

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Lidl Supermercados, SAU Laudioko biltegiaren enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2018-2019-2020-2021 Lidl Supermercados, SAU Laudioko biltegia enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100201012014.

AURREKARIAK

2018ko abenduaren 28an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2018ko ekainaren 28an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuko 15.1.h artikulua –Lan eta Justiziako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2017ko apirilaren 21eko EHAA)- dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2019ko martxoaren 18a

Arabako lurralde ordezkaria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Lidl Supermercados, SAU
Lantokia: Laudioko biltegia (Araba)
Hitzarmen kolektiboa (2018 - 2021)

Aurkibidea

1. artikulua. Aplikazio-eremua
 2. artikulua. Denbora-eremua
 3. artikulua. Osotasunarekiko lotura
 4. artikulua. Irenstea eta konpentsazioa
 5. artikulua. Ez aplikatzea
 6. artikulua. Lanaldia
 7. artikulua. Malgutasuna
 8. artikulua. Lanaldi-soberakinak
 9. artikulua. Ordu-poltsa
 10. artikulua. abenduaren 24a eta 31
 11. artikulua. Opor-egunak
 12. artikulua. Ordainsari-kontzeptuak
 13. artikulua. Antzinasuna
 14. artikulua. Aparteko orduak
 15. artikulua. Aparteko lansariak
 16. artikulua. Plusak eta pizgarriak
 17. artikulua. Berme pertsonalak
 18. artikulua. Soldaten ordainagiriak
 19. artikulua. Kitoak
 20. artikulua. Lan-kontratuak
 21. artikulua. Kontratazioak
 22. artikulua. Denbora partzialeko kontratuak:
 23. artikulua. Ordu osagarriak
 24. artikulua. Maila-igoerak
 25. artikulua. Enplegu-bermea
 26. artikulua. Gaixotasuna edo istripua
 27. artikulua. Lizentziak eta baimenak
 28. artikulua. Laneko osasuna
 29. artikulua. Istripu-asegurua
 30. artikulua. Ikasketak eta lizentziak
 31. artikulua. Euskara Sustatzea
 32. artikulua. Berme sindikalak
 33. artikulua. Heriotzaren ondoriozko kalte-ordaina
 34. artikulua. Hitzarmenaren batzorde paritarioa
- I. eranskina: Antzinasun-taula
- II. eranskina: Diziplina-erregimena
- III. eranskina: Lan-kontratu mugagabedun langileen zerrenda
- IV. eranskina: Lanaldi partzialeko langileen zerrenda

1. artikulua. Aplikazio-eremua

Lanlekuaren hitzarmen kolektibo hau "Lidl Supermercados, SAU» enpresak Laudion daukan lanlekurako soilik da –biltegia–, eta sailen buruak eta gerenteak hitzarmenetik kanpo geratzen dira.

Berariaz gogorarazten da, Langileen Estatutueta 84.2 artikuluzatian xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmen hau sinatzen duen enpresak eremu funtzionalean eta pertsona-eremuan dauden langileei aplikatu dizkiela hitzarmen honetan jasotako edukiak, hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzean eta aurreraeraginaren aldiak irauten duen bitartean. Horrela, enpresak goragoko esparru batean enpresa-hitzarmen bat adosten badu, enpresak ez die hitzarmen hori lehentasunez aplikatuko eremu horretako langileei, eta, edozelan ere, hitzarmen hau izango da lehentasunez aplikatzekoa. Halaber, inoiz ez da sartuko aldaketarik hitzarmen honetan adostutako baldintzetan, eta ez da batuko beste hitzarmen berri batekin.

2. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen hau 2018ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean, eta 2021eko abenduaren 31n amaituko da, lan-agintaritzak erregistratzen duen eguna edozein izanik ere.

Hitzarmena denuntziatuzat joko da 2021eko urriaren 1ean; negoziazio-batzordea ondorengo 15 egunetan eratuko da eta negoziazioen egutegia finkatuko da.

Negoziazio Batzordea eratu eta hurrengo zazpi lanegunetan hasiko dira negoziazioak, eta bi aldeek aurkeztu beharko dituzte beren proposamenak edo idatzizko proiektuak bilera horretan.

Langileen Estatutuaren 86. artikuluko 3. zenbakiaren azken paragrafoan aurreikusten den epea igarota, hitzarmen honetan hitzartutako baldintzak hitzarmen berri bat sinatu arte aplikatuko dira; hau da, mugagabeko aurreraeragina izango dute.

3. artikulua. Osotasunerako lotura

Hitzartutako baldintzak osotasun zatiezina dira, eta, beraz, ez da zilegi izango artikuluko batzuk bai eta beste batzuk aplikatu nahi ez izatea. Horrenbestez, osotasunean aplikatu eta bete beharko da ondorio guztietarako.

4. artikulua. Irenspena eta konpentsazioa

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek edo bestelako kontzeptuek aurretik zeuden guztiak xurgatu eta konpentsatuko dituzte hitzarmena indarrean jartzen den unean, edozein izanik ere kontzeptuen izena, izaera eta jatorria.

5. artikulua. Ez aplikatzea

Hitzarmen hau indarrean den bitartean, eta 2024ko abenduaren 31ra arte, enpresak ezin izango du inola ere hitzarmen hau ez aplikatzeko erabakia hartu, Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan aipatutako prozeduraren bitartez. Hala bada, hitzarmena berrikusten ahalegindu beharko da, Langileen Estatutuko 86.1 artikuluko 2. paragrafoan xedatutakoari jarraituz.

Dena dela, desadostasunik baldin badago, bi aldeek berariaz adostu dute, PRECO (II) lanbide-akordioaren adiskidetzeta eta bitartekaritza aplikatuko dela desadostasunok konpontzeko. Arbitraje-prozedura bi aldeek espresuki hala erabakitzen badute aplikatuko da, ez bestela.

Halaber, alderdiek ORPRICEra ez jotzeko konpromisoa hartzen dute, langileen ordezkartzaren gehiengoak berariaz erabakitzen ez badu.

6. artikulua. Lanaldia

Lanaldi arruntak astean lan efektiboko 40 ordu iraungo du gehienez, eta urte osoa kontuan hartuta, indarraldiko urte bakoitzean hauek izango dira zerbitzua emateko benetako orduak:

— 2018. urtea	1.720
— 2019. urtea	1.720
— 2020. urtea	1.717
— 2021. urtea	1.717

Zerbitzua biltegian ematen duten eta asteko lanaldiaren arabera hilean bi larunbat txandaka jai izaten dituzten langileek, hitzarmen honek irauten duen bitartean, berdin jarraituko dute larunbatak jai izaten.

Fruta eta barazkiekin jarduten duten langileek lana egin behar dute lan-egutegian jai nazional, probintzial eta lokal gisa markatutako egunetan. Honela konpentsatuko zaie lan hori:

– Jai nazionalak: lanean egindako ordu bakoitzagatik, bi orduko atsedenaldiarekin konpentsatuko da.

Tokiko eta probintziako jaiegunak: 2018an, lanean egindako ordu bakoitzagatik, soldata-taulen arabera ordainduko da, eta atsedenerako denbora librea izango da: lanean egindako ordu bakoitzeko atsedenerako ordu bat. 2019rako, 2020rako eta 2021erako, igo egingo da, 12. artikuluan ezarritakoaren arabera.

7. artikulua. Malgutasuna

Langileen Estatutuaren 34.2 artikulua-zatian adierazitakoaren ondorioetarako, malgutasuna modu irregularrean banatzeko aukerarik ez egotea adostu da. Hitzarmen honetan berariaz adierazitakoa bakarrik beteko da, eta enpresan gaur egun dauden baldintzak mantenduko dira.

8. artikulua. Lanaldi-soberakinak

Lanean egindako urteko orduen kopurua egutegian hitzarmen honen 6. artikuluan finkatutakoa baino handiagoa denean, ordu horiek gehiegizko ordu gisa gozatuko dira enpresaren eta langilearen artean adostutako aldietan, premisa hauen arabera:

a) Edozein kasutan, langileak lan egiten duen opor-taldea bete behar da, gutxienez kasu hauetan:

a. Ordu horiek ekainetik irailera (biak barne) eta urteko azken bi asteetan hartzen badira, hitzarmen honen 11. artikuluan oporretarako zehaztutako berberak izango dira arauak.

b. Ordu horiek urtariletik maiatzera edo urritik abendura hartzen badira (aurreko paragrafoan aipatutako bi asteak izan ezik), enpresaren eta langilearen artean adostuta egingo da, eta opor-taldeak modu honetan zehaztuko dira:

4 langileko taldeak: gutxienez 3k egon behar dute.

6 langileko taldeak: gutxienez 5ek egon behar dute.

8 langileko taldeak: gutxienez 6k egon behar dute.

Talde bikoitirik gelditzerik ez badago:

3 langileko taldeak: gutxienez 2k egon behar dute.

5 langileko taldeak: gutxienez 4k egon behar dute.

7 langileko taldeak: gutxienez 5ek egon behar dute.

9 langileko taldeak: gutxienez 7k egon behar dute.

c. Aurreko paragrafoan aipatutako soberako hamasei ordu horietako langileak aukeratutako aldi edo aldietan gozatuko dira (horien gehienezko iraupena lanaldi batekoa izango da). Gutxienez 24 orduko aurrerapenez jakinarazi beharko du langileak ordu horiek noiz hartuko dituen, eta, betiere, langileak bere zerbitzuak eskaintzen dituen opor-taldeko kideen ehuneko 75ek gutxienez lanean egon beharko dute ordu horietan. Pertsona bakarra dagoen kasuetan (adibidez: murrizketak, administrazioa, etab.) aldatu egin beharko du txanda beste txanda bateko enplegatu batekin, postu hori betetzeko.

d. Soberako orduak oporren epe eta baldintza berberekin eskatu beharko dira, c) letran aipatutako 16 orduak izan ezik. Gehienez, 4 egun utzi ahal izango dira ustekabeetarako. Egundorietako 15 eguneko aurreabisuarekin eskatu beharko dira eta, edozein kasutan, gutxienerako presentzia-portzentajeak bete beharko dira talde bakoitzean.

e. Soberako egunak urtarrilean eta/edo otsailean hartu nahi dituzten langileek aurreko urteko abenduaren 15a baino lehen hartu beharko dituzte, eta abenduaren 24an erantzun beharko zaie beranduenez.

9. artikulua. Ordu-poltsa

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, eta, hala badagokio, aurreraeragina duen al-dian, eta ohiko lanaldiaren barruan, enpresako zuzendaritzak gehienez hamabost ordu baliatu ahal izango ditu urtean langile bakoitzeko, eta langileek larrialdi edo puntako produkzio-aldiei erantzuteko sartu beharko dituzte ordu horiek, baita entregatzeko oso epe zorrotzak dituzten eskaerak daudenean ere, epea ez betetzeak, besteak beste, eskaera edo bezeroa galtzea ekar dezakeela aintzat hartuta.

Aurrez adierazitako agindua nahitaez bete beharrekoa izateko, nahikoa izango da —aldeek berariaz bestelako erabakirik hartu ezean— honako baldintza hauek betetzea, salbu eta alde ukituek bestelako erabakirik hartzen badute:

1. Dagokion langileari eta enpresa-batzordeari hirurogeita hamabi ordu lehenago abisatzea, idazki batean abisua eragin duten arrazoien berri emanez.

2. Prestasun-ordu horiek hitzarmen honek eragiten dion Laudioko biltegian aplikatzekoa den egutegiko lanegunetan erabiltzea.

3. Prestasun-orduak ezin izango dira dirutan konpentsatu, horren ordez urte naturalaren barruan denbora libre hartuz konpentsatuko dira, bai lanaldi osoetan, bai eguneroko lanaldi murriztuetan.

Horri buruz jasotzen dituen argibideei jarraiki baliatuko ditu langileak prestasun-orduen konpentsazio-orduak, eta ahalik eta aurrerapen handienaz jakinarazi beharko du zer datatan hartu nahi duen konpentsazio-denbora hori, bi aldeak ados jartzea errazte aldera.

10. artikulua. Abenduaren 24a eta 31

Sail guztiak berrantolatu egingo da, lanaldia egun horietan 18:00ak baino lehen amaitzeko; eta, hori eragozten duten ezohiko egoeretan, enpresa-batzordeari jakinaraziko zaio, eta irtenbiderik onena bilatu.

11. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honek eragiten dien langileek 30 egun naturaleko oporraldia izango dute urtean, edo, bestela, lanean egindako denborari proportzioz dagokion zatia.

Langileek, urtarrilaren 20a baino lehen lan-egutegia jasota, urte osoan hartu beharreko oporren eskaera egingo dute, otsailaren 10erako beranduenez (egun hori barne); eta enpresak otsailaren 28rako erantzun behar die (egun hori barne).

Opor-talde bakoitzeko langileen ehuneko 50ek hartu ahal izango ditu batera oporrak ekain, uztail, abuztu eta irailean, baita urteko azken bi asteetan eta lehenengoan ere; horretarako, taldeak 4 edo 8koak izateko ahalegina egingo da eta, salbuespen gisa, gutxieneko presentziako irizpide hauek aplikatuko dira:

3 langileko taldeak: gutxienez 1ek egon behar du.

5 langileko taldeak: gutxienez 3k egon behar dute.

6 langileko taldeak: gutxienez 3k egon behar dute.

7 langileko taldeak: gutxienez 4k egon behar dute.

9 langileko taldeak: gutxienez 4k egon behar dute.

Opor-egunak urtarrilean eta/edo otsailean hartu nahi dituzten langileek aurreko urteko abenduaren 15a baino lehen hartu beharko dituzte, eta abenduaren 24an erantzun beharko zaie beranduenez.

Oporrak aste naturaleko epeetan hartuko dira (astelehenetik igandera). Ekainetik irailerako hilabeteetan jarraian 30 eguneko oporraldia izateko aukera ematen da. Langileak idatziz eskatu behar du hori, ezarritako epeak amaitu baino lehen.

Gaueko txandarako, berariaz adostu da udako hiletan (ekainetik irailera, biak barne) 2 pertsona egon daitezkeela aldi berean oporretan 4ko taldean, eta urteko gainerako hiletan pertsona 1.

Akordio bat onartu da, eta, horren arabera, enpresak hilabeteko aurrerapenez jakinaraziko du gaueko langilerik behar den ala ez jakinarazpena egiten denetik aurrerako hilabeteetan dauden jai-bezperetan eta/edo jaiegunetan.

Era guztietako jaiak: egun librea jaiegunean hartzen duen langilearen kasuan izan ezik, gaueko gainerako langileek lana egiteko konpromisoa hartzen dute, eta enpresak honela konpentsatuko ditu egun horiek: lanaldiaren erdia gozatzeko denbora gisa eta beste erdia hitzarmenean finkatu bezala ordainduta.

–Administrazio-sailean (bulegoak, prestaketa, harrera, bidalketak) eta mantentze lanen sailean:

- Sail bakoitzean langileen ehuneko 75 egotea bermatuko da. Ehuneko hori betetzen ez bada, enpresaren eta langilearen arteko adostasuna beharko da.

Ekainetik irailerako hilabetei buruz (biak barne) aurreko paragrafoetarako zehaztutako baldintzak aplikatuko dira, halaber, urteko lehen eta azken bi asteetarako.

Halaber, aldeek adostu dute langile bakoitzak gozatu beharreko egutegia aldez aurretik zehazten denean, oporraldia hasi baino lehen lan-kontratuak legez edo ohiko arauz eteteko egoerak gertatzen badira eta taldeari eragiten badiote, gorabehera hori enpresak hartuko duela bere gain.

Aldez aurretik eskatuta eta enpresak eta langileak adostuta, oporralditik kanpo eta sail guztietan, oporrak eduki ahal izango dituzte talde bakoitzeko 2 langilek.

Artikulu honetan araututakoa 2018ko urtarrilaren 1etik aplikatuko da, eta data horretara arte aurreko hitzarmenean araututa zegoenak bere horretan iraungo du. Kontuan izan behar da 2019ko, 2020ko eta 2021eko urtarril eta otsailerako opor-eskaerak 2018ko, 2019ko eta 2020ko abenduan hurrenez hurren aurkeztuko direla.

12. artikulua. Ordainsariko kontzeptuak

Hauek izango dira ordainketa-kontzeptuak:

- a). Soldata.
- b). Osagarriak:
 1. Antzinasun-plusa.
 2. Aparteko orduak.
 3. Aparteko haborokinak.
 4. Plusak eta pizgarriak.

Ondoko soldata-igoera bermatzen da:

- 2018. urterako: Euskal Autonomia Erkidegoaren 2017ko egiazko KPIa + ehuneko 0,4ko igoera ezartzen da; beraz, guztira ehuneko 1,5 igoko dira kontzeptu guztiak, “antzinatasun plusa” izan ezik.
- 2019. urterako: Euskal Autonomia Erkidegoaren 2018ko egiazko KPIa kontzeptu guztien gainean, “antzinatasun plusa” izan ezik, ehuneko 1 bermatuta betiere.
- 2020. urterako: Euskal Autonomia Erkidegoaren 2019ko egiazko KPIa kontzeptu guztien gainean, “antzinatasun plusa” izan ezik, ehuneko 1 bermatuta betiere.
- 2021. urterako: Euskal Autonomia Erkidegoaren 2020ko egiazko KPIa kontzeptu guztien gainean, “antzinatasun plusa” izan ezik, ehuneko 1 bermatuta betiere.

13. artikulua. Antzinatasuna

“Antzinatasunen taulan” kategoria-taldean arabera jasotakoa izango da: enpresan zerbitzua emandako laurtekoei dagokiena, alegia.

Antzinatasun hori hartuko da kontuan irabazietako, udako eta Gabonetako aparteko ordain-sarietarako eta oporretarako.

Antzinatasunen taula ez da aldatuko hitzarmenak irauten duen aldirian.

14. artikulua. Aparteko orduak

Ohiko izaera duten aparteko ordu guztiak kenduko ditu enpresak; horretarako, larunbatetako, atseden-egunetako eta eguneko lanaldiaren luzapeneko lana joko da ohikotzat.

Salbuespenezko arrazoiengatik, inguruabar bereziengatik edo ustekabekoengatik, aparteko orduak egin ahal izango dira, indarrean dagoen lan-arloko legeriak zehazten dituen mugekin; kasu horretan soldata-taularen arabera ordainduko da ordua, edo 1:45 astelehenetik larunbatera lan egindako ordu bakoitzeko. 2018., 2019., 2020. eta 2021. urteetan 12. artikuluan xedatutakoaren arabera gehituko da.

- Enpresak ezarriko du zein egunetan egin behar den lana, urteko lan-egutegia sinatzen den unean. Aldez aurretik, enpresa-batzordeari jakinaraziko zaio ekoizpen-beharra zein den (orduak edo pertsonak); eta, ondoren, gainerako langileei jakinaraziko zaie.

- Langileak aukeratu egin ahal izango du adierazitako egunetan lanera joan ala jaiegunean jai hartu. Egun horietan lana egiteko borondatea duten langileak bete beharreko postuak baino gehiago badira, enpresak aukeratuko du zein langile behar diren. Zerrenda bat egingo da enpresa-batzordearekin batera, txandaka aritzeko lan-sistema bat antolatu ahal izateko. Egun horietan lana egin duen langileak, honako hauen artean aukeratu ahal izango du:

- Igande eta jaiegunetako ordainsariak honela ordainduko dira:

- Soldata-taularen arabera lan egindako orduko (saileko ondokoak eta beheragoko kategoriak), hori guztia 2018. urterako. Horrez gain, 2019., 2020. eta 2021. urteetan biak gehituko dira, 12. artikuluan xedatutakoaren arabera.

— Atsedendiko denbora librea; bi orduko atsedenaldia lan egindako ordu bakoitzeko. Ordu horiek hurrengo hiru hilabeteetan hartuko dira.

15. artikulua. Aparteko haborokinak

Langileek ondoren azalduko diren aparteko haborokinak izango dituzte. Haborokin horien zenbatekoa langileak jasotzen dituen ordainsari guztien hilabeteko soldata izango da, eta honako data hauek baino lehen ordainduko dira:

- a). Irabazien ordainsaria, martxoaren 31 baino lehen.
- b). Udako aparteko ordainsaria, uztailearen 17a baino lehen.
- c). Gabonetako aparteko ordainsaria, abenduaren 22a baino lehen.
- d). Aparteko ordainsari erdia, enpresan lehen 10 urteen antzinatasuna betetzean.

16. artikulua. Plusak eta pizgarriak

Izoztuen plusa.

Izoztuen plusa dagokion langilearen soldata gordinaren ehuneko 25ean dago finkatuta, Lanean egindako egun bakoitzagatik kobratuko da, betiere atal horretan lanaldiaren erdia baino gehiago egiten denean; horrela ez denean, lanean egindako orduengatik kobratuko da.

Aurreko paragrafoko baldintzak beteta, udako hilabeteetan izoztuen plusa hilabete osoan kobratuko da, hilabete batean hamar egun baino gehiagoan sartu ondoren.

Gaueko lanaren plusa.

Lana gaueko ordutegian egiten duten langileentzat, gaueko lanaren plusa sortu da, eta soldata gordinaren ehuneko 25 izango da, lanean egindako orduen arabera.

Frutaren atalean lana gauez egiten duten langileek ere eskubidea izango dute gaueko lanaren plusa ordaintzeko, lanean egindako lanaren arabera.

Frutaren plusa.

Frutaren plusa, 2018. urterako soldataren arabera izango da, eta 12. artikuluan zehaztutakoaren arabera haziko da 2019., 2020. eta 2021. urteetan.

Plus hori ezin da finkatu, eta zeregin horiek betetzen diren bitartean bakarrik mantenduko da.

Langileren bat noizean behin Frutaren Sailerako izendatzen bada, plusaren zati proportzionala jasotzeko eskubidea izango du.

Garraio-plusa.

Langileek bizi diren tokirainoko garraio-plusa jasoko dute, 2018. urtean, joan-etorriko bi-daiagatik. Plusa soldata-taulen arabera izango da, eta Google Mapsen adierazten dena hartuko da erreferentziazko irizpidetzat. Garraio-plus hori handitu egingo da 2019., 2020. eta 2021. urteetarako, 12. artikuluan adierazitakoaren arabera.

Ordezkapen plusa.

Jardueraren inguruabarrak direla-eta langileren batek plusak esleituta dituen lanpostu batean lan egiten badu, plus horiek jasotzeko eskubidea izango du lanpostu horretan zerbitzu profesionalak ematen dituen egiatzko denboragatik.

Erosketako deskontua.

Enplegatu guztiek izango dute eskubidea Lidl-en zentroetan erostean ehuneko 5eko deskontu bat izateko, hilean gehienez 500 euroko erosketaraino. Deskontu hori enpresaren barruko araudiaren arabera izango da.

Gabonetako lotea.

Gabonetan, Gabonetako produktuen lote bat emango zaie langile guztiei, 30 euroko balioa duena; eta langileak aukeratu egin ahal izango du, lotean alkoholdun edaririk egongo den ala ez. Lotea edo deskontu-balea hartzea ere aukeratu ahal izango langileak. Halaber, Gabonetako opari bat emango zaie langileei.

17. artikulua. Berme pertsonalak

Orokorrean kontuan hartuta hitzarmen honetan itundutakoa betetzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira; horrela, hitzarmen honen indarraldiaren aurretik hemen ezarritakoa baino ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei ez zaie ordainsaria gutxituko honako hitzarmen hau indarrean jartzearen ondorioz.

18. artikulua. Soldaten ordainagiriak

Soldaten erreziboetan azalduko dira langileak jasotako zenbateko eta kontzeptu guztiak, bai eta kenketak ere. Erabiliko diren nomina-ereduak, kasu guztietan, ofizialak edo baimendutakoak izango dira.

19. artikulua. Kitatzeak

Azken kitatzearen, saldoaren eta kitapenaren ordainagirietan, kontzeptu guztiak adierazi beharko dira; eta kopuruak behar bezala zehaztuko dira, langileek argi uler ditzaten.

Era berean, kitapen-ordainagiriaren kopia soil bat emango zaio langileari, borondatezko bajaren eragin-data baino bi egun lehenago, betiere langileak bete baldin badu enpresa uztera doan aurre-abisuaren hamabost eguneko epea.

20. artikulua. Lan-kontratuak

Lan-kontratua idatziz egiten zaien langileei, sinatu baino bi egun lehenago emango zaie kontratu hori, egiazta dezaten.

21. artikulua. Kontratazioak

Enpresak lan-kontratu mugagabea egingo die Janarien Arabako Merkataritza sektorea-
rentzako hitzarmen kolektiboan arautzen den gehieneko iraupena etengabe gaintitu duten
behin-behineko langileei, baina ez ordezkapen- edo praktika-kontratuak dituztenei.

Enpresak luzatu egingo du IV. eranskinean jasotzen diren lanaldi partzialeko lan-kontratu
mugagabedun langileen lanaldia, eta lanaldi osoko kontratuak egingo dizkie IV. eranskinean
ezartzen den epearen barruan.

ABLEen bidezko contratazioak murrizteko, lan-poltsa bat sortuko du enpresak. Kontrata-
zioak poltsa horren bidez bete ezin direnean (lanpostuak betetzeko presagatik edo jarduerari
datzekion ustekabeoengatik), aldi baterako lan-enpresa baten bidez kontratatuko da, gehienez
21 egunerako.

Unean-unean indarrean dagoen legediaren arabera, aldi baterako laneko enpresen (ABLE)
zerbitzuak erabiltzen badira, langileak lagatzeko kontratu bakoitzari eta hori erabiltzeko arra-
zoiari buruzko informazioa emango die enpresak langileen ordezkariari, eta lagatako langilearen
lan-kontratuaren edo zerbitzu-aginduaren oinarritzko kopia bat ere emango die, kontratua edo
zerbitzu-agindua sinatu eta hurrengo hamar egunen barruan. Zerbitzua ematen duten enprese-
tako langileei enpresak bermatuko die jasoko duten ordainsaria ez dela inoiz txikiagoa izango
hitzarmen honetan haien lanbide-kategoriarako zehaztutakoa baino.

Enpresak konpromisoa hartzen du ordezteko kontratuen modalitatean kontratatutako lan-
gileak, kontratua amaitzean, lan-poltsara igarotzeko, etorkizuneko contratazioetarako. Halaber,
ordeztutako pertsona lanera itzultzen ez bada, hura ordezten ari den langileari kontratu muga-
gabea egingo zaio.

Kanpaina-aldizat ezartzen dira: hilabete bat Pazkorako, lau hilabete udarako eta hiru hila-
bete Gabonetarako. Lan-poltsan lanerako prest dagoen langilerik ez badago eta kontratatutako
langileak prestakuntza badu, epe horiei hamabost egun gehituko zaizkie.

Aldi horietan (eta hilabeteka) aldi baterako contratazioa ezingo da izan langile guztien ehu-
neko 18 baino gehiagokoa, eta kopuru horretatik kanpo daude contratazio hauek:

- Bitartekoen kontratuak edo lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak ordezteko kontratuak.
- Zerbitzuaren gorabeherengatiko aldi baterako kontratuak, kontratu horiek langileek oporrak gozatzeko sortuak badira.

Salbuespen gisa, egoera puntualak gertatzen badira (ezohiko iragarki-kanpaina mugatua, biltegi bat aldi baterako ixtea, denda berriak ireki eta salmentak zenbatekoak izango diren ziur ez jakitea, etab.) eta ondorioz aldi baterako kontratazioaren muga gainditzen bada, enpresaren ordezkariak jakinarazi egingo die langileei zer gertatu den; eta zehaztasunez azalduko die beharrak zenbatekoak diren eta zehatz-mehatz zergatik gertatu den. Kasu horretan bakar-bakarrik gainditu ahal izango da, salbuespen gisa, aldi baterako kontratazioaren ehuneko 18a. Adostasunik lortu ezean, desadostasunak konpontzeko, PRECO lanbide arteko akordioak adiskidetzeko eta bitartekaritzako prozedurak erabiliko dira.

Orobat, lanaldi partzialeko kontratua duten langileei aukera ematen zaie langileak behar direnean langilearen eskariz lanaldia luzatzeko.

Era berean, langilearen eskariz, lanpostu huts bat dagoenean dendara igartzeko aukera ematen da.

22. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratua

Lanaldi partzialeko kontratua idatziz egingo da nahitaez.

Kontratuan egunean, astean, hilean edo urtean zenbat ordu bete beharko diren zehaztu beharko da, eta baita horiek nola banatuta dauden ere.

Eskakizun horiek bete ezean, kontratua lanaldi osorako egin dela ulertuko da.

Lanaldi partzialeko kontratuaren arabera egunean lanaldi osoko kontratua duten langileek baino ordu gutxiago bete behar badira, eta lanaldi hori etenda burutzen bada, eguneroko lanaldi horretan eten bakarra egin ahal izango da.

Lanaldi partzialeko kontratuak dituzten langileek ezin dute aparteko ordurik egin.

23. artikulua. Ordu osagarriak

Ordu osagarriak dira lanaldi partzialeko kontratuan hitzartutako ordu arruntez gain egiten direnak, arau hauen arabera:

- Ordu osagarriak eginarazi ahal izateko, enpresaburuak berariaz hitzarmen bat egin beharko du langilearekin. Hitzarmena lanaldi partzialeko kontratua egiterakoan edo kontratua egin ondoren egin ahalko da, baina, nolana ere, berariazko hitzarmena izan behar du, eta idatziz sinatuko da.

- Urteko konputuan gutxienez asteko hamar orduko lanaldi partzialeko kontratuetan soilik egin daiteke ordu osagarri buruzko hitzarmen bat.

- Hitzarmenean jasota egon beharko da enpresaburuak zenbat ordu osagarri betetzeko eskatu ahal izango dion langileari.

- Ordu osagarrien kopuruak ezin izango du izan lan-kontratuan zehaztutako ohiko ordu kopurua baino ehuneko 30 gehiago.

- Langileari gutxienez 5 egun lehenago jakinarazi behar zaio zer egun eta zer ordu osagarri egin behar dituen.

- Ituna egin zenetik urtebete igaro ondoren, hamabost eguneko aurrerapenarekin abisatuta, langileak uko egiten badu, ordu osagarrien ituna baliorik gabe utzi ahalko da, honako inguruabarretakoren bat tarteko:

- 1. Langileen Estatutuaren 37.6 artikuluan adierazitako familia-erantzukizunak.
- Prestakuntza-beharrizanak, betiere ordutegiak bateraezinek direla egiaztatzen bada.
- Lanaldi partzialeko beste kontratu batekiko bateraezintasuna.

Berriazko hitzarmenik ez badago, bere borondatez onar ditzakeen ordu gehigarriak egitea eskaini ahal izango die enpresak langileei, eta ordu horien kopuruak ez du kontratuko ordu arrunten ehuneko 15 gaindituko.

Lanaldi partzialeko langileen lanaldia egunean-egunean erregistratuko da, eta hilean behin, guztizko kopurua kalkulatu da. Soldataren ordainagiriarekin batera, langileari egindako ordu guztien laburpenaren kopia bat emango zaio hileroko, eta bertan, ordu arruntak eta ordu osagarriak jasoko dira. Enpresaburuak lanaldi-erregistroen hileroko laburpenak gutxienez lau urtez gorde behar ditu, eta hileroko erregistro horien kopia eskuratu behar dio enpresa-batzordeari.

Erregistroko betebeharrak horiek bete ezean, izenpetutako kontratua lanaldi osokoa dela ulertuko da, non eta ez den bestelako frogarik aurkezten, eta horrek zerbitzuak partzialak direla erakusten.

Ordu osagarriak eta ordainketa soldaten ordainagiri indibidualean eta Gizarte Segurantzaren kotizazio-agirietan jaso behar dira.

24. artikulua. Maila-igoerak eta promozioak

Lantokian sortzen diren maila-igoera eta promozioetarako aukeren berri emango dio enpresak batzordeari, eta lehentasuna emango die lantokiko bertako langileen eskaerei.

Igoera eta promozioen prozesu guztiak iragarri egingo dira, gardentasunez jokatu da, eta ez da berezikeriarik egingo.

Lanpostu berri bat sortzen denean, edo hilabete edo gehiagoko behin betiko nahiz behin-behinekoko lanpostu huts bat sortzen denean (uztailean eta abuztuan izan ezik), langileei jakinarazi egingo zaie 5 egunez iragarki-taula guztietan "iragarki" bat jarrita. Iragarki horretan adieraziko da zein den lanpostua eta zer baldintza bete behar diren lanpostua betetzeko, eta enpresaren ordezkariak konpromisoa hartzen du langileen ordezkariari aldaketaren berri emateko baldin eta lanpostu jakin bat betetzeko baldintzak aldatzen badira.

Interesa duten langileek 5 eguneko epean jakinaraziko diote enpresari, eta ziurtatu egingo dute ezarritako baldintzak bete egiten dituztela.

Lanposturako ezarritako baldintza guztiak betetzen dituen langilerik balego, lantokiko langileen eskaerei emango die lehentasuna enpresak, eta, horien artean, antzinasunetik handienekoei.

Lanposturako ezarritako probaldia gainditzeko ez bada, edo aldi horretan langileak ez duela jarraitu nahi adierazten badu, lehengo lanpostura itzultzeko aukera bermatuko dio enpresak, lehen zituen baldintza berberekin.

Sailaren arduradun postuetarako, ondokoen postuetarako eta Administrazio Saileko langileen postuetarako, hautagaiak lanpostuaren profilari egokitzen zaizkion ebaluatzeko proba psikoteknikoak egiteko eskubidea dauka enpresaren zuzendaritzak.

25. artikulua. Enplegua bermatzea

Enpresak bermatu egiten du hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ez dituela deuseztatu, Langileen Estatutuaren 51. eta 52. artikuluen babesean, hitzarmen hau indarrean jartzen den egunean lan-kontratu mugagabea duten langileen lan-kontratuak (III: eranskinean zehazten dira langile horiek).

Halaber, Laudioko lantokiak iraungo duela bermatze aldera, langile horiek ezin izango dira taldeka nahiz banaka beste lantoki batera eraman; soilik aldatuko dira lantokiz langileek borondatez eskatzen badute eta langileen legezko ordezkariarekin berriaz adosten bada.

26. artikulua. Gaixotasuna edo istripua

Gaixotasuna edo istripua izanez gero, langileari soldataren ehuneko 100 ordainduko zaio, hamabi hilabetean.

27. artikulua. Lizentziak eta Baimenak

Ordaindutako lizentziei dagokienez, honako hauek ezartzen dira:

a) Ezkontzen den langile orok hogeai baimen-egun hartzeko eskubidea izango du, hitzarmeneko soldataren arabera.

b) Mediku pribatuarenera joateko edo odolkidetasuneko eta ezkontza-ahaidetasuneko lehen mailako senideei medikuarenera laguntzeko behar den denbora: ordu berreskuragarriak izango dira, adostu egingo dira enpresaren eta langilearen artean, eta ziurtagiria aurkeztu beharko da.

c) Odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko gurasoen, seme-alaben eta neba-arreben ezkontzaren kasuan, egun bat izango dute langileek.

d) 4 egun natural, seme-alabak jaiotzeagatik, adoptatzeagatik edo urtebete baino gehiagoan hartzeagatik. Horietako bi gutxienez lanegunak izango dira. Zesarea izanez gero, beste egun bateko lizentzia emango da.

e) Amatasuneko altaren ondoren, edoskitzeko orduak metatzeko aukera emango da. Medikak alta ematen duenetik umeak 9 hilabete bete arte zenbatuko da. Eskubide hori izango dute, orobat, urtebete baino gutxiagoko harrera-kasuetan.

f) Langileak aldi baterako ezintasuna duen kasuan, oporraldiaren zenbaketa eten egingo da medikuak alta eman arte, eta ondoren gozatuko dira oporrak.

g) Behar den denboran, eta, aldez aurretik eta/edo ondoren, langilea Gizarte Segurantzako familia-medikuarengana edo espezialistarengana joan ahal izango da, NANA berritu ahal izango du, eta notario aurreko agiriak sinatzera joan ahal izango da.

h) Ezkontidea, seme-alabak, gurasoak eta neba-arreba naturalak hiltzeagatik, 5 lanegun; eta beste bi hartu ahal izango dira, horren ondorioz joan-etorria egin behar bada.

i) Hiru egun (bi egun gehiago bidaia egin behar bada) arrazoi honengatik:

- Odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko aiton-amonen heriotza.
- Sui-errainak, aita-amaginarrebak, koinatu-koinatak.

j) Odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko senideei ospitaleratu beharrik gabe ebakuntza egin behar zaien kasuetan, 2 egun natural.

k) Gaixotasuna, amatasuna edo kirurgia-ebakuntza dela-eta lehen edo bigarren mailako odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko senideak ospitaleratzeagatik, hiru egun. Beste bi hartu ahal izango dira, arrazoi horregatik joan-etorria egin behar bada edo larritasuna luzatzen bada.

Baimen hori zatika hartu ahal izango da egun osoetan, ospitaleratzeak irauten duen bitartean.

l) Ospitaleratu beharra dakarten ebakuntzengatik edo gaixotasun larriengatik lizentziak lizentzia horren gehienezko denbora-mugaraino erabili ahal izango dira, baldin eta medikuaren ustez ospitalean alta eman ondoren pertsona hori etxean zaindu egin behar bada. Horretarako, medikuaren ziurtagiria beharko da.

Halaber, epai judiziala bete egingo da; epai horren arabera, senideen amatasun kasuetan onartu egiten da ospitaleratzeagatik lizentzia-eskubidea.

m) Egund bat, ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

n) Betebehar publiko eta pertsonal saihestezina betetzeko, baita botoa emateko ere, beharrezkoa den denbora hartu ahal izango da.

o) Aipatutako betebeharrak 3 hilabetetan lanorduen ehuneko 20 baino gehiago betetzea eragozten badu, enpresak Langilearen Estatutuaren 46. artikuluko 1. paragrafoan araututako eszedentzia-egoerara igaro ahal izango du eraginpeko langilea.

Egitekoa betetzeagatik edo karguan jarduteagatik langileak kalte-ordainik jasotzen badu, langileak enpresan duen soldatatik deskontatuko zaio ordain horren zenbatekoa.

p) Jaio aurreko azterketak egin eta erditzea prestatzeko teknikak ikasteko behar beste denbora; betiere, horiek lanorduetan egin behar badira.

q) Joan-etorria eskatzen duten lizentziak horrelakotzat hartuko dira lantokitik 50 km-ko distantzia egin behar denean.

r) Joan-etorri bat egiteko lizentziak luzatu behar direnean, lizentzia horren gozamen-aldia egun bat aurreratu ahal izango da, langilearen eskaera eragin duen gertaera-egunaren aurreko egunera. Lizentzia luzatu gabe.

s) Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluko zatian araututako lanaldi-murrizketaren eskubidea adingabeak 12 urte dituen artekoa izango da.

t) Oporraldiko eszedentzia legezko zaintzagatik.

Langileak eszedentzia eskatu ahal izango du, eta lanpostua gorde egingo zaio eskolako udako oporraldian seme-alaba naturalak eta/edo adopziozkoak zaintzeko gutxienez 30 egunez eta gehienez 90 egunez.

Eskubide horretaz baliatzeko, oporrak eskatzen data berberetan jakinarazi beharko du, behar bezala egiaztatutako ustekabekoen kasuan izan ezik. Kasu horietan 30 eguneko aurrerapenez jakinaraziko da.

u) Gutxienez hilabete eta gehienez bi urte iraungo duen eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute langileek (Langileen Estatutuan xedatzen denez) odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senide bat zaintzeko, izatezko bikoteak barne, baldin eta adina, istripua edo gaixotasuna direla-eta ordaindutako lanik egiten ez badute. Gutxienez hogeita hamar eguneko aurreabisua behar da, ustekabeko kasuetan izan ezik, orduan aurreabisua zazpi eguneko izango baita.

v) 12 eta 14 urte arteko seme-alabak langileek, adin-tarte horren barruan, enpresari eskatu ahal izango diote lan-kontratua haiek aukeratutako ordu-kopuruarekin berritzeko, eta enpresak nahitaez onartu beharko du hori. Berritzea, gehienez, langileak duen lanaldiaren ehuneko 50eko izango da. Langileak, halaber, adin-tarte horren barruan edo amaituta gero, ohiko lanaldira itzultzeko eskatu ahal izango du, eta enpresak onartu egin beharko du; dena den, eskaera hori gutxienez 45 egun lehenago egin beharko du.

Kontratua berritzen den bitartean, langileak zehaztu beharko du bere lanaldiaren barruan laneko zein ordutegi izango duten.

Eskubide hori baliatzen duten langileek denbora horretan zehar ez dute "poltsarako lan-orduak" egin beharrik izango.

Izatezko bikoteak eta eskubidedun bikoteak erabat parekatzeko bidean jarraitu nahi da, bi aldeak jakitun baitira tratua bera eman behar zaiela egungo jendartean guztiz finkatuta dauden elkarrekin bizitzeko beste era batzuei –izatezko elkartzeko egonkorrak kasu–. Egoera horiek parekoak direla onartzen da, eta Lan Araudiko ondorio guztiak onartzen zaizkie.

Helburu horietarako, izatezko bikotetzat jotzen da bi pertsona modu egonkorrean elkarrekin bizitzeko batzea ezkontzakoa bezalako harreman batean, edozein delarik ere beren sexu-joera. Bizikidetzak publikoa eta nabaria izan beharko da, eta autonomia-erkidego bakoitzean horretarako gaitutako izatezko elkartzeen Erregistro Ofizialean egon beharko du inskribatuta, bete behar diren baldintzak beteta.

Alde biek hartzen dute konpromisoa finkatutako izatezko bikote izan daitezkeenak balioes-
teko, eta inoiz ez da hartuko baldintza kolektibo hobetzat beren egoerarengatik banan-banan
kasu jakinei emandako erantzuna.

28. artikulua. Lan-osasuna

Lan-osasunaren gaian, Segurtasun eta Osasunaren Batzordearekin batera egingo da lana
gai hori etengabe hobetzen, eta hiru hilean behin bilera bat egingo da.

Enpresako zuzendaritza eta batzordeak konpromisoa hartzen dute enpresako jazarpen edo
mobbing kasuetan horiek prebenitu eta/edo ebazteko jarduera-protokoloan adostutakoa zehatz
betetzeko.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, fisioterapeuta/masaje-emaile baten zerbitzuak
jartzen dira langileen eskura.

Enpresak konpromisoa hartzen du paleten garaiera murrizten jarraitzeko: zerbitzua
eskaintzeko deserosotasun gehigarriak sortuko ez duten mailalara jaitsiko dira.

Enpresak lanerako arropa-ekipoak emango ditu, eta behar beste aldiz ordezkatuko ditu,
egoera onean egon daitezela. (Modu egokian erabiliko direla pentsatzen da).

Enpresak langile guztiei bermatuko die urtero mediku-azterketa bat lanorduetan, lanpostuko
arriskuen arabera ezartzen diren medikuntza-protokoloen arabera.

29. artikulua. Istripu-asegurua

Enpresak istripuen aseguru-poliza bat formalizatuko du, bere langileei kapitulu eta arrisku
hauek bermatuz:

Istripu-asegurua:

24 orduko estaldura

Istripuak eragindako heriotza	30.000 euro
Istripuak eragindako EIA (Ezintasun Iraunkor Absolutua)	45.000 euro

Bizi-asegurua:

Edozein kausak eragindako heriotza	20.000 euro
Edozein kausak eragindako EIA (Ezintasun Iraunkor Absolutua)	20.000 euro

Langileak gehi ditzakeen kopuruak.

Enpresa-batzordeari kopia bat emango zaio, eta hark 15 eguneko epea izango du egoki
deritzon oharrak egiteko. Epe hori igarota oharrak egin ez bada edo ohar horiek aldean artean
konpondu badira, aldeak polizarekin ados daudela ulertuko da.

30. artikulua. Ikasketak eta eszedentziak

Ikasketa ofizialak egiten ari diren langileen kasuan, enpresak konpromisoa hartzen du haien
laneko ordutegia eta egiten ari diren ikasketena bateragarri egiteko, Langileen Estatutuan eza-
rritakoaren arabera. Eta, betiere, langileak egiaztatu egin beharko du ikasketa horiek egitera
joaten dela.

Borondatezko eszedentziak: enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duen langileak
ghehenez 5 urteko borondatezko eszedentzia bat eskatzeko eskubidea du, eta lanpostua gorde
egingo zaio eskatzen duen eszedentzia urtebetera artekoa bada.

31. artikulua. Euskararen sustapena

Euskara sustatzeko neurri gisa, enpresak gaztelaniaz eta euskaraz idatziko ditu iragarki-taulatan argitaratzen diren ohar eta abisu guztiak.

32. artikulua. Berme sindikalak

A) Ezin izango da ezein langile diskriminatu, lanetik bota edo zigortu zentral sindikal bateko kide izateagatik edo haren legezko jardueretan parte hartzeagatik.

B) Sindikatu baten probintziako zein estatuko gobernu-organo bateko kargu batean diharduen langileak, edo kargu hori betetzera deitua izan denak, kargu horren iraunaldian eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Langilea automatikoki bilduko da berriro lanera, eta eszedentziaren aurretik zeukan kategoria bereko plaza bat hartuko du.

C) Enpresa-batzordeari jakinaraziko zaio zein zigor larri edo oso larri ezar dakizkiekeen beren lankideei.

D) Enpresa-batzordeari informazioa emango zaio, eta hark informazioa emango du hauen inguruan: krisi-espedienteak, plantilla-erregulazioa, sailkapen profesionalaren espedienteak eta pizgarri-sistema.

E) Iragarki-taula bat jarriko da, eta langileek erabili ahal izango dute bata bestearen intereseko oharrek eta jakinarazpenak zabaltzeko. Enpresaren oniritzia beharko da beti horiek jartzeko.

F) Hilean hogeitau lanordura arteko erreserba bat bermatzen zaie batzordeko kideei, edo, bestela, Langileen Estatutuak markatzen duena, biltzar, batzar, kontseilu, sindikatu-bilera eta administrazio-organoetara joan eta sindikatuko beren kargua betetzeko. Ordu horiek metatu egin daitezke batzordeko kideen artean.

Absentzia horiek justifikatu egin beharko dira enpresaburuaren aurrean: eta horretan zenbat denbora erabili den adieraziko da, eta behar besteko aurrerapenez iragarri.

33. artikulua. Kalte-ordaina heriotzagatik

Langilearen heriotzaren kasuan, enpresak hilabeteko soldata ordaindu beharko die haren eskubidedunei: langileak jaso duen azken soldataren berdina izango da kalte-ordain hori, dagozkion ordainsari guztiak barne dituela.

34. artikulua. Hitzarmenaren batzorde paritarioa

Batzorde paritario bat eratu da, hitzarmenaren sinatzaileek osatua. Gehenez, sei kide izango ditu: 3 langileen alderdikoak izango dira, eta beste 3rak, enpresaren alderdikoak.

Batzorde horretako bi aldeetako edozeinek deialdia eskatuta (langileen ordezkarien edo enpresaren ordezkarien 1/3), batzordea bildu egin beharko da gehenez hamabost eguneko epean.

Eskumen hauek izango ditu:

a) Hitzarmen kolektibo honetako edozein arau interpretatzea.

b) Hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.

Sindikatu-ordezkaritza bakoitzak, bai eta batzorde paritarioko enpresa-ordezkaritzak ere, gehenez aholkulari baten laguntza eduki ahal izango du, hitza bai baina botorik izango ez duena.

Batzordearen akordioek balioa izan dezaten, langileen eta enpresaren ordezkarien ehuneko 51k berretsi beharko dituzte.

Batzorde paritarioan sortzen diren desadostasunak Lan Gatazkak Judizios Kanpo Konpon-tzeari buruzko II. Akordioan (PRECO II) zehazten diren bitartekaritza-prozeduren arabera ebatziko dira (2000ko apirilaren 4ko EHAA). Arbitraje-prozedura bi aldeek espresuki hala erabakitzen badute aplikatuko da, ez bestela.

I. eranskina
Antzintasun-taula

1 taldea	Bat	Bi	Hiru	Lau	Bost	Sei	Zazpi	Zortzi
Biltegiko langilea	19,43	38,86	58,29	77,72	97,15	116,58	136,01	155,44
Orga jasotzailea	20,38	40,76	61,14	81,52	101,9	122,28	142,66	163,04
2 taldea								
1. mailako ofiziala (elektrikaria)	21,28	42,56	63,84	85,12	106,4	127,68	148,96	170,24
2 taldea								
Administrari-laguntzailea	20,38	40,76	61,14	81,52	101,9	122,28	142,66	163,04
Ofizial administraria	21,28	42,56	63,84	85,12	106,4	127,68	148,96	170,24
4 taldea								
Saileko arduraduna	27,06	54,12	81,18	108,24	135,3	162,36	189,42	216,48

II. eranskina
Diziplina-erregimena

1. artikulua

Testu honetan ezartzen diren hutsegiteen eta zigorren mailaren arabera, langileek egindakoak edo ez egindakoak zigortu ahal ditu enpresak.

2. artikulua

Langile baten edozein hutsegite arina, larria edo oso larria izango da, garrantziaren eta eraginaren arabera.

3. artikulua. Hutsegite arinak

Falta arinak dira honako hauek:

1. Hilabetean hamabost minutu baino gehiago berandutzea lanera joaten.
2. Lanera ez joateko justifikazioren bat izanda, dagokion baja garaiz ez bideratzea, non eta ez den frogatzen hori egitea ezinezkoa zela.
3. Hanka-sartze txikiak izatea enpresako salgaiak eta materiala zaintzen.
4. Enpresari etxe-aldaketaren berri ez ematea.
5. Enpresaren barruan beste lankideekin eztabaidak izatea, betiere bezeroen aurrean eztabaidatzen ez bada.
6. Lana uztea justifikatutako arrazoirik gabe, denbora laburrerako bada ere. Lana uzteagatik kalte larririk eragiten bazaio enpresari edo arrazoi horrek pertsonen segurtasuna arriskuan jartzen badu, falta hori astuntzat edo oso astuntzat hartu ahal izango da, kasuaren arabera.
7. Produkzio-prozesuan eta enpresaren itxuran eragina izan dezaketen norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.

8. Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.
9. Egun batean lanera ez etortzea, behar den baimenik edo egiaztatutako arrazoirik gabe.

4. artikulua. Falta larriak

Hutsegite larriak dira honako hauek:

1. Hilabetean hogeita hamar minutu baino gehiago berandutzea lanera joaten.
2. Enpresa Zuzendaritzaren edo betetzen dituzten eginkizun arruntetan laneko edozein gai zuzentzeko nahiz antolatzeko gaitasuna dutenen aginduak ez betetzea. Agindutakoa ez betetzea askotan gertatzen bada, edo horrek laneko diziplina haustea eragiten badu, edo enpresari edo langileei kalteak eragiten badizkie, hutsegite oso larritzat hartuko da.
3. Deskuidu handia izatea enpresako salgaien edo materialen zaintzan.
4. Beste langile baten itxura egitea, haren ordeztuz edo sinatuz.
5. Beste lankide batzuekin eztabaidatzea bezeroen aurrean, edo eztabaidak bezeroenganaino iristea.
6. Norberaren erabilerarako, enpresako artikulua, tresnak edo arropak erabiltzea, edo enpresako instalazioetatik edo sailetatik ateratzea, salbu eta horretarako baimena izan.
7. Dagokion baimena izan gabe lanaldian lan partikularrak egitea.
8. Sei hilabetean bi egunetan lanera ez etortzea behar duen baimenik edo kausa justifikaturik gabe.
9. Nahiz eta ezberdinak izan, hiru falta arin egitea hiruhileko baten barnean, eta lehendik zehapena edo ohartarazpena idatziz adierazi bada.

5. artikulua. Falta oso larriak

Honako hauek dira hutsegite oso larriak:

1. Urtebetean bi egunetan lanera ez etortzea behar duen baimenik edo kausa justifikaturik gabe.
2. Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea.
3. Agindutako gestioetan iruzur egitea, leialtasunik gabe jokatzeko edo konfiantzaz abusatzea, baita lankideekiko tratuan eta, lanean, beste edozein pertsonarekiko tratuan ere; enpresaren berariazko baimenik gabe bere kontura edo beste pertsona baten kontura merkataritza- edo industria-arloko gaiak negoziatzea; eta enpresaren jardueraren aurkako lehia desleialean aritzea.
4. Enpresako materialak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, aparatuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak galtzea, puskatzea edo hondatzea.
5. Enpresari, lankideei edo beste edonori lapurtzea edo iruzur egitea enpresaren egoitzetan edo beste edonon lanaldian zehar.
6. Postarekiko, enpresarentzat erreserbatutako agiriekiko sekretua haustea, edo enpresaz kanpoko pertsonen haien edukiak agertzea.
7. Lankideekin liskarrak eta borrokak maiz sortzea.
8. Jendearekiko errespetu edo begirunerik ez nabarmena izatea.
9. Nagusiak edo haien senideak, lankideak eta mendekoak hitzez edo ekintzez gaizki tratatzea, edo errespetuaren hutsegite larria.
10. Hitzezkoak edo fisikoak diren sexu-irainen bidez intimitatea eta duintasuna larri kaltetzen duen edozein jarrera lanean. Horrelako jokabideak postu hierarkiko bat baliatuta jazotzen badira, astungarria izango da hori.

11. Goragoko norbaitek langilearen eskubide legez aitortu bat ekintza arbitrario baten bidez urratzea, mendekoa larri kaltetuz.

12. Nork bere burua garbitzeko eta txukuntzeko ohitura ez izatea, eraginik izan badezake enpresaren ekoizpen-prozesuan eta irudian.

13. Lanaldian eta lanpostuan ohituraz mozkortuta ibiltzea eta drogazaletasuna azaltzea. Behin bakarrik izandako hordialdia edo estupefazienteen kontsumoa falta larritzat hartuko da.

14. Laneko errendimendu normala etengabe eta nahita jaistea, betiere, legeak onartutako eskubideren bat erabiltzeagatik gertatzen ez bada.

15. Hutsegite larri bat egin eta hurrengo sei hilabeteetan, hutsegitea errepikatzea, nahiz eta bestelako hutsegitea izan.

6. artikulua. Zigor-erregimena

Enpresako zuzendaritzari dagokio zehapenak ezartzeko ahalmena, betiere, honako lan-hitzarmen honetan ezarritakoari jarraituz. Hutsegite arinen, larrien eta oso larrien zerrendetako zehapena ezartzerakoan, jakinarazpena eman behar zaio langileari idatziz, eta bertan jasoko dira zehapena jartzeko arrazoiak eta data.

Zigorak ezartzeko orduan, legeria orokorreko izapideei jarraituko zaie.

7. artikulua. Zigor maximoak

Kasu bakoitzean ezar daitezkeen zigorrak, hutsegitearen larritasuna kontuan hartuta, honako hauek izango dira:

1. Hutsegite arinengatik: ahozko kargu-hartzea. Idazki bidezko kargu-hartzea. Enplegu eta soldata gabe uztea, gehienez hiru egunez.

2. Hutsegite larriak egiten dituztenei, hiru eta hamabost egun bitartean soldata eta lanik gabe uztea.

3. Oso hutsegite larriengatik. Hamasei egunetik hirurogei egunera arteko enplegu- eta lan-sari-etetea; edo lan-kontratua erabat haustea, hutsegitea gehieneko larritasun-mailakoa bada.

8. artikulua. Preskripzioa

Enpresako zuzendaritzak falta arinak zehatzeko eskumenak preskribatzen du zuzendaritzak faltaren berri izan eta hamar egunera; falta astunak zehatzekoak, hogeit hamar egunera; eta falta oso astunak zehatzekoak, hirurogei egunera, eta, edozein kasutan, falta egin eta sei hilabetera.

III. Eranskina

LANGILEAREN ZK.	LANPOSTUA	ANTZINATASUNA
00058392	Langilea/Orga jasotzailea	10/03/2008
00063749	Langilea/Orga jasotzailea	30/06/2015
00019227	Langilea/Orga jasotzailea	15/07/2002
00003586	Langilea/Orga jasotzailea	05/05/1997
00068366	Langilea/Orga jasotzailea	11/07/2011
00003570	Saileko arduraduna	05/05/1997
00085483	Administraria	06/02/2017
00010121	Administraria	11/06/2001
00003592	Langilea/Orga jasotzailea	05/05/1997
00031601	Langilea/Orga jasotzailea	11/11/2004
00000623	Saileko arduraduna	01/02/1995
00079532	Langilea/Orga jasotzailea	13/07/2015
00019051	Langilea/Orga jasotzailea	08/07/2002
00031888	Langilea/Orga jasotzailea	25/11/2004
00083116	Langilea/Orga jasotzailea	26/06/2017
00024992	Langilea/Orga jasotzailea	22/09/2003
00033417	Langilea/Orga jasotzailea	05/04/2007
00006928	Langilea/Orga jasotzailea	27/10/1998
00079234	Langilea/Orga jasotzailea	22/06/2015
00031754	Administraria	19/11/2004
00071342	Langilea/Orga jasotzailea	05/03/2012
00016862	Langilea/Orga jasotzailea	19/11/2001
00053755	Langilea/Orga jasotzailea	20/04/1999
00031958	Langilea/Orga jasotzailea	29/11/2004
00014344	Langilea/Orga jasotzailea	08/02/2001
00006818	Langilea/Orga jasotzailea	21/10/1998
00016206	Administraria	13/09/2001
00059011	Administraria	15/04/2008
00003040	Saileko arduraduna	18/11/1996
00053130	Langilea/Orga jasotzailea	24/03/2011
00056351	Langilea/Orga jasotzailea	08/11/2007
00033482	Langilea/Orga jasotzailea	06/04/2005
00029711	Langilea/Orga jasotzailea	14/07/2004
00026722	Langilea/Orga jasotzailea	16/01/2004
00027929	Langilea/Orga jasotzailea	06/04/2004
00000453	Saileko arduraduna	18/07/1994
00019593	Langilea/Orga jasotzailea	29/07/2002
00056348	Langilea/Orga jasotzailea	08/11/2007
00066752	Langilea/Orga jasotzailea	08/06/2015
00025312	Beste langileak	21/07/2005
00020576	Langilea/Orga jasotzailea	19/09/2002
00066858	Langilea/Orga jasotzailea	26/06/2017
00003435	Administraria	01/04/1997
00032691	Langilea/Orga jasotzailea	14/02/2005
00009053	Saileko arduraduna	17/06/1999
00057435	Langilea/Orga jasotzailea	15/04/2002
00011239	Langilea/Orga jasotzailea	28/03/2000
00086974	Langilea/Orga jasotzailea	26/06/2017
00086977	Langilea/Orga jasotzailea	26/06/2017
00079527	Langilea/Orga jasotzailea	27/06/2016

LANGILEAREN ZK.	LANPOSTUA	ANTZINATASUNA
00018667	Langilea/Orga jasotzailea	27/05/2002
00013608	Administraria	08/11/2000
00003511	Saileko arduraduna	24/04/1997
00020569	Langilea/Orga jasotzailea	19/09/2002
00009869	Administraria	13/09/1999
00060296	Langilea/Orga jasotzailea	10/07/2009
00035609	Langilea/Orga jasotzailea	18/07/2005
00051903	Langilea/Orga jasotzailea	19/04/2007
00027858	Langilea/Orga jasotzailea	19/02/2011
00035866	Langilea/Orga jasotzailea	29/07/2005
00083365	Langilea/Orga jasotzailea	26/06/2017
00024998	Langilea/Orga jasotzailea	21/09/2003
00018666	Langilea/Orga jasotzailea	27/05/2002
00023952	Langilea/Orga jasotzailea	07/07/2003
00021660	Langilea/Orga jasotzailea	27/11/2002
00036291	Langilea/Orga jasotzailea	22/08/2005
00082238	Langilea/Orga jasotzailea	01/04/2017
00013016	Langilea/Orga jasotzailea	20/09/2000
00077022	Saileko arduraduna	01/09/2014
00021888	Langilea/Orga jasotzailea	11/12/2002
00076785	Langilea/Orga jasotzailea	21/07/2014
00018196	Langilea/Orga jasotzailea	22/04/2002
00016864	Langilea/Orga jasotzailea	19/11/2001
00079232	Langilea/Orga jasotzailea	22/06/2015
00022845	Langilea/Orga jasotzailea	22/04/2003
00003589	Langilea/Orga jasotzailea	05/05/1997
00000713	Langilea/Orga jasotzailea	19/04/1995
00023128	Langilea/Orga jasotzailea	14/05/2003
00013769	Langilea/Orga jasotzailea	11/11/2002
00081613	Administraria	11/01/2016
00074048	Langilea/Orga jasotzailea	22/06/2015
00022575	Langilea/Orga jasotzailea	17/03/2003
00008073	Administraria	15/03/1999
00019012	Langilea/Orga jasotzailea	01/07/2002
00016172	Langilea/Orga jasotzailea	07/11/2001
00011077	Langilea/Orga jasotzailea	10/03/2000
00050308	Langilea/Orga jasotzailea	12/08/1999
00022795	Langilea/Orga jasotzailea	12/04/2003
00086461	Administraria	27/11/2017
00082237	Langilea/Orga jasotzailea	01/04/2017
00065741	Langilea/Orga jasotzailea	24/05/2010
00011885	Langilea/Orga jasotzailea	02/06/2000
00019052	Langilea/Orga jasotzailea	08/07/2002
00009474	Langilea/Orga jasotzailea	12/08/1999
00005477	Langilea/Orga jasotzailea	06/05/1998
00003706	Administraria	13/12/1997
00087260	Langilea/Orga jasotzailea	03/07/2017
00079843	Langilea/Orga jasotzailea	20/06/2016
00023711	Langilea/Orga jasotzailea	24/06/2003
00009166	Administraria	05/07/1999
00031185	Langilea/Orga jasotzailea	22/10/2004

LANGILEAREN ZK.	LANPOSTUA	ANTZINATASUNA
00011075	Langilea/Orga jasotzailea	29/02/2000
00083030	Langilea/Orga jasotzailea	20/03/2017
00015477	Administraria	09/07/2001
00003599	Langilea/Orga jasotzailea	05/05/1997
00016869	Langilea/Orga jasotzailea	20/11/2001
00076784	Langilea/Orga jasotzailea	21/07/2014
00052850	Langilea/Orga jasotzailea	22/04/1998
00014958	Langilea/Orga jasotzailea	05/01/2002
00087370	Langilea/Orga jasotzailea	17/07/2017
00007514	Saileko arduraduna	22/12/1999
00003705	Administraria	04/12/1997
00010125	Langilea/Orga jasotzailea	06/10/1999
00079844	Langilea/Orga jasotzailea	20/06/2016
00003707	Administraria	13/12/1997
00032694	Langilea/Orga jasotzailea	14/02/2005
00003147	Saileko arduraduna	09/12/1996
00018660	Administraria	01/10/2004
00079845	Langilea/Orga jasotzailea	04/04/2016
00066966	Langilea/Orga jasotzailea	06/06/2016
00033419	Langilea/Orga jasotzailea	05/04/2005
00019772	Langilea/Orga jasotzailea	06/08/2002
00081051	Saileko arduraduna	02/11/2015
00009659	Langilea/Orga jasotzailea	30/08/1999
00025088	Langilea/Orga jasotzailea	29/09/2003
00004992	Langilea/Orga jasotzailea	25/02/1998
00063431	Langilea/Orga jasotzailea	01/06/2009
00055278	Saileko arduraduna	01/10/2007
00053129	Langilea/Orga jasotzailea	06/02/2009
00003636	Langilea/Orga jasotzailea	19/05/1997
00003145	Saileko arduraduna	09/12/1996
00006820	Langilea/Orga jasotzailea	21/10/1998
00006584	Langilea/Orga jasotzailea	15/09/1998
00025139	Langilea/Orga jasotzailea	01/10/2003
00003144	Saileko arduraduna	09/12/1996
00008089	Langilea/Orga jasotzailea	11/03/1999
00025168	Langilea/Orga jasotzailea	03/10/2003
00023429	Langilea/Orga jasotzailea	03/06/2003
00003782	Administraria	17/06/1997
00083088	Langilea/Orga jasotzailea	26/06/2017
00087235	Langilea/Orga jasotzailea	03/07/2017
00025137	Administraria	01/10/2003
00083118	Langilea/Orga jasotzailea	24/10/2016
00068367	Administraria	05/05/2014
00051902	Langilea/Orga jasotzailea	08/06/2015
00056361	Langilea/Orga jasotzailea	18/07/2009
00033367	Langilea/Orga jasotzailea	01/04/2005
00005680	Langilea/Orga jasotzailea	01/06/1998
00083115	Langilea/Orga jasotzailea	27/06/2016
00018800	Langilea/Orga jasotzailea	20/06/2002
00003587	Langilea/Orga jasotzailea	05/05/1997
00022844	Langilea/Orga jasotzailea	22/04/2003

LANGILEAREN ZK.	LANPOSTUA	ANTZINATASUNA
00006277	Langilea/Orga jasotzailea	10/08/1998
00031294	Langilea/Orga jasotzailea	03/10/2005
00022542	Langilea/Orga jasotzailea	13/03/2003
00018089	Langilea/Orga jasotzailea	15/04/2002
00003591	Langilea/Orga jasotzailea	05/05/1997
00025971	Langilea/Orga jasotzailea	05/02/2004
00029350	Langilea/Orga jasotzailea	24/06/2004
00063760	Langilea/Orga jasotzailea	08/03/2010
00039142	Administraria	13/02/2006
00035030	Saileko arduraduna	11/01/2006
00003193	Administraria	02/01/1997
00031959	Langilea/Orga jasotzailea	29/11/2004
00008498	Langilea/Orga jasotzailea	11/05/1999

IV. eranskina**Laudioko lantokian lanaldi partzialeko kontratua duten langileen zerrenda**

Enpresak bermatu egingo du lanaldi partzialeko kontratua duten langileak (eranskin honetan zehazten direnak) lanaldi osora aldatzea haiek horrela eskatzen badute 2018ko abenduaren 31 baino lehen.

LANGILEAREN ZK.
79532
79234
66858
32691
86974
86977
86981
79527
83365
21660
36291
82238
21888
22845
74048
82237
87260
79843
23711
83030
76784
87370
79844
79845
66966
33419
25088
83088
87235
83118
83115
22844
22542
31959