

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Amurrio Ferrocarril y Equipos, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2021 Amurrio Ferrocarril y Equipos, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01001202011981.

AURREKARIAK

2021eko uztailaren 6an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2021eko ekainaren 10ean sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g artikulua –Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko EHAA)- dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2021eko uztailaren 12a

Arabako lurralde ordezkaria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Amurrio Ferrocarril y Equipos, SA**2021 urtea**

I. kapitulua

1. artikulua. Langile-eremua

Enpresaren lan-hitzarmen kolektibo honek bere eraginpean hartuko ditu Amurrion (Araba) lan egiten duen plantillako langile guztiak, edozein izanik ere langile horien lanbide-kategoria.

Era berean, hitzarmen honen indarraldian enpresan lanean hasten diren langileak ere barne hartuko dira eta hitzarmenaren aplikazio-eremutik kanpo geratzen dira hemen aipatzen diren zuzendaritzako langileak Langileen Estatutuaren 2. a) artikuluan.

2. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen honetatik eratorritako baldintzak 2021eko urtarrilaren 1ean sartuko dira indarrean eta urte bat iraungo dute, hau da, 2021eko abenduaren 31ra arte, lan-administrazioko agintaritzak edozein egunetan erregistratuta ere.

Hitzarmen honen indarraldia amaitzean, automatikoki salatutzat joko da, inongo formalitateen beharrik gabe, eta, hortaz, berehala negoziazio-mahaia eratuko da.

Salaketaren ondoren, hitzarmen berria negoziatzeko gehieneko epea 3 urtekoa izango da, data horretatik aurrera. Dena den, hitzarmenaren indarraldia amaituta, edukia hitzarmen berria sinatu bitarte aplikatuko da.

3 artikulua. Soldaten igoera

Hitzarmen honetako tauletan zehaztu da 2021erako soldata-igoera.

4. artikulua. Berme pertsonalak

Oro har kontuan hartuta, hitzarmen honetan itundutakoa gainditzen 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.

5. artikulua. Barnean hartzea eta konpentsazioa

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek sektorean dauden guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte, edozein izanik ere baldintza horien nondik norakoa, izena edo jatorria.

Hitzarmen hau indarrean den bitartean aplikazio orokorreko, sektoreko edo probintziako lege-xedapenei jarraiki, igoerarik ezartzen bada kontzeptu ekonomikoetan nahiz bestelako kontzeptuetan, orokorrean eta urteko zenbatekoan hitzarmen honetan itundutakoak gainditzen dituztenek soilik eragingo diote hitzarmenari.

6. artikulua. Osotasunerako lotura

Hitzarmen honen klausulek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta ezin dira partzialki aplikatu.

Hitzarmenaren sinatzaileek konpromisoa hartzen dute hitzartutakoa betetzeko, eta sinatzaile guztiek hitzarmeneko baldintza guztiak bete behar dituzte.

Hala ere, une jakin batean, enpresaren egoera dela-eta beharrezkoa balitz hitzarmen honetan ezarritako baldintzaren bat ez aplikatzea, Langileen Estatutuko 82.3. artikuluan ezarritakoari jarraiki, enpresak konpromisoa hartzen du baldintza horiek ez aplikatzeko negoziazioak egitea enpresa-batzordearekin.

Kasu horretan, behin enpresa-batzordeari egoera jakinarazitakoan, 15 eguneko epea egongo da kontsultak egiteko, alderdiek negoziatzea dezaten hitzarmena zertan eta zer epean ez den aplikatuko. Kontsulta-epean ados jartzen ez badira, hitzarmeneko batzorde paritariora joko dute aldeek. Batzorde paritarioak 7 egunetan ebatzi beharko du auzia.

Ebazpena eman arren adostasunik ez badago, indarrean dauden gatazkak konpontzeko judizioz kanpoko prozeduretara joko dute aldeek (PRECO). Edonola ere, nahitaezko arbitrajea baztertuta geratzen da. Era berean, aldeek ados jarri behar dute ORPRICEra (Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoa) edo helburu bera duen beste edozein erakundetara jotzeko.

7. artikulua. Itundutako errendimenduak

Hitzarmen honetan itundutako ordainsariak hitzarmenaren eraginpean dauden ekoizleen laneko errendimendu normal eta egokiaren ordainetan emango dira. Hau da errendimendu normal eta egokitza joko duguna: hitzarmen hau indarrean jarri aurreko hamabi hilabeteetan langile bakoitzaren errendimendu arrunta.

Edonola ere, kontrol-sistemaren pean dauden langileek 60 Bedauxetik gora jaso ahal izango dute jarduera-prima, soldata-tauletan ezartzen den balioaren arabera. Kontrol-sistemaren pean ez dauden tailerreko langileek, ordea, 80 Bedauxi dagokien prima jasoko dute.

8. artikulua. Arau osagarriak

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den guztiari dagokionez, Langileen Estatutuan eta aplikatzeoak diren gainerako arauetan ezarritakoa hartuko da kontuan.

Lanbide-kategorien eta lanbide-taldeen definizioari dagokionez, bai eta zigor-erregimena tipifikatzeari eta arautzeari buruzko gaiei dagokienez ere, Industria Siderometalurgikoaren Ordenantzaren –gaur egun indargabetua– I. eta II. eranskinak eta VIII. kapitulua aplikatuko dira, Ordenantza horretako idazketa-testuari soilik helduko diogu, ez ordenantzari berari, eta egungo lanbide-kategoriak une oro errespetatuko dira.

II. kapitulua

9. artikulua. Lanaldia

Hitzarmen honetan azaltzen diren baldintza ekonomikoak ordu-kopuru hauei dagozkie hitzarmenaren indarraldian: 1.686 ordu lanaldi arrunterako eta 1.646 ordu txandako lanaldirako.

Urteko lanaldi hori lan-egutegian zehazten dena da. Egutegi hori aurreko urteko abenduan onartuko da.

Langileen Estatutuko 34.2. artikuluan jasotako lanaldiaren banaketa irregularra ezartzeko, lan-egutegian adierazten den eta hitzarmen honetan arautzen den lanaldiaren malgutasunetik harago, ezinbestekoa izango da enpresak eta enpresa-batzordeak aurrez hala adostea.

10. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barnean hartutako langileek 30 opor-egun izango dituzte urtean. Opor horiek erantsitako soldata-tauletan kategoria bakoitzerako ezarritako zenbatekoan ordainduko dira, gehi, hala badagokio, 12 b) artikuluan jasotako kontzeptuekin gehituak.

Atsedenaldira horretaz gozatzeko datak lan-egutegian zehaztu eta ezartzen direnak dira. Hala ere, zerbitzu-beharrak direla-eta (ustekabeko konponketak izan ezik) oporrak izateko eskubidea izan arren atsedenaldira ezarritako datan hartu ezin duten langileei bi hilabete lehenago jakinaraziko die enpresak.

Oporretan aldi baterako ezintasunagatikoko baja hartzen duten langileek alta jasotzen dutenean gozatu ahalko dute oporrez, alta beste urte natural batean jaso arren.

11. artikulua. Gehiegizko lanaldia

Lan egindako ordu bakoitzeko, bi ordu ordainduko dira, ordu arrunt baterako ezarrita dauden ordainsariekin eta 12.b) artikulutik egokitzen diren kontzeptuekin. Bata sortzen den hilabetean ordainduko da, eta bestea gozatzen den hilabetean.

Jaiegunetan edo larunbateko 14:00etatik igandeko 22:00etara egindako gehiegizko lanaldien kasuan, 2.75 ordu sortuko dira lan egindako ordu bakoitzeko, bat atsedean hartuz eta 1.75 ordu ordainduz.

Mantentze elektriko eta mekanikoari dagokionez, orduak abian den urtean zehar hartzerik ez badago, enpresa-batzordearekin adostuko da orduak hartzeko edo ordaintzeko modua.

Nolanahi ere, enpresa-batzordeko kideei hileroko jakinaraziko zaie pertsona bakoitzak aparteko zenbat ordu egin dituen, bai eta aparteko ordu horiek egin izanaren zergatia. Kasu horietan ez da langileen izen-abizenik adieraziko. Informazio hori enpresak sinatu eta zigilatuko du.

III. kapitulua

12. artikulua. Ordaintzen diren kontzeptuak

Hitzarmen honetan honako ordainduriko kontzeptu hauek jasotzen dira:

- a) Oinarrizko soldata.
- b) Osagarriak.
 - 1. Antzinasun-plusa.
 - 2. Presentzia plusa.
 - 3. Jarduera-prima. (Bedaux puntuaren balioa).
 - 4. Kalifikazio-plusa. (Bakoitzarena edo neurtua).
 - 5. Lan toxiko, nekagarri edo bereziki arriskutsuengatik plusa.
 - 6. Txanda plusa.
 - 7. Gaueko lanaren plusa
- c) Uztailleko eta Gabonetako aparteko haborokinak.
- d) Absentismorik ezagatik plusa.
- e) Mozkinen ordainsaria.

13. artikulua. Oinarrizko soldata

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileen oinarrizko soldata erantsitako soldata-tauletan lanbide-kategoria bakoitzerako zehaztutako hura da.

14. artikulua. Antzinasun-plusa

Lanean emandako urteen truke jasotzen diren aldizkako igoeren kopuruak bost urtero ordainduko dira. Kopuru horien eguneko balioa lanbide-kategoria bakoitzerako zehaztu da erantsitako soldata-tauletan.

15. artikulua. Presentzia-plusa

Presentzia-plusa ohiko lanaldiko lanegun bakoitzean sortuko da, soldata-tauletan lanbide-kategoria bakoitzerako ezarrita dauden zenbatekoetan. Langile bakoitzak jasoko duen plusa murriztu egingo da lanera garaiz ez iristeagatik edo lanera ez agertzeagatik, zenbateko hauetan:

- A) Bost minututik beherako atzerapenengatik, plusaren ehuneko 15 galduko da.
- B) Bost minututik gorako atzerapenengatik, plusaren ehuneko 25 galduko da.
- C) Ordubetetik gorako atzerapenengatik, plusaren ehuneko 100 galduko da (lanaldi arrunte-rako).
- D) Bi ordutik gorako atzerapenengatik, plusaren ehuneko 100 galduko da (txandetarako).

E) Bi ordutik beherako atzerapenengatik, plusaren ehuneko 25 galduko da.

F) Lanaldi erdiko atzerapenengatik, plusaren ehuneko 75 galduko da.

G) Lanaldi bateko atzerapenengatik, plusaren ehuneko 100 galduko da.

16. artikulua. Jarduera-prima

Jarduera-prima dagokionean ordainduko da egiazko lanaldiaren arabera, hitzarmen honetako 7. artikulua arabera, hau da, 60 Bedauxetik aurrera eta langile bakoitzak lortutako puntu bakoitzaren balioaren arabera.

17. artikulua. Kalifikazio-plusa

Zereginak baloratzeko sistema objektiboaren eraginpean ez dauden langileei dagokienez, osagarri horri eutsiko zaio hitzarmen honetako 7. artikuluan definitutako baldintzetan.

18. artikulua. Lan bereziki toxiko, nekagarri edo arriskutsuengatiko plusa

Lan bereziki toxiko, nekagarri edo arriskutsuak egin behar dituzten langileei plus bat ordainduko zaie. Plus horren ordu bakoitzaren balioa 2. eranskinean zehaztuta dago kategoria bakoitzerako.

19. artikulua. Gaueko lanaren plusa

Gaueko 22:00etatik goizeko 6:00ak arte lan egin behar duten langileek plusa jasoko dute konpentsazio gisa, hau da, gauez lan egin beharragatik. Plus horren orduaren balioa 2. eranskinean ezarrita dago lanbide-kategoria bakoitzerako, salbu eta langileak jarduera horiek egiteko kontratua badu.

20. artikulua. Txanda-plusa

Goizean eta arratsaldean (bi txanda) txandaka lan egiten duten langileek eta hiru txandetan lan egiten dutenek (goizean, arratsaldean eta gauean), urtean 119,62 euro gordineko plusa jasoko dute, txandakako lanegun bakoitzaren arabera banatuta.

21. artikulua. Aparteko ordainsariak

Hitzarmen kolektibo honen eraginpean dauden langileek aparteko bi ordainsari jasoko dituzte. Lehenengoa uztailan abonatu da, eta bigarrena abenduan, lanbide-kategoria bakoitzari esleitutako soldataren 30 eguneko zenbatekoan, gehi 12.b) artikulutik egokitu litezkeen kontzeptuen hileko batez besteko zenbatekoa eta aurreko aparteko ordainsaritik gaueko plus gisa jasotakoaren batez bestekoa. Enplegatuek, gainera, plus berezi bat jasoko dute aparteko ordainsari bakoitzean: 12.b) artikulutik egokitu litezkeen soldata-kontzeptuen 5 egun dagokiena.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, langile guztiei ordainsari lineal bat ordainduko zaie. Ordainsari hori ezin izango da finkatu, eta enpresaren onura banagarrien ehuneko 5 izango da. Adierazitako ordainsaria hurrengo urteko ekainean edo uztailan kobratuko da, kontuak itxi ondoren.

22. artikulua. Urruntasuneko eta garraiorako plusa

Hirigune gisa adierazitakotik 2 km baino urrunago bizi diren langileek 0,12 euroko urruntasun-plusa jasoko dute kilometro bakoitzeko, eta plus horrek ez du gaindituko oinarritzko soldataren ehuneko 25.

Urruntasun-plusak egunean joaneko bidaia bat eta itzulerako beste bat hartzen ditu soilik. Plus hori bide publiko laburrenetik ordainduko da, betiere aurretik aipatutako 2 kilometroak kenduta. Garraiobide publikoa hartzeko aukera baldin badago, enpresak garraiobide horri dagokion zenbatekoa ordainduko du.

Langileak bere ibilgailua erabili behar badu enpresaren zerbitzurako, egindako kilometro bakoitzeko 0,3798 euro ordainduko zaizkio.

23. artikulua. Absentismorik ezagatiko plusa

Plus hori lau hilean behin sortuko da, eta hurrengo hilabeteen ordainduko zaie langileei, erreferentziako epean langileen absentismoak –gaixotasun arruntak edo profesionalak eta laneko istripuak edo lanekoa ez denak eraginda– ez baditu gainditzen ehuneko hauek:

- Lanegunen ehuneko bat, lan-kontingentzia bada.
- Lanegunen ehuneko lau, kontingentzia arrunta bada.

2021. urterako plus horren zenbatekoa honako hau izango da:

| KATEGORIAK | URTEKO ZENBATEKOA | LAUHILEKOKO ZENBATEKOA |
|------------------------|-------------------|------------------------|
| Langile soilak | | |
| 1. urteko espezialista | 200,80 | 66,93 |
| Espezialista | 203,03 | 67,68 |
| 3. mailako ofiziala | 205,96 | 68,65 |
| 2. mailako ofiziala | 215,61 | 71,87 |
| 1. mailako ofiziala | 225,91 | 75,30 |
| 1. mailako ofiziala TB | 255,94 | 85,31 |
| Gainerako langileak | 221,29 | 73,76 |

24. artikulua. Langileen mugigarritasuna

Sailen batean lana antolatu behar bada edo lanik ez badago, eta enpresako zuzendaritzak hala erabakiz gero, langileak beren ohiko lanpostutik mugitu ahal izango dira, beren eskubide ekonomikoei kalterik egin gabe. Enpresa-batzordeari aldaketan berri emango zaio.

Mugigarritasuna, 6 hilabeteen behin, txandakakoa izango da, langileak eskatuz gero.

Lanpostua aldatzeak langileari arrisku gehiago badakarkio, aldaketa hori egiten denean jakinarazi beharko dio enpresak batzordeari.

Enpresa-batzordea eta zuzendaritza hiru hilean behin bilduko dira aldaketa horien ondorioz sortu daitezkeen arazoak aztertzeko.

25. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Enpresako langileek, behar bezainbeste denbora lehenago adieraziz gero, ordaindutako baimenak jasotzeko eskubidea dute, gertaera hauengatik bada:

– Langilearekin bizi diren ezkonlagun eta seme-alaben heriotzagatik: egutegiko 5 egun. Ordaindu gabeko beste hiru egunez luzatu ahal izango da baimena.

– Langilearekin bizi ez diren guraso, ezkonlagun eta seme-alaben heriotzagatik: egutegiko 3 egun.

– Langilearekin bizi ez diren bigarren mailarainoko ahaideen –odol-ahaidetasunezkoak edo ezkontza-ahaidetasunezkoak– heriotzagatik: egutegiko 2 egun.

– Aurreko kasuetan sartu ez diren eta etxe berean bizi diren senideak hiltzeagatik: lanegun 1.

– Ordaindu gabeko baimena emango da hiletetara joateko.

– Ezkontza-kidetasunezko edo odol-kidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen istripuagatik, gaixotasunagatik edo ospitaleratzeagatik, edo, ospitaleratu gabe, etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik: egutegiko 2 egun. Arrazoi hori dela-eta langileak bidaia egin behar badu, egutegiko bi egun gehiago hartu ahal izango ditu. Baimen hau gaixotasun larri edo ospitaleratzeak iraun bitartean hartu ahal izango da.

- Etxe berean bizi diren beste senide batzuk ospitaleratzeagatik: egun natural bat.
 - Erditu aurretiko mediku-azterketa teknikoak (erditzeko prestatzekoak) egiteko, lanorduetan egin behar badira: azterketak egiteko behar den denbora.
 - Emaztearen erditzeagatik: egutegiko 3 egun, horietatik gutxienez 2 lanegunak izanik, enpresako egutegiaren arabera. Erditzean ebakuntza kirurgikoa egin behar izanez gero (zesarrea), egutegiko 2 egun gehiago izango dira.
 - Edoskitzea: langileak 9 hilabetetik beherako haurra zaintzeko ordu erdiko lanaldi-murritzeta metatu ahal izango du.
 - Langilearen ezkontza: 18 lanegun enpresan 2 urte baino gehiago daramaten langileentzat, eta 15 egun gainerako langileentzat.
 - Etxebizitzaz aldatzea: egutegiko egun 1.
 - Gurasoen, seme-alaben eta anai-arreben ezkontza: egutegiko egun 1.
 - Ezkontidea, seme-alabak eta langilearekin bizi diren lehen mailako ahaideak Osakidetzako larrialdi-zerbitzuetara laguntzeko, behar den denbora, baldin eta lanorduetan bada. Langileak dagokion ziurtagiria aurkeztu beharko du enpresan. Egiaztagiri horretan sarrera-ordua eta irteera-ordua azalduko dira. Baimen bera aplikatuko da langilearen kargura dauden gurasoen kasuan.
- Ordaindutako lizentziak izatezko bizikidetzeta modu frogagarrian egiaztatzen denean aplikatuko dira.
- Langileak behar duen denbora guztia izango du Osakidetzeta / Euskal Osasun Zerbitzuko espezialisten mediku-kontsultara joateko, kontsulta-ordua eta lanorduak bat baldin badatoz eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak aldeztu aurretik mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio enpresaburuari. Gainerako kasuetan, urteko hamasei ordu izango da muga.
 - Gizarte Segurantzako espezialista medikoaren baimena (txandakako lana): kontsulta-ordua lanorduetatik kanpo baldin bada, ordu-kopuru bat ordainduko da. Ordu-kopurua formula honen arabera kalkulatu da:
 - Langileak lanalditik kanpo behar dituen orduak gehi ordu bat denbora hori eta otorduaren garaia aldi berean badira $x 0,5$, hau da, ateratzen den denboraren ehuneko 50.
 - NANA berritzeko: 4 ordu.
 - Istripu-mutualitateko kontsultak: mutualitateko kontsultara joateko behar diren orduak inolako deskonturik gabe ordainduko dira, lan toxiko eta arriskutsugatiko plusak kenduta.
 - Bulegoetako langileek, bi lanegun lizentzia edukiko dute beren gauzak egiteko.

26. artikulua. Ikasketa-bekak

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileei laguntza osagarria emango zaie, baldin eta horien seme-alabek 2021. urtean 0 eta 18 urte bitartean (biak barne) bete badituzte, eta 2020/2021 ikasturtean behar bezala egiaztatutako nahitaezko ikasketa ofizialak egiten ari badira. Hauek dira laguntza osagarri horien guztizko zenbatekoak:

- A) 0 eta 10 urte bitartean bete badituzte: 92,25 euro.
- B) 11 eta 18 urte bitartean bete badituzte: 164,17 euro.

27. artikulua. Ekonomatua

Hitzarmen honen eraginpeko langile bakoitzeko, enpresak hilean 13,06 euroko ekarpena egiten jarraituko du. Ekarpen hori ekonomatuaren zerbitzuak diruz laguntzeko da.

28. artikulua. Gaixotasun arrunta eta lan-istripua

a) Gaixotasun arrunta.

Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako aldi baterako ezintasunen kasuan, enpresak, urteko lehen bi bajetan, batez besteko soldata errearen ehuneko 100eraino bermatuko dio langileari (oinarrizko soldata eta 12 b artikuluan aurreikusitako osagarriak), 1. egunetik alta-egunera arte, eta une horretan osagarria eten egingo da. Hirugarren bajatik aurrera, gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasanagatiko prestazioak osatuko dira bajaren egunaren aurreko hilabetearen bataz bestekoari dagokion soldata errearen ehuneko 90eraino.

b) Lan-istripua eta lanbide-gaixotasuna.

Laneko istripuen edo gaixotasunen ondoriozko aldi baterako ezintasunetan, enpresak batez besteko soldata errearen ehuneko 100 bermatuko dio langileari (oinarrizko soldata gehi 12.b) artikuluan aurreikusten diren osagarriak), lehenengo egunetik alta hartu arte (une horretan etengo da osagarria).

Langileren bat halako egoera batean baldin balego: gaixotasunagatik edo laneko istripu bategatik gaitasun fisiko edo intelektuala murrizten bazaio, baina ezintasun osoa lortzeko gradura iritsi gabe; edo ezintasun hori kobratzeko, 55 urtetik gorakoei dagokien neurrian, eskubiderik ez duen denbora-tartean, irtenbidea litzateke saiatzea lortzen bere gaitasunaren mailako lanpostu bat, betiere horretarako aukera balego.

29. artikulua. Azterketak egiteko baimenak

Hitzarmen honen eraginpeko langileen lanbide- eta kultura-arloko prestakuntzari laguntzarren, titulu profesionala lortzeko ikastetxe ofizialetan matrikulatuta dauden langileek behar dituzten baimenak hartu ahal izango dituzte dagokien ikastetxeetan azterketak egiteko, eta ordain-sarrietan ez dute deskonturik izango; betiere matrikulatuta daudela egiaztatzen badiote enpresari.

Eskubide hau galdu egingo du langileak ikastaroko ikasgaietatik gutxienez erdia gainditzen ez badu, aurreko azterketetara aurkezten ez bada edo ikasgai bera segidako bi deialditan gainditzen ez badu.

30. artikulua. Eginbehar publikoak betetzea

Hitzarmen honen eraginpeko langileek ordainduriko baimenak izango dituzte eginkizun publiko saihetsezinak edo betetzen duten sindikatu-karguak eragindakoak betetzeko, betiere baimen horietarako ezarritako legezko ordu-mugarekin. Langileen Estatutuaren 37.3. d) artikuluan ezarritakoa aplikatuko da.

Zitazio judizialak ere betebeharrak dira hitzarmen honetan, betiere, langileari araubidez zitazioa egin badiote testigu izateko. Hortaz, ez da betebeharrak publiko esku-hartze judiziala eragin duen delituaren ustezko egile, konplize edo estaltzaile izateagatik joan behar badute.

Langileen Estatutuaren 46. artikuluan 1. idatzi-zatiak ezartzen duenaren arabera emango da nahitaezko eszedentzia, hau da, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du, eta eszedentzialdia indarrean dagoen bitartean, antzinatasuna zenbatuko da. Adierazitako eszedentzia kargu publiko bat betetzeko izendatu edo aukeratzen badute eta horrek langilea laneratzea eragozten badu. Kargu publiko utzi eta hurrengo hilaren barruan eskatu behar du langileak itzulera.

31. artikulua. Azterketa medikoak

Enpresako langileek eskubidea daukate urtean nahitaezko eta doako osasun-azterketa bat egiteko lanorduen barruan.

Ondoren zehazten diren mediku-azterketak, gai honetarako indarrean dauden legee jarraiki, nahitaezkoak izango dira enpresa zein langileentzat:

A) Lanean hasi aurreko azterketa.

B) Urteroko azterketak.

C) Sei hilean behineko azterketa bereziak, arrisku berezien arabera, Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean eta hura garatzeko araudian aurreikusitakoak.

32. artikulua. Lanpostua gordetzea

Atxilotu eta urtebeteko epean kargurik gabe aske uzten den langilea bere lanpostura itzuli ahal izango da, eta dagokion kategoría eta antzintasuna gordeko zaizkio.

Iritzi-delituagatik kondenatu badute langilea, baina lanera urtebete baino gehiago falta izan ez bada, eta iritziak enpresako pertsona edo gertakariekin zerikusirik ez badu, langileari bere lanpostua eta horrek ematen dituen eskubideak, antzintasuna eta kategoría gordeko zaizkio.

Epe horiek 6 hilabete gehiago luza daitezke, betiere enpresan lanpostu hori kendu ez bada.

Borondatezko eszedentziaren kasuan, Langileen Estatutuko 46. artikuluari jarraiki, eszedentzian dagoenak lanpostuaren erreserbarako eskubidea izango du, betiere lanpostua kendu ez bada edo enplegu-erregulazioko edo kontratu-amaierako espediente batean sartu ez bada. Beharrezkoa balitz, borondatezko eszedentziagatik baja bitarteko kontratudun langileren batekin beteko litzateke.

Lanpostura itzultzea eszedentzia amaitu baino bi hilabete lehenago eskatu beharko da.

33. artikulua. Laneko arropa

Lantegiko langile guztiei urtero eskuoihal bat, buzo bat, kamiseta bat, praka bat eta alkan-dora bat emango zaie, dena aldi berean.

Txaleko bat emango zaie bi urtean behin.

Era berean, istripua dela-eta, edo arropa hondatuta edo hautsita dagoelako, eta nahita edo utzikieriatatik gertatu ez bada, dagokion data iritsi aurretik beste buzo bat emango da. Kasu horietan, hondatutako edo hautsitako arropa aurkeztu beharko da.

Langileei eta zaintzaileei bi urtetik behin jaka bat edo horri dagokion dirua emango zaie. Beharrezkoa den lanpostuetan, hala dela egiaztatu bada, lehenago emango da.

34. artikulua. Laguntza-funtsak

Langile finkoentzat bi laguntza-funts sortu dira:

1. Etxebizitza erosteko eta konpontzeko.

2. Altzariak erosteko.

1. Etxebizitza erosteko eta konpontzeko funtsa

Enpresak bost mailegu emango ditu. Mailegu bakoitza 4.634 eurokoa izango da, interesik gabe. Mailegatuko den gehienezko zenbatekoa 23.170 eurokoa izango da guztira.

Mailegatutako zenbatekoa gehienez ere 15 hilabeteko epean itzuli beharko da, modu hone-tan: lehenengo 3 hilabeteak gabealdikoak izango dira; 4. hilabetetik 15. hilabetera (12 hilabete) 386,16 euro hilabetean.

2. Altzariak erosteko funtsa.

Era berean, eta aurreko baldintza beretan, 883 euroko maileguak emango dira. Gehienez ere 4.407 euro mailegatuko dira.

Laguntza horietakoren bat jaso ahal izateko, agiri hauek aurkeztu behar dira enpresan:

1. Aurrekontuak.

2. Fakturak edo sinatutako ordainketa-egiaztagiriak. Mailegua jaso eta hilabeteko epean aurkeztu behar dira. Baldintza hori betetzen ez bada, mailegatutako zenbatekoa lehenengo nominetatik kenduko da.

35. artikulua. Aurrerakinak

Ezusteko kausak direla-eta aurrerakinak behar dituzten langileek 400,00 euroko aurrerakina jasotzeko eskubidea izango dute eta hilabete honi dagokion nominatik deskontatuko zaie.

Aurrerakin hori urtean lau aldiz eskatu ahal izango da gehienez ere, ordainketa-eguna iritsi baino zazpi egun lehenago gutxienez. Aurrerakina ordaintzeko egunak hilabete bakoitzaren 10etik 30era bitartean ezartzen dira.

IV. kapitulua

36. artikulua. Batzorde paritarioa

Batzorde paritarioa ezarri da hitzarmen hau interpretatzeko organo gisa. Batzorde hori hitzarmena sinatu duten enpresa-batzordeko kideek eta enpresa-zuzendaritzak osatuko dute.

Batzorde paritarioaren egoitza enpresarena izango da.

37. artikulua. Batzorde paritarioaren zereginak

Honako hauek dira batzordearen eginkizun espezifikoak:

1. Hitzarmen hau bide orokorretik interpretatzea, zuzeneko interesa duen edozeinek hala eskatuta.

2. Itundutakoa betetzen den zaintzea, gai honi buruz erakunde edo agintaritzak eskudunei dagozkien eskumenak alde batera utzi gabe.

38. artikulua. Zehapenak jakinaraztea

Hutsegite larri edo oso larrien ondorioz hartu beharreko neurri edo langileentzako diziplina-zigorren kasuetan, enpresa-batzordeari entzun ondoren jakinaraziko du erabakitakoa enpresak.

Neurri hori enpresa-batzordeko kide bati aplikatzen zaionean, diziplina-neurria hartu baino gutxienez 24 ordu lehenago egingo da jakinarazpen hori.

39. artikulua. Enpresari buruzko informazioa

Enpresa-zuzendaritzak hiru hilean behin emango dio enpresa-batzordeari honako hauen berri: enpresaren egoera orokorra, inbertsioak, negozioaren bilakaera, sektorearen egoera eta merkatu-aurreikuspenak.

Epe berdinean, enpresa-batzordeari jakinaraziko zaizkio absentismo-estatistika eta -indizeak eta horien arrazoiak, lan-istripu eta lanbide-gaixotasunak eta horien ondorioak, eta ezbehar-tasak eta erabilitako babes-neurriak.

40. artikulua. Enpresa-batzordearen orduak

Enpresa-batzordeko kide bakoitzak, zereginak betetzeko, ordaindutako 20 ordu izango ditu hilean, metagarriak direnak eta kideen artean transferigarriak. Kide bakoitzak gehienez 40 ordu izan ditzake hilean.

41. artikulua. Noizbehinkako txanden orduak

Lanaldi arruntean lan egiten duten langileak txandaka hasten badira, hilabete baterako edo gutxiagorako, lehenengo 5 egunetan ordura arte egiten zuten lanaldiaren orduak ordainduko zaizkie, baldin eta lanaldi hori luzeagoa bazen. Betetzen zuten lanaldia laburragoa bazen, ordea, egun bakoitzeko denboraren aldea ehuneko 20ko igoyerarekin ordainduko da langileak txandaka lan egiten duen bitartean.

Lanaldi-aldaketa hori enpresak berak eskatuko balu eta aldaketak urteko lanorduen kopuruan orduak galtzea balekar, enpresak bereganatuko lituzke ordu horiek.

Langileak berak txandakako lanaldia eskatuko balu, ordea, lan egiten dituen zortzi orduak baino ez zaizkio ordainduko.

42. artikulua. Batzarrak

Enpresa-zuzendaritzak zuzenean proposatzen dituen batzarretara joatean kontzeptu guztiak ordainduko dira. Batzar bakoitzaren iraupena alde aurretik zehaztuko da. Era berean, batzarra hasi aurretik enpresa-zuzendaritzak definituko du proposamena.

Enpresa-batzordeak proposatutako batzarren kasuan, langileek horietara joateko urtean ordaindutako bi ordu hartzeko eskubidea izango dute gehienez ere. Urtean zehar hitzarmen kolektibo baten onarpena bozkatu behar bada, zenbateko hori bi orduz luzatuko da, urtean gehienez 4 orduz.

43. artikulua. Bizi-asegurua

Enpresak bizi-asegurua ziurtatzen die plantillako langile guztiei, 35.033 euroko kapital ase-guratuarekin. Bada, kontingentzia hauek estaliko dira aseguru horrekin:

- Langilearen heriotza (edozerk eragindakoa).
- Langilearen ezintasun iraunkor osoa (edozerk eragindakoa).
- Langilearen ezintasun iraunkor absolutua edo baliaezintasun handia (edozerk eragindakoa).

44. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak

Aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen badira, horien esku utzitako langileei hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomiko eta sozialak bermatzeko eskatuko zaie. Be-tebehar hau espresuki agertuko da aldi baterako laneko enpresarekin sinatzen den langileak lagatzeko kontratuan.

Aldi baterako enpresek egindako kontratuen gehienezko iraupena 3 hilabetekoa izango da.

45. artikulua. Kontratazio berriak eta langileen sustapena

Enpresako langileen prestakuntza hobea izatea eta langileak lanpostuz igotzea sustatzeko, enpresa barruan mailaz igotzeko lanpostu hutsak agertzen direnean, aurretiaz horien berri emango da, gutxienez zazpi lanegun aurretik, lanposturako eskatzen diren jakintzak eta baldintzak zehaztuta.

Eskatzen diren baldintzak bete eta, lan-kontratu finkoa izanik, aurkezten diren izangai guztiak enpresak ezartzen dituen probetara aurkeztu ahal izango dira.

Prozesu horretatik kanpo geratzen dira aginte-postuak, teknikariak eta enplegatuek. Lanpostu horiek zuzendaritzak erabakitako irizpideen arabera izendatuko dira.

Bertako langileekin lanpostua bete ezin denean soilik joko da kanpora, baita behar diren baldintzak, ezaugarriak edo eskatzen diren ezagutzak dituen langilerik ez badago plantillan, edo plantillan behar adinako langile kopururik ez dagoenean ere.

Amurrio Ferrocarril y Equiposek lan-poltsa bat izango du, non enpresak ezarritako probak gainditu dituzten langile guztiak sartuko diren, baita aldi baterako kontratatuta egon direnak edo enpresan praktikak egin dituztenak ere, betiere kontratazioaren amaieran ebaluazio positiboa izan baldin badute. Ekoizpen- edo antolakuntza-beharrizan zehatzak badaude, Amurrio Ferrocarril y Equiposek poltsa horretako langileei deitu ahal izango die. Langileen poltsan ez badago bete beharreko lanpostuari egokitzen den profileko langilerik, enpresak hitzarmen honetako 45. artikulura jo ahal izango du.

46. artikulua. Prestakuntza

Amurrio Ferrocarril y Equiposek, langileen ordezkariekin batera, urteroko prestakuntza-planak garatuko ditu. Horiei esker, langileak gaituagoak egongo dira teknologia berriei eta enpresan sor daitezkeen plaza hutsei aurre egiteko.

Ikastaroak langile guztiei zuzenduta daude, nahiz eta eragindako langileek lehentasuna izango duten plazak falta badira. Plaza-kopuruaren ehuneko 10 lanpostu horiek bete nahi dituzten gainerako langileentzat utziko dira.

Amurrio Ferrocarril y Equiposek sustatu eta antolatzen dituen ikastaroak lanorduetan egingo dira; ikastaroak Amurrio Ferrocarril y Equiposerekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik baino ez dira lanorduetatik kanpo izango, eta, beraz, kasu honetan, partaidetza aukerakoa izango da.

Langileek sustatzen dituzten eta Amurrio Ferrocarril y Equiposentzat interesekoak diren ikastaroak dagokienez, gastuak eta orduak kasu bakoitzean erabakitzen den moduan konpentzatuko dira.

Amurrio Ferrocarril y Equiposek enpresako ekoizpen- edo kudeaketa-prozesuetan aplikatu nahi dituen teknologia berrien inguruko informazioa emango dio enpresa-batzordeari.

Etengabeko lanbide-prestakuntzarako HOBETUZ programa dela-eta Euskal Fundazioak egiten dituen deialdietan parte hartu edo ez ere Amurrio Ferrocarril y Equiposek erabaki beharko du.

47. artikulua. Lanpostu batzuk desgaitasunen bat dutenentzat gordetzea

Enpresak lanpostuen ehuneko 2 erreserbatuko du gutxienez desgaitasunen bat duten pertsonentzat, legean jasotzen diren baldintzetan.

Azken xedapenak

1. Emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasuna.

Enpresak badaki bere sektorean gizonezkoak nagusi direla, eta emakumeei eta gizonei tratu eta aukera berdinak emateko konpromisoa hartu du, enplegua lortzeari dagokionez nahiz lanbide-prestakuntzan eta -sustapenean, bai eta gainerako lan-baldintza guztietan ere.

2. Sexu-jazarpena lan-esparruan.

Pertsonen duintasunaren aurka erasotzeko asmoa duten eta sexuarekin harremana duten jarrerak eta portaerak, hitzezkoak nahiz fisikoak, ez onartzeko konpromisoa hartu du enpresak, eta, zehazki, sexuagatik giro larderiatsua, umiliagarria eta iraingarria sortu nahi dutenean.

3. Euskara sustatzea.

Amurrio Ferrocarril y Equipos SAn euskara sustatzeko, enpresaren iragarpen-kartel finkoak bi hizkuntzetan egingo dira, eta lehentasuna euskarari emango zaio.

Amurrio Ferrocarril y Equipos, SA enpresaren hitzarmen kolektibo honetako testu artikulatua irakurri ondoren eta bi alderdiak ados egonik, enpresa-batzordeko kideek eta enpresa-zuzendaritzak sinatzen dute, ondorio bakar baterako eta legez daukan ordezkartzaren ize-nean, Amurrión (Araba) 2021eko ekainaren 10ean.

2021. urteko soldata-etaulak

| KATEGORIAK | OINARRIZKO SOLDATA | LAN TOXIKOA | PRIMA | PRESENTZIA PLUSA | OPOR-EGUNAK | UZTAILEKO APARTEKO PAGA | GABONETAKO APARTEKO PAGA | URTEKO SOLDATA |
|------------------------|--------------------|-------------|----------|------------------|-------------|-------------------------|--------------------------|----------------|
| 1.urteko espezialista | 16.063,15 | 2.054,57 | 2.566,47 | 560,58 | 1.909,55 | 1.909,54 | 1.909,54 | 26.973,41 |
| Espezialista | 16.242,46 | 2.054,57 | 2.603,94 | 563,26 | 1.929,26 | 1.929,26 | 1.929,26 | 27.252,01 |
| 3. mailako ofiziala | 16.476,87 | 2.054,57 | 2.702,29 | 664,44 | 1.968,38 | 1.968,39 | 1.968,39 | 27.803,33 |
| 2. mailako ofiziala | 17.249,02 | 2.054,57 | 2.936,46 | 703,82 | 2.062,40 | 2.062,40 | 2.062,40 | 29.131,06 |
| 1. mailako ofiziala | 18.072,51 | 2.054,57 | 3.161,26 | 764,90 | 2.162,14 | 2.162,14 | 2.162,14 | 30.539,66 |
| 1. mailako ofiziala TB | 20.475,21 | 2.054,57 | 3.779,46 | 951,40 | 2.450,46 | 2.450,44 | 2.450,44 | 34.611,99 |

| KATEGORIAK | GAUEKO LANAREN ORDUKO BALIOA | ANTZINATASUNA (BOSTURTEKOAREN BALIOA EGUNEKO) | PRIMA ORDUAREN BALIOA | ORDU TOXIKOAREN BALIOA |
|------------------------|------------------------------|---|-----------------------|------------------------|
| 1.urteko espezialista | 2,49192 | 1,47 | 0,07796 | 1,24822 |
| Espezialista | 2,49192 | 1,50 | 0,07910 | 1,24822 |
| 3. mailako ofiziala | 2,49192 | 1,53 | 0,08209 | 1,24822 |
| 2. mailako ofiziala | 2,49192 | 1,64 | 0,08920 | 1,24822 |
| 1. mailako ofiziala | 2,49192 | 1,76 | 0,09603 | 1,24822 |
| 1. mailako ofiziala TB | 2,93358 | 2,11 | 0,11481 | 1,24822 |

| KATEGORIAK | OINARRIZKO SOLDATA | PRESENTZIA | OPOR-EGUNAK | UZTAILEKO APARTEKO PAGA | GABONETAKO APARTEKO PAGA | URTEKO SOLDATA | BALIO EGUNEKO |
|------------------------------|--------------------|------------|-------------|-------------------------|--------------------------|----------------|---------------|
| Mendekoak | | | | | | | |
| Atezaina | 15.967,21 | 287,44 | 1.477,70 | 1.715,49 | 1.715,49 | 21.163,31 | 1,512 |
| Biltegiaina | 16.646,54 | 299,67 | 1.540,56 | 1.788,47 | 1.788,47 | 22.063,71 | 1,582 |
| Administrariak | | | | | | | |
| Bulego-laguntzailea | 16.890,07 | 304,05 | 1.563,10 | 1.814,64 | 1.814,64 | 22.386,49 | 1,644 |
| 2. mailako ofiziala t. | 18.709,32 | 336,80 | 1.731,47 | 2.010,09 | 2.010,09 | 24.797,77 | 1,916 |
| 2. mailako ofiziala o. | 19.368,52 | 348,67 | 1.792,47 | 2.080,91 | 2.080,91 | 25.671,49 | 2,015 |
| 1. mailako ofiziala | 21.301,65 | 383,47 | 1.971,37 | 2.288,61 | 2.288,61 | 28.233,71 | 2,303 |
| 1. mailako burua | 26.168,58 | 471,07 | 2.421,79 | 2.811,50 | 2.811,50 | 34.684,44 | 3,030 |
| OTT (Teknikariak eta OT) | | | | | | | |
| 2. mailako ofiziala | 19.294,15 | 347,33 | 1.785,59 | 2.072,93 | 2.072,93 | 25.572,92 | 1,962 |
| 1. mailako ofiziala | 21.324,44 | 383,88 | 1.973,48 | 2.291,06 | 2.291,06 | 28.263,91 | 2,259 |
| 1. mailako atalburua | 25.560,53 | 460,14 | 2.365,52 | 2.746,17 | 2.746,17 | 33.878,53 | 2,879 |
| Laborategiko teknikariak | | | | | | | |
| 1. mailako analista | 20.601,10 | 370,86 | 1.906,54 | 2.213,34 | 2.213,34 | 27.305,17 | 2,198 |
| Bulegoko teknikariak | | | | | | | |
| Planoen erreproduzitailea | 15.253,29 | 274,59 | 1.411,62 | 1.638,78 | 1.638,78 | 20.217,06 | 1,400 |
| 2. mailako delineaizailea | 19.368,50 | 348,67 | 1.792,47 | 2.080,91 | 2.080,91 | 25.671,46 | 2,015 |
| 1. mailako delineaizailea | 21.301,64 | 383,47 | 1.971,37 | 2.288,61 | 2.288,61 | 28.233,69 | 2,303 |
| Proiektugilea | 23.559,48 | 424,11 | 2.180,33 | 2.531,18 | 2.531,18 | 31.226,29 | 2,547 |
| Ingeniari teknikoa | 25.928,61 | 466,76 | 2.399,58 | 2.785,72 | 2.785,72 | 34.366,39 | 2,994 |
| Titulurik gabeko teknikariak | | | | | | | |
| Arduraduna | 19.006,76 | 342,16 | 1.758,99 | 2.042,05 | 2.042,05 | 25.192,01 | 1,920 |
| Lantegiko maisua | 21.869,06 | 393,68 | 2.023,89 | 2.349,57 | 2.349,57 | 28.985,77 | 2,338 |
| Lantegiko burua | 25.928,61 | 466,76 | 2.399,58 | 2.785,72 | 2.785,72 | 34.366,39 | 2,994 |
| Ingeniari-laguntzailea | 29.772,79 | 535,96 | 2.755,34 | 3.198,73 | 3.198,73 | 39.461,55 | 3,568 |