

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Kider Store Solutions, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkararena. Honen bidez ebazten da 2021-2022-2023 Kider Store Solutions, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100781012018.

AURREKARIAK

2021eko ekainaren 8an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkarik sozialek, 2021eko ekainaren 1ean 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 agintaritzari 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 planaren erregistro Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2021eko abuztuaren 31

Arabako lurralde ordezkarria

MARIA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Kider Store Solutions, SL enpresaren hitzarmen kolektiboa 2021–2022–2023

Aurkibidea

- I. kapitulua.
 - 1. artikulua. Funtzio, lurralde eta langile eremuak.
 - 2. artikulua. Denbora-eremua.
 - 3. artikulua. Xurgatzea eta konpentsatzea.
 - 4. artikulua. Berme pertsonalak.
- II. kapitulua.
 - 5. artikulua. Lanaldia.
 - 6. artikulua. Lanaldia egokitzea (Langileen Estatutuaren 34.8 artikulua).
 - 7. artikulua. Lanorduen poltsa txikia.
 - 8. artikulua. Oporrak.
 - 9. artikulua. Aparteko orduak.
- III. kapitulua.
 - 10. artikulua. Soldata.
 - 11. artikulua. Antzinasun-plusa.
 - 12. artikulua. Gaueko lanaren plusa.
 - 13. artikulua. Lotura-plusa.
 - 14. artikulua. Kider Store Solutions enpresako langile mugagabeei aplikatu beharreko gutxieneko kategoria.
 - 15. artikulua. Laneratze-plus.
 - 16. artikulua. Aparteko haborokinak.
 - 17. artikulua. Soldata-igoerak. 2021-2022-2023ko soldata-taulak.
 - 18. artikulua. Hileko soldata ordaintzea.
 - 19. artikulua. Dietak.
 - 20. artikulua. Norberaren ibilgailua erabiltzea.
- IV. kapitulua.
 - 21. artikulua. Langileen mugigarritasuna.
- V. kapitulua.
 - 22. artikulua. Lizentziak eta baimenak.
- VI. kapitulua.
 - 23. artikulua. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna.
 - 24. artikulua. Amatasuna babestea.
 - 25. artikulua. Emakume haurdunaren lanpostua.
- VII. kapitulua.
 - 26. artikulua. Erretiro aurreratua eta txanda-kontratuagatiko erretiroa.

27. artikulua. Laneko istripu eta/edo gaixotasunengatiko aseguru-poliza.
28. artikulua. Lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen kasuetarako prestazio osagarria.
29. artikulua. Gaixotasun arrunten eta lanetik kanpoko istripuen kasuetarako prestazio osagarria.
30. artikulua. Ezgaitasun fisikoa edo psikikoa duten langileak.
- VIII. kapitulua.
31. artikulua. Langileen batzarra.
32. artikulua. Enpresa-batzordearen eginkizunak eta atribuzioak.
33. artikulua. Enpresak eman beharreko informazioa.
- IX. kapitulua.
34. artikulua. Langilearen aurreabisua.
35. artikulua. Eszedentziak.
- X. kapitulua.
36. artikulua. Faltak eta zehapenak.
- XI. kapitulua.
37. artikulua. Lanbide prestakuntza.
38. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.
39. artikulua. Osasuna zaintzea.
40. artikulua. Laneko arropa.
- XII. kapitulua.
41. artikulua. Lanpostuen balioespena.
42. artikulua. Behin-behineko kontratuak indifinitu bihurtzea.
- XIII. kapitulua.
43. artikulua. Hitzarmenaren aplikazioaren jarraipena egiteko batzorde paritarioa.
44. artikulua. Hitzarmen kolektiboa interpretatzea.
45. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzea.

I. kapitulua

1. artikulua. Funtzio, lurralde eta langile eremuak

Kider Store Solutions, SL enpresako langileen lan-baldintzak hitzarmen kolektibo honetan jasotako xedapenen arabera arautzen dira.

Hitzarmen honetan arautu ez diren gaiei dagokienez, Arabako industria siderometalurgi-koetako hitzarmen kolektibo sektoriala, Langileen Estatutua, lan ordenantza eta nahitaez bete beharreko beste lege eta xedapen guztiak aplikatuko dira, horren osagarri.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpean egongo dira Kider Store Solutions, SL enpresak (IFK: B-95767604, KKK: 01110105617619) Amurriion (Araba), (helbidea: Zabalibar kalea 8 (01470)) daukan lantokiko langile guztiak.

Hitzarmen honetan bildutako arauak Amurrioko lantoki horretan hitzarmenak iraun bitartean zerbitzuak ematen dituzten langile guztiei aplikatuko zaizkie, bazter utzita Langileen Estatutuaren 2.1 a) artikuluan aipatzen diren goi zuzendaritzako langileak, bai eta banakako akordio bidez hitzarmenaren irismenaren kanpo dauden langileak ere.

2. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen honen iraunaldia hiru urtekoa izango da, eta atzeraeragina izango du 2021eko urtarrilaren 1etik aurrera.

2023ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean. Data hori heltzen denean automatikoki salatu dela ulertuko da, eta sinatzen duten aldeetako batek ere ez du beren-beregi salatu behar. Hitzarmen kolektiboak indarrean jarraituko du harik eta negoziazioa amaitu eta enpresaren hitzarmen kolektibo berria aplikatu arte.

3. artikulua. Xurgatzea eta konpentsatzea

Kontzeptu ekonomikoetan edo hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean edo beste hitzarmen batzuetan ezartzen diren edozein motatako kontzeptu berrietan gertatzen diren igoerek, oro har eta urteko zenbatekoan hartuta, hitzarmen honi eragingo diote, baldin eta hitzarmen honetan hitzartutako baldintzak gainditzen badituzte.

Bestela, hitzarmenak barnean hartu eta konpentsatu egingo dira, eta hitzarmen honek bere horretan iraungo du.

Hitzarmen honetan erabaki diren puntuak ezingo dira aldatu, salbu eta bi aldeek sinatutako akordio espresua badago. Indarrean dagoen hitzarmena amaitutakoan, sinatuta dauden akordioak errespetatuko dira, eta dauden gauzetatik abiatuta egingo da negoziazioa.

4. artikulua. Berme pertsonalak

Hitzarmen honetan itundutako baldintzak baino hobeak diren egoera pertsonalak errespetatu egingo dira; hala, hitzarmen hau indarrean jarri baino lehen hemen itunduta dagoena baino ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileek, "ad personam" izaera hori gordeko dute, eta osagarri hori ezin izango da konpentsatu ezta xurgatu ere.

II. kapitulua

5. artikulua. Lanaldia

2021, 2022 eta 2023. urteetarako benetako urteko lanaldia 1.711 ordukoa izango da lanaldi jarraituko langileentzat, eta 1.735 ordukoa lanaldi zatituko langileentzat.

Lanaldi etengabea diharduten langileen urteko lanaldia 217,45 lanegunekoa izango da, egunean 8 ordu presentzial. Ordu horietan sartzeko lege agindutako etenaldiko 15 minutuak.

Ordu presentzialak egutegian astelehenetik ostiralera banatuko dira, egunean 8 orduko eta astean 40 orduko lanaldietan.

Ordu horiek egutegian astelehenetik ostiralera banatuko dira, egunean 8 orduko eta astean 40 orduko lanaldietan. Fabrikako eta biltegiko atal batzuetan eta besteetan hiru lan-txanda ezartzen direnean (goizez, arratsaldez eta gauez), txandakako langileek 6tik 14ra bitartean lan egingo dute goizeko txandan, 14etatik 22etara bitartean arratsaldeko txandan eta 22etatik 6etara gaueko txandan. (1. eranskina. Lan-ordutegiak).

Enpresak urtero lan-egutegia prestatuko du, eta egutegi horren kopia bat enpresa-batzordeari entregatu beharko zaio aurreko egutegia amaitu baino hilabete lehenago.

2021. urterako, enpresak lan-egutegi berri bat egingo du hitzarmen kolektibo hau sinatzean, lanaldi jarraituko langileentzat adostutakoa kontuan hartuta.

Arabako Industria Siderometalurgikoko Hitzarmen Kolektibo Sektorialak lanaldi laburragoa ezartzen badu akordio honetan ezarrita dagoena baino, probintziako hitzarmenaren lanaldia aplikatuko litzateke automatikoki.

6. artikulua. Lanaldiaren egokitzapena (Langileen Estatutuaren 34.8 artikulua)

Langileen Estatutuaren 34.8 artikulua aplikatuko da, honako parametro hauek kontuan hartuta:

1) Langileak idatziz eskatuko du lanaldia egokitzeko, eskaera, zigilua eta sinadura jasota gera daitezen. Kopia bat enpresarentzat izango da eta beste bat langilearentzat. Enpresaren ebazpena gehienez 15 egun naturaleko epean emango da.

2) Langileak bere lanaldira edo kontratu-modalitatera itzultzeko eskubidea izango du adostutako aldia amaitu ondoren edo inguruabarren aldaketak hala justifikatzen duenean. Lanera itzultzeko jakinarazpenaren gutxieneko epea 15 egun naturalekoa izango da.

7. artikulua. Lanorduen poltsa txikia

Lanaldi arruntaren barruan, enpresako zuzendaritzak urtean gehienez ere 100 ordu baliatu ahal izango ditu langile bakoitzeko ustekabeko premiei edo ekoizpen-garai bereziei erantzuteko, baldin eta entrega-epeak oso zehatzak badira eta epeak ez betetzeak eskaria edo bezeroa galtzea badakar, besteak beste. Ordu horiek alderantzizko kasuetan ere baliatu ahal izango ditu; hau da, merkatuaren egoeratik jarduera gutxitzen denean edo eskabideak urriagoak direnean, eta horrek guztiak enpresaren ohiko jardunean eragina izan dezakeenean.

Edonola ere, aurreko paragrafoan aipatutako orduak baliatzeak ezin izango du ekarri, inola ere, enpresak zehaztuta duen urteko lanaldia handitzea.

Aurrez adierazitako agindua nahitaez bete beharrekoa izateko, nahikoa izango da –alderdiek berariaz bestelako erabakirik hartu ezean– honako baldintza hauek betetzea, salbu eta eraginpeko alderdiek bestelako erabakirik hartzen badute:

1. Dagokion langileari eta enpresa-batzordeari 5 egun lehenago abisatzea, idazki batean abisua eragin duten arrazoien berri emanez.

2. Prestasun-ordua enpresako egutegiaren arabera lanegunetan egitea. Salbuespen gisa, beste egun batzuetan egin ahal izango dira, igandeak, jaiegunak eta oporrak kenduta. Zubia izanez gero, langilearen berariazko adostasuna beharko da, edo, halakorik ezean, enpresa-batzordearena.

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

4. Aurreko paragrafoetan deskribatutako burtsa txikiaren bi modalitateak erabiltzearen ondorioz, urtean gehienez zortzi larunbatetan egin beharko da lan. Poltsako orduak erabiliz larunbatetan lan egiten diren orduen ordeaz, dagozkion orduak konpentsatzeko eskubidea izateaz gain, lan egindako egunaren edo egun zatiaren ehuneko 60ko plusa jasotzeko eskubidea ere izango du langileak, baina eguneko soldata horretan ez dira kontuan hartuko ez hilabetetik gorako aldizkako epemuga duten kontzeptuak, ez oporrak. Bestela, larunbatean lan egindako denboraren ehuneko 60ko atsedena hartu ahal izango du. Langileak aukeratuko du, non eta enpresa-batzordearen aurrean egiaztatutako egoeren eta ekoizpen-beharren ondorioz (eskari gehiegi, zeregin-pilaketa edo antzekoak) atsedena hartzea eragozten ez bada. Kasu horretan, plus bat jasoko da.

Orokorrean, goizeko ordutegian beteko da larunbateko lanaldia, arratsaldeko hirurak arte gehienez.

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

Lanorduen poltsatxoaren kontura baliatutako orduak, bai lan egindakoak bai lan egin gabekoak, baliatzen den egunaren biharamunetik hasita 12 hilabeteko epean konpentsatu ahal izango dira.

Langile bakoitzak horri buruz jasotzen dituen argibideei jarraituz baliatuko du prestasun-orduen konpentsazioa. Horretarako, ahal den aurrerapenez jakinarazi beharko du zer datatan hartu nahi duen konpentsazio-denbora, alderdiak ados jartzea errazte aldera.

8. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruan dauden langileek 22 laneguneko oporraldia izango dute urtean. Egun horiek langilearen hileko nomina arruntari dagokion zenbatekoaren arabera ordainduko dira (antzinatasun-plusa edo lotura-plusa hainbanatuko da, hala badagokio).

Ahal bada, oporrak ekainean, uztailan, abuztuan eta irailean hartuko dira. Oporrak hartu baino bi hilabete lehenago gutxienez planifikatu beharko dira, eta txandaka hartuko dira.

Enpresako lan-egutegiaren arabera, langileak ekainean, uztailan, abuztuan edo irailean hartu behar baldin baditu oporrak, eta salbuespenezko edo ezinbesteko kausak edo enpresaren premiazko edo ezusteko beharrak direla-eta, ezarritako data horiek aldatu behar badira oporrak hartu aurretik 30 egun baino gutxiago falta direla, eta horregatik langileak beste hilabete batzuetan baliatu behar baditu, oporren iraupena beste bi egun natural luzatuko da, eta enpresak langileari ordainduko dizkio oporrak itundutako datetan aldatzearen ondoriozko gastuak, gastu horiek justifikatu ondoren.

Enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia eta haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasuna edota Langileen Estatutuaren 48.4. artikuluan aurreikusten den kontratu-etetea aldi berean gertatzen badira, aldi baterako ezintasunerako edo aipatutako araua aplikatzean dagokion baimenera baliatuko den denboralditik kanpo baliatu ahal izango dira oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere.

Langileen Estatutuaren 48.4 eta 48.7 artikuluetan adierazitako kontingentziaz besteko arrazoiak direla-eta, oporraldia heltzean langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago eta ezin baditu opor guztiak edo haien zati bat oporrei dagokien urte naturalean hartu, ezintasun-egoera amaitzean hartu ahal izango ditu, oporretarako eskubidea sortu den urtearen amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

9. artikulua. Aparteko orduak

Alde interesdunek honako hau erabaki dute ados jarrita:

1.) Aparteko orduetan lan egitea borondatezkoa izango da.

2.) Aparteko orduetan lan egiteko aukera kendu egiten da, hurrengo apartatuan arautzen diren salbuespenezko kasuetan izan ezik.

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

Lehenengoa: Ezinbesteko kasuetan; hau da, istripuak edota ezohiko beste kalte batzuk prebenitu edo konpondu behar direnean, eta hori premia larria denean.

Bigarrena: Behar den aurrerapenaz aurreikusi ezinezko arrazoien ondorioz, enpresak bere bilakaera normalari eusteko eguneko lanaldi arrunta derrigorrez luzatu behar baldin badu. Nolanahi ere, ezinbestean egiaztatu behar da ezin zaiola langile berriekin aurre egin lan-gainkarga horri, arrazoi hauetakoren bat dagoelako:

a) Lanaldia oso laburra izanik, kontratazio berria egitea bideragarria ez delako.

b) Ezinezkoa delako eskatutako denboran kontratazio berriak egitea.

c) Enpleguko zerbitzu publikoei laguntza eskatu ondoren, ez diotelako lanposturako behar den prestakuntza duen langilerik eskaini enpresari.

4.) Bigarren puntuan aurreikusitako salbuespenezko egoeren babesean lan egindako aparteko orduak atsedeen-denboraz konpentsatuko dira.

Lan egindako aparteko ordu arrunt bakoitzeko 1 ordu eta 45 minuturekin konpentsatuko da atsedeen-denboraz.

Aparteko orduak zein urtetan egin diren eta hurrengo urteko irailaren 30era arte gehienez egin beharko da konpentsazio hori.

Ezinbesteko kasuetan eta enpresaren ekoizpen-inguruabarrengatik atsedeen bidez konpentsatzea ezinezkoa denean soilik erabaki ahal izango da diruz konpentsatzea. Kasu horretan, honela ordainduko dira:

Diruz konpentsatzeko, ordu arruntaren prezioaren gainean ehuneko 40eko errenergua ordainduko da, aparteko orduak astelehenetik ostiralera egiten direnean; ehuneko 50eko errenergua, berriz, ordu horiek larunbatean egiten direnean, eta ehuneko 100ekoa igandean edo estatuko egutegiko jaiegunetan egiten direnean. Herriko, probintziako edo autonomia-erkidegoko jaien kasuetan, errenergua ehuneko 65ekoa izango da.

5.) Aparteko orduak eginda, astean ezingo da gaintitu 58 orduko gehieneko lanaldia.

6.) Gaueko txandan debekatuta geratzen da aparteko orduak egitea.

7.) Langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeko kideak, baita sindikatuetakoa ordezkariak ere, hileroko izango dute egindako aparteko orduen berri, eta gai horren inguruan hartutako akordioen zein horiek sortarazi zituzten arrazoien berri ere bai. Informazio hori enpresak sinatu eta zigilatua egongo da.

III. kapitulua

10. artikulua. Soldata

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruan dauden langileen urteko soldata gordina, erantsitako soldata-tauletan zehazten da, maila bakoitzarentzat. II. eranskina. 2021, 2022 eta 2023ko soldata-taula. Bertan jasotzen dira: soldata gordina, oinarritzko soldata, aparteko ordainsariak, antzinasunaren bosturtekoaren balioa, gaueko lanaren plusa eta laneratze-plusa.

Nominan agertuko dira oinarritzko soldata, 12 hileko ordainketatan hainbanatutako aparteko ordainketak eta besteren kontura emandako lan arloko zerbitzuak emateagatik sortutako gainerako osagarriak eta soldata-plusak.

11. artikulua. Antzinasun-plusa

Plus hau antzinasun-sarien taldekoa da, eta kategorietarako eta bosturteko bakoitzerako antzinasunaren zenbatekoa, bosturteko horiek amaitzen direneko hilabetetik aurrera zenbatzen hasiko dira.

Bosturtekoen zenbatekoa ateratzeko, gutxienez ehuneko 5 aplikatuko da langile bakoitzari dagokion oinarritzko soldataren gainean.

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

Gehienez ere hiru bosturteko aplikatuko dira.

12. artikulua. Gaueko lanaren plusa

Gaueko lanaren plusa ordainduko zaie euren lanaldia gaueko txandan egiten duen langile guztiei. Gaueko txanda, 22:00etatik 6:00ak arte egiten dena da.

Gaueko txandan lan egindako egun bakoitzeko 12 euro ordainduko dira.

Gaueko lanaren plusaren balio handituko da, hitzarmen kolektibo honetan itundutako soldata-igoerekin batera, indarraldiko bigarren eta hirugarren urteetan.

13. artikulua. Lotura-plusa

Osagarri honek langileak enpresarekin duen lotura saritzen du.

Plus hori 2020ko abenduaren 31n kontratu mugagabea duten enpresako langileei ordainduko zaie.

Oinarritzko soldatari ehuneko 2,5 gehitzearen zenbatekoa izango da osagarri honen balioa, beti ere langilearen kidegoaren arabera. Eta 12 hilabete hainbanatuko da.

Ondorioetarako, osagarri honen kalkulurako gehienezko muga 25.000 euroko oinarritzko soldata izango da.

Lotura-plusa xurgatuko du langileak lehenengo bosturtekoaren ordainsaria jasotzeko eskubidea duen unetik aurrera.

14. artikulua. Kider Store Solutions enpresako langile mugagabeei aplikatu beharreko gutxieneko kategoria

Enpresak kontratu mugagabe baten bidez kontratatzen dituen eta gutxienez urtebeteko esperientzia duten langile guztiek gutxieneko soldata bat izango dute, 6. taldeko C mailari dagokiona, lantegiko langileentzat (fabrika eta biltegia), eta 7. taldeko D mailari dagokiona, bulegoko langileentzat, erantsitako soldata-taulen arabera.

15. artikulua. Laneratze-plusa

Laneratzeagatiko soldata-plusa deritzonak langilea uneko hileko lanegun guztietan lanera joatea saritzen du, etengabeko presentzia ekonomikoki konpentsatzeko. Plus pertsonala da, ez kolektiboa.

Langile bakoitzarentzako laneratze-plusaren balioa hilean 24,42 eurokoa izango da, 12 hilabeteko.

Kontzeptu hori hileroko ordainduko zaie gaixotasun arruntagatiko aldi baterako ezintasun eta lanetik kanpoko istripu bajengatik hilabete bakoitzean absentziarik izan ez duten langile guztiei.

Plus hori ordaintzeari utziko zaio urte natural horretan bi hilabete edo gehiagotan aipatutako gertakariengatik bi baja edo gehiago izan dituzten langileei.

2021rako, hitzarmen kolektibo hau sinatu aurreko aldian gertatu diren langile bakoitzaren bajak bakar gisa zenbatuko dira aurreko paragrafoko mugaren ondorioetarako.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen urte bakoitzean, langileak laneratze-plusa jasotzeko eskubidea izango du, aurreko urteko bajak kontuan hartu gabe.

Plus hori 2021eko urtarrilaren 1era arteko atzeraeraginarekin ordainduko da.

16. artikulua. Aparteko haborokinak

Uztaileko eta Gabonetako aparteko haborokinak, soldata-tauletan maila edo kategoria bakoitzerako adierazi direnak dira.

Uztaileko eta Gabonetako aparteko ordainketak 12 hileko ordainketatan hainbanatuta ordainduko dira.

Enpresan sartzen diren edo enpresa uzten duten langileek lan egindako denboraren arabera haborokina jasoko dute. Haborokin horietako bakoitza jasotzen den urteko seihileko naturalen arabera hainbanatuko da.

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

17. artikulua. Soldata-igoerak. 2021, 2022 eta 2023ko soldata-etaulak

Honekin batera, 2. eranskin gisa doaz 2021eko itundutako soldata-etaulak. Taula horietan, enpresa-batzordearen eta enpresaren artean adostutako soldata-kategoriei linealki aplikatu beharreko soldata-masaren ehuneko 4ko igoera agertzen da.

Gutxienez bermatzen da 2021eko KPI erreala + 1 puntu. Bidezkoa bada, banaketako irizpide berbera aplikatuko da.

Aplikatu gero, gutxienerako bermea tauletan eguneratuko da hurrengo urtean, hau da, 2022an. Ez da atzeraeraginez ordainduko 2021eko urtarrilaren 1a hartuta.

2022. urterako ehuneko 3,5eko igoera bermatzen da. Igoera hori aplikatuko zaie enpresa-batzordearen eta enpresaren artean adostutako soldata-kategoriei.

Gutxienez bermatzen da 2022ko KPI erreala + 1 puntu. Bidezkoa bada, banaketako irizpide berbera aplikatuko da.

Aplikatu gero, gutxienerako bermea tauletan eguneratuko da hurrengo urtean, hau da, 2023an. Ez da atzeraeraginez ordainduko 2022ko urtarrilaren 1a hartuta.

2023. urterako ehuneko 3,5eko igoera bermatzen da. Igoera hori aplikatuko zaie enpresa-batzordearen eta enpresaren artean adostutako soldata-kategoriei.

Gutxienez bermatzen da 2023ko KPI erreala + 1 puntu. Bidezkoa bada, banaketako irizpide berbera aplikatuko da.

Aplikatu gero, gutxienerako bermea tauletan eguneratuko da hurrengo urtean, hau da, 2024an. Ez da atzeraeraginez ordainduko 2023ko urtarrilaren 1a hartuta.

Aldeek hitzarmen kolektibo hau sinatu ondoren, hemen itundu diren soldata-etaulak aplikatzeari dagozkio soldata-atzerapenak hilabeteko epean ordainduko dira, eta hori atzeraeraginez egingo da, 2021eko urtarrilaren 1a hartuta.

18. artikulua. Hileko soldata ordaintzea

Enpresak bankuko taloi bidez edo adierazitako kontura banku-transferentzia eginez ordainduko dizkie soldatak langileei.

Dagokion nomina, unean uneko hilabeteko azken lanegunean ordainduko da.

19. artikulua. Dietak

Lan arloko arrazoiengatik beren lantokitik lekualdatuta dauden langileek honako eskubide hau izango dute: enpresak otorduak eta egonaldiak ordaindu beharko dizkie dieten kontzeptuan.

Dieta horiek soldataz kanpoko diru-hartukizun irregularrak dira, eta langileak lan arloko beharrezkoengatik lekualdatu behar izateagatik egindako gastuak ordaintzeko edo konpentsatzeko ematen dira.

Gastu horiek justifikatzeko, betiere dagokion faktura aurkeztu beharko da.

Enpresak dieten kontzeptuan honako kopuru hauek ordaindu beharko ditu:

- Gosaria: 2,00 euro.
- Bazkaria: 14,50 euro.
- Afaria: 18,25 euro.

Gaua etxetik kanpo eman behar izanez gero, enpresak lantokitik ahalik eta ostatu gertuena erreserbatu eta ordainduko du, eta arrazoizko erosotasun-baldintzak bermatuko ditu. Halaber, enpresak erreserbatu eta ordainduko ditu hegaldiak.

20. artikulua. Norberaren ibilgailua erabiltzea

Langileak, enpresaren beharrezkoengatik eta enpresak eskatuta, bidaia bat bere ibilgailuarekin egin behar bada, 0,34 euroko zenbatekoa ordainduko zaio kilometro bakoitzeko.

IV. kapitulua

21. artikulua. Langileen mugigarritasuna

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

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

1. Kategoria handiagoko lanak.

Premiarik sortuz gero, langile guztiei agindu ahal izango zaie goragoko mailako lanak egiteko, eta lanpostu berriari dagokion soldata izango dute. Aldaketa eragin zuen arrazoia amaitzen denean, langileak aurreko lanpostura itzuliko dira berriro.

Langile batek aitortua duen lanbide-kategoria baino goragoko eginkizunak betetzen baditu sei hilabetetik gorako aldi urtebeteko epean, edo zortzi hilabetean bi urteko epean, eskubidea izango du enpresako zuzendaritzari lanbide-sailkapen egokia eskatzeko. Edonola ere, lanbide-kategoria handiagoko lan horiek gutxienez elkarren segidako 18 hilabetean egiten baditu, lanpostu horri dagokion kategoria eskuratuko du automatikoki.

2. Bizileku-aldaketak.

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

Lekualdaketa baimendu ondoren, langileak honako aukera hau egiteko eskubidea izango du: lekualdaketa onartu eta gastuengatik konpentsazioa jasotzea, edo kontratua etetea eta dagokion kalte-ordaina jasotzea, arrazoi teknologiko edo ekonomikoengatik baimendutako etetea

izango balitz bezala. Lehenengo kasuan aipatzen den konpentsazio horrek langilearen eta haren ardurapeko senideen gastuak bilduko ditu, enpresak eta langileak adosten dituzten baldintzen arabera. Lanpostu berrian lanean hasteko epea gutxienez 30 egunekoa izango da.

Arrazoi teknikoak, antolamenduzkoak edo ekoizpenezkoak edota enpresa-jarduerari buruzko kontratazioak direla-eta, enpresak aldi baterako lekualdatu ahal izango ditu langileak beren ohiko etxebizitzatik kanpo, urtebetez gehienez ere. Halakoetan, soldatez gain, bidaia-gastuak eta dietak ordainduko dizkie. Lekualdaketa hiru hilabetetik gorakoa bada, langileak eskubidea izango du bere ohiko bizilekuan lau egun igarotzeko kanpoan egindako hiru hileko aldi bakoitzeko. Joan-etorrietan emandako egunak ez dira hor sartuko, eta bidaia-gastuak enpresari kontura izango dira. Urtebetetik gorako lekualdaketa, enpresak behar adinako aurrerapenez abisatuko die eraginpeko langileei.

V. kapitulua

22. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Langileak, behar adinako aurrerapenez jakinarazi ondoren, erantsitako soldata-taulen arabera ordaindutako baimenak baliatzeko eskubidea izango du, betiere honako arrazoi hauengatik:

1) Gurasoen, aitagarrebaren-amagarreben, aitona-amonen eta ezkontzako aitona-amonen, seme-alaben, biloben eta anai-arreben heriotzagatik: 3 lanegun. Ezkontidearen heriotzagatik: 5 lanegun; eta ordaindu gabeko beste 3 baimen-egun eskatu ahal izango ditu langileak.

2) Koinatu-koinaten eta iloben heriotzagatik: 2 lanegun.

3) Bigarren mailara arteko odolkidetasunezko edo ezkontzako senideen gaixotasun larria, ospitaleratzea edo ebakuntza, behar bezala egiaztatuta: 2 lanegun.

Gaixotasunak gehiago iraunez gero, lehen lizentzia amaitu eta hogeita hamar egun igarotzean epe berdineko eta ordaindu gabeko lizentzia baterako eskubidea izango du langileak. Kasu horretan, ez da aplikatuko baimenaren luzapena.

4) Ezgaitasun fisikoa edo psikikoa duten seme-alabak dituzten langileek: 2 lanegun, seme-alaba horien kontsulta medikoetara joateko, baldin eta bizilekutik 80 kilometro (gehi 5 kilometro) dagoen leku batera joan behar bada.

5) Seme-alabak jaiotzea: 2 lanegun. Ebakuntza egin behar izanez gero, 3 lanegun luzatuko da epe hori.

6) Seme-alaben, anai-arreben, koinatu-koinaten, gurasoen eta aitagarreba-amagarreben ezkontza: Egun natural bat.

7) Langilearen ezkontzagatik: 17 egun natural. Ekoizpeneko eta antolamenduko inguruabarrek aukera ematen badute, baimen hori beste 10 egun luzatu ahal izango da, baina egun horiek ez dira ordainduko. Enpresak baimen osagarri hori onartzen ez badu, onartu ez izanaren zergatia jakinarazi beharko dio batzordeari edo langileen ordezkariari.

8) Etxebizitza aldatzeagatik: Egun natural bat.

Artikulu honen 1., 2., 3., 5. eta 6. apartatuen kasuan, arestian adierazitako baimenak gehienez beste bi egun luzatu ahal izango dira, langileak bere bizilekutik 80 kilometrotik (5 kilometro inguru) gora dagoen leku batera egin behar badu bidaia.

9) Edoskitzea: langileek edoskitze-denboraldian, seme edo alabak bederatzi hilabete bete arte, ordubeteko atsedenaldira hartzeko eskubidea izango dute, eta atsedenaldira horren iraupena bi zatitan banatu ahal izango dute. Atsedenaldira hori proportzionalki luzatuko da erditze multiploko kasuetan. Langileak, borondatez, eskubide hau ohiko lanaldian ordubeteko murrizketarekin ordezteko edo ordubete hori lanaldi osoetan metatzeko aukera izango du, helburu berberekin. Aitak edo amak baliatu ahal izango dute baimen hori, baldin eta biek lan egiten badute.

10) Medikuen kontsulta: espezialisten kontsulta medikora joateko, behar den denbora guztia. Kontsulta-ordutegia eta lan-ordutegia berdina bada, eta medikuntza orokorreko medikuak kontsulta hori egitea agintzen bada. Horretarako, aldez aurretik mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio langileak enpresaburuari. Gainerako kontsulta medikoko kasuetan, urtean gehienez 16 ordu hartu ahal izango dira. 16 orduko muga horretan, fisikoki langilearen mendekoak diren eta beren kabuz moldatzeko gai ez diren pertsonak laguntzea barne egongo da (ezkontidea, gurasoak eta seme-alabak).

Langileak nahi izanez gero, lanaldi-erditan banatu ahalko dira artikuluko 3. eta 5. idatzi-zatietan azaltzen diren baimenak, betiere enpresaren ekoizpen-antolamenduan kalterik eragiten ez bada. Ez da horretarako aukerarik egongo baldin eta langileak bere bizilekutik 80 kilometrotik (gehi 5 kilometro) bidaia egin behar izateagatik baimena luzatu ahal bada. 3. apartatuko egoeran, gaixotasun larriak iraun bitartean baliatu behar da baimena.

Artikulu honetan araututako baimenak eta lizentziak gertaera eragilearen ondorengo lehen lanegunean hasiko dira zenbatzen.

Ordaindutako lizentziak izateko bikoteei ere aintzat hartuko zaizkie. Izateko bikotetzat hartuko dira ezkontzeko aukera izan arren ezkontzen ez diren bikoteak, eta elkarrekin bizi direla behar adina egiaztatzen dutenak.

VI. kapitulua

23. artikulua. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna

Langileen batzordearen eta enpresaren artean negoziatutako 2025era arte indarrean dagoen berdintasun-plana aplikatuko da.

24. artikulua. Amatasuna babestea

Arlo honetan Langileen Estatutuaren 48. artikuluko 4. eta 5. zenbakietan eta Estatutua garatu duten gainerako arauetan xedatutakoa bete beharko da.

25. artikulua. Emakume haurdunaren lanpostua

Haurdun dauden langileek egoera horretarako egokiagoa den lanpostu bat behar badute, eman egingo zaie aldi baterako, betiere medikuen ziurtagiria aurkeztu ondoren, eta enpresaren ahalmen teknikoak eta antolamenduzkoak kontuan izanda. Halaber, erditze aurreko eta ondoko atsedenaldiak hartu ahal izango dituzte, legeak ezarritakoaren arabera.

VII. kapitulua

26. artikulua. Erretiro aurreratua eta txanda-kontratuagatiko erretiroa

Enpresak konpromiso hau hartzen du: erretiro aurreratuak eta txanda-kontratuagatiko erretiroak egingo ditu, langilearekin ados jarrita, baldin eta indarrean dagoen legeriak aukera ematen bada. Erretiro horien helburu nagusia plantilla berritzea eta gatzetzea da.

27. artikulua. Laneko istripu eta/edo gaixotasunengatiko aseguru-poliza

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

- 1). 18.216,00 euro, lan-istripuak eragindako heriotzagatik edo lanbide-gaixotasunagatik.
- 2). 24.288,00 euro, lan istripuak edo lanbide-gaixotasunek eragindako ezintasun iraunkor osoagatik, absolutuagatik, edo baliaezintasun handiagatik, laneko eta Gizarte Segurantzako erakunde eskudunek horrelakotzat jo badituzte.

Polizaren kopia bat langileen ordezkariari edo enpresa-batzordeari emango zaio, eta hark, hurrengo 15 eguneko epean, bidezkoak diren oharrak jakinaraziko dizkio enpresaren zuzendaritzari.

Adierazitako epean oharrak ez bada, edo oharra egin ondoren inplikaturiko alderdien artean konpondu bada, poliza horrekin ados daudela ulertuko da.

Laneko istripu eta/edo gaixotasunengatiko aseguru-polizen estaldurak hitzarmen kolektibo honen indarraldiko urte bakoitzean errealizatuko dira, Estatistikako Institutu Nazionalak emandako KPI errealaren igoerarekin.

28. artikulua. Lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen kasuetarako prestazio osagarria

Laneko istripuengatiko aldi baterako ezintasun kasuetan, baldin eta istripua benetan lanpostuan gertatu bada, lanorduen barruan eta lantokian bertan, eta egindako lanaren berezko makina edo tresna bat erabiltzearen ondorioz sortutako gorputzeko lesio larri baten ondorio zuzena eta berehalakoa izan bada; hitzarmenean itunduta dauden eta soldata-tauletan kategoriatan bakoitzerako adierazita dauden ordainsarien ehuneko 100 bermatuko dio enpresak langileari, bajaren datatik aurrera zenbatutako lehenengo egunetik, gehienez ere 365 egunera arte, eta ezarritako muga edo gehieneko epe horretatik aurrera enpresak ez du nahitaez ordaindu beharko inolako prestazio osagarririk.

Aurreko apartatuetan azaldu diren istripuen kasuan, gehienez ere 365 egunera arte soldataren ehuneko 100eko estaldura hori emateko, nahitaez bete beharko dira honako baldintza hauek:

1. Kaltetutako langileak edo haren arduradunak, istripua gertatu eta berehala, horren berri eman beharko diote txandako arduradunari edo enpresak horretarako izendatutako pertsonari, eta pertsona horrek istripuaren parte idatziko du, sortutako kaltearen inguruabar guztiak nahiz ondorioak –lesioei dagokienez– zehatz azalduta.

2. Gertatutako istripua jakinaraztea segurtasun-batzordeari.

Laneko istripuek edo lanbide-gaixotasunek eragindako aldi baterako ezintasun kasu batean arestian azalduetakoez bestelako inguruabarrak gertatu badira edo xede horrekin ezarritako baldintzak bete ez badira, eta halaber, lanbide-gaixotasunen kasuetan, enpresak langileari ordainsarien ehuneko 100 bermatuko dio, lehenengo egunetik, baja hartzen duen egunetik hasita prozesu horretako laurogeita hamargarrenera arte, eta era berean, bajaren laurogeita hamaikagarren egunetik ehun eta hogeigarrenera arte, hitzarmenean adostutako ordainsarien ehuneko 95 bermatuko dio; zehaztutako muga edo gehieneko epe horretatik aurrera, enpresak prestazio osagarriak ordaindu behar izateari utziko dio.

Bajaren epealdian langileak prestazio osagarri horren bidez jaso beharreko soldata likidoa ez da inola ere langileak, hitzarmen honen arabera eta lanaldi arruntean, jaso beharko lukeen soldata likidoa baino handiagoa izango, enpresan benetan bere ohiko lana egiten ari baldin bada.

29. artikulua. Gaixotasun arrunten eta lanetik kanpoko istripuen kasuetarako prestazio osagarria

Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako aldi baterako ezintasun-egoeran, langileak bere oinarri arautzailearen ehuneko 75erainoko osagarria jasoko du bajaren lehen egunetik 20. egunera arte, egun hori barne.

Osagarri hori indarrean dagoen urteko lehen bi bajetan aplikatuko da.

30. artikulua. Ezgaitasun fisikoa edo psikikoa duten langileak

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eraginda langile baten ahalmen fisiko eta psikikoak gutxitzen badira, langileak lehentasuna izango du enpresan bere gaitasunetarako egokiagoak diren lanpostuak hartzeko, betiere lanpostu berrian jarduteko gaitasuna duela egiaztatzen bada.

Ezintasun iraunkor partziala aitortu izanak ez dio lanbide-kategoriaren murrizketarik eragiten ezintasun-egoeran dagoen langileari.

VIII. kapitulua

31. artikulua. Langileen batzarra

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

Batzar-deia egiteko, enpresa-batzordearen gehiengo beharko da, edo langileen plantillako ehuneko hoge (ehuneko 20) gutxienez.

Enpresako ordezkarien batzordeak enpresa-zuzendaritzari batzar horiek egiteko asmoa jakinarazi beharko dio, baita aurreikusitako iraupena, jorratu beharreko gai-zerrenda eta batzarra egiteko arrazoiak ere, batzarra egin baino gutxienez 24 ordu lehenago.

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

32. artikulua. Enpresa-batzordearen eginkizunak eta atribuzioak

Enpresa-batzordeak, enpresako langileen ordezkari gisa, ordezkaten dituen langileen interesen babesean, enpresaburuarekin negoziatzeko ahalmena du, eta, horrez gain, honako zeregin eta eskumen hauek ditu esleituta:

1) Enpresak betetzeko asmoa duen lanpostu berriei buruzko informazioa jasotzea, eta baita lanpostu horien baldintza orokorren berri ere, erantzukizunekoak edo konfiantzazkoak diren lanpostuena izan ezik.

2) Langileei eragiten dieten neurrien berri izatea eta horri buruzko iritzia ematea, lan-sistema berriak ezartzeari, aldatzeari eta lanpostuak balioesteko eskalak edo tarifak finkatzeari dagokienez.

3) Enpresan langileak lekualdatu behar badira zerbitzuaren premiengatik edo enpresari komeni zaiolako, horren berri izatea 15 egun lehenago. Kasu horretan ez dira barne hartuko mugigarritasun funtzionalaren ondoriozko "lanpostu-aldaketak".

4) Parte hartzea enpresan lanpostu igoerei buruz erabakitzen diren arauak lantzen, bai eta igoeren probetarako sortzen den epaimahaian batzordeko kide bat egotea ere.

5) Enpresan egiten diren aparteko orduen kopuruari buruzko informazioa jasotzea hileroko.

6) Langile berriei egindako lan-kontratuen berri izatea, konfiantzazko lanpostuak betetzen dituzten kontratuena izan ezik.

Enpresako langileen legezko ordezkariak sindikatuko kide bati edo batzuei esleitutako ordu-kreditua hileroko metatzeko baimena eskatu ahal izango diote enpresaren zuzendaritzari, ekoi-zen-programak errespetatuta eta baliatu baino 30 egun lehenago jakinarazita. Zuzendaritzaren eta enpresa-batzordearen arteko berariazko adostasuna ezinbestekoa izango da transferentzia horiek eraginkorrak izateko.

Enpresak arlo horretan benetan duen egoeraren berri emango zaie hileroko eta ohiko eran langileen delegatuei edo enpresa-batzordeei indarreko legeria betetzen dela bermatu ahal izateko moduan, eta hargatik eragotzi gabe enpresako mediku-zerbitzuen eta segurtasun- eta osasun-batzordeen berariazko zereginak.

Langileak eskatzen duenean, langileen ordezkariaren presentzia derrigorrezkoa izango da lan-kontratuak sinatzen direnean edo kitatze-agiriak sinatzen direnean, bai enpresa uzteagatik bai erretiroa hartzeagatik gertatzen denean.

Langileen legezko ordezkariak legean zehaztutako hileko ordu-kreditu ordaindua izango dute ordezkari-tza-zereginak betetzeko. Nolanahi ere, ordu-kreditu hori baliatzeko, enpresari behar adinako aurrerapenarekin abisatu beharko zaio nahitaez, eta absentiaren arrazoiak azaldu; gero, justifikatu beharko da zenbat iraun duen ordu-kreditu hori erabiltzea ekarri duen ekintzak edo jarduerak, eta zein tokitan eta ordutan gauzatu den.

33. artikulua. Enpresak eman beharreko informazioa

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

Enpresak langileen ordezkariari egiten dizkien jakinarazpenak, eta alderantziz, posta elektronikoz egingo dira nagusiki, bi alderdiek sinatu behar dituzten dokumentuak izan ezik.

IX. kapitulua

34. artikulua. Langilearen aurreabisua

Enpresako lana beren borondatez utzi nahi duten langileek enpresari jakinarazi beharko diote, eta aurreabisu-epe hauek bete beharko dituzte:

- a) Langileek: hamabost egun.
- b) Mendekoek: hamabost egun.
- c) Administrari laguntzaileek eta administrari-izangaiek: hamabost egun.
- d) Administrari ofizialek: hilabete.
- e) Administrazioburu tituludunek: bi hilabete.
- f) Titulurik gabeko teknikariek: bi hilabete.
- g) Tituludun teknikariek: bi hilabete.

Aurreabisua aipatu aurrerapenaz egiteko betebeharra betetzen ez bada, enpresak eskubidea izango du langilearen likidaziotik kentzeko eguneko soldata bati dagokion zenbatekoa, abisuan atzeratu den egun bakoitzeko.

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

Inprimaki horiek langileen eskura jartzen ez dituen enpresak ezin izango du baliatu likidazioan aurreabisurik ezagatiko deskontua egiteko eskubidea.

35. artikulua. Eszedentziak

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Eszedentzia-aldi horrek gutxienez lau hilabete iraungo du, eta gehienez bost urte.

Lehenengo urtean, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du.

Epe hori igaro ondoren, eszedentzian dagoen langileari erakundean hutsik dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasunezko eskubidea gordeko zaio bakarrik.

Hala ere, seme-alabak edo bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko mendeko pertsonak zaintzeko eszedentzien kasuan, eta langilea familia ugariaren izaera aitortuko kidea bada, lanpostua gehienez 15 hilabetez gordeko zaio kategoria orokorraren kasuan, eta 18 hilabetez kategoria bereziaren kasuan.

X. kapitulua

36. artikulua. Faltak eta zehapenak

Laneko jokabide-kodeari buruzko akordio honek bizikidetza normal, antolaketa tekniko eta enpresako antolamenduarekin errespetuzko lan-giroari eustea du helburu, baita langileen eta enpresaburuen eskubideen bidezko interesak bermatzea eta defendatzea ere.

Hitzarmena sinatzen duten bi aldeek berariaz adierazten dute laneko jokabide-kode hau indarrean jartzeak ez duela eragotziko 2013ko apirilaren 22ko Ebazpenean (BOE, 112, 2013ko maiatzaren 10a) zehaztutakoa, industria siderometalurgikoaren sektorean negoziazio kolektiboaren egituraren arloan indarrean dauden arauen arabera.

Enpresa-zuzendaritzak kontratuan ezarritako laneko betebeharrak urratzea dakarten langileen egintzak edo ez-egiteak zehatu ahal izango ditu.

Indarrean dagoen berdintasun-plana ez betetzea ere zehatu ahal izango da.

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

Enpresak langileen legezko ordezkariari jakinaraziko die zer zehapen jarri diren falta astunengatik edo oso astunengatik. Diziiplina-neurria langileen ordezkari bati edo enpresa-batzordeko kide bati aplikatzen bazaio, hura hartu baino gutxienez hogeita lau ordu lehenago jakinaraziko da. Orobat, zehapenak sindikatu-ataleko delegatuari aplikatzen bazaizkio (atal horrek aurrez adierazitako betebeharren arabera eraberrita izan beharko du), falta astunengatik ezarri den diziiplina-neurria jakinaraziko zaio ordezkari hori kide duen tokiko edo probintziako sindikatuari hogeita lau orduko aurrerapenez.

Zehapena ezarritakoan, enpresak zehapena ezarri eta 60 egunez luzatu ahal izango da, zehapena ezarri zen egunetik zenbatzen hasita.

36.1. Zehapenak mailakatzea.

Garrantziaren edo asmoaren arabera, langileen faltak izango dira: arinak, astunak edo oso astunak.

36.2. Falta arinak.

Falta arinak dira honako hauek:

- a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera puntual ez sartzea eta ateratzea, hilean hiru alditan.
- b) Hilabeteko epean egun batean lanera ez joatea, justifikaziorik gabe.
- c) Lanera joango ez dela alde aurretik ez jakinaraztea edo, bestela, hurrengo 24 orduetan ez jakinaraztea, hori egitea ezinezkoa izan dela egiaztatzen denean izan ezik.
- d) Inolako arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua denbora laburrez uztea, horrek kalte garrantzitsuak eragiten badizkie langileei edo gauzei.
- e) Langileen ardurapeko laneko ekipoen eta materialen kontserbazioan edo mantentzean narriadura arinak eragitea.
- f) Enpresako bezeroak edo hornitzaileak ez artatzea edo behar bezala ez tratatzea.
- g) Enpresari ez ematea etxebizitza-aldaketaren edo helbide-aldaketaren berri, betiere horrek lankideei edo enpresari nahasketa edo kalteren bat eragin badiezaieke.
- h) Behar den garaian ez jakinaraztea enpresari langilearen familian izandako aldaketak, baldin eta Gizarte Segurantzaren edo Zerga-Administrazioan eragina badute.
- i) Nagusi batek bere ohiko eginkizunen barruan emandako agindu bat ez betetzearekin lotutako falta guztiak, langileei edo gauzei kalterik edo arriskurik eragiten ez dietenak.
- j) Lanaldi arruntaren barnean ematen diren prestakuntza teoriko edo praktikorako ikastaroetara ez joatea, dagokion justifikaziorik gabe.
- k) Lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidatzea lanaldiaren barnean.

36.3. Falta astunak.

Falta astunak dira honako hauek:

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

b) Inolako justifikaziorik gabe lanera ez etortzea bi egunetik lau egunera bitarte, hilabete batean. Lanera ez joateak lankideren baten txandari eragiten badio edo enpresari nolabaiteko kaltea eragiten badio, nahikoa izango da lanera behin huts egitea absentsia hori falta astuntzat hartzeko.

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

d) Lanaldiaren barnean jolasean edo beste edozein motatako denbora-pasatan jardutea behin eta berriz, lan-jardunaren kalterako.

e) Organikoki goragoko mailan dauden pertsonen bere jardun normalean emandako aginduak edo mandatuak ez betetzea, baldin eta pertsonengan edo gauzetan eragin larria badu.

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

g) Beste langile bat ordeztzea, laneko sarrera- edo irteera-erregistroak eta kontrolak aldatuz.

h) Lanaren bilakaera onari eragiten dion arduragabekeria edo utzikeria, betiere langileei edo gauzei kalte larrikeria eragiten ez badie.

i) Enpresaren baimenik gabe lan partikularrak egitea lanaldiaren barnean, bai eta enpresako tresnak, lanabesak eta makineria edo ibilgailuak erabiltzea norberaren erabilerarako edo beste batentzat, nahiz eta lanalditik kanpo izan.

j) Hiruhileko berean falta arin bat baino gehiago egitea (puntualtasun falta bazter utzita), nahiz eta falta horien kausak desberdinak izan, eta falta bakoitzarengatik zehapena jasotzea.

k) Langileen askatasun sexualaren kontra ahoz edo fisikoki jardutea, eta pertsonen intimitatea edo duintasuna ez errespetatzea.

36.4. Falta oso astunak.

Falta oso astunak dira honako hauek:

a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera puntual ez sartzeko edo lanetik puntual ez ateratzea, hilean hamar alditan baino gehiagotan, edo hogeitun alditan baino gehiagotan urte batean.

b) Hilabete berean hiru egunetan segidan edo tartekako bost egunetan lanera ez joatea.

c) Esleituriko egitekoetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantzaz aprobeztatzea, eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari ostean, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzan edota edozein lekutan, lanorduetan bada.

d) Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea. Laneko arau-haustetza hartuko da, adierazitako edozein arrazoiarengatik langilea bajaran egonik, bere kontura edo beste baten kontura edonolako lanen bat egitea. Falta oso astuntzat hartuko dira, gainera, istripu edo gaixotasuna dela eta hartutako baja luzatzeko egindako manipulazioak.

e) Arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua abandonatzea, denbora gutxirako izanda ere, horren ondorioz enpresari edo lankideei kalte nabarmena eragin, segurtasuna arriskuan jarri edo istripua eraginez gero.

f) Mozkortzea edo drogen mendean egotea, eginkizunetarako ahalmen fisiko edo psikologikoetan aldaketarik eragiten badu.

g) Nahitaz isilpean gorde behar diren sekretuak azaltzea eta enpresaren konfidentialtasun-arauak urratzea.

h) Enpresari lehia desleiala ekartzen dioten jarduerak egitea.

i) Nahita eta modu jarraian lan-errendimendu normala edo hitzartutakoa moteltzea.

j) Nagusiei edo haien senideei, lankideei, hornitzaileei eta bezeroei hitzezko edo ekintzazko tratu txarrak ematea edo errespeturik gabe tratatzea eta aintzat ez hartzea.

k) Bigarren falta astun bat egitea, motibo ezberdina izanik ere, betiere bi falta astun horiek bi hilabeteko tartean egin badira, eta lehenengoagatik zehapena jarri bazaio.

l) Lan-arloa edozein dela ere, nagusiek agindutakoa ez betetzea (agintekeriaz agindutakoak izan ezik), baldin eta ez-betetze horrek enpresari edo lankideei kalte handia eragiten badie. Honako hauek hartuko dira nagusiaren agintekeriatzat: zuzendariak eta erdi-mailako nagusiek edo kargudunek egindako ekintzak, baldin eta legezko aginduak nabarmen eta nahita hausten badituzte, eta langileari kalterik eragiten badiote.

m) Sexu-askatasunaren aurkako ekintzak, bai nagusitasun-egoeraz baliatuz izandakoak, bai egoera pertsonalagatik edo laneko egoeragatik ahulen diren pertsonen aurka izandakoak.

36.5. Zehapenak.

Adierazitako faltak egiteagatik ezarri ahal izango diren gehieneko zehapenak honako hauek dira:

a) Falta arinengatik:

– Idatzizko ohartarazpena.

b) Falta astunengatik:

– Idatzizko ohartarazpena.

– Enplegu eta soldatarik gabe uztea, bi eta hogeitun egun artean.

c) Falta oso astunengatik:

– Idatzizko ohartarazpena.

– Hogeita bat egunetik hirurogei egunera bitarteko enplegu- eta soldata-etetea.

– Kaleratzea.

36.6. Preskripzioa.

Falten mailaketaren arabera, honako egun kopuru hauek igaro ondoren preskribatuko dira:

Falta arinak: hamar egun.

Falta astunak: hogeitun egun.

Falta oso astunak: sei hilabete.

Enpresak faltaren berri duen egunetik aurrera hasiko da zenbatzen falta horien preskripzio-aldia, eta, edonola ere, falta egin eta handik sei hilabetera.

XI. kapitulua

37. artikulua. Lanbide-prestakuntza

Enpresa-batzordeak eta enpresaren zuzendaritzak hitzarmenaren batzorde paritarioan ados jarrita erabaki dutenez, lanbide prestakuntzako urteko plan bat aztertuko da. Prestakuntza hori, programaturako ikastaroen bidez emango da, langileak lanpostuaren berezko zereginak behar bezala egiteko prestatzeari dagokionez. Enpresak nahiz langileek beharrezkoa den ahalegina egin beharko dute, merkatuak eskatzen digun produktibitatea lortzeko ezinbestekoak diren ezagutzak berrituko eta egokituko baditugu.

38. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

Enpresaburuek eta langileek beren gain hartuko dituzte hitzarmen honetako xedapen espezifikoei zehazten dituzten laneko segurtasun- eta osasun-arloko elkarrekiko eskubide eta betebeharrak, eta unean-unean indarrean dagoen legedi orokorrak –ordezko gisa eta modu osagarrian– zehazten dituenak.

Enpresak, bere erantzukizunen esparruan, laneko arriskuen prebentzioa gauzatuko du, eta prebentzio-ekintzako planak ezartzeko behar diren neurri guztiak hartuko ditu helburu komun eta zehatz hauek lortzeko: istripuak eta egiaztaturiko lan arriskutsu, toxiko edo nekagarriek sortzen dituzten arriskuak pixkanaka murriztea edo kentzea, eta ingurumenaren nahiz lanpostuen baldintzak hobetzea. Horretarako, ahal eta behar diren zuzenketa-neurri teknikoak ezarriko dira, eta, bitartean, beharrezkotzat edo egokientzat hartzen diren norberaren babeserako jantzi eta baliabideak eman eta erabiliko dira.

Bestalde, langileak, banaka aintzat hartuta, behartuta daude laneko segurtasunari eta osasunari buruz jaso dituzten jarraibideak betetzera, baldin eta prestakuntza teoriko eta praktikoa egokia eta behar adina informazio jaso badituzte alde aurretik. Prebentzio-zerbitzuak bereziki norberaren babeserako baliabideen eta jantzien erabilerrari buruzko aholkuak emango dizkie.

Laneko segurtasun- eta osasun-batzorde bat eratuko da, eta hori parte hartzeko kide anitzeko organo paritarioa izango da. Batzorde horren eginkizuna honako hau da: arriskuak aurreikusteko gaiari dagokionez, gauzatutako jardueri buruz enpresari erregulari eta aldizka kontsultatzea. Batzorde hori osatuko dute, batetik, prebentzio-ordezkariek, eta, bestetik, enpresaburuak edo haren ordezkariak. Zenbat prebentzio-ordezkarik, hainbat ordezkari izango ditu enpresaburuak.

Segurtasun eta osasun batzordearen batzarretan, sindikatuetakorde ordezkariak eta enpresako prebentzio-arduradun teknikoak –aurreko paragrafoan azaldutako osan sartu gabeak izango baitira– parte hartuko dute, hitzarekin baina botorik gabe.

Batzorde hori hiru hilez behin bilduko da gutxienez, baita bertako ordezkariaren batek eskatzen duen guztietan ere.

Prebentzioko delegatuek indarrean dagoen Lan Arriskuen Prebentziorako 31/1995 Legean eta gaiaren inguruan indarrean dauden gainerako xedapenetan ezartzen diren bermeak izango dituzte. Enpresak baimen ordainduak emango dizkie prebentzio-delegatuei, laneko segurtasunari eta osasunari buruzko prestakuntza-ikastaroetara joateko, baldin eta honako hauek antolatzen badituzte: arlo horretan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek (31/1995 Legearen 37.2. artikulua) edo hitzarmen hau sinatu duten sindikatuetakorde zerbitzuek, betiere eskumeneko erakundeek hartarako eskumena eman dieten arloetako ikastaroak antolatzen badituzte.

Laneko segurtasun- eta osasun-batzordeak eta prebentzio-zerbitzuek honako eskumen eta erantzukizun espezifiko hauek izango dituzte, indarrean dauden legezko xedapenetan unean-unean esleitutakoak ere kontuan hartuta (batez ere 31/1995 Legearen 31. artikuluan prebentzio-zerbitzuei esleitzen zaizkienak):

a) Prebentzioko ekintzen programak eta lantokian nahitaez bete behar diren laneko segurtasunari eta osasunari buruzko arauak egiteko, abian jartzeko eta horien aplikazioa kontrolatzeko prozesuetan parte hartzea.

b) Egokitzen hartzen duen lehentasun-hurrenkera proposatzea enpresaburuari, aurreikusitako programak gauzatzeko behar diren inbertsioak onartu aurretik.

c) Materialei, instalazioei, makinei eta ekoizpen-prozesuaren gainerako alderdiei buruzko informazioa izatea, baldin eta informazio hori honako hauetarako beharrezkoa bada: dauden edo izan litezkeen arriskuak hautematea, eta arrisku horiek kentzeko edo murrizteko neurriak proposatzea.

d) Egokientzat jotzen diren baliabideen bidez, eraginpean dauden langileei informazioa ematea osasun-neurri edo arriskuen edo istripuen ikerketari buruz, betiere ekoizpenaren ohiko funtzionamendua eragozten ez bada.

e) Enpresaburuari hau jakinaraztea: langileen osasunerako begi-bistako edo egiaztatutako arriskuak dituzten lanpostuetan, babes-neurri edo zaintza-neurri bereziak jarri behar direla.

f) Medikuz-zerbitzuarekin, agintedunekin eta segurtasun-teknikariarekin lankidetzan aktiboan aritzea istripuak eta lanbide-gaixotasunak saihestea helburu duten prebentzio-neurriak ezartzeko eta neurri horien eraginkortasuna eta emaitzak kontrolatzeko lanetan.

g) Medikuzerbitzuaren eta segurtasun-teknikariaren aholkua izatea lanbide aldetik berez eta espezifikoki horiei dagozkien gai guztietan.

h) Era berean, lan-segurtasunean eta -osasunean adituak diren erakunde ofizialek eta, hala badagokio, beste erakunde aditu batzuek esku hartu dezaten eta aholku eman dezaten eskatzea –betiere alde aurretik enpresaburuarekin adostuta–, lanpostuetako arrisku-maila edo agente kutsatzaileen kontzentrazio-maila iker dezaten. Edonola ere, bi aldeek onartu egingo dituzte egindako neurketen emaitzak, eta aplikatu egingo dituzte egindako azterketa jasotzen duten txostenetan proposatzen diren agindu eta neurri zuzentzaileak. Egindako azterketaren kopia bat laneko segurtasun- eta osasun-batzordeari emango zaio.

Lanposturako egokiak diren babes-oinetako, -arropa edo -jantzi egokiak emango dizkie enpresak langile guztiei. Laneko Agintaritzak eskudunak ebatziko ditu arlo horren inguruan sor daitezkeen gorabeherak.

Enpresak, hitzarmen honen 36. artikuluan zehaztuta dagoenari jarraituz, urtean behin bertako langile guztiei azterketa bat egingo diete, lanaldiaren barruan.

Langile bakoitzak, modu indibidualean, egiten dizkioten mediku-azterketen emaitzen berri jasotzeko eskubidea izango du.

Prebentzio-ordezkariek hilean 4 orduko kreditu osagarria balia dezakete, baina prebentzioarekin lotutako zereginak egite aldera enpresan bertan egiten diren ekintzetarako soilik.

Era berean, prebentzio-ordezkariek beharrezkoak diren baimen ordainduak izango dituzte laneko segurtasunari eta osasunari buruzko prestakuntza-ikastaroetara joateko, baldin eta arlo horretan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek edo sindikatu etako zerbitzuek antolatu badituzte, betiere eskumeneko erakundeek hartarako eskumena eman dieten arlo etako ikastaroak antolatzen badituzte.

39. artikulua. Osasuna zaintzea

Enpresaren zerbitzuan dauden langileen osasuna zainduko duela bermatuko du enpresak. Horretarako, enpresan lanean hasi aurretik osasun-azterketa egingo die, eta urtean behin gutxienez osasun-azterketak egingo dizkie, aldian-aldian, lanorduetan.

Bi kasuetan, osasun-azterketa lanpostuari dagokiona izango da, Prebentzio Zerbitzuen Araudia onartzen duen 39/1997 Erre Dekretuko 37.3b) eta 3) artikuluetan zehaztutakoaren arabera.

Urteroko osasun-azterketa doakoa izango da langileentzat eta langileak onartzen duenean bakarrik egin ahal izango da. Horren salbuespena izango dira honako egoera hauek, baldin eta langileen ordezkariak txosten bat aurkezten baldin badute alde aurretik: azterketak egin behar baldin badira lan-baldintzek osasunean eragin ditzaketen ondorioak ebaluatzeko eta ikusteko ea langilearen osasun-egoera arriskugarria ote den langilearentzat berarentzat edo gainerako langileentzat.

40. artikulua. Laneko arropa

Enpresak bere langile guztien eskura jarriko ditu zereginak gauzatzeko behar dituzten laneko jantzi eta oinetakoak, euren lanpostuaren arabera. Jantzien kalitatea laneko segurtasun- eta osasun-batzordearekin batera baloratuko da eta harekin ados jarrita erabakiko da. Gutxienez jantzi oso bat edo lanerako arroparen eta oinetakoen sorta oso bat entregatuko da urtero.

XII. kapitulua

41. artikulua. Lanpostuen balorazioa

Enpresak lanbide-taldean ebaluazioa egin du, horretarako espezializatutako enpresa bat baliatuta. Ebaluazio hori egiteko erabili diren irizpideen ondorioz, soldata-taulak aldatu egin dira, eta lanbide-taldean arabera maila egokitu dira.

Soldata-taula berrietan 2021erako gutxienerako soldata bat ezarri da honako talde hauei aplikatzeko: C mailako 7. taldeari, 19.000,00 euroko urteko soldata gordina fabrikako eta biltegiko langileen kasuan, eta D mailako 7. taldeari, 18.300,00 euroko urteko soldata gordina bulegoko langileen kasuan.

Soldata-maila hori aplikatuko da hitzarmen kolektibo hau sinatzen denean, enpresak aldi baterako laneko enpresen bidez egiten dituen kontratazioetarako edo enpresak berak egindako lan-kontratazioetarako.

Gutxienerako soldata ez zaie aplikatuko praktikaldiko kontratua duten langileei. Hitzarmen kolektibo honetan praktikaldiko 6 kontraturen muga ezartzen da urte honetarako.

42. artikulua. Behin-behineko kontratuak mugagabe bihurtzea

2021. urterako, enpresak gutxienez 4 kontratu mugagabe egiteko konpromisoa hartzen du, honako irizpide hauek kontuan hartuta:

- Aldi baterako kontratuak denbora jakin batean metatzea.
- Metatutako esperientzia.
- Jarrera, balio-aniztasuna eta ikasteko gaitasuna.

XIII. kapitulua

43. artikulua. Hitzarmenaren aplikazioaren jarraipena egiteko batzorde paritarioa

Batzorde paritario bat eratuko da. Batzorde paritario horretako kideak Kider Store Solutions, SLko langileen batzordeko 4 ordezkari eta enpresaren aldetik beste 4 ordezkari osatuko dute.

Batzorde paritarioaren bileretara langileen batzordean ordezkariak daukaten sindikatueta aholkulariak joan ahal izango dira.

Batzorde paritarioak honako zeregin hauek izango ditu:

- 1) Hitzarmen kolektibo hau interpretatzea.
- 2) Itundutakoa betetzen ote den zaintzea, gai honi buruz erakunde edo agintaritzaren eskudunei dagozkien eskumenak alde batera utzi gabe.
- 3) Alderdi bitartekari izateko eskatzen diotenean gatazkak ebaztea eta hitzarmen honetako arauak interpretatzea.

Eginkizun horiek ez diete kalterik, trabarik edo eragozpenik jarriko administrazioko eta juridikozko agintaritzari dagozkien eginkizunei, indarrean dagoen legerian ezarritakoaren arabera.

Hitzarmen honen interpretazio eta aplikazioaren inguruan sortzen diren zalantzak, desadostasunak eta auziak konpontzeko, bi aldeek hitzartu dute hitzarmenaren batzorde paritariora jotzea baliagarri izan daitekeen beste edozein bideren aurretik eta hori uko egin ezinezko ezein eskubide baliatzeko eragozpena izan gabe.

44. artikulua. Hitzarmen kolektiboa interpretatzea

Hitzarmen kolektibo honetan negoziatutako puntuak interpretatzean desadostasunik sortuz gero, enpresak eta langileen batzordeak erabakitzen dute 2000ko otsailaren 16ko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurara (PRECO) joko dutela (EHAA, apirilaren 4koa).

45. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzea

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresak ezingo du bere aldetik erabaki hitzarmenaren ezarritako klausulak ez aplikatzea; horretarako, enpresa-batzordearekin ados jarri behar du.

Desadostasunak irauten badu, enpresak arbitrajea eskatu ahalko du, soil-soilik bi aldeak ados jartzen badira.

Negoiazio batzordea bildu da, eta batzordeko partaideek, hots, alde batetik "Kider Store Solutions" enpresako ordezkariak eta bestetik batzordeko ordezkariak, enpresa-hitzarmen hau egin dute.

Amurrión (Araba), 2021eko ekainaren 1ean

I. eranskina - Lan ordutegiak

Fabrikako orduak

Lanaldi zatitua:

– 8:00 - 13:00.

– 14:00 - 17:00.

Hiru txandatan banatutako lanaldia:

– 6:00 - 14:00.

– 14:00 - 22:00.

– 22:00 - 6:00.

Pintura:

Linea batean edo bietan hiru txandatan egonez gero (zintzilikatzea – eraistea):

– 6:00 - 14:00.

– 14:00 - 22:00.

– 22:00 - 6:00.

Linea bakoitzean hiru txandatan egon ezean:

GEINSA / INTRAPIN

(Zintzilikatzea – Pintoreak – Koordinatzailea):

– 6:00 - 14:00.

– 14:00 - 22:00.

– 22:00 - 6:00.

(Eraistea – Albaranak):

– 6:30 - 14:30.

– 14:30 - 22:30.

– 22:30 - 6:30.

*Astelehen bakoitzean edo jaiegun baten osteko egun bakoitzean, bi pintorek 40 minutu lehenago joan beharko dute lanera, labeak pizteko. Fabrika irekitzeaz arduratzen den langileak bere borondatez irekiko du. Lan horrek eguneko lanaldia luzatzea badakar, hitzarmen kolektiboak ezarritako denbora hartu edo ordainduko da.

Gaueko txandarik egon ezean, lan hori egunero egingo da, instalazioak abian jarri ahal izateko.

Biltegiko orduak

Lanaldi zatitua:

— 8:30 - 13:30.

— 15:00 - 18:00.

Hiru txandatan banatutako lanaldia:

— 6:00 - 14:00.

— 14:00 - 22:00.

— 22:00 - 6:00.

Bulegoko orduak

Lanaldi zatitua:

1. aukera:

— 8:30 - 13:30.

— 15:00 - 18:00.

2. aukera:

— 9:00 - 13:30.

— 15:00 - 18:30.

Fabrikako eta biltegiko soldata-etaulak

2021eko soldatak					
Lanbide-taldeak	Mailak	Urteko soldata gordina	Oinarrizko soldata	Aparteko ordainketak	Bosturtekoa antzintasuna
3. taldea	A maila	39.865,28 €	34.170,24 €	5.695,04 €	1.708,51 €
	B maila	37.440,00 €	32.091,43 €	5.348,57 €	1.604,57 €
	C maila	34.295,04 €	29.395,75 €	4.899,29 €	1.469,79 €
	D maila	32.067,36 €	27.486,31 €	4.581,05 €	1.374,32 €
4. taldea	A maila	29.838,64 €	25.575,98 €	4.262,66 €	1.278,80 €
	B maila	28.724,80 €	24.621,26 €	4.103,54 €	1.231,06 €
	C maila	27.610,96 €	23.666,54 €	3.944,42 €	1.183,33 €
	D maila	26.936,00 €	23.088,00 €	3.848,00 €	1.154,40 €
5. taldea	A maila	25.382,24 €	21.756,21 €	3.626,03 €	1.087,81 €
	B maila	24.752,00 €	21.216,00 €	3.536,00 €	1.060,80 €
	C maila	24.268,40 €	20.801,49 €	3.466,91 €	1.040,07 €
	D maila	23.712,00 €	20.324,57 €	3.387,43 €	1.016,23 €
6. taldea	A maila	23.154,56 €	19.846,77 €	3.307,79 €	992,34 €
	B maila	22.360,00 €	19.165,71 €	3.194,29 €	958,29 €
	C maila	22.040,72 €	18.892,05 €	3.148,67 €	944,60 €
	D maila	20.800,00 €	17.828,57 €	2.971,43 €	891,43 €
7. taldea	A maila	19.968,00 €	17.115,43 €	2.852,57 €	855,77 €
	B maila	19.656,00 €	16.848,00 €	2.808,00 €	842,40 €
	C maila	19.000,00 €	16.285,71 €	2.714,29 €	814,29 €
	D maila	18.300,00 €	15.685,71 €	2.614,29 €	784,29 €

Gaueko lanaren plusa	12 € eguneko
Laneratze-plusa	24,42 € hileko

2022ko soldata		2021eko KPIaren berrikuspenari lotuta, hitzarmenaren arabera			
Lanbide-taldea	Mailak	Urteko soldata gordina	Oinarrizko soldata	Aparteko ordainketak	Bosturtekoa antzinatasuna
3. taldea	A maila	41.260,56 €	35.366,20 €	5.894,37 €	1.768,31 €
	B maila	38.750,40 €	33.214,63 €	5.535,77 €	1.660,73 €
	C maila	35.495,37 €	30.424,60 €	5.070,77 €	1.521,23 €
	D maila	33.189,72 €	28.448,33 €	4.741,39 €	1.422,42 €
4. taldea	A maila	30.882,99 €	26.471,14 €	4.411,86 €	1.323,56 €
	B maila	29.730,17 €	25.483,00 €	4.247,17 €	1.274,15 €
	C maila	28.577,34 €	24.494,87 €	4.082,48 €	1.224,74 €
	D maila	27.878,76 €	23.896,08 €	3.982,68 €	1.194,80 €
5. taldea	A maila	26.270,62 €	22.517,67 €	3.752,95 €	1.125,88 €
	B maila	25.618,32 €	21.958,56 €	3.659,76 €	1.097,93 €
	C maila	25.117,79 €	21.529,54 €	3.588,26 €	1.076,48 €
	D maila	24.541,92 €	21.035,93 €	3.505,99 €	1.051,80 €
6. taldea	A maila	23.964,97 €	20.541,40 €	3.423,57 €	1.027,07 €
	B maila	23.142,60 €	19.836,51 €	3.306,09 €	991,83 €
	C maila	22.812,15 €	19.553,27 €	3.258,88 €	977,66 €
	D maila	21.528,00 €	18.452,57 €	3.075,43 €	922,63 €
7. taldea	A maila	20.666,88 €	17.714,47 €	2.952,41 €	885,72 €
	B maila	20.343,96 €	17.437,68 €	2.906,28 €	871,88 €
	C maila	19.380,00 €	16.611,43 €	2.768,57 €	830,57 €
	D maila	18.666,00 €	15.999,43 €	2.666,57 €	799,97 €

Gaueko lanaren plusa	12,42 € eguneko
Laneratze-plusa	24,42 € hileko

2021-2022ko KPlaren berrikuspenari lotuta, hitzarmenaren arabera					
2023ko soldatak					
Lanbide-taldea	Mailak	Urteko soldata gordina	Oinarrizko soldata	Aparteko ordainketak	Bosturtekoa antzintasuna
3. taldea	A maila	42.704,68 €	36.604,02 €	6.100,67 €	1.830,20 €
	B maila	40.106,66 €	34.377,14 €	5.729,52 €	1.718,86 €
	C maila	36.737,70 €	31.489,46 €	5.248,24 €	1.574,47 €
	D maila	34.351,36 €	29.444,02 €	4.907,34 €	1.472,20 €
4. taldea	A maila	31.963,90 €	27.397,63 €	4.566,27 €	1.369,88 €
	B maila	30.770,72 €	26.374,91 €	4.395,82 €	1.318,75 €
	C maila	29.577,55 €	25.352,19 €	4.225,36 €	1.267,61 €
	D maila	28.854,52 €	24.732,44 €	4.122,07 €	1.236,62 €
5. taldea	A maila	27.190,09 €	23.305,79 €	3.884,30 €	1.165,29 €
	B maila	26.514,96 €	22.727,11 €	3.787,85 €	1.136,36 €
	C maila	25.996,92 €	22.283,07 €	3.713,85 €	1.114,15 €
	D maila	25.400,89 €	21.772,19 €	3.628,70 €	1.088,61 €
6. taldea	A maila	24.803,74 €	21.260,35 €	3.543,39 €	1.063,02 €
	B maila	23.952,59 €	20.530,79 €	3.421,80 €	1.026,54 €
	C maila	23.610,57 €	20.237,63 €	3.372,94 €	1.011,88 €
	D maila	22.281,48 €	19.098,41 €	3.183,07 €	954,92 €
7. taldea	A maila	21.390,22 €	18.334,47 €	3.055,75 €	916,72 €
	B maila	21.056,00 €	18.048,00 €	3.008,00 €	902,40 €
	C maila	19.767,60 €	16.943,66 €	2.823,94 €	847,18 €
	D maila	19.039,32 €	16.319,42 €	2.719,90 €	815,97 €

Gaueko lanaren plusa	12,85 € eguneko
Laneratze-plusa	24,42 € hileko

Bulegoko soldata-etaulak

2021eko soldatak					
Lanbide-taldea	Mailak	Urteko soldata gordina	Oinarrizko soldata	Aparteko ordainketak	Bosturtekoa antzinatasuna
3. taldea	A maila	41.600,00 €	35.657,14 €	5.942,86 €	1.782,86 €
	B maila	39.865,28 €	34.170,24 €	5.695,04 €	1.708,51 €
	C maila	37.440,00 €	32.091,43 €	5.348,57 €	1.604,57 €
	D maila	34.295,04 €	29.395,75 €	4.899,29 €	1.469,79 €
	E maila	32.067,36 €	27.486,31 €	4.581,05 €	1.374,32 €
4. taldea	A maila	30.396,08 €	26.053,78 €	4.342,30 €	1.302,69 €
	B maila	29.838,64 €	25.575,98 €	4.262,66 €	1.278,80 €
	C maila	28.724,80 €	24.621,26 €	4.103,54 €	1.231,06 €
	D maila	27.610,96 €	23.666,54 €	3.944,42 €	1.183,33 €
	E maila	26.936,00 €	23.088,00 €	3.848,00 €	1.154,40 €
5. taldea	A maila	25.605,84 €	21.947,86 €	3.657,98 €	1.097,39 €
	B maila	25.382,24 €	21.756,21 €	3.626,03 €	1.087,81 €
	C maila	24.752,00 €	21.216,00 €	3.536,00 €	1.060,80 €
	D maila	24.268,40 €	20.801,49 €	3.466,91 €	1.040,07 €
	E maila	23.712,00 €	20.324,57 €	3.387,43 €	1.016,23 €
6. taldea	A maila	23.154,56 €	19.846,77 €	3.307,79 €	992,34 €
	B maila	22.360,00 €	19.165,71 €	3.194,29 €	958,29 €
	C maila	22.040,72 €	18.892,05 €	3.148,67 €	944,60 €
	D maila	20.800,00 €	17.828,57 €	2.971,43 €	891,43 €
7. taldea	A maila	19.968,00 €	17.115,43 €	2.852,57 €	855,77 €
	B maila	19.656,00 €	16.848,00 €	2.808,00 €	842,40 €
	C maila	19.000,00 €	16.285,71 €	2.714,29 €	814,29 €
	D maila	18.300,00 €	15.685,71 €	2.614,29 €	784,29 €

Laneratze-plusa	24,42 € hileko
-----------------	-------------------

2022ko soldatak		2021eko KPIaren berrikuspenari lotuta, hitzarmenaren arabera			
Lanbide-taldea	Mailak	Urteko soldata gordina	Oinarritzko soldata	Aparteko ordainketak	Bosturtekoa antzinatasuna
3. taldea	A maila	43.056,00 €	36.905,14 €	6.150,86 €	1.845,26 €
	B maila	41.260,56 €	35.366,20 €	5.894,37 €	1.768,31 €
	C maila	38.750,40 €	33.214,63 €	5.535,77 €	1.660,73 €
	D maila	35.495,37 €	30.424,60 €	5.070,77 €	1.521,23 €
	E maila	33.189,72 €	28.448,33 €	4.741,39 €	1.422,42 €
4. taldea	A maila	31.459,94 €	26.965,67 €	4.494,28 €	1.348,28 €
	B maila	30.882,99 €	26.471,14 €	4.411,86 €	1.323,56 €
	C maila	29.730,17 €	25.483,00 €	4.247,17 €	1.274,15 €
	D maila	28.577,34 €	24.494,87 €	4.082,48 €	1.224,74 €
	E maila	27.878,76 €	23.896,08 €	3.982,68 €	1.194,80 €
5. taldea	A maila	26.502,04 €	22.716,04 €	3.786,01 €	1.135,80 €
	B maila	26.270,62 €	22.517,67 €	3.752,95 €	1.125,88 €
	C maila	25.618,32 €	21.958,56 €	3.659,76 €	1.097,93 €
	D maila	25.117,79 €	21.529,54 €	3.588,26 €	1.076,48 €
	E maila	24.541,92 €	21.035,93 €	3.505,99 €	1.051,80 €
6. taldea	A maila	23.964,97 €	20.541,40 €	3.423,57 €	1.027,07 €
	B maila	23.142,60 €	19.836,51 €	3.306,09 €	991,83 €
	C maila	22.812,15 €	19.553,27 €	3.258,88 €	977,66 €
	D maila	21.528,00 €	18.452,57 €	3.075,43 €	922,63 €
7. taldea	A maila	20.666,88 €	17.714,47 €	2.952,41 €	885,72 €
	B maila	20.343,96 €	17.437,68 €	2.906,28 €	871,88 €
	C maila	19.380,00 €	16.611,43 €	2.768,57 €	830,57 €
	D maila	18.666,00 €	15.999,43 €	2.666,57 €	799,97 €

Laneratze-plusa	24,42 € hileko
-----------------	-------------------

2023ko soldatak		2021-2022ko KPlaren berrikuspenari lotuta, hitzarmenaren arabera			
Lanbide-taldeak	Mailak	Urteko soldata gordina	Oinarrizko soldata	Aparteko ordainketak	Bosturtekoa antzintasuna
3. taldea	A maila	44.562,96 €	38.196,82 €	6.366,14 €	1.909,84 €
	B maila	42.704,68 €	36.604,02 €	6.100,67 €	1.830,20 €
	C maila	40.106,66 €	34.377,14 €	5.729,52 €	1.718,86 €
	D maila	36.737,70 €	31.489,46 €	5.248,24 €	1.574,47 €
	E maila	34.351,36 €	29.444,02 €	4.907,34 €	1.472,20 €
4. taldea	A maila	32.561,04 €	27.909,46 €	4.651,58 €	1.395,47 €
	B maila	31.963,90 €	27.397,63 €	4.566,27 €	1.369,88 €
	C maila	30.770,72 €	26.374,91 €	4.395,82 €	1.318,75 €
	D maila	29.577,55 €	25.352,19 €	4.225,36 €	1.267,61 €
	E maila	28.854,52 €	24.732,44 €	4.122,07 €	1.236,62 €
5. taldea	A maila	27.429,62 €	23.511,10 €	3.918,52 €	1.175,55 €
	B maila	27.190,09 €	23.305,79 €	3.884,30 €	1.165,29 €
	C maila	26.514,96 €	22.727,11 €	3.787,85 €	1.136,36 €
	D maila	25.996,92 €	22.283,07 €	3.713,85 €	1.114,15 €
	E maila	25.400,89 €	21.772,19 €	3.628,70 €	1.088,61 €
6. taldea	A maila	24.803,74 €	21.260,35 €	3.543,39 €	1.063,02 €
	B maila	23.952,59 €	20.530,79 €	3.421,80 €	1.026,54 €
	C maila	23.610,57 €	20.237,63 €	3.372,94 €	1.011,88 €
	D maila	22.281,48 €	19.098,41 €	3.183,07 €	954,92 €
7. taldea	A maila	21.390,22 €	18.334,47 €	3.055,75 €	916,72 €
	B maila	21.056,00 €	18.048,00 €	3.008,00 €	902,40 €
	C maila	19.767,60 €	16.943,66 €	2.823,94 €	847,18 €
	D maila	19.039,32 €	16.319,42 €	2.719,90 €	815,97 €

Laneratze-plusa	24,42 € hileko
-----------------	----------------