

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Pferd Abrasivos, SL enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkararena. Honen bidez ebazten da 2020-2021-2022-2023-2024-2025 Pferd Abrasivos, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01002612011999.

AURREKARIAK

2021eko urriaren 27an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkarik sozialak, 2021eko urriaren 18an 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 etorritu 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 erregistroko Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2021eko azaroaren 10a

Arabako lurralde ordezkarria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Araian, 2021eko urriaren 18an, Pferd Abrasivos SL enpresaren instalazioetan, enpresa horretako lan-hitzarmena negoziatuko duten batzordeko kideak elkartu dira (enpresako eta langileen ordezkariak).

Ordezkariek hitzarmena egiteko legezko gaitasuna dute, indarrean dagoen hitzarmen kolektiboari buruzko araudian ezarritakoaren arabera.

Bi aldeek hitzarmen kolektibo hau izenpetzea adostu dute:

Pferd Abrasivos SL enpresarako hitzarmen kolektiboa (Araiakoa da enpresa)

I. kapitulua

Baldintza orokorrak

1. artikulua. Aplikazio-eremua

Hitzarmen kolektibo honetan bildutako arauak Pferd Abrasivos SL enpresak Araian duen lantokian garatzen dituen lan-jarduerei buruzkoak dira.

2. artikulua. Langileak

Hitzarmen kolektibo honek langile guztiak osoa hartuko ditu eraginpean, soldata-tauletan azaltzen ez diren lanpostuak betetzen dituztenak izan ezik, hau da, zuzendaritza-karguak, departamentuetako buruak eta erdi-mailako agintariak.

3. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen kolektibo hau 2020ko irailaren 1ean jarriko da indarrean, eta lau urteko iraupena izango du, hau da, 2025eko abuztuaren 31ra arte.

Hitzartutako amaiera helduta, hau da, 2025eko abuztuaren 31, berez denuntziatuko da hitzarmen kolektiboa, eta egun horretatik aurrera hasi ahalko da hitzarmen berria lortzeko negoziatzen.

Hala ere, hitzarmen honetako klausulak aplikatuko dira hura ordeztzen duen beste hitzarmen bat egon arte.

4. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Hitzarmen honetan hitzartutako baldintzek osotasun bat eratzen dute, eta zatiezinak dira; praktikoki aplikatzeko urte osoa hartuko da kontuan, eta, beraz, ezingo dira arau bat edo batzuk bakarrik aplikatu eta besteak ez.

5. artikulua. Irenstea eta konpentsatzea

Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomikoek aurretik enpresan eta sektorean zeudenak irentsiko eta konpentsatuko dituzte indarrean sartzen direnetik, izena, izaera edo jatorria edozein izanda ere.

Era berean, etorkizuneko beste edozein lege-xedapen hitzarmen honen baldintzek irentsi dituztela ulertuko da, baldin eta ordainsarien kontzeptu guztiak edo batzuk aldatzen badituzte; berriz, urte osoa kontuan hartuta orokorrean ordainsarien maila guztia gainditzen dutenek baino ez dute eragin praktikoa izango.

6. artikulua. Ordaintzeko modua

Enpresak bankuen edo aurrezki kutxen bidezko transferentzia bidez ordainduko dizkie soldadak langileei, modu honetan:

- Produktibitate-prima duten langileei dagokien soldataren ehuneko 90 inguru ordainduko zaie, hilabete bakoitzaren 30ean, eta sortutako gainerako hartzeak, hurrengo hileko 10ean.
- Gainerako langileei eta hileko soldata finkoa duten langileei hilabete bakoitzaren 30ean ordainduko zaie soldata osoa.

7. artikulua. Itundutako errendimenduak

Hitzarmen honetan ezarritako lansariak hitzarmen honen eraginpeko langileek betetako errendimendu normal eta egokiei dagozkie. Errendimendu normal eta egokitzat hartuko da antzeko lana egiten duten langile-talde bakoitzak betetako batez besteko errendimendua, hitzarmen hau sinatu aurreko 12 hilabeteetako.

8. artikulua. Langilearen aurreabisua

Lan-kontratua haien borondatez utzi nahi duten langileek nahitaez jakinarazi beharko diote enpresari zer asmo duten, epe hauek betez:

- Tituludun teknikariek, bi hilabete.
- Teknikari eta administrari titulugabeek, hilabete bat.
- Kualifikaziorik gabeko langileek, hamabost egun.

Aldez aurretik jakinarazteko betebeharra bete ezean, enpresak langilearen kitapenetik kopuru bat kentzeko eskubidea izango du, zehazkiago, aurre-abisuko atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneroko soldataren zenbatekoaren baliokidea den kopurua.

9. artikulua. Ordezko arauak

Hitzarmen honetan aurreikusi gabeko guztirako, eta betiere haren edukia ezeztatzen ez badu, Langileen Estatutuan eta orokorrean aplika daitezkeen gainerako legezko xedapenetan xedaturikoa hartuko da kontuan.

II. kapitulua

Lan-baldintzak

10. artikulua. Lanaldia

Lan-egutegia enpresak ezarriko du ekitaldi bakoitzean, eta benetako lan-ordu hauek izango ditu urtean, hitzarmena indarrean dagoen aldian.

- 1.719 ordu urtean, lanaldi zatituan ari direnentzat.
- 1.707 ordu urtean, txandetan lan egiten dutenentzat.

Justifikatu gabeko lanera ez etortzeak edo berandu etortzeak deskontatu egingo dira lanean egon gabeko benetako denbora urteko minutu-prezioko, mailaren arabera; denbora hori errekuaratzeko aukera ere izango da, enpresak zer erabakitzen duen; dena den, lan-hutsegitez joko da.

Antolaketa-, ekoizpen- edo merkatu-arrazoiak tarteko, betiere legeak ezarritako aldez aurreko ohartarazpena eginda langileen ordezkarietara eta neurriak eragingo dien langileei, enpresak langile guztien ordutegia alda dezake, fabrikazio-prozesuaren funtzionamendua optimizatzeko.

Mantentze-lanak egiten dituzten langileei, aurreko paragrafoan azaldutako arrazoiak tarteko, zuzendaritzak 30 minutu atzera diezaieke sartze-ordua nahiz irteera-ordua.

Urteko egutegiaren barruan, langileko, gehienez ere, 50 ordu balia ditzake enpresak urtean, langileak zuzendaritzak esaten dionean lan egiteko, larrialdiak artatu edo puntako ekoizpen-aldiei edo entrega-epetara erantzuteko, baldin eta hori ez betetzeak eskaera edo bezeroa galtzea eragin badezake; enpresak 5 egun lehenago abisatuko die, idatziz, bai neurriak eragingo dien langileei bai sindikatuen ordezkarietara zer egitera doan, aldaketa hori zergatik agindu duen arrazoituz.

11. artikulua. Oporrak

Lan-hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden langileek 30 egun naturaleko oporraldia izango dute urtean; epe hauetan izango dituzte:

- Astelehenetik hasita, ekainaren bigarren hamabostalditik irailaren lehenengo hamabostaldira arte, 28 egun natural gehienez ere.

- Falta diren beste 2 egunak, urteko egutegiaren arabera.

Langile hauek aurrekotik salbuetsita geratzen dira: zaintza-, kontserbazio-, konponketa-, mantentze-, antolaketa-, zerbitzu-, merkataritza eta bidalketa-lanak egiten dituztenak. Langile horiek enpresarekin hitzartuko dute oporrak noiz hartu.

12. artikulua. Aparteko orduak

Printzipio nagusia da aparteko ordurik ez egitea, salbu eta ezinbesteko arrazoiengatik, puntako ekoizpen-aldiengatik, ezusteko gabeziengatik, txanda-aldaketengatik edo mantentze-lanengatik egin behar badira.

Aparteko orduak egiten badira, ordu arruntaren prezioaren gaineko ehuneko 30eko gainordainarekin ordainduko dira.

Egindako aparteko orduen truke, langileak atsedeen-denbora hartu ahalko du, hala erabakitzen badu, eta ez du aurreko paragrafoan aipatutako gainordainketarik izango. Atsedeen-denbora noiz hartu zuzendaritzarekin adostu beharko du.

13. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Lan-hitzarmen honen eraginpean dauden langileek, nahikoa denboraz abisatu eta ondoren justifikatzen badute, Langileen Estatutuaren 373. artikuluan adierazitako ordaindutako baimenak izateko eskubidea izango dute, hobekuntza hauekin:

1. Ezkontzagatik: 17 egun natural.
2. Urritu psikiko edo fisikoak diren seme-alabak probintziatik kanpoko medikukontsultetara eramateagatik: 2 egun natural.
3. Ezkontidearen, seme-alaben edo gurasoen gaixotasun larriengatik: 4 egun natural, eta horietatik 2 lanegunak izango dira.

Baimen-epaia 2 egunera bitarte luza daiteke, baldin eta egin beharreko desplazamendua 125 km baino gehiago bada, fabrika dagoen lekutik kontaktzen hasita, arrazoi hauengatik guztiengatik: gaixotasun larriengatik, ospitaleratzeagatik, Langileen Estatutuaren 373. artikuluan aurreikusitako etxeako atsedena eskatzen duen ospitaleratu beharrik gabeko kirurgiagatik edo odolkidetasunezko edo ezkontzazko bigarren mailarainoko senideren baten heriotzagatik.

Gaixotasun larritzat joko da, baimenak ondorioa izan dezan, dagokion medikuak horrela egiaztatzen duen oro. Ziurtagiri hori ez badago, enpresako mutuaren mediku-zerbitzuak egiaztatuko du ospitaleratutako ahaidearen gaixotasuna larria den.

Gizarte Segurantzako mediku espezialistaren kontsultara joan behar izanez gero, urte bakoitzean zortzi ordu ordainduko dira, betiere arian den urteko irailaren eta abuztuaren artean joaten bada dena delako medikuarenera.

Langileen ordaindu gabeko baimen pertsonalei edo norberaren gauzetakoei dagokienez, kasu zehatz bakoitza aztertuko du enpresa-zuzendaritzak, eta horren arabera erabaki.

Artikulu honetan ezarritako baimenak eduki ahal izango dira legezko ezkontza-loturarik izan ez arren, dagokion erakunde ofizialak emandako bizikidetzaz-ziurtagiria aurkezten bada.

14. artikulua. Hutsegiteak

Beira eta Zeramikari buruzko Estatuko hitzarmenean indarrean dauden hutsegite eta zehapenak aplikatuko dira.

15. artikulua. Aldi baterako ezintasunarengatik prestazioa

Gaixotasun arruntak (haurdunaldia salbu) eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuan, hitzarmen honetan itundutako eta dagokion soldata-taulan azaltzen den soldataren ehuneko 100 bermatuko dio enpresak langileari, 1. egunetik 3. egunera, betiere gertakaria jazo aurreko 12

hilabeteetan gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasun egoeran 31 ordu (4 lane-gun) baino gutxiago egon bada. Horrez gain, hitzarmenean hitzartutako soldataren ehuneko 90 bermatukow du enpresak (oinarrizko soldata gehi prima), bajaren 15. egunetik 180.era bitartean, betiere gertakariaren aurreko 12 hilabeteetan langileak 40 absentismo-ordu baino gutxiago izan baditu (edo horren baliokidea, lanaldi murriztua duten langileen kasuan). Osagarri hori aplikatzeko orduan ez dira absentismo-ordutzat hartuko, istripuagatik edo lanbide-gaixotasunagatik izan diren ordu ez produktiboak, ordaindutako baimenak eta ordu sindikalak.

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iragankorraren kasuan, hitzarmen honetan itundutako soldataren ehuneko 100 bermatuko du enpresak, baja-egunetik zenbatzen hasita 180. baja-egunera arte.

Artikulu honetan xedatzen ez den kasuetarako, une bakoitzean indarrean dagoen Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrak xedatzen duena hartuko da aintzat.

2021eko irailetik aurrera bertaratze-prima bat aplikatuko da. Prima hilero ordainduko da, hamabi hilekotan gehienez, eta banakakoa izango da, langile bakoitzak hilero metatzen duen absentismoaren arabera. Prima hori aplikatzeko orduan ez dira ordu ez-emankortzat hartuko istripuagatik edo lanbide-gaixotasunagatik izan diren orduak eta ordu sindikalak. Horrez gain, 2021eko irailaren 1etik 2022ko abuztuaren 31ra bitarteko epean gaixotasun-bajengatik eta ordaindutako baimenengatik izandako absentismo osoa ehuneko 7 baino gutxiago bada, 2022ko irailaren 1etik aurrera ordaindutako baimenei dagozkien orduak ere ez dira ordu ez-emankortzat joko, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean.

Prima hori taula honetan ezarritako moduan ordainduko da; lanaldi murriztua duten langileek duten murrizketaren arabera prima jasoko dute:

ORDU EZ-EMANKORREN EHUNEKOA	PRIMA (EUROTAN) HILEKO
ehuneko 0	34,24
ehuneko 0-ehuneko 2,5	23,28
ehuneko 2,5-ehuneko 5	13,69
ehuneko 5 baino gehiago	0

16. artikulua. Balioaniztasuna

Hitzarmen honek hartzen dituen langileek enpresako kategoria guztiak barnean hartzen dituen talde profesional unitarioa osatzen dute.

Lanbide-talde unitario horren barruan, enpresako langile guztien mugigarritasun funtzionala ezartzea erabaki da, giza baliabideen ahalik eta egokitzapen handiena lortzeko; betiere hori egiteko produkzio-, funtzio- edo antolamendu-arrazoi justifikatuak badaude, eta aldeztu aurretik interesatuari eta langileen ordezkariari jakinarazita.

17. artikulua. Lana antolatzea

Zuzendaritzari soilik dagokio enpresako atal eta sail guztietako lana antolatzea, eta une bakoitzean indarrean dauden lege-xedapenen arabera arautuko du lana.

III. kapitulua

Araubide ekonomikoa

18. artikulua. Soldatak aplikatzea

- Hitzarmen honen eraginpeko langileei beheko soldatak aplikatuko zaizkie, hitzarmena indarrean dagoen bitartean (2020ko irailetik 2025eko abuztura bitartean).

• 300 euro ez-finkagarri, 2021eko iraileko nominan ordainketa bakarrean ordainduko direnak hitzarmena sinatzean.

2020ko irailetik 2021eko abuztura: aurreko urteko taulak.

2021eko irailetik 2022ko abuztura: 200 euro finkagarri + ehuneko 1,25.

2022ko irailetik 2023ko abuztura: ehuneko 1,25.

2023ko irailetik 2024ko abuztura: ehuneko 1,25.

2024ko irailetik 2025eko abuztura: 100 euro finkagarri + ehuneko 1,25.

19. artikulua. Ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak

Hitzarmen honetako ordainsariak eta kalte-ordainak honako hauek dira:

- Oinarrizko soldata.
- Produkzio-prima.
- Aparteko pagak.
- Gaueko plusa.
- Laneratze-prima.

20. artikulua. Oinarrizko soldata

Urteko soldata gordina, 2021eko irailaren 1etik 2022ko abuztuaren 31 bitarterako eta hitzarmen honen aplikazio-eremuan barne hartutako lanbide-maila bakoitzareko, hitzarmen honi erantsiriko soldata-taulan azaltzen dena da:

MAILA	KATEGORIA	2021EKO IRAILAREN SOLDATA
0	Peoia	20.350 euro
1	Peoi espezialista	22.326 euro
1P	Peoi espezialista + prima	20.350 euro
2	3. mailako ofiziala	29.946 euro
2	Teknikariak	29.946 euro
2P	3. mailako ofiziala + prima	25.387 euro
3	2. mailako ofiziala	32.294 euro
3P	2. mailako ofiziala + prima	27.371 euro
4	1. mailako ofiziala	34.643 euro
4P	1. mailako ofiziala + prima	29.354 euro
5	Arduradunak	39.828 euro

Ondorengo urteetarako:

2022ko irailetik 2023ko abuztura: ehuneko 1,25, 2021-2022 aldian aplikatu beharreko tauletako zenbatekoei.

2023ko irailetik 2024ko abuztura: ehuneko 1,25, 2022-2023 aldian aplikatu beharreko tauletako zenbatekoei.

2024ko irailetik 2025eko abuztura: 100 euro finkagarri + ehuneko 1,25, 2023-2024 aldian aplikatu beharreko tauletako zenbatekoei.

21. artikulua. Produkzio-prima

Osagarri hori soldata-taulan "+ prima" duten mailetarako sortuko da, enpresan egiten duten jarduera-ordu bakoitzeko, eta dagokion aldian lortutako ekoizpen-ratioen arabera. Ekoizpen-ratioak enpresak ezarriko ditu.

22. artikulua. Aparteko ordainsariak

Urte bakoitzeko bi aparteko ordainsari ezarri dira. Ordainsari horiek sei hilean behin ordainduko dira, hau da, uztailaren 20an eta abenduaren 20an.

Aparteko ordainsari gisa 30 eguneko soldatari dagokiona ordainduko da. Produkzio-prima duten langileek, produkzio-primaren barruan, azken 6 hilabeteetan lortutako primen batez bestekoa ere jasoko dute aparteko ordainsarian.

Ordainsari horiek ez dira sortuko Langileen Estatutuko 45. artikuluan aurreikusitako kontratueteteren bat badago.

Aurreko guztia horrela izanik, eta artikulua honetan araututako ondorioetarako soilik, aparteko ordainsariak sortzeko eguntzat joko dira langileak aldi baterako ezintasunean dauden egunak (edozein dela ere ezintasuna sortu duen kontingentzia), betiere, eta hitzarmen honen 15. artikuluan ezarritakoaren arabera, enpresak aldi baterako ezintasunaren prestazio publikoaren osagarri bat ordaindu behar duenean.

Seihileko bakoitzean enpresan sartzen edo enpresa uzten duten langileei benetan lan egindako denboraren arabera ordainduko zaizkie aparteko ordainsari horiek.

23. artikulua. Gau-plusa

Gauetz lan egindako ordu bakoitzeko 1,1315 euroko osagarria ezarri zaie langile guztiei. Gaueko 22:00etatik goizeko 6:00etara bitarteko orduak hartzen dira gaueko ordutzat.

IV. kapitulua

Gizarte-prestazioak

24. artikulua. Gizarte-prestazioak

Langile guztiak Laboral Fundazioan inskribatuko ditu enpresak, eta dagokion kuotak osoosorik enpresak berak ordainduko ditu.

25. artikulua. Mailegu pertsonalak

Enpresako langileek 6.000 eurora arteko mailegua eskatu ahal izango dute hitzarmena indarrean dagoen bitartean, ezelako arrazoirik eman gabe. Indarraldia amaitzen denean, aukera hori aztertuko da.

Langileak gehienez ere 3 urteko epean itzuliko du mailegu hori, interesik ordaindu gabe; izan ere, hileko soldatetik eta aparteko ordainsarietatik kuota finko bat kenduko zaio, maileguak izan duen zenbatekoaren arabera.

Mailegua eskuratu ahal izateko, alabaina, langileak 3 urteko antzintasuna izan behar du enpresan. Bost urtean behin bakarrik eskatu ahal izango da da mailegua, hau da, aurreko mailegua itzuli eta urte bi igaro ostean.

Mailegu guztien zenbatekoa, gehienez ere, 100.000 eurokoa izango da. Zenbateko horretara heldu denean, zenbateko hori eskuragarri dagoenean emango dira maileguak, eskaera egiteko hurrenkera aintzat hartuta.

26. artikulua. Produktibitatearen/absentismoaren haborokinak, 200 euro gordineraino

PUNTUAK	EHUNEKO PUNTUEN ARABERA	PRODUKTIBITATEA	ERREUS	GUZTIRA	ABSENTISMO									
					ARTE	%1	%1,5	%2	%2,5	%3	%3,5	%4	%4,5	%5 ETA GEHIAGO
					DESKONTU	%0	%-10	%-20	%-30	%-40	%-50	%-60	%-70	%-80
1	% 5 aurrekontutik behera	-	-			-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Aurrekontuaren arabera	50€	50€	100€		-	-10€	-20€	-30€	-40€	-50€	-60€	-70€	-80€
3	Aurrekontuaren gainetik % 5	100€	100€	200€			-20€	-40€	-60€	-80€	-100€	-120€	-140€	-160€

Behin bakarrik ordainduko dira banakako haborokin horiek, produktibitatearen ehunekoak zein diren jakin ostean, eta ateratzen den zenbatekoa urteko aparteko haborokin gisa langile bakoitzak lortutako absentismo indibidualarekin doituko da.

Hitzarmenaren indarraldia amaitzen denean berrikusi egingo da.

27. artikulua. Urteurrenak enpresan

Langileak 25 urte betetzen dituenean enpresan lanean, 500 euro gordin jasoko ditu ordain-sari bakarrean, eta urtemugaren eguna libre izango du, jaieguna denean edo langileak libre duen egun batekin bat datorrenean izan ezik; kasu horretan, jaieguna hurrengo lanegunera aldatuko da. (Halaber, hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera, 500 euroko zenbateko gordina ordainduko zaie eta egun librea emango zaie –nagusiekin adostu ondoren– hitzarmen hau sinatu aurretik enpresan 25 urte beteta dituzten langileei)

V. kapitulua

Laguntza-kontzeptuak

28. artikulua. Istripu-aseguruaren poliza

Laneko istripuen aseguru-poliza bat egingo du enpresak, bertako langileei kapitulu eta arrisku hauek bermatuta geratzeko:

Lan-istripuagatik hiltzea	42.000 euro
Lan-istripuak eragindako ezintasun iraunkor osoa, Gizarte Segurantzako erakunde eskudunek halakotzat jo badute	42.000 euro
Lan-istripuak eragindako ezintasun iraunkor absolutua edo ezintasun handia, Gizarte Segurantzako erakunde eskudunek halakotzat jo badute	42.000 euro

Aseguru-etxearekin erabakitako egunetik aurrera edo, bestela, hitzarmen hau ALHAOn argitaratu eta hilabetera estaliko ditu adierazitako arrisku guztiak aseguru-poliza horrek.

29. artikulua. Laneko arropa

Enpresak urtero emango dizkie langileei beren zereginetarako behar dituzten arropak eta oinetakoak, zehazki, hauek: 2 galtza, 2 elastiko eta bota pare bat. Jantzi horiek guztiak batera emango zaizkie, eta urtean behin bakarrik.

VI. kapitulua

Ekintza sindikala enpresan

30. artikulua. Sindikatu-ordezkariek

Langileen ordezkariek osatzen dute lantokian langileak ordezkatzeko kide anitzeko organoa.

Langileen ordezkariek Langileen Estatutuaren 68.e artikuluan xedatutako ordu-kopurua izango dute hilean beren zereginetarako; ordu horiek ezingo dira metatu, ez eta besterendu ere, eta ordaindu egingo dira benetan lan egindako orduen pareko.

Langileen ordezkarietarako lokal bat utziko zaie beren zereginetarako. Iragarki-taula bat ere izango dute lantokian bertan, zeinetan, betiere, bortxaezintasuna bermatu behar duten.

Iragarki-taulan jarritako guztiaren kopia eman behar zaio enpresa-zuzendaritzari.

31. artikulua. Informazio-eskubidea

Langileen ordezkarietarako informazioa jasoko dute, Langileen Estatutuaren 64. artikulua xedatutakoa kontuan hartuta.

32. artikulua. Ordezkarier bermeak

Langileen ordezkarietarako, langileen legezko ordezkari direnez, Langileen Estatutuaren xedatutako bermeak izango dituzte.

33. artikulua. Langileen batzarra

Batzarrak langileen ordezkarietarako edo langileen ehuneko 33k baino gehiagok deitu ahal izango dituzte. Langileen ordezkarietarako batzarra egin nahi dutela jakinarazi beharko diote Enpresaren Zuzendaritzari, bai eta batzarra egiteko zenbat denbora aurreikusten duten, zer gai jorratuko dituzten eta zergatik egin nahi duten ere, gutxienez batzarra egin baino 48 ordu lehenago.

Kasu guztietan, langileen ordezkarietarako arituko dira batzarretako buru, eta haiek arduratuko dira bilera behar bezala egiteaz.

Enpresak konpromisoa hartzen du gehienez urtean hirutan batzar horiek baldintza egokietan egiteko behar bezalako lokala uzteaz.

34. artikulua. Zigorak jakinaraztea

Enpresak langileen ordezkarietarako hutsegite larri edo oso larriengatik zigorak jarri aurretik aldebiko espediente bat bideratuko du; horren bidez, aukera izango da espedienteak eragindakoa entzuteko, baita gainerako sindikatu-ordezkarietarako ere, baleude.

VII. kapitulua

Xedapen osagarriak

35. artikulua. Segurtasuna eta higiena lanean

Langileen ordezkarietarako eta enpresa-zuzendaritzak onartzen dute oso garrantzitsua dela laneko istripuak eta lanbide-gaixotasunak prebenitzea. Hori dela eta, beharrezkoa jotzen da Arriskuen Prebentziorako Plan bat egitea. Plan horrek lan-baldintzak hobetzen lagundu behar du eta langileak lan-arriskuetatik babestu behar ditu. Horretaz gain, gai honi buruzko xedapen orokorrrak aplikatuko dira eta, bereziki, azaroaren 8ko 31/1995 Legean (Lan Arriskuen Prebentziorako Legea), urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuan (Prebentzio Zerbitzuen Araudia), apirilaren 14ko 486/1997 Errege Dekretuan (Laneko Osasun eta Segurtasuneko Seinaleak), apirilaren 14ko 486/1997 Errege Dekretuan (Laneko Leku-entzako Segurtasun eta Osasunerako Gutxieneko Xedapenak) eta gainerako arau aplikagarrietan bildurikoak.

36. artikulua. Azterketa medikoak

Enpresak doako osasun-azterketa bat eskainiko die urtero hitzarmen honen eraginpeko langileei, lanorduetan.

Gizonezkoen prostataren azterketa (PSA) eta emakumezkoen tiroideen azterketa egingo zaizkie 45 urtetik gora badituzte; azterketa horiek mediku-azterketetan egingo dira, horretarako berariaz ezartzen den maiztasunarekin.

37. artikulua. Haurdun dagoen emakumearen lanpostua

Enpresak, betiere lan-antolamenduak ahalbidetzen badu, haurdun dauden emakume langileei haien egoerarako egokiagoa den lanpostu bat emango die, aldi baterako, hala eskatzen badute.

Horretaz gain, haurdun dauden langileek legez dagokien erditu aurreko eta osteko atsedeen-aldiak metatzeko eskubidea izango dute, eta Langileen Estatutuak ezarritako erditu osteko nahitaezko atsedeen-aldia bete beharko dute.

38. artikulua. Lanbide-prestakuntzarako plana

Hitzarmen hau sinatzen duten aldeek badakitenez teknologia berriek langileei ezagutza gehiago izatea eskatzen diela, eta ezagutza horrek pertsonalki eta profesionalki garatzen laguntzen diela, etengabeko prestakuntza-plan bat pixkanaka ezartzea adostu dute; prestakuntza-plan horri esker enpresako langile guztiak birziklatuko dira, ahalik eta balio-aniztasun funtzional handiena lortzeko.

39. artikulua. Berdintasuna eta lan-bizitza eta familia bateragarri egitea

Indarrean dagoen legeria aplikatuko da.

VIII. kapitulua

Azken xedapenak

40. artikulua. Batzorde Paritarioaren osaera

Batzorde Paritarioa osatuko dute langileen sindikatu-ordezkariek eta enpresak izendatutako ordezkarien kopuru berak. Kide guztiak izango dute hitza eta botoa. Erabakiak baliozkoak izateko bozketan parte hartu duten guztien gehiengo sinplea beharko da.

Bi aldeetako edozeinek egin dezake batzorde paritarioaren bileretarako deia, 72 ordu aurretik, gutxienez.

41. artikulua. Batzorde paritarioaren zereginak

Hitzarmen honen interpretaziorako organo gisa, funtzio hauek izango ditu batzorde horrek:

- Hitzarmen hau bide orokorretik interpretatzea. Horretan zuzeneko interesa duten guztiak eska dezakete.
- Itundutakoa betetzeari jarraipena egitea, organismo edo erakunde eskudunen eskumenak alde batera utzi gabe.

Eginkizun horiek, indarrean dagoen legerian ezarritakoaren arabera, administrazioko eta juridikizioko agintariei dagozkien eginkizunen kalte, traba edo eragozpenik gabe hartuko dira kontuan.

42. artikulua. Desadostasunak

Hitzarmena sinatzen duten aldeek lan-hitzarmen hau eta aplikagarri diren gainerako lege eta xedapenak interpretatzerakoan eta aplikatzerakoan sor daitezkeen gatazka kolektiboak konpontzeko, espresuki, PRECO IIren mende jartzea erabaki dute, eta hor erabakia hartu bitartean, lan-eremuko bakeari eusteko konpromisoa ere hartu dute.

Langileen Estatutuko 83.2 artikuluan aipatzen diren lan-baldintzak ez aplikatzearen ondorioz sortzen diren desadostasunak ebazteko, baldin eta aldeak ados ez badaude gaia hitzarmen honen batzorde paritarioaren iritziazen pean jarri ondoren, lanbideen arteko akordioei buruzko gatazkak ebazteko aplikatzekoak diren prozedurak baliatuko dira, bi aldeak ados jarrita. Azkenean, Estatutuaren araberako Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoa ORPRICCEren epaipean jarri ahalko da eztabaida, betiere bi aldeen arteko berariazko akordioa egonez gero.

Eta aurreko guztiarekin ados daudela egiaztatzeko, hiru kopia sinatu dituzte legezko berariazko ondorioetarako, Araian (Araba), 2021eko urriaren 18an.