatuz.

Batzordea biltzeko deialdia bilera baino zazpi egun lehenago egin beharko da, gutxienez. Jakinarazpenarekin batera, beste idazki bat bidaliko da, jorratu behar den gaia adieraziz.

Batzorde paritarioko sindikatu-ordezkariak, eta berdin enpresa-ordezkariak, gehienez bi aholkulariaren laguntza eduki ahal izango du; aholkulari horiek hitza izango dute, baina botorik ez.

Batzorde paritarioaren erabakiek balioa izan dezaten, ordezkariak bakoitzaren botoen ehuneko 51k berretsi beharko ditu.

Batzorde paritarioan sortzen diren desadostasunak Lan Gatazkak Judizior Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (PRECO II, 2000/04/04ko EHAAr argitaratua) arautzen den bitartekaritza-prozeduraren arabera ebaziko dira.

Bi aldeek espresuki hitzartu dute, desadostasunak konpontze aldera, lanbidearteko PRECO akordioa adiskidetzeko eta bitartekaritza-prozesuaren mende jarri beharko direla. Arbitraje-prozedura aplikatzeko, ezinbestekoa da bi aldeak prozedura horren mende jartzearekin ados egotea.

8. artikulua. Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzea

Enpresak ezingo dio inoiz uko egin hitzarmen hau aplikatzeari Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan jasotzen den prozeduraren bidez; beraz, hitzarmenaren indarraldia amaitu baino lehen hitzarmena berriro negoziatzen ahalegindu beharko du, dela beste hitzarmen bat lortzeko, dela berau berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua xedatzen duen moduan.

Bi aldeek espresuki hitzartu dute desadostasunak konpontzeko orduan lanbidearteko PRECO akordioko adiskidetze- eta bitartekaritza-prozesuen mende jarriko direla. Arbitraje-prozedura aplikatzeko, ezinbestekoa da bi aldeen artean prozedura horren mende jartzeko akordioa egotea.

Enpresak hitzarmen kolektibo hau aldi batean aplikatzeari utzi nahi izanez gero (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla eta), eta langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko prozeduretara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi aldeen arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkartza eta langileen ordezkartza gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren mende jartzeko.

9. artikulua. Hitzartutako baldintzen izaera

Hitzartutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta baldintza horiek oso-osorik betetzera behartuta daude bi aldeak.

Hitzarmen honek ez die kalterik ekarriko langileek modu pertsonalean eta hitzarmena baino lehenagotik aitortuta dauzkaten baldintza onuragarriagoei.

10. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Edozein kausa dela-eta baliogabetzat edo aplikaezintzat jotzen bada hitzarmen kolektibo honen zatiren bat, hitzarmen osoa izango da baliogabe. Kasu horretan, hitzarmena oso-osorik negoziatu beharko da berriro, baliogabetasuna zehazten duen epaia edo administrazio-ebazpena irmo bihurtzen denetik hilabeteko epean.

11. artikulua. Langileen sailkapena:

Biltegiko jarduerari lotutako eginkizun guztiak (salgaiak mugitzea eta biltegitratzea, garraioa eta administrazio-zereginak) sartzen dira eragiketa-jardueren barruan.

Langileak bi lanbide-talde hauetan sailkatzen dira:

- Langile espezializatua: aldi baterako kontratua edo langileak lagatzeko kontratua duten langileak, DHLk Agurainen duen lantokian gehienez ere hamabi hilabetez zerbitzuak ematen dituztenak, modu jarraituan edo etenekin. Aldi hori prestakuntza-ibilbideari dagokio (gaur egun 12 prozesu eta 32 funtzio), eta aldi horretan zehar dagozkion prestakuntzak onartu behar izatea dakar.

- Profesionala: kontratu mugagabea duten langileak eta DHLk Agurainen duen lantokian hamabi hilabetetik gorako epean zerbitzuak eman dituztenak, modu jarraituan edo etenekin.

12. artikulua. Soldataren egitura

- Oinarrizko soldata: hitzarmenaren oinarrizko soldata izango da soldaten eranskinean dagokion zutabean lanbide-kategoria bakoitzerako ezarrita dagoena. Hamabi hilerokotan egingo da ordainketa.

- Antzintasun plusa: eranskineko soldata-tauletan zehaztutakoa. Hitzarmen honen 13.1 artikuluan (Arabako KPlak) ezarritako urteko soldata gordinaren igoera adostutako igoera bera izango du.

- Gaueko plusa: gaueko lantzat joko da 22:00etatik 6:00etara bitartean egiten den lana. Orduko 3 euro gordineko balioa edukiko du.

- Aparteko ordainsariak: aparteko bi ordainsari, sei hilez behin sortu eta ekainaren erdialdean eta abenduaren erdialdean ordainduko direnak. Aparteko ordainsarietako bakoitzean jasoko diren zenbatekoak izango dira soldaten eranskinean dagokion zutabean lanbide-kategoria bakoitzerako ezarrita daudenak.

- Mozkinen aparteko ordainsaria: soldaten eranskinean dagokion zutabean lanbide-kategoria bakoitzerako ageri den zenbatekoa jasoko dute langileek. Aparteko ordainsaria urtero sortzen da, eta hamabi hilekoetan hainbanatuko da.

- Koordinatzaile-plusa: lanbide-taldearen barruan koordinatzaile-lanak egiten dituzten langileek hilean 150,00 euro gordin jasoko dituzte, lanpostuaren osagarri gisa, hitzarmena indarrean egon bitartean eta lan horiek egiten emandako denborarekiko proportzioan.

13 artikulua. Soldata-igoera

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, honela igoko dira soldatak urte bakoitzean eta talde bakoitzean urteko soldata gordinaren gainean:

- 2025. urtea: ehuneko 3,10, Arabako 2024ko KPIa gehi 300,00 euro gordin urtean, 2024ko taulen gainean.

- 2026. urtea: Arabako 2025eko KPIari dagokion ehuneko 3,10 gehi 350,00 euro gordin urtean, 2025eko taulen gainean.

- 2027. urtea: Arabako 2026ko KPIa gehi 350,00 euro gordin urtean, 2026ko taulen gainean.

Lantokiaren hitzarmena noiz argitaratzen den alde batera utzita, ondorio ekonomiko guztiek 2025eko urtarrilaren 1era arteko atzeraeragina izango dute, eta sortutako atzerapenak ALHAOn argitaratu eta hurrengo hilabetean ordainduko dira.

14. artikulua. Urteko lanaldia

- Urteko lanaldia, hitzarmena indarrean egon bitartean, 1.724 ordukoa izango da.

- Horren arabera, urtean 215,5 lanegun egongo dira.

- Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, txanda oso bakar batean lan egingo da Gabon-gauean eta Urtezahar-gauean; beraz, langile bakoitza lanaldi bati edo besteari atxikita egongo da, eta ezin izango da, inola ere, biei atxikita egon. Hala ere, bi lanaldietara atxiki ahal izango da, enpresak hala proposatuta, langileak bi lanaldietan lan egitea onartzen badu. Laneguntzat hartuko da ondorio guztietarako, eta, beraz, urteko 215,5 lanegunen barruan, betiere urteko lanaldi hori gainditzen ez badu.

- Lanaldi barruan atseden hartzeko dagoen denbora, 20 minutukoa, lan eraginkortzat hartuko da xede guztietarako.

- Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan adierazitakoaren ondoretarako, lanaldiaren ehuneko 100 modu erregularrean banatuko da, eta ezin izango da banaketa irregularrik egin hitzarmen honetan espresuki xedatutakotik kanpo.

15. artikulua. Malgutasuna

- Izaera «positiboko» 25 malgutasun-ordu ezarri dira urteko; hots, eguneroko lanaldia 8 orduetik 9 ordura areagotzeko bakarrik balioko dute.

- Lanaldi horiek aktibatzeko, enpresaren zuzendaritzak aurrez jakinarazi beharko zaie eragindako langileei, 5 egun lehenago helarazitako oharren bidez, asteko aurreikuspen-koadrantearen arabera.

- Izaera positiboko malgutasun-denbora berreskuratzeko, sortutako malgutasun orduak/lanaldiak hartzeko asteak iritsi baino bi hilabete lehenago abisatuko du enpresako zuzendaritzak.

- Lanaldia ordubete luzatu behar duten langileak aktibatzeko orduan, irizpidetzat hartuko da ezin izango dela ehuneko 25ekoa baino alde handiagoa egon jada ordu kopuru gehien egin duen langilearen eta egindako ordu gutxien duen langilearen artean. Aurreikuspenaren asteari dagokionez, zehaztasunak gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko dira.

- Malgutasun positiboa aktibatzen den aldiro, plantilla osoaren zerrenda emango zaio enpresabatzordeari, langile bakoitzak urteko zenbaketan zenbat ordu egin dituen zehaztuta.

16. artikulua. Larunbatak

Plantillako kide bakoitzak urtean lau larunbat aktibatu ahal izango ditu goizeko txanda osoan lan egiteko, eta beste 3 larunbat aktibatu ahal izango dira goizeko txanda osoan bezero berrientzat, hau da, gaur egun lantokitik zerbitzurik ematen ez zaien bezeroentzat. Eta hori guztia II. eranskinean xedatutakoa izan ezik.

Larunbatak aktibatzeke, banakako eta idatzizko jakinarazpena egingo zaio langile bakoitzari.

Enpresako zuzendaritzak bost eguneko aurreabisua eman beharko du larunbateko lanaldi horiek aktibatzeke. Aurreabisu hori betetzen ez bada, ez da nahitaezkoa izango larunbat horretan lanera joatea.

Larunbat bat aktibatu ondoren, ezin izango da inola ere desaktibatu.

Aktibatzen den larunbatean lanera zein langilek joan behar duen zehazteko, jarraibide hauei jarraituko zaie:

Langileen deialdia, nolahi ere, aktibazio bakoitzean benetan eskatzen diren antolaketa-premiei eta lanpostuei erantzunez egingo da.

Deitutako pertsonaren batek ezin badu larunbat horretan lanera joan, larunbat horretan landuko den prozesua ezagutzen duen beste pertsona bat bilatu beharko du. Ordezkatzailearentzat, kontuan hartuko da itundutako aurreabisuaren barruan jakinarazi zaiola.

Lehenengo larunbata aktibatu ondoren, aktibatutako larunbatean lanera joan behar duten langileen zerrenda hauek egitean, kontuan hartuko da ezin izango dela ehuneko 25etik gorako alderik egon jada egindako larunbat gehien dituenaren eta egindako larunbat gutxien dituenaren artean.

Ehuneko 25eko alde hori orokorrean ikusiko da, eta ez urtean behin, eta hori guztia kontuan hartuta deialdiak beharrezko lanpostuetarako egokiak diren pertsonen gainean egiten direla.

Larunbatak ez dira aktibatuko hurrengo astelehena edo aurreko ostirala jaiegunak direnean.

Ezin izango zaie larunbatetan lan egiteko deialdia egin aste horretan oporretan, soberan edo hurrengo astean dauden langileei, edo aurreko ostiralean edo astelehenean edo ondorengo astelehenean norberaren aukerako eguna, soberako egunak, konpentsazioa larunbatetan, baimenak edo lizentziak baliatzen ari direnei.

Larunbat horiengatik konpentsazioa atsedeen-modalitatean egingo da, eta bi atsedeen-egun sortuko dira benetan lan egindako larunbat bakoitzeko.

Behin larunbatean lan eginda, 365 egun edukiko dira egun horretan sortutakoa gozatzeko. Zenbait larunbatetan sortutako gozamina pilatu ahal izango da.

Honako jarraibide hauek beteko dira larunbatak aktibatzeagatik sortutako denbora gozatzeko orduan:

Sortutako denbora gozatu nahi duen pertsonak dagokion inprimakiaren bidez eta bost eguneko aurreabisuarekin jakinaraziko du gozamen-eskaera, data jakin batekin. Horrek ez du esan nahi aurreabisua betetzen ez bada enpresaren zuzendaritzak eskaerari arreta eman ahal izango ez dionik.

Txanda bakoitzean gehienez ere bi pertsona egon daitezke. Horrek ez du esan nahi kopuru hori gainditzen bada enpresako zuzendaritzak aipatu kopurua areagotu ahal izango duenik.

Eskaera aurkezten denetik zenbatzen hasita, enpresaren zuzendaritzak gehienez 24 orduko epean erantzungo dio aipaturiko eskaerari, baiezkota edo ezezkota emanez. Enpresaren zuzendaritzak ezezkota ematen badiu eskatutako datari, langileak eskubidea izango du eskatutako dataz gozatzea galarazten dioten beste eskabideen inprimakiak eskatzeko.

Lehen adierazitako gehienezko kopurua gainditzen denean bakarrik ukatu ahal izango du enpresaren zuzendaritzak gozamina, eta ez beste arrazoi batzuegatik.

Enpresaren zuzendaritzak egingo ditu larunbatengatik sortutako gozamina eskatzeko inprimakiak, batzordearen onespenearekin.

Larunbateko lanaldi horiek aktibatzen diren aldiro, plantilla osoak urteko zenbaketan larunbatetan egin dituen lanaldien zerrenda emango zaio enpresako batzordeari.

17. artikulua. Larunbatak, igandeak eta jaiegunak

Norberaren erabakiz eta borondatez, egun horietarako hitzartutako lan-araubidea aldatu ahal izango da, zerbitzuaren beharrak aintzat hartuta.

18. artikulua. Urteko oporrak eta gehiegizko lana

Oporraldia 24 lanegunekoa izango da urtean, urteko lanaldia betetzeari utzi gabe (215,5 egun).

Soberako egunak lantokiaren irekiera-egunei urteko banakako lanaldiak (215,5) kentzearen emaitza izango dira.

Gehiegizko lanen egunen kalkuluan lanaldi partziala dagoenean (4 ordu), 4 ordu horiek norberaren aukerako orduen araudi berarekin hartuko dira, baina ordu horiek hartzeko ordu oso solteetan hartu ahal izango dira.

Talde bakoitzeko (gehienez hiru pertsonak osatuko dute) ezin izango da pertsona bat baino gehiago egon oporretan eta gehiegizko lanean.

Langile bat talde bati esleitzen zaionean, ezin izango da taldea aldatu, enpresako zuzendaritzak eta langileak berariaz adosten ez badute.

Talderen batek aurreko baldintzak kontuan hartu ez baditu, enpresak kide guztien eskaerak ukatuko ditu, eta, beraz, enpresak berak banatuko ditu oporrak aurrekoaren arabera.

Oporrak eta gehiegizko lana eskatzeko aldietan langilea ez badago (edozein arrazoiengatik), enpresak dagokion taldeko langileari jakinaraziko dio, langilea bera eta/edo haren taldeko kideren bat taldez aldatu bada.

Oporrak eta gehiegizko lana eskatzeko aldiari edozein arrazoiengatik absente dauden pertsonak gainerako taldekideekin ados jartzen ez badira eta/edo data horretan eskatzen ez badituzte, lanera ez etortzean eskatuko dituzte oporrak eta gehiegikeriak, eta lehen adierazitako baldintzen arabera libre geratu diren egunetara mugatuko da baimena.

Langileek otsailaren 6a baino lehen eskatuko dituzte oporrak eta soberakinak horretarako zehaztutako ereduaren bidez. Enpresak otsailaren 28a baino lehen emango ditu emakida-orriak.

Opor-egunak ezarri eta ezagutu ondoren, ezin izango dira aldatu, bi aldeak ados jarri ezean eta opor-talde bereko beste lankide batekin datak aldatzeko aukera dagoenean izan ezik. Horretarako, ez da beharrezkoa izango enpresako zuzendaritzarekin ados jartzea, baina bai aldaketaren berri ematea.

Gehiegizko lanaren datak ezarri eta ezagutu ondoren, ezin izango dira inolara ere aldatu.

Opor-txandak eta gehiegizko lana argitaratu aurretik, horien berri emango zaie langileen ordezkariari.

19. artikulua. Norberaren aukerako orduak

Langileek norberaren aukerako orduak hartzeko eskubidea izango dute urtero, eta ordu horiek benetako lanalditzat hartuko dira ondorio guztietarako.

Norberaren aukerako orduak honako hauek izango dira:

- 2025 eta 2026: norberaren aukerako 8 ordu urtean.
- 2027. urtetik aurrera: norberaren aukerako 16 ordu urtean.

Ordu horiek 4 orduko edo 8 orduko blokeetan hartu ahal izango dira.

Edozein arrazoiengatik egunean 8 ordu baino gutxiago lan egiten duten langileek benetako lanaldiarekiko proportzioan hartuko dituzte ordu horiek.

Norberaren aukerako orduak pertsona batek har ditzake txanda eta egun bakoitzeko, eta, beraz, eskaera-ordenaren arabera esleituko dira. Txanda eta egun berean orduak 4 orduko bloketan hartzen badira, norberaren aukerako orduak 2 pertsonak hartu ahal izango dituzte, betiere bi pertsonak 4 orduko bloketan hartzen badituzte orduak eta bloke horiek ez badira bata bestearekin gainjartzen.

Eskaera hori gutxienez 48 orduko aurreabisuarekin egin beharko da (2 egun baliodun hasierako datarekiko, berreskuragarriak bezala). Eskaera 48 orduko aurreabisuarekin aurkeztzen bada, enpresaren zuzendaritzak beranduenez oporrak hartzen hasi aurreko 24 orduetan (baliodunak) erantzun beharko du, eta hala egin ezean onartu egin dela ulertuko da. Eskaera gutxienez 72 ordu lehenago aurkeztzen bada, enpresaren zuzendaritzak eskaerari erantzun beharko dio hurrengo 48 orduetan (ordu baliodunak); bestela, onartu egin dela ulertuko da.

Norberaren aukerako ordu horiek eskatzeko, enpresaren zuzendaritzak inprimaki bat egingo du, eta, bertan, ordu horiek noiz eta zer ordutan hartu diren eta eskaera zer egunetan eta ordutan egin den adierazi beharko da. Inprimaki hori langileak emango du, eta berak eta arduradunak sinatuko dute. Langileak biek sinatutako kopia bat jasoko du.

Azaldutakoaz gain, enpresako zuzendaritzak, egokitatzat joz gero, puntu hori betetzen ez duten baliatze-egunak eman ahal izango ditu.

Ordu horiek uneko urtean baino ezingo dira hartu, eta ezingo dira metatu hurrengoetarako, langileen ordezkartzarekin itundutako salbuespen kolektiboetan (langile guztiei eragiten dietenetan) izan ezik.

Enpresako zuzendaritzak eskaera hori baztertzeko, ezinbestekoa izango da eskaerak ez betetzea aurreko puntuetan adierazitako arauak; hau da, eskaera gutxienez 48 ordu lehenago (bi egun baliodun baliatu nahi den egunaren aurretik; berreskuragarriak bezala) ez jakinaraztea, edo txanda berekoa den eta biltegiko jarduera zuzenean diharduen beste pertsona batek egun bera eskatu izana lehenago. Horrelakoetan, eskaeraren inprimakian bertan idatzita jakinaraziko zaio langileari zein den arrazoa, eta langileen ordezkariak, hala nahi izanez gero, ziurtatzeko dokumentazioa eskatu ahal izango dute.

20. artikulua. Aparteko orduak

Langile guztiek egin ahal izango dituzte borondatezko aparteko orduak, zerbitzuko beharrian operatiboei irtenbidea emateko.

Honela konpentsatuko dira aparteko orduak: atsedenerako bi ordu, lan egindako aparteko ordu bakoitzeko –enpresaren zuzendaritzak mugatu egin ahal izango du atsedena hartzeko aldia–, edo, bestela, dagokion ordainsaria.

21. artikulua. Goragoko mailako lanak

Goragoko mailan dagoen lanbide taldeko eginkizunak betetzen dituen langileari talde horri dagokion soldata aitortuko zaio, eginkizun horiek betetzen hasten den lehenengo egunetik aurrera. Etenik gabeko sei hilabetez edota txandakako zortzi hilabetez gertatzen bada hori, goiko lanbide taldearen maila aitortuko zaio langileari behin betiko.

22. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Arabako salgaien garraioaren hitzarmenean eta Langileen Estatutuan jasotzen diren lizentziez eta baimenez gain, lizentziei eta baimenei dagozkien hobekuntza hauek sartzen dira enpresa-hitzarmen honetan:

Langileak, aurrez abisatuta eta behar bezala justifikatu ondoren, lanera etorri gabe geratzeko aukera izango du, eta oinarrizko soldata gehi osagarri pertsonalak kobratzeko eskubideari eutsiko dio, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora-tarte hauetan:

Egun guztiak laneguntzat hartuko dira, ezkontzaren edo izatezko bikotearen kasuan aurreikusitakoak izan ezik.

- Medikuaengana joateko behar den denbora: behar den denbora, medikuaren oniritziarekin justifikatu ondoren, baldin eta langileak, gaixotasuna dela-eta, mediku-kontsultara joan behar badu bere lanaldiarekin bat datozen orduetan.

- Langilea ezkontzen bada, edo izatezko bikote egiten bada, 20 egun. Baimen hori lehenengo lanegunean hasiko da.

EAEko Izatezko Bikoteen Erregistroan behar bezala inskribatutako izatezko bikoteei soilik aplikatuko zaie.

Izatezko bikotekideagatik baimena ematen zaion langileak ezin izango du berriro eskatu pertsona berarekin ezkontzeagatik.

- 5 egun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen (izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasunezko ahaidea barne) istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, betiere langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta horiek benetan zaindu behar badira.

Aurreko paragrafoan adierazitako ahaideak edo bizikideak bost egun baino lehen jasotzen badu alta medikoa, bi egun emango zaizkio beti lantokia dagoen probintziaz kanpora joateko, eta baimen-egunak, guztira, ez dira bost baino gehiago izango.

Ospitaleratzeari dagozkion lanegunak txandakako egunetan hartu ahal izango dira, betiere gaixoak ospitaleratuta jarraitzen badu eta behar bezala justifikatu ahal badu (laneguntzat hartzen da larunbata, igandea edo jaieguna ez dena, salbu eta larunbata gure bezeroren batek aktibatuta badago).

- Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagatik, 3 egun. Arrazoi hori dela-eta langileak lantokia dagoen probintziaz kanpora bidaiatu behar badu, epea bi egunez luzatuko da.

Heriotza eutanasiagatik gertatzen bada, baimen-egunak gertakariaren aurretik hartu ahal izango dira.

- Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun 1.

- Egun 1, odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen ezkontzagatik.

- Azken azterketa eta azterketa partzial ofizialetera edo akademikoetara joateko behar diren orduak. Aurkezten duten egiaztagirian, salbuespenik gabe, azterketaren data, hasiera- eta amaiera-orduak eta lekua agertu beharko dira. Ikasleak ikasgaia egiten duen irakasgaia eta taldea.

- Edoskitzea: edoskitze-baimena Langileen Estatutuaren 37.4 artikuluan ezarritakoaren arabera arautuko da. Langileek edoskitzeagatik lanaldi-murrizketarako eskubide hori metatzeko aukera izango dute, 14 egun naturaletan, amatasunagatik baja-aldiari gehituta. Erditze anizkoitzaren kasuan, langileek aurreko paragrafoan jasotako eskubidea baliatu ahal izango dute seme-alaba bakoitzeko. Aitak edo amak baliatu ahal izango du baimen hori, biek lan egiten badute.

- Urtean gehienez 8 ordu dokumentu ofizialak berritzeko, aldeztu aurreko zitazioarekin, eta hitzordua atzeratu ezin den kasuetan, txanda edo librantza-eguna aldatzeko.

- Urtean 15 ordu gehienez 16 urtetik beherako seme-alabei medikuaren kontsultara laguntzeko eta/edo gurasoei eta ezkontideari medikuaren kontsultara laguntzeko.

Urtero, lau hilabetera arteko borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango da, lanpostua gordeta.

- Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen ospitaleratzeagatik edo heriotzagatik Espainiako Estatutik kanpo joan-etorriak egiteko hilabetezko borondatezko eszedentzia, lanpostua gordeta.

- Langilearen amaren edo aitaren bikotekidea hiltzen bada (ezkontza ziurtagiriaren bidez frogatutako lotura, izatezko bikotea edo etxebizitza berean erroldatuta dagoela), lehen mailako senide baten heriotzagatiko baimen bera hartzeko eskubidea izango da.

- Langilearen bikotekidea ezkontide gisa sartzea baimenak eta lizentziak baliatzeko eskubidea izatean, gutxienez urtebeteko bizikidetzat frogatuz helbide berean erroldatuta eta egoera hori enpresaren zuzendaritzari alde aurretik jakinarazita. Behin jakinarazita, urtebetera, bere eskubidea baliatzen hasi ahal izango da lizentzia eta baimenen aurrean, eta enpresaren zuzendaritzak une oro eskatu ahal izango du indarrean dagoen erroldatze-egiaztagiria.

Ordaindutako lizentzia eta baimen guztiak behar bezala egiaztatu beharko dira lizentzia edo baimena hartu ondoren lanpostura itzultzen den egunean. Bestela, lizentzia edo baimena ordaindu gabekotzat hartuko da, baldin eta gerora egiaztatzen bada.

23. artikulua. Kontratazio berriak

Enpresarekin zuzenean kontratatuta edo langileak lagatzeko kontratatuta sartzen diren langile berriei dagokienez, enpresaren zuzendaritzak konpromisoa hartzen du, gehienez ere 7 egun balioduneko epean, operatiboari egutegia entregatzeko, kontratazio-aldiaren arabera.

24. artikulua. Eszedentziak

Unean-unean indarrean dagoen araudiaren arabera aplikatuko da, hitzarmen honetan itundutako hobekuntzak alde batera utzi gabe.

25. artikulua. Uniformeak eta norbera babesteko ekipamenduak

Langile guztiei beharrezko ekipamendu guztia emateko konpromisoa hartu du enpresaren zuzendaritzak.

26 artikulua. Istripuagatik edo aldi bateko gaixotasunarengatik ahalmenak murriztea

Lan-istripua eduki duen edo laneko gaixotasuna duen langile orok, ahalmen fisikoak edo psikikoak murriztuta badauzka, bere egoerari ondoen egokitzen zaizkion lanpostuetan egoteko lehentasuna izango du, aipaturiko egoerara igaro aurretik zituen soldata eta egiaztatuta zeuzkan osagarriak errespetatuta, lanpostu berriari dagokion soldata baino altuagoa izanez gero lehenagokoa.

27. artikulua. Taldeko beste lan-zentro batzuetara lankidetzat-lekualdaketak egitea

Honako hau ulertuko da misioko lekualdaketatzat: enpresen beste lan-zentro batera lekualdatzea, betiere lantokitik 100 kilometrotik gorako distantziara badago. Kasu horietan, honako baldintza hauek beteko dira plataformatik kanpo lekualdaketa egiteko:

- Lekualdaketa egin baino gutxienez 48 ordu lehenago aurreabisatzea.
- Aurrez, aparteko orduak egiteko aukera aztertzea.
- Eguneko 10,00 euroko plusa jasotzea, baldin eta lekualdaketak hiru egun baliodun baino gehiagoko aldi jarraitua badakar.
- Enpresak ibilgailu bat jarri beharko du langilearen eskura, eta enpresak berak ordaindu beharko ditu xede horretarako egonaldiak eta mantenua.
- Lekualdaketarako denbora ohiko lanaldi eraginkortzat joko da.

28. artikulua. Mutualitateak

Zentroko zuzendaritzak mutualitatea, kanpoko prebentzio-zerbitzua edo lantokiko prebentzio-modalitatea aldatzea erabakitzen badu, enpresaren zuzendaritzak bi hilabeteko aurrerapenaz emango die horren berri langileen ordezkariari edo prebentzio-ordezkariari.

Mutualitatera edo kanpoko prebentzio-zerbitzura joateagatik langileari sortzen zaizkion gastu guztiak indarrean dagoen legeriaren mende egongo dira.

29. artikulua. Aseguru-poliza

Langile guztientzat 40.000,00 euroko estaldura duen aseguru-poliza ezarri da, lan-istripu baten edo laneko gaixotasun baten ondorioz heriotza edo erabateko ezintasuna gertatzen den kasuetarako.

30. artikulua. Batzar nagusiak

Hitzarmen hau indarrean egon bitartean, langile bakoitzak zortzi ordu izango ditu, txandako, batzarretara joateko.

Langilearen ordu bakoitza izango da bere txandako ohiko jardueraren ordutegiaren barruan dagoen ordu bakoitza, langilea batzarrera joan edo ez.

Enpresako batzordearen gehiengo osoz eskatu beharko dira, eta, gutxienez, batzarrerako aurreikusitako eguna baino 48 ordu lehenago aurreabisatuta.

31. artikulua. Euskara sustatzea

Enpresaren zuzendaritzak, inguruan integratzeko duen politikaren barruan, euskara sustatzeko jarduerari laguntzeko eta horiek bultzatzeko konpromisoa hartu du.

32. artikulua. Finantza-erakundeak

Enpresaren zuzendaritzak finantza-erakundeekin eta aseguru-agentziekin eskaintzak lortzeko konpromisoa hartu du, enpresako langile guztiei emateko lehentasunezko bezeroak izateko aukera.

33. artikulua. Aldi baterako ezintasuna

Enpresak soldataren ehuneko 100era arteko osagarria emango dio gertakari arruntek edo profesionalak eragindako aldi baterako ezintasuna duen langileari.

34. artikulua. Kontratazio mugagabea

Enpresak hitza ematen du ehuneko 80 izango direla kontratu mugagabeak jardueran partaide zuzenak diren langile guztien artean (langile espezializatu guztiak, profesionalak), DHLk Agurainen duen lantokian, langileak lagatzeko kontratua dutenak barne hartuta (ABLE), baina hauek salbuetsita:

- Borondatezko eszedentzia duten langileak.

Kontratu mugagabeen ehuneko 80 hori bermatzeko, mugagabeen ehunekoa kontrolatzeko mekanismo hau ezartzen da.

Enpresak zenbaketa bat egingo du:

- Jardueran partaide zuzenak diren langileen kontratu mugagabeak, legezko zaintzagatik eszedentzia dauden langileak barne, eta borondatezko eszedentziak (lanpostu-erreserbarik gabe) kanpo.

- Ekoizpen-gorabeherengatiko kontratuak: bai kontratazio zuzena, bai jardueran partaide zuzenak diren langileak aldi baterako laneko enpresa bidez kontratatzea (langile espezializatua, profesionala). Kontratu hauek baztertuta:

— Ekoizpen-gorabeherengatiko kontratua duten langileak, lantokian jarduera berri bat ezartzen den lehen hamabi hilabeteetan lan-jarduera egiten dutenak.

— Bitarteko kontratuak.

— Oporretarako aldiaren/gehiegizko lanaren ondorioz ekoizpen gorabeherari erantzuteko kontratuak.

Sei hilean behin, enpresak datuak emango dizkio batzordeari, kontrola eta azterketa egiteko, eta horren emaitza kontratu mugagabeen eta ekoizpen-inguruabarrengatiko kontratuen hileko batezbestekoa izango da. Era berean, enpresak sei hilez behin jakinaraziko dizkio batzordeari idatziz behin-behineko kontratuak eta oporretarako aldiaren/gehiegizko lanaren ondorioz ekoizpen gorabehereri erantzuteko kontratuak, enpresa inola ere salbuetsita egon gabe batzordeari honako hauetan xedatua jakinarazi behar izatetik: Langileen Estatutuan, Arabako Salgaien Garraio Hitzarmenean, eta gai honetan maila handiagoa duen beste edozein arautan.

Urtero, abenduko bigarren hamabostaldian, bi aldeek berrikuspena urtarrilean egiteko eguna hitzartuko dute. Egun horretan, batzordea eta enpresa bilduko dira, aurreko urteko batezbestekoa ateratzeko eta azken urteko kontratu mugagabeen ehunekoa kalkulatzeko. Ehuneko hori kalkulatzeko, formula hau erabiliko da:

KM: kontratu mugagabea duten langileen urteko batezbestekoa.

LT: langile talde osoaren urteko batezbestekoa (kontratu mugagabea + ekoizpen-inguruabarrengatiko kontratua + ABLE kontratua + legezko zaintzagatiko eszedentzia).

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

Ateratzen den mugagabeen ehunekoa ehuneko 80etik gorakoa bada, enpresa ez da behartuta egongo ezein kontratu mugagabe egitera.

Ateratzen den mugagabeen ehunekoa ehuneko 80 edo txikiagoa bada, honako eragiketa hau egingo da:

$$[\text{LT} \times 80] / 100 = \text{kontratu mugagabeen kopurua}$$

Balio horri berrikuspen-egunean zeuden kontratu mugagabeen kopurua kenduko zaio, eta enpresak egin beharreko kontratu mugagabeen kopurua izango da emaitza. Zenbaki hori dezi-mala izanez gero, honela biribilduko da:

- Dezimala 0,5 edo handiagoa bada, 1 izatera aldatuko da; hortaz, beste kontratu mugagabe bat.
- Dezimala 0,5 baino txikiagoa bada, 0 izatera aldatuko da; hortaz, ez zaio kontratu mugagaberik egokituko.

Enpresak gehienez ere 15 egun izango ditu kontratu mugagabe berriak egiteko.

* Lantokian lehenago ez zeuden bezero berrientzako zerbitzuak hartuko dira jarduera berritzat, bai eta lantokian gaur egun ez dauden egungo bezeroentzako jarduerak ere. Jarduera horiek denboran jarraituak izan beharko dute; beraz, kanpainak alde batera uzten dira.

** Oporretarako aldiaren/gehiegizko lanaren ondorioz ekoizpen gorabehereri erantzuteko kontratuak guztiz ondo zehaztuta eta errealitatera egokituta egon beharko dute. Bestela, kontuan hartuko dira formularako.

- Horrelako absentzien ordezkio kontratuak kentzeko, opor-egunen batezbestekoa eginez kalkulatu dira, egunok betetzeko kontratatu behar diren aldi eta orduen arabera.

35. artikulua. Langileak lagatzeko kontratua duten langileak (ABLE)

Langileak lagatzeko kontratua duten langileei (ABLE) lantokiko hitzarmen hau aplikatuko zaie, baldintza guztietan, lehen egunetik, hargatik eragotzi gabe langilea atxikita dagoen lanbide-kategoria (langile espezializatua edo profesionala).

Baimen-eskaerei erantzuteko, plantilla osoaren zenbaketarekin bat etorritik jokatu da, hau da, DHL eta ABLE guztiak kontuan hartuta.

36. artikulua. Lana eta familia bateragarri egiteko neurriak

1. Langileek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute 16 urtera arteko adingabeak zaintzeko.
2. Langileek gehienez 8 urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, edo adopzio-aurreko zaintzaren edo harrera iraunkorraren kasuan, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren

egunetik zenbatzen hasita. Antzinasunerako eta kotizaziorako zenbatuko den aldia legez ezarritakoa izango da (gaur egun, subjektu kausatzaileak hiru urte bete arte). Laugarren urtetik aurrera, administrazio-izapideak egingo dira borondatezko eszedentzia gisa, baina lanpostua gordetzeko eta legezko aldian bezala itzultzeko eskubideari eutsiko zaio.

Era berean, gertaera eragilea desagertzearekin batera amaituko den eszedentzia-aldirako eskubidea izango dute odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren maila-rainoko ahaide bat zaintzeko, betiere hura adina, istripua edo gaixotasuna edo desgaitasuna direla-eta bere kabuz balia ezin badaiteke, eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

Antzinasunerako eta kotizaziorako zenbatuko den aldia legez ezarritakoa izango da (gaur egun, bi urte gehienez). Hirugarren urtetik aurrera, Administrazioak borondatezko eszedentzia gisa izapidetuko du, baina lanpostua gordetzeko eta legezko aldian bezala itzultzeko eskubideari eutsiko dio.

Apartatu honetan jasotako eszedentziak langileen eskubide indibiduala dira. Hala ere, lantokiko bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du enpresako zuzendaritzak, 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.

Bi eszedentzietan lanpostua gordetzeko eskubidea izango da.

Seme edo alaba bakoitza zaintzeko 8 urtetik beherako eszedentziaren kasuan, urte osoko aldietan hartu beharko da. Hala ere, Langileen Estatutuan zehaztutako aldian (gaur egun, hiru urte), zatika hartu ahal izango da.

Bi eszedentzia horietan, 30 egun lehenago jakinarazi beharko da, bai hartzeko, bai luzatzeko, bai lanera itzultzeko. Luzapena aurrez jakinarazten ez bada, lanera itzuli dela ulertuko da.

3. Gutxienez 12 hilabetez zerbitzuak eman dituen langileak Langileen Estatutuan aurreikusitako egokitzapena eskatu ahal izango du, eskubide, baldintza eta betekizun berberekin, baina adingabeak 14 urte bete arte luzatuko da.

4. Lanaldia ehuneko 50era murriztea, kontratu-aldaketa

Gutxienez 12 hilabetez lan egiten duten langileek beren lanaldiaren ehuneko 50eko murrizketa eskatzeko eskubidea izango dute, ordainsari ekonomikoen murrizketa proportzional berarekin.

Lanaldi-murrizketa hori Gizarte Segurantzako lan-kontratuaren lanaldi-aldaketaren bidez antolatuko da, eta lanaldi osoko kontratu batetik lanaldi partzialeko kontratu batera igaroko da.

Zerbitzuak ematen direla zenbatzen hasiko da lantokian lana hasten denetik, langileak lagatzeko kontratuaren bidez egin den ala ez kontuan hartu gabe.

Lanaldi-murrizketa horrek gutxienez hilabetekoa izan beharko du, eta urtean behin eskatu ahal izango da.

Langileak gutxienez 30 egun lehenago jakinarazi beharko du lanaldi-murrizketa hartzen hasi baino lehen. Era berean, lanaldi-murrizketa amaitu baino 30 egun lehenago jakinarazi beharko du.

Langileak atal honetan aurreikusitako egoeraren aurreko lanaldira itzultzeko eskubidea izango du, eta enpresak ezin izango dio ukatu.

37. artikulua. Erretiro partziala

Hitzarmen honen eraginpeko langileek erretiro partzialeko kontratua baliatzeko eskubidea izango dute, baldin eta aukera hori badago unean-unean indarrean dagoen legerian, eta pertsona horrek nahitaezko lege- eta erregelamendu-baldintzak betetzen baditu.

Lehenengo xedapen gehigarria

1. Hitzarmena sinatzen den egunean, profesionalen kategorian sartuko dira gaur egun itundutako kolektibokoak diren eta lantokiko hitzarmen osoak eraginpean hartzeko borondatea adierazten duten pertsonak. Hala ere, ordura arte betetzen zituzten eginkizunei eutsiko diete, kategoriaren izena edozein dela ere; hala ere, nominaren goiburuan ez da aldatuko xedapen honetan aipatzen den sartu aurretik zegoen kategoria edo lanpostua.

2. Hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoak baino baldintza ekonomiko handiagoak baditu, erantsitako soldata-tauletan sartuko da, eta diferentzialarekin plus bat sortuko da, trantsizioa/ad personam izenekoa, eta urteko igoerek konpentsatu eta xurgatuko dute 2022tik desagertu arte.

Bigarren xedapen gehigarria

Hitzarmen honen II. eranskinean jasotako bezero berriaren antolaketa- eta ekoizpen-behar zehatzak direla eta, eranskin horretan xedatutakoa osorik beteko da bertan jasotako jarduera arautzeko, batez ere larunbatei eta txandei dagokienez. Eranskin horretan jaso ez den orori hitzarmenaren gainerako artikulua aplikatuko zaizkio.

Soldata-taulak

2025EKO SOLDATA-TAULA					
ITUNDUTAKO IGOERA		ARABAKO KPIA: EHUNEKO 3,10		LINEALA: 300,00 EURO	
TALDEAK	OINARRIZKO SOLDATA	MOZKINEN APARTEKO ORDAINSARIA	HILEKO SOLDATA	UZTAILEKO ETA ABENDUKO APARTEKO ORDAINSARIAK	URTEKO SOLDATA
Langile espezializatua	1.490,11 euro	124,18 euro	1.624,28 euro	1.490,11 euro	22.351,63 euro
Profesionala	1.725,68 euro	143,81 euro	1.869,49 euro	1.725,68 euro	25.885,21 euro
Antzinasun-plusa			540,72 euro urtean laurteko bakoitzeko		

2026KO SOLDATA-TAULA					
ITUNDUTAKO IGOERA		ARABAKO KPIA: EHUNEKO 3,10		LINEALA: 300,00 EURO	
TALDEAK	OINARRIZKO SOLDATA	MOZKINEN APARTEKO ORDAINSARIA	HILEKO SOLDATA	UZTAILEKO ETA ABENDUKO APARTEKO ORDAINSARIAK	URTEKO SOLDATA
Langile espezializatua	1.559,64 euro	129,97 euro	1.689,60 euro	1.559,64 euro	23.394,53 euro
Profesionala	1.802,51 euro	150,21 euro	1.952,72 euro	1.802,51 euro	27.037,66 euro
Antzinasun-plusa			564,79 euro urtean laurteko bakoitzeko		

CATL eranskina**Vitoria-Gasteizko Rhenus eta Mercedes enpresei lotutako
CATL bezeroari zerbitzua emateko lana**

1. Enpresako zuzendaritzak erabakiko du zenbat pertsona esleitu zezakeen zeregin horri. Behin kopuru hori zehaztuta, etorkizunean egin daitezkeen aldaketak argudiatu egin beharko dira plantillaren ordezkaritza aurrean.

2. CATLko langileek goizeko, arratsaldeko eta gaueko txanden txandakako sistemetan lan egingo dute, une bakoitzean Rhenusen ezarritako eta MBEn Vitoria-Gasteizko instalazioaren mende daudenetan. Ildo horretan, nahiz eta abioan goizeko eta arratsaldeko txandan lan egin, langileek hiru txandetan eman ahal izango dituzte zerbitzuak.

Halaber, atxikitako langileak proiektuaren lan-egutegi espezifikoaren arabera arautuko dira, lanaldiaren banaketa, txandak, oporrak eta jaiegunak barne. Ondorioz, oporrak egutegi horren arabera finkatuko dira, eta ez dira norberak aukeratzekoak izango.

Era berean, aplikatu beharreko jaiegunak proiektuaren egutegiari dagozkionak izango dira, eta baliteke jatorrizko lantokiarekin bat ez etortzea.

3. Jarduera hori soilik egingo duten pertsonak izendatzeko, urrats hauek egin behar dira:

3.1. Enpresako zuzendaritzak jarduera horretarako langile kopurua zehaztu ondoren, Aguraingo zentroan kontratu mugagabea duten langileen eskura jarriko da jarduera horri borondatez atxikitzeko aukera.

3.2. Boluntario-kopurua handiagoa bada enpresako zuzendaritzak jarduera garatzeko beharrezkotzat jotzen duena baino, enpresako zuzendaritzak berak aukeratu dituen boluntarioen artean jarduera horretarako izendatutako pertsonak.

3.3. Plantillako egungo jardueran sortuko den hutsunea konpentsatzeko, jarduera berrira lekualdatutako pertsona adina pertsona kontratatuko dira kontratu mugagabe eta osoarekin, baina gehienez ere jarduera berria diharduten pertsonen ehuneko 50 kontratatuko dira.

3.4. Boluntarioek ez badago edo boluntarioak ez badira iristen jarduera garatzeko behar den pertsona-kopurua, kontratazio berriak egingo dira (zuzenekoak edo ABLEen bidezkoak), behar den kopurua osatu arte.

Enpresak konpromisoa hartzen du CATL proiekturako kontratatutako langileen edo DHLren beste proiektu batzuetatik datozenen ehuneko 50 lanaldi osoko mugagabea izango dela bermatzeko, jarduera hasi eta zazpigarren hilabetetik aurrera.

4. Larunbat goizetako lana:

4.1- CATL bezeroaren jarduerari esleitutako langileek larunbat goizetan lan egin beharko dute, baldin eta larunbat hori MBEn aktibatzen bada Vitoria-Gasteizen eta Rhenusek hala eskatzen bada, eta larunbat aktibatuaren astearen goizeko txandan badaude.

4.2. Eragindako pertsonen gehienez 12 orduko epean jakinarazi beharko zaie aktibazio hori, enpresak bezeroak baliozkotutako komunikazio operatiboa jasotzen duenetik zenbatzen hasita. Eragindako pertsonari pertsonalki edo enpresa-batzordearen bidez jakinarazi beharko zaio. Muga hori gaindituz gero, langileek 30,00 euroko kalte-ordaina jasoko dute.

4.3. Lan egindako larunbat bakoitzeko konpentsazioa honako aukera hauetako bat izango da, langileak aukeratuta.

- 2 atseden-egun.
- Atseden-egun 1 + soldata-egun 1.

4.4. Sortutako egunak hartzea langileek kudeatuko dute, norberaren aukerako orduak hartzeko hitzarmenean ezarritako parametroei jarraituz.

Pertsona bat norberaren aukerako orduak baliatzen ari bada ere, horrek ez du esan nahi beste pertsona bat aktibatutako larunbatetan sortutako atsedenaldia baliatzen ari denik.

Baliatzeko egunak ezin izango dira larunbatetan hartu.

Salbuespen gisa, sortutako egunak baliatzen ari diren pertsonak CATL proiektuari atxikita ez dauden langileekin ordeztu ahal izango dira, eta izendapena egitea enpresako zuzendaritzaren eskumen eskusiboa izango da.

5. CATL proiektuari esleitutako langileen baimenak, egunak edo absentziak enpresaren irizpidearen arabera beteko dira, bai ABLEetako langileekin, bai Aguraingo lantokiko langileekin, larunbatak izan ezik, horiek langile boluntarioek egin beharko baitituzte, bai eta txanda-aldaketa dakarten estaldurak ere, horiek ere borondatez egin beharko baitira.

6. Eranskin honetan xedatutakoa salbu, gainerako baldintzak Aguraingo lantokiko hitzarmen kolektiboan jasotakoak izango dira.

7. CATL proiektuari atxikitako langileek jarduerak egin ahal izango dituzte Aguraingo zentroan, jarduerak hala eskatzen badu, zerbitzua bezeroa izan zein ez.

8. Hitzarmenaren 11. artikulua ondozondatuko, eta CATL zerbitzuan prestakuntza-prozesu eta -funtzio gutxiago daudenez, profesional kategoriarako zerbitzuak emateko denbora 7 hilabetekoa izango da, eta ez 12 hilabetekoa.