

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Cartonajes Igamo, SA enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkararena. Honen bidez ebazten da 2021-2022-2023-2024 Cartonajes Igamo, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01003102012004.

AURREKARIAK

2021eko urriaren 1ean aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkarik sozialak, 2021eko irailaren 22an 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 7a

Arabako lurralde ordezkarria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Cartonajes Igamo SA**Hitzarmen kolektiboa, 2021., 2022., 2023. eta 2024. urteetarako**

Aurrekariak.- Alderdiak

Honako hauek dira enpresa-hitzarmen honen negoziazioa sustatu duten alderdiak:

– Alde batetik, Cartonajes Igamo SA merkataritza-enpresako langileak. Langileek enpresa-batzordearen bidez parte hartu dute negoziazioan. Enpresa-batzordea indarreko lege-xedapenei jarraituz hautatu da.

– Bestetik, Cartonajes Igamo SA merkataritza-enpresa (aurrerantzean, enpresa). Aginduzko ahalordea eta gaitasuna dituzten ordezkarien bidez parte hartu du negoziazioan.

Enpresa-batzordea legitimatuta dago hitzarmena Cartonajes Igamo SA enpresako langileen izenean negoziatzeko, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen Errege Dekretuaren 87.1 artikuluan ezarritakoarekin bat (martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretua da); eta Cartonajes Igamo SA enpresaren legitimazioa errege-dekretu bereko 87.3 a) artikuluan arautzen da.

Langileek, hautatutako ordezkarien bidez, eta enpresaburuak berak negoziatu dute hitzarmen hau, beren autonomia kolektiboaren arabera; eta askatasunez hartu duten erabakia adierazten du hitzarmenak.

Hitzarmenaren bidez, enpresako eta produktibitatearen lan-baldintzak arautzen dira, berariaz mugatu den eremuan. Halaber, laneko bakea aratu dute, hitzartu dituzten betebeharren bitartez.

Hitzarmenaren indarraldi osoan hitzarmenak behartzen ditu alderdi sinatzaileak. Hori guztia, ezertan galarazi gabe Langileen Estatutuko 82.3 artikuluko 2. apartatuan ezarritakoa.

Helburua.

Hitzarmenaren negoziazioa enpresaren aurrerapena lortzeko irizpidean oinarritu da. Erakundeak aurrera egiteko, eta, hala badagokio, erakundea handiagotzeko beharrezkoa den lehiakortasuna lortzea da hitzarmenaren helburua, eta, aldi berean, langileen ongizatea bilatzea ere bai.

Bestalde, enpresan antolakuntza malgua behar da, eta horri lotutako beharrei ere erantzuna eman behar zaie. Halaber, langileen bizi pertsonala eta familiako bizi ere zaindu behar dira, hori guztia merkatura moldatuta eta lan-baldintza egonkorak eta duinak ezarrita.

Horren harira, hauxe azpimarratzen da hitzarmenean:

– Benetako lana gauzatzeko beharra, eta erantzukizuna, konpromisoa eta arduraldia bermatzea.

– Ordainsari egonkorra, bidezkoa eta ahalik eta ohoretsuena jasotzeko eskubidea.

Sinatzaileek arduratu behar dute, bakoitzak bere eskumenen arloan, hitzarmena zorrotz betetzeaz.

Hitzarmen honetan berariaz arautu ez den gainerako guztirako, beste hitzarmen hau aplikatuko da: unean-unean indarrean den Arte Grafikoen, Paperezko Manipulatuen, Kartoizko Manipulatuen, Argitaletxeen eta Industria Laguntzaileen Estatuko Hitzarmen Kolektiboa.

1. artikulua. Hitzarmena sinatu duten alderdiak zehaztea

Hitzarmen kolektibo hau Langileen Estatutuaren III. Tituluan ezarritakoaren babesean hitzartu da. Cartonajes Igamo SA enpresako langileen ordezkariak eta enpresako ordezkariak hitzartu dute.

2. artikulua. Aplikazio-eremua

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen dira beste batzuen kontura eta era espezifikoan Cartonajes Igamo SA enpresaren kontura lan egiten duten langileak. Enpresaren kode fiskala A 01052455 da, eta egoitza soziala Legutio herrian (01170) dago (zehazki, Goian industrialdeko Arabako Padurea kaleko 9. zenbakian).

Honako hauek ez daude eremu horren barnean:

– Kasu partikular bakoitzean justifikatutako arrazoiak direla-eta, enpresarekin hitzarmenetik kanpoko akordio espezifiko bat sinatzen duten goi-mailako zuzendariak, gobernuko arduradunak, kontseilariak, zuzendariak, teknikariak edota administrariak. Erabaki horrek ez ditu inolaz ere jasoko hitzarmen honetan adierazten diren lan-baldintza eta baldintza pertsonalak baino okerragoak, eta ez da diskriminatzailea izango gainerako langileekiko.

– Merkataritza-harreman baten bidez, enpresaren edozein eragiketa egiten duten langile autonomoak (langile horiek, indarreko legeriaren arabera, ekonomikoki mendekoak izan arren).

Aurreko hitzarmen baten ondorengoak oso-osorik indargabetuko du aurrekoa, berariaz gordetzen diren alderdietan izan ezik.

3. artikulua. Indarraldia

Hitzarmen hau sinatu bezain laster indarrean egongo da, lan-agintariak noiz erregistratzen duten alde batera utzita, eta 2024ko abenduaren 31 arte egongo da indarrean; izan ere, egun horretatik aurrera, hitzarmen hau ordezkaturiko duen hurrengo hitzarmen kolektiboaren baldintzak negoziatzen hasiko dira.

Hala ere, eta hasierako indarraldia edo luzapenen indarraldia amaitzean sor litekeen lege-hutsunea saihestearren, alderdiek erabaki dute hitzarmen honetako arauak eta obligazioak indarrean jarraituko dutela, beste hitzarmen bat osatu arte.

4. artikulua. Hitzarmena berrikusteko salaketa

Hitzarmena automatikoki salatuko da, indarraldia amaitu ondoren. Alderdietako edozeinek idatziz eskatu ahalko du negoziazioen hasiera, indarraldia amaitu baino 60 egun lehenago.

Amaiera salatzen duen alderdiak horrekin batera eskaturiko berrikuspenaren puntuei eta edukiari buruzko proposamen zehatza aurkeztu beharko du.

Hitzarmen berriaren negoziazioak, aurrekoaren salaketa jaso ondoren, gehienez ere hilabeteke epean hasi beharko du, eta negoziazio-batzordea epe horretan eratu beharko da. Gainera, negoziazioa egiteko egutegia ere ezarri beharko da, eta alderdi biek errespetatu beharko dute.

Sindikatu- edo enpresa-alderdiak indarreko hitzarmena salatu nahi badu, edo hitzarmen hura ordezkaturiko duen hitzarmena negoziatu nahi badu, negoziatu nahi duen puntu ororen salaketa-idazkia ere aurkeztu beharko du, honako hauek adierazita:

- a) Hitzarmen berriaren iraupen-epea.
- b) Negoziatu behar diren gai zehatzak.
- c) Izaera edo eragin ekonomikoa izango duten baldintzen urteko ondorioa.
- d) Hala dagokionean, negoziatu nahi den hitzarmenaren eremu pertsonala eta funtzionala.
- e) Batzorde negoziatzailearen proiektua, ordezkaritza bakoitzeko kide kopurua adierazita.
- f) Dokumentazio frogagarria, hitzarmen bat negoziatzeko behar bezalako legitimazioa dutela egiaztatzeko, Langileen Estatutuaren 87.2, 3. eta 4. apartatuetan ezarritakoarekin bat.
- g) Negoziazioetan presidentetza izatea egokitzat jotzen baldin bada, funtzio hori betetzeko proposamen hirukoitza.

5. artikulua. Berme pertsonalak

Edonola ere, enpresa-hitzarmen hau indarrean jartzeak ez du ekarriko langileek alde aurretik aitortuta dituzten baldintza onuragarrienak murriztea. Baldintza horiek ezin izango dira konpentsatu, ezta xurgatu ere.

6. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Bi alderdiek esanbidez onartzen dute hitzarmen hau nahitaez bete beharrekoa dela eta osotasun bakarra osatzen duela; hala, zatiezina da osotasunean eta urteko zenbaketan, eta, beraz, hitzarmenaren klausulak ezin izango dira banaka hartu.

7. artikulua. Batzorde parekidea

Cartonajes Igamo SAREN batzorde parekidean (enpresaren kode-fiskala A 01052455 da, eta egoitza soziala Legutition dago 01170, zehazki Arabako Goian industrialdeko Padurea kaleko 9. zenbakian) kopuru bera izango dute langile-ordezkariek eta enpresa-ordezkariek. Hala, gehienez ere bi ordezkariek egongo dira alderdi bakoitzeko.

Alderdiek baldintza beretan joan ahalko dira bileretara, hau da, bai enpresak izendatutako aholkulariak, baita batzorde parekidean dauden sindikatuetako aholkulariak ere. Aholkulariek hitza izango dute, baina ez botoa. Aholkulariak bilerara joan ahal izateko, gutxienez zazpi egun lehenago egin behar izango da eskaera. Langileen Estatuaren 65. artikuluan ezartzen den gaitasuna eta lanbide-isiltasuna adierazteko dokumentua sinatu beharko dute aholkulariek; eta abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuan eta urriaren 10eko 36/2011 Legearen 2. liburuko 2. tituluko 8. kapituluan kontzeptu horri buruz ezarritakoa bete beharko dute.

Honako zeregin hauek izango ditu batzordeak:

1. Ituna edo hitzarmena interpretatzea.

2. Itundu dena kontrolatzea eta zaintzea, alderdi biek horrela erabakiz gero, ezohiko moduan; hiruhilekoan gehienez ere bi bilera egingo dira; erakunde edo agintari eskudunek arlo horretan dituzten eskumenei kalterik egin gabe.

Batzordea behar den guztietan bilduko da, bilera eskatzen duen alderdia edozein dela ere. Batzordekideek zazpi egun baliadun lehenago izango dute hitzorduaren berri, eta aztertu beharreko gaiak eta proposamenak epe hori baino lehen aurkeztu beharko dituzte. Eskakizun hau ez da bete beharko, bilera deitu duen alderdiaren ustez larrialdiko edo premiazko egoera baldin bada. Batzordearen akta langileen ordezkariei eta enpresako zuzendaritzari helaraziko zaie, eta hartutako erabakiak aplikatzen hasiko dira.

Alderdi biek berretsi beharko dituzte erabakiak, baliagarriak izan daitezten.

Bi alderdiak ados daude Hitzarmenaren Jarraipen Batzordera jotzeko, haren interpretazioari eta aplikazioari dagokienez sortzen diren zalantza, eztabaida eta gai guztiak konpontzeko, eta lehenetsuna emango diote, balia dezaketen beste edozein bitarteko erabili aurretik.

Akordioak elkarrekin hartuko dituzte, bi ordezkaritzaren artean, eta aktan jaso arte, ez dira eraginkorrak izango. Behin onartuta, alderdi bien gehiengoak sinatu beharko du.

Hitzarmena interpretatzeari edo aplikatzeari buruzko gatazka kolektiboen kasuan, batzordeak esku hartu beharko du, gatazka modu formalean arbitraje-, bitartekaritza- edo adiskidetze-prozedura ez-judizial baten esparruan edo Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren aurrean planteatu aurretik.

Edonola ere, arbitraje-prozedura alderdi bien gehiengoak ados jarrita egingo da.

Alderdien arteko erabakien termino guztiak bete beharko dira, eta ezin izango dira bete gabe utzi. Era berean, alderdietako batek ere ezin izango du gauzatu patronalaren itxierako edo hura ez betetzeko, aldatzeko edo baliogabetzeko grebako ekintza gatazkatsurik.

8. artikulua. Akordio osagarriak

Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean, hitzarmeneko bi alderdiak ados jartzen baldin badira forma-zuzenketak egiteko, hitzarmenean aurreikusi ez diren hobekuntzak ituntzeko edo adosteko, zehaztu edo garatu gabe gelditu diren gaiak hitzartzeko, berariaz hitzartzen da gai horiek berehala aplikatzea edo hurrengo itun kolektiboan sartzea.

9. artikulua. Aplikaziorik eza

Bi aldeek berariaz erabaki dute adiskidetze- eta bitartekaritza-prozesuen mende utziko direla desadostasunak. Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan jasotakoaren babesean langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez bada eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordioen prozedurek desadostasuna konpontzen ez badute, beharrezkoa izango da, nolana ere, bi alderdien arteko akordioa (enpresaren ordezkarietza eta langileen ordezkarietza gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna nahitaezko arbitrajearen mende jartzeko.

10. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa

Hitzarmen honetan ezarri diren ordainsariak (horretan sartzen dira oinarrizko soldata, plus lineala eta etekinen ordainsaria), ezin izango dira xurgatu edo beste kontzeptu baten ordezkari konpentsatu.

11. artikulua. Gatazkak ebaztea

Sinatzaileek erabaki dute gatazkak konpontzeko bide naturala elkarrizketa izango dela, eta langileen ordezkarietza eta enpresako zuzendaritza konpromisoa hartu dute hitzarmen kolektibo honen interpretazioari eta aplikazioari buruz sortzen diren zalantza, eztabaida, eta galdera guztiak elkarrizketaren bidez aztertzeko, erabil lezaketen beste edozein administrazio-bide edo jurisdikzio-bide hartu aurretik.

Era berean, konpondu gabeko desadostasunei dagokienez, Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioan aurreikusitako mekanismoetara joko dute alderdiek.

Edonola ere, arbitrajea erabili ahal izateko, alderdi biek ados egon beharko dute, eta alderdietako batek ezin izango du alde bakarreko eskaera egin.

Alderdien arteko erabakien termino guztiak bete beharko dira, eta ezin izango dira bete gabe utzi. Era berean, alderdietako batek ere ezin izango du gauzatu patronalaren itxierako edo hura ez betetzeko, aldatzeko edo baliogabetzeko grebako ekintza gatazkatsurik.

12. artikulua. Arau osagarriak

Hitzarmen honetan aurreikusi ez dena arautzeko, Arte Grafikoen Estatu Hitzarmenean eta gainerako lege-arauetan jasotakoa aplikatuko da.

13. artikulua. Lanaldia

Hitzarmen kolektibo honen indarraldi osoan, lanaldia 1.728 ordukoa izango da.

Beren borondatez atxikitako langileek bost (5) egun gehiago lan egin ahalko dute, urteko 1.768 orduko lanaldia bete arte. Bost (5) egun gehiago lan egin nahi duten langileei 1,20ko koefizientea ordainduko zaie egun bakoitzeko.

Eguneko lanaldi etengabearen iraupena sei orduetik gorakoa bada, gutxienez hamabost minutuko atsedenaldirik bat ezarri beharko da. Atsedenaldirik hori lan egindako denboratza joko da.

Langileen Estatutuaren 84.2.c artikuluan ezarritakoa gorabehera, enpresa-hitzarmen kolektiboaren lehentasun aplikagarriari dagokionez, ordutegia eta lanorduak, txandakako erregimena eta oporren urteko plangintza enpresaren antolatu behar direnean, Arte Grafikoen, Paperezko Manipulatuen, Kartoizko Manipulatuen, Argitaletxeen eta Industria Laguntzaileen Estatuko Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoa aplikatuko da, hurrengo artikuluetan ezarritakoarekin arabera moldatuta edo egokituta.

Edonola ere, salbu dago enpresaren ahalmena eta enpresaren haututako langileen ordezkariaren ahalmena, gai horiei buruzko erabakiak hartzeko, indarreko legean ezarritakoarekin bat.

14. artikulua. Lan-egutegia

Proposatutako egutegiak enpresaren eta langileen legezko ordezkarien artean landuko dira, eta akordiorik lortzen ez bada, indarrean dagoen legediak ezartzen dituen xedapenen arabera jokatu da. Langileek aurreko urtea amaitu baino hilabete bat lehenago ezagutu beharko dute egutegi proposatua, hortaz, negoziazioak urriaren 1ean hasi beharko du.

15. artikulua. Oporrak

Urteko oporraldi ordaindua egutegiko 30 egunekoa izango da.

Oporren urteko plangintza enpresaburuen eta langileen ordezkarien artean adostuko da, eta honako baldintza hauek bete beharko dira:

– Egun horietako zazpi (7) aukeratzeko orduan, lehentasuna emango zaie abenduko Gabonetako egunei. Aldi horren barruan, enpresak eta langileen ordezkariak urtero zehaztuko dituzte oporrak hartzeko egun zehatzak, baina lehentasuna emango diete abenduko azken bi asteetako.

– Enpresaburuek eta langileen ordezkariak urtero antolatuko dituzten bi opor-txandetako batean hartuko dira gainerako egun guztiak, langilearen aukeran.

Oporraldiko txandak aukeratzeko, lehentasuna eman beharko zaie udako egunei.

Enpresa oporraldian benetan itxi arte, mugatua izango da lehenengo txandan oporrak hartzen dituen langile kopurua, eta enpresak modu arrazoituan eta justifikatuan ezarriko du kopuru hori; horrela, enpresako produkzioa zentzurik eta proportziorik gabe ez jaisten saiaturik da. Oporrak direla eta, enpresaren itxiera-eguna alde aurretik zehatuko du enpresak, ezarritako txanden arabera.

Enpresaburuek ezarritako terminoak eta baldintzak langile kopuruari, lanbide-talde bakoitzari eta talde horien espezializazioari buruzkoak izan litezke, produkzioaren beherakadari aurrea hartzeko beharrezkoa baldin bada.

Dagokion urteko oporraldia hasi baino lehen, enpresaburuek eta langileek zehaztuko dute aurreko apartatueta aipatutako guztia. Egutegiak horrela egingo dira, eta opor-txanda bi egongo dira. Egutegiak langileei jakinaraziko zaizkie. Jakinarazi ondoren, segituan hasiko da hamabost (15) eguneko kontsulta-epea. Epe horretan langileek bi txanda horiek antolatzeke eta ados jarrita ebazteko aukera izango dute.

Hamabost eguneko epean langileak ados jartzen ez badira, enpresaburuek txandak banatuko dituzte langileen artean. Hala denean, saiaturik da urte bakoitzean pertsona bere txanda bera ez hartzen.

Langileak oporrei buruz ados jartzen ez badira, txandak antolatuko dira.

16. artikulua. Banaketa irregularra

a) Urteko sasoiaren arabera ordu-tegi irregularra: enpresaburuek, langileen lege-ordezkarien bidez, edo, ordezkariak ez, langileekin zuzenean, produkzioei hoberen doitzen zaien lan-ordutegia adostu ahal izango dute, betiere urte bakoitzeko lanordu kopurua errespetatuta. Hortaz, lanordu gehiegi edo gutxiegi egiten baldin badira, denbora baliokidearen bidez konpentsatuko dira.

Itunik ez, enpresaburuek lanaldiaren ehuneko 10 modu irregularrean banatu ahal izango dute urtean zehar. Banaketa horrek legean aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko atsedenaldirik errespetatu beharko ditu, eta langileak gutxienez bost eguneko aurrerapenez jakin beharko du banaketa horren ondorioz zein egun eta ordutan eman beharko duen zerbitzua.

b) Programatu gabeko inguruabarrak direla-eta, lanaldia luzatzea: enpresako lan-karga ezohiko moduan handitzen baldin bada, enpresako zuzendariak lan-ordutegia luzatu ahal izango dute, hogeita lau orduko aurreabisua emanda, eguneko 10 ordu eta asteko 50 ordu gainditu gabe. Kasu guztietan lanaldien arteko gutxieneko atsedenaldirik jarraitua bete beharko da, eta

produktibitate-aldietan asteko lanaldia murriztu ahalko dute, edo gehiegizko orduak bildu eta egun osoak hartu ahalko dira, baldin eta urteko lanordu kopurua betetzen bada. Edonola ere, apartatu honetako edukia ezohikoa da, eta ezin du eragin lanaldi berezia modu egonkorrean ezartzea, asteko lanordu kopuruari dagokionez.

Programatu gabeko asteko lanaldietako gehiegizko lanorduak ezin izango dira izan lau asteko epe jarraitua baino handiagoak, halakorik gertatzen den bakoitzean. Alderdiak ados jarri ezean, denbora bidezko konpentsazioa urte horretan egingo da, eta urteko azken tartean gertatzen baldin bada, gertatu eta hurrengo hiru hilabeteetan konpentsatuko da. Beraz, azken kasu horretan hurrengo urtearen hasieran konpentsatu ahalko da. Apartatu honetan ezarritakoaren arabera, asteko lanaldia luzatzen baldin bada, ezohiko neurri horrek eragindako langileei ez zaie beste luzapen bat aplikatuko, gutxienez, aurreko luzapenaren denbora-tarte bera edo handiagoa igaro arte, bestela adostu ezean.

Lanaldiaren luzatze hori atsedenaldeen bidez konpentsatuko da, eta ez da inoiz konpentsazio ekonomikoa izango.

Alegatutako kausa aurrez eta behar bezala justifikatu ondoren, honako hauek salbuetsita daude hemen ezarritako xedapenetatik:

1) Titulu akademiko bat edo ikasketa profesional ofizialak egiten ari diren langileak, eskoletara joateko ezinbesteko denboraz eta erakunde ofizialak igorritako ziurtagiriaren bidez egiaztatuta.

2) Ohiko familia-premiak edota ezinbesteko premia pertsonalak, dagokion ziurtagiriaren bidez egiaztatuta, eta, hala dagokionean, erakunde ofizialak emandako ziurtagiriaren bidez.

3) 22:00etatik hurrengo eguneko 6:00ak arteko gaueko txandak betetzen dituzten langileak.

4) Enpresaburuek ezin izango dituzte erabili gehiegizko lanorduak, ezarritako lan-txandak aldatzeko edo ezabatzeko.

c) Ezarritako egutegiaren aldaketa.

Ustekabeko eta egoeraren arabera lan-premiak direla-eta, enpresaburuek lan-egutegian ezarritako lanegunak aldatu behar badituzte eta horrek egutegi horretan jaiegunei edo lane-gunak ez diren egunei eragingo badie, zuzendaritzak lanaldi bat ezarri ahal izango du egun horietan, eta bi egun lehenago jakinarazi beharko die ukitutako langileei, langileen ordezkarietara eta hitzarmenaren batzorde mistoari. Jakinarazpenean jaso beharko dira zer langileri eragiten zaion, zer egun proposatu diren eta zeintzuk diren konpentsatzeko atsedenaldeen baldintzak.

Atal honetan ezarritakoa gauzatu ahal izateko, honako hau kontuan hartu beharko da:

1) Pertsona berari hilean behin soilik egin ahal izango zaizkio lanaldi-aldaketak. Lanaldi arrunteko egunetako ordutegia ezin izango da izan zortzi ordukoa baino handiagoa.

2) 22:00etatik hurrengo eguneko 6:00ak arteko gaueko txandak ezin izango dira horretarako erabili. Lanaldien arteko gutxieneko atsedenaldiak (12 ordukoak) beti errespetatuko dira.

3) Lanaldien aldaketa horiek ez dizkiete eragingo 18 urtetik beherakoei.

4) Artikulu honetako c) letrako 1., 2. eta 4. zenbakietan adierazitako egoera pertsonalak kontuan hartuko dira.

5) Egunduek horietan lan egiten eman diren orduak beti konpentsatuko dira atsedenaldeen bitartez, eta inoiz ez konpentsazio ekonomikoaren bitartez.

Alderdiak bestela adostu ezean, denbora bidezko konpentsazioa hilabete berean egingo da, eta urteko azken tartean gertatzen baldin bada, gertatu eta hurrengo hiru hilabeteetan konpentsatuko da. Beraz, azken kasu horretan hurrengo urtearen hasieran konpentsatu ahalko da.

6) Lanaldi arruntetik kanpoko lanordu bakoitza ordu bat eta 30 minutuko atsedenaldiaren bitartez konpentsatuko da.

7) Batzorde mistoak d) apartatuan ezarritakoa ondo aplikatuko dela era egonkorrean jarraitu ahal izateko, enpresaburuek baliabide hori erabili nahi badute, batzordean bertan jakinarazi beharko dute.

8) Era berean, batzorde mistoak apartatu honetan ezarritakoaren aplikazioa eta eraginkortasuna aztertu eta balioztatuko du, eta, hala dagokionean, mantendu egingo du edo behar diren zuzenketak egingo ditu.

9) Lanaldiaren aldaketa horiek ezin izango dira egin Gabonetan, Urteberri-egunean, Errege-egunean, maiatzaren 1ean, tokiko jai ofizialetan, ezta oporraldia hasi aurretiko asteburuan, baldin eta langileen oporraldia astelehenean hasten bada.

d) Enpresako egutegiaren arabera egunetan baliatu beharko dira ordu horiek. Salbuespen gisa, beste egun batzuetan ere egin ahal izango dira, igandeetan, jaiegunetan eta oporretan izan ezik. Zubia, igandea, jaieguna edota opor-eguna izanez gero, langilearen adostasuna adierazi beharko da, edo, halakorik ezean, enpresa-batzordearena edo langileen delegatuena.

e) Erabilgarri diren orduak lanaldia laburtzeko erabiltzen badira, eguneko lan-jardun osoa murriztuko da egutegiaren arabera lan egin behar diren egunetan. Ordu horiek konpentsatzeko, bederatzidura arte igoko da egutegiaren arabera lan egitea egokitzen den egun kopurua, edo, salbuespen kasuetan, beste egun batzuetan egingo da lan, igandeak, jaiegunak, zubiak edo oporrak ez badira.

f) Ordu horiek ezin izango dira diruz konpentsatu; horren ordez, urte naturalean denbora librea hartuz konpentsatuko dira, bai lanaldi osoetan, bai eguneko lanaldia murriztuta. Bai lanalditik aparte betetako lanorduak bai lanaldian bete ez direnak hurrengo 12 hilabetetan konpentsatuko dira egun horretatik zenbatzen hasita. Enpresaren eta langileen artean adostu beharko da ordu horiek noiz hartu. Bi aldeak ados jartzen ez badira, alde bakoitzak ordu horien ehuneko 50 noiz hartuko den erabakiko du. Dagokion urtean hartuko dira orduok, eta, ordu-gorabehera urteko azken tartean gertatzen baldin bada, gertatu eta hurrengo hiru hilabeteetan konpentsatuko da. Beraz, azken kasu horretan, hurrengo urtearen hasieran konpentsatu ahalko da.

17. artikulua. Taulak eta kategoriak

Arloa – Antolaketa.

I: Antolaketa eta mailak.

Tarteko agintaria eta arloko arduraduna	35.000,00 euro
---	----------------

Arloa – Produktuaren produkzioa eta gauzatzea.

I: Aurreinprimatzea, mailak.

Makinista kualifikatua	28.802,21 euro
Makinista	24.021,07 euro

II. Inprimatzea, mailak.

Makinista kualifikatua	29.802,21 euro
Makinista espezialista	26.767,76 euro.
Inprimatzailea	24.732,14 euro
Peoi espezialista	22.732,14 euro
Peoia	19.641,10 euro

III: Trokelatzea, mailak.

Makinista kualifikatua	27.749,81 euro
Makinista espezialista	24.021,07 euro.
Makinista	22.392,88 euro
Peoi espezialista	21.257,24 euro
Peoia	19.641,10 euro

IV: Itsaspena, mailak.

Makinista kualifikatua	27.749,81 euro
Makinista espezialista	24.021,07 euro.
Makinista	22.392,88 euro
Peoi espezialista	21.257,24 euro
Peoia	19.641,10 euro

V: Makina osagarriak (kontraitsasteko makina, termokonformatzeko makina, konikoa, leihoak, erretraktilagailua eta gillotina).

Makinista kualifikatua	27.749,81 euro
Makinista espezialista	24.021,07 euro.
Makinista	22.392,88 euro
Peoi espezialista	21.257,24 euro
Peoia	19.641,10 euro

VI: Mantentzea.

Mantentze-arloko langile teknikoak	25.749,81 euro
------------------------------------	----------------

Cartonajes Igamo SA enpresaren ustez, garrantzi handikoa da lanpostu bakoitzerako ahalik eta langile kualifikatuena izatea, eta, horrexegatik sustatzen du prestakuntza jarraitua, dokumentatua eta ebaluatua. Premia produktiboak, egoera ekonomikoa, antolaketa eta egoera teknikoa nolakoak diren, Cartonajes Igamo SA enpresak langileen prestakuntza sustatu eta bultzatuko du, langileek beren lanpostua hobeto ezagutzeko edota maila handiagoko kategoria batera aldatzeko. Enpresako zuzendariak zuzenduko dute prestakuntza — horretarako izendatutako taldeburuei edo langileei ere eskualdatu ahalko diete funtzio hori—. Giza Baliabideen sailarekin batera jardungo dute, kategoriaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko.

Bazter utzi gabe enpresaren lehentasuneko betekizuna dela unean uneko lanbide-sustapeneko kasu bakoitzean horren gaineko kontrola izatea, egiaztapena egitea eta erabakiak hartzea, langilea beste lanbide-kategoria edo talde profesional batera igo daitekeen erabakitzeke, berriaz aztertuko dira talde edota kategoria bakoitzaren berezko eginkizunak eta horiek gauzatzeko modua. Aipatutako eskakizun lehenetsi horrez gain, honako eskakizun hauek eskatuko dira lanpostu bakoitzean:

Autonomia-mailaren eskakizuna.

Lanbidea ezagutzea, trebetasuna, gaitasuna eta ikastun emandako aldiko etekina, aurreko paragrafoaren arabera egiaztatuta.

Alde baterako eskakizuna.

Peoi izatetik peoi espezialista izatera aldatzeko: hiru hilabete, eta hiru arlo menderatzea, peoi espezialistari buruzko definizioaren arlo zehatzean jasotakoaren arabera.

Inprimatze-, trokelatze- eta itsaspen-makinista eta laguntza-makinen makinisten lanpostu-kategoriara aldatzeko jautzia sei hilabetekoa izango da (enpresaren eskaeraren arabera). Ikasteko epe horretan peoi espezialista gisa jarduten jarraituko du.

Makinista izatetik makinista espezialista izatera aldatzeko jautzia 12 hilabetekoa izango da. Epe horretan gai izan beharko du dagokion apartatuan makinista espezialistari buruzko kategorian jasotakoa betetzeko. Ikastun emandako aldian makinista gisa jarduten jarraituko du.

Makinista espezialista izatetik makinista kualifikatua izatera aldatzeko epea bi urtekoa izango da, eta makinista kualifikatua izateko kategoriari buruzko apartatuan definitu da. Ikastun emandako aldian makinista espezialista gisa jarduten jarraituko du.

Cartonajes Igamo SA ez den beste enpresa batean lanpostu horietako esperientzia jaso duela frogatu badezake langile kontratatu berriak, zerbitzuak emateko aldi baterako baldintzak bete gabe eskatu ahal izango du igoera, baldintza hori beste lantoki batean bete duela joko baita. Betetako lan eta lanpostuei buruzko dokumentazio objektiboa aurkeztu beharko da, eta probaldi baten bidez egiaztatuko du enpresak. Probaldia ez da hilabetetik gorakoa izango.

Ikastun emandako aldian langileak produkzio-lan arruntak zaintza gabe egiten baditu, Langileen Estatutuen 39.2 artikuluan ezarritakoa bete beharko da.

Honako kasu hauek salbuetsita daude: gaixotasuna, haurdunaldia, aitatasuna, lan-istripuak, eszedentzia, lizentziak eta baimenak. Kasu horietan, egoera luzatu egingo da egoera eragin duten inguruabarrek iraun bitartean.

Eguneraketa.

Hitzarmen hau sinatu eta gero aplikatuko da sailkapen-sistema. Beraz, kanpo uzten dira egun arte eman diren zerbitzuen arabera gerta daitezkeen kategoria edo talde profesionalaren aldaketak edota berrikuspenak.

Hitzarmena sinatu eta berehala langileak betetzen ari diren lanpostuaren aitortpena egingo da, eta aurreko paragrafoan adierazitakoari jarraituko zaio.

Lehenik eta behin, soldata-igoera aplikatuko da; eta gero, kategoria eguneratuko da. Biak egin ahal izateko, taulak eta kategoriak biltzen dituen 17. artikuluko 1. eta 2. zenbakietako premisak bete beharko dira.

18. artikulua. Lanbide-taldeak

Enpresan lan egiten duten langile guztiei aplikatuko zaie lanbide-sailkapeneko sistema, betiere hitzarmen honen 2. artikuluan deskribatutako aplikazio-eremuari atxikita badaude.

Itundutako lanbide-jardueren eta kapitulu honetan ezarritako definizioen arabera sailkatuko dira langile horiek.

Segidan jaso den sailkapen-sistemaren definizioa enuntziatiboa baino ez da. Lanbide-taldeak adierazi badira ere, horrek ez du berekin ekarriko zerrendatutako lanpostu guztiak beteta eduki behar izatea, enpresaren beharrek eta bolumenak horrelakorik eskatzen ez badute.

18.1. Hitzarmen honetan jaso den sailkapen-sistema, nagusiki, bi lanbide-talderen arabera sailkatzen da. Oro har, aipatutako bi arloak, hau da, alde batetik, administrazioa, antolaketa eta antzekoak, eta, bestetik, produktua ekoiztea eta gauzatzea, lanbide-taldeak modu logikoagoan eta arrazoizkoagoan antolatzeke helburuz baino ez dira adierazi.

18.2. Egitura hori Langileen Estatutuaren 22.1. artikuluan jasotako aurreikuspenak egokitzearen emaitza da; horrela, negoziazio kolektiboaren bidez, enpresaren beharretara berariaz egokitutako sailkapen-sistema lortu da.

Lanbide-taldeak zehazteko irizpideek eta sistemek ezin izango dute gizonen eta emakumeen artean inolako bereizkeriarik eragin; ez zuzenean, ezta zeharka ere.

18.3. Lanbide-taldetzat hartzen da gaitasun profesionalak, titulazioak eta zerbitzuaren eduki orokorra, denak batera, biltzen dituen taldea, eta langileari esleitutako eginkizunak, funtzioak, espezialitate profesionalak edota erantzukizunak ere sar daitezke lanbide-taldean.

Segidan, bi lanbide-talde aipatuko ditugu:

Administrazio-arloa:

Antolaketa eta antzekoak: tarteko agintaria eta arloko arduraduna. Orientazio moduan, honako hauek kontuan har daitezke:

– Giza baliabideen, baliabide ekonomikoen, finantza-baliabideen, ingurumen-baliabideen, lan-arriskuen prebentzioaren eta abarren kudeaketa.

– Antolaketa-lanak, hala nola lan-ikerketa eta metodologiak, denboren ezarpena eta metodoen hobekuntza.

– Informatika-sistemak eta sareak programatzea, antolatzea, ezartzea eta mantentzea enpresa barruan.

– Nazioko eta nazioarteko ziurtapenak eta arauak kudeatzea eta ezartzea.

– Materialen eta produktuen kalitate-kontrola, eta horien jarraipena eta ebaluazioa egitea fabrikazio-faseetan, analisiak eta probak egitea eta abar.

– Fabrikazio-tailerren barruan zereginak planifikatzea eta lana antolatzea.

Ekoizpen-arloa:

Aurreinprimatze-arloa: arlo horretako prestazioak biltzen ditu, eta horretarako behar diren bulegotika-teknikak, teknika digitalak, teknika mekanikoak eta eskuko teknikak biltzen ditu. Orientabide moduan: tintak ezagutzea eta tintak nola bereizi jakitea; fitxategiak maketatzea eta muntatzea, geroago inprimatzeko; irudiak ukitzea eta tratatzea, eskatutako kalitatea lortzeko; trokelak eta moldeak egitea.

– Aurreinprimatzaile kualifikatua: langile horrek erabat menderatzen du aurreinprimatze mekanikoaren teknologia, eta taldeko buruaren edo enpresak izendatutako pertsonaren parametroak interpretatzen ditu. Erantzukizun osoz betetzen ditu bere lanpostuaren berezko funtzioak. Fitxategia eta lanak prestatzen ditu, behar bezala inprimatu ahal izateko. Ataleko azpiegitura guztietan autonomia osoz lan egiten du, eta gai da makinetako tekniken, tresnen eta mantentze-lanen gaineko prestakuntza emateko lankideei.

– Aurreinprimatzailea: aurreinprimatze mekanikoaren zati bat ezagutzen badu ere, lanbide-maila handiagoko langileen instrukzioei jarraitzen die, beraz, ez dauka erabateko autonomia.

Inprimatze-arloa: offset sistema bidezko inprimatzea nagusiki eskatzen duten prestazioak egiten ditu.

– Offset inprimatzearen arloko makinista kualifikatua: langile horrek erabat menderatzen du offset inprimatzearen arloko teknologia, eta taldeko buruaren edo enpresak izendatutako pertsonaren parametroak interpretatzen ditu. Bere lanpostuaren berezko funtzioak erantzukizun osoz gauzatzen ditu. Ataleko azpiegitura guztietan autonomia osoz lan egiten du, eta gai da makinetako tekniken, tresnen eta mantentze-lanen gaineko prestakuntza emateko lankideei.

– Offset inprimatze-arloko makinista espezialista: langile horrek erabat menderatzen du offset inprimatzearen arloko teknologia, eta taldeko buruaren edo enpresak izendatutako pertsonaren parametroak interpretatzen ditu. Bere lanpostuaren berezko funtzioak erantzukizun osoz gauzatzen ditu. Ataleko makina batean autonomia osoz lan egiten du, eta makinista-mailako lankideei bere makinari buruzko tekniken, tresnen eta mantentze-lanen gaineko prestakuntza emateko gai da.

– Offset inprimatze-arloko makinista: aurreinprimatze mekanikoaren zati bat ezagutzen badu ere, lanbide-maila handiagoko langileen instrukzioei jarraitzen die; beraz, ez dauka erabateko autonomiarik, eta ez du sakon ezagutzen makinaren funtzionamendua.

Trokelatze-makina: batez ere, paperezko, kaxa-kartoizko, uhin-kartoizko euskarrietako trokelatzeari lotutako prestazioak egiten ditu.

– Aurreinprimatzaile kualifikatuko makinista: langile horrek erabat menderatzen du kartoi-trokelgilearen lanbidearen teknologia, eta taldeko buruaren edo enpresak izendatutako pertsonaren parametroak interpretatzen ditu. Bere lanpostuaren berezko funtzioak erantzukizun osoz gauzatzen ditu. Ataleko azpiegitura guztietan autonomia osoz lan egiten du, eta gai da lankideei trokelatze-makinei lotutako tekniken, tresnen eta mantentze-lanen gaineko prestakuntza emateko.

– Trokelatze-arloko makinista espezializatua: langile horrek erabat menderatzen du kartoi-trokelgilearen lanbidearen teknologia, eta taldeko buruaren edo enpresak izendatutako pertsonaren parametroak interpretatzen ditu. Erantzukizun osoz betetzen ditu bere lanpostuaren berezko funtzioak. Ataleko makina batean autonomia osoz lan egiten du, eta gai da makinista-mailako lankideei bere makinaren gaineko prestakuntza emateko.

– Trokelatze-arloko makinista: kartoi-trokelgilearen lanbidearen zati bat ezagutzen badu ere, lanbide-maila handiagoko langileen instrukzioei jarraitzen die; beraz, ez dauka erabateko autonomiarik, eta ez du sakon ezagutzen makinaren funtzionamendua.

Itsaspen-arloa: paperezko, kaxa-kartoizko eta uhin-kartoizko euskarrietan itsaspen- eta manipulazio-lanak izaten dira arlo horretako funtzio nagusiak. Horretarako, lineako doikuntza-makina automatikoa erabiltzen du, arloan ohikoak diren makina osagarriekin batera. Makina osagarriak lineakoak izan daitezke ala ez (adibidez, etiketak jartzeko makina, plasma-makina...).

– Itsaspen-arloko makinista kualifikatua: langile horrek erabat menderatzen du kutxa osatzeko kartoia itsasteko eta manipulatzeko, doikuntzak egiteko eta geroago itsasteko erabiltzen den teknologia, eta taldeko buruaren edo enpresak izendatutako pertsonaren parametroak interpretatzen ditu. Bere lanpostuaren berezko funtzioak erantzukizun osoz gauzatzen ditu. Ataleko azpiegitura guztietan autonomia osoz lan egiten du, eta gai da kartoia itsasteko eta manipulatzeko makinei buruzko tekniken, tresnen eta mantentze-lanen gaineko prestakuntza emateko lankideei.

– Itsaspen-arloko makinista espezializatua: langile horrek erabat menderatzen du kartoia itsasteko eta manipulatzeko erabiltzen den teknologia, eta taldeko buruaren edo enpresak izendatutako pertsonaren parametroak interpretatzen ditu. Erantzukizun osoz gauzatzen ditu bere lanpostuaren berezko funtzioak. Autonomia osoz lan egiten du ataleko makina batean, eta gai da makinista-mailako itsaspen- eta toleste-makinari buruzko tekniken, tresnen eta mantentze-lanen gaineko prestakuntza emateko lankideei.

– Itsaspen-arloko makinista: kartoia itsasteko eta manipulatzeko teknogiaren zati bat ezagutzen badu ere, lanbide-maila handiagoko langileen instrukzioei jarraitzen die; beraz, ez dauka erabateko autonomiarik, eta ez du sakon ezagutzen makinaren funtzionamendua.

Makina osagarrien arloa: arlo horretako langileek makina osagarriak erabiltzen dituzte aurreko atalez kanpoko manipulatzeko-lanak egiteko, eta horiek dira prestazioen funtzio nagusiak.

– Makina osagarrien arloko makinista kualifikatua: gutxienez ataleko lau makina menderatzen ditu (kontrakolatua, termokonformatua, konikoa, leihoak, baita erretraktilagailua ere), eta erantzukizun osoz gauzatzen ditu bere lanpostuaren berezko funtzioak; taldeko buruaren edo enpresaburuek izendatzen duten pertsonaren instrukzioak betetzen ditu, eta erantzukizun osoz betetzen ditu bere lanpostuaren berezko funtzioak. Ataleko bost makinetatik lau makinetan autonomia osoz lan egiten du, eta lankideei arloko makina multzoari lotutako tekniken, tresnen eta mantentze-lanen gaineko prestakuntza emateko gai da.

– Makina osagarrien arloko makinista kualifikatua: gutxienez ataleko bi makina menderatzen ditu (kontrakolatua, termokonformatua, konikoa, leihoak, gillotina, baita erretraktilagailua ere), eta erantzukizun osoz betetzen ditu bere lanpostuaren berezko funtzioak; taldeko buruaren edo enpresaburuek izendatzen duten pertsonaren instrukzioak betetzen ditu, eta, esan bezala, erantzukizun osoz betetzen ditu bere lanpostuaren berezko funtzioak. Ataleko bi makinetan autonomia osoz lan egiten du, eta gai da makinista-mailako lankideei arloko makinaren gaineko prestakuntza emateko.

– Makina osagarrien makinista: makina osagarrien atalean erabiltzen den teknologiaren zati bat ezagutzen badu ere, lanbide-maila handiagoko langileen instrukzioei jarraitzen die, beraz, ez dauka erabateko autonomiarik, eta ez du sakon ezagutzen makinaren funtzionamendua.

Peoia: langile horren lana guztiz mekanikoa da; ez da beharrezkoa lanbidea edo makina sakon ezagutzea, eta jarduera errazak baino ez ditu egin behar. Gillotina.

Peoi espezialista: lan guztiz mekanikoa egiten du. Eginkizunak besteak beste, honako hauek dira: kalitatea egiaztatzea, taldekatzea, enbalatzea, biltzea, termokonformatzea, takoak erretraktilatzeko makinan jardutea, inprimatzeko laguntzailea izatea, trokelatzeko laguntzailea izatea, itsasteko lanen laguntzailea izatea. Lanbide-maila handiagoko profesionalen jarraibideak betetzen ditu.

Mantentze-arloko teknikariak: makinak eta azpiegiturak egoera onean mantentzeko funtzioak betetzen ditu. Erantzukizun mugatua du, bere ezagutza-arloaren eta eskatutako ezagutzaren araberakoa.

Lanbide-talde bakoitzari esleitu zaizkion eginkizunak informazio-moduan baino ez dira ematen, langile guztiek bete behar baitituzte lanbide-maila handiagokoek agintzen dizkieten lan eta eragiketa guztiak, beren eskumen profesionalaren eremukoak dira (besteak beste, erabilitako lan-tresnak garbitzea, eta, larrialdia izanez gero, beste lan batzuk ere egitea).

Langilearen kategoria baino kategoria handiagoko lanak edo funtzioak esleitzuz gero, enpresak idatziz jakinarazi beharko dio langileari.

19. artikulua. Aparteko haborokinak

Ekaineko haborokinak urteko lehen seihilekoari dagozkio eta Gabonetakoak bigarren hiru-hilekoari dagozkio. Hona hemen zenbatekoa eta ordainketa arautzen dituzten arauak:

a) Ordainsari bakoitzaren zenbatekoa hauxe izango da: oinarrizko soldatako 30 egun, gehi plus lineala, gehi langile bakoitzaren soldata-osagarriak eta antzinasuna. Lanaldi murriztua edo lanaldi partziala duten langileei beren lanaldiaren araberako ehunekoan sorraraziko zaizkie aparteko haborokin horiek.

b) Urtean zehar enpresa uzten duten edo lanean hasten diren langileek aparteko ordainsari horiek jasoko dituzte, benetan lan egindako denboraren proportzioan, ordainsari bakoitzari dagokion seihilekoan.

c) Aparteko haborokin bakoitzari dagokion zenbatekoa proportzionalki murriztuko da, sortzapenari dagokion aldi sortutako aldi baterako ezintasunaren denboran.

d) Aparteko ordainsariak ekaineko eta azaroko nominetan jasoko dira.

20. artikulua. Martxoko ordainsaria

Antzinasuna duten langileei emango zaie, baldin eta soldata 15 ordainketatan jasotzen badute.

Mozkinetan parte hartzeko kontzeptu gisa, langile bakoitzari oinarrizko soldatako 34 eguneko kopuru baliokidea emango zaio, gehi osagarri pertsonalak eta antzinasunari lotutako osagarriak.

Artikulu honetan araututako ordainsaria sortzen den urtean lana utzi duten edo lanean hasi diren langileek benetan lan egindako denboraren proportzioan jasoko dute ordainsari hori.

Mozkinetako partaidetzako ordainsaria kalkulatzeko, haren zenbatekoari proportzionalki murriztuko zaio sortzapen-aldian izandako aldi baterako ezintasunaren denbora.

Alderdiek bestela erabaki ezean, zenbateko hori sortu eta hurrengo urteko martxoan ordainduko da. Lanaldi murriztua edo lanaldi partziala duten langileei beren lanaldiaren arabera ehunekoan sorraraziko zaizkie aparteko haborokin horiek.

Artikulu honetan araututako ordainsaria sortzen den urtean lana utzi duten edo lanean hasi diren langileek benetan lan egindako denboraren proportzioan jasoko dute ordainsari hori.

Mozkinetako partaidetzako ordainsaria kalkulatzeko, haren zenbatekoari proportzionalki murriztuko zaio sortzapen-aldian izandako aldi baterako ezintasunaren denbora.

21. artikulua. Antzinasun-osagarria

Hitzarmen honen eraginpeko langileek, antzinasun-osagarri pertsonal gisa, aldizkako igoera izango dute enpresa berean lan egindako denboragatik: bi hiru eta ondorengo bosturtekoak.

Antzinasun-osagarri pertsonala kalkulatzeko eta ordaintzeko modulua azken oinarritzko soldata izango da, gehi plus lineala, gehi osagarri pertsonalak eta antzinasun-osagarriak. Modulu horrek, muga-egun berriko hiru eta ondorengo bosturtekoak kalkulatzeko ez ezik, jadanik jasotako bosturtekoetarako ere balioko du. Antzinasun-osagarri pertsonala 100eko 3 izango da hiru eta ondorengo bosturtekoak; eta 100eko 3 izango da bosturteko bosturtekoak.

Antzinasuna zenbatzeko hasierako data langilea enpresan sartu zen eguneko izango da. Era berean, kontuan hartuko dira probaldian emandako zerbitzuak eta enpresako plantillan plaza hartu duten behin-behineko langileenak ere. Ikastun gisa emandako zerbitzu-aldiei dagokienez, Langileen Estatutua 1980ko martxoaren 15ean indarrean sartu eta gero itundu zirenak baino ez dira zenbatuko. Horrenbestez, egun hori baino lehenagoko legeen arabera kontratatu ziren ikastun-zerbitzuak ez dira zenbatuko antzinasuna kalkulatzeko. Bete eta hurrengo hilaren lehenengo egunean eragina sortzen hasiko da hiru eta ondorengo bosturtekoak zenbatzeko.

Enpresa behin betiko utzi ondoren, berriz ere bertan sartzen den langileak eskubidea izango du berriz ere sartu den egunetik aurrerako antzinasuna soilik zenbatzeko, aurretik lortutako antzinasun-eskubide guztiak galduta.

22. artikulua. Soldata-igoerak

Soldata-igoera zehazteko, honako hauek hartuko dira kontuan: oinarritzko soldata, plus lineala eta antzinasuna.

Lehenik eta behin, soldata-igoera aplikatuko da; eta gero, kategoria eguneratuko da. Biak egin ahal izateko, hitzarmen honetako 17. artikuluko 1. eta 2. zerbakiaren premisak bete behar dira (17. artikulua: Taulak eta kategoriak).

Igoeraren aplikazioa kalkulu orokorraren arabera egingo litzateke. Honela: 2020ko urtarrileko oinarria eta 2021eko ehuneko 3ko igoera. Igoera hori hitzarmena sinatu eta hurrengo egunean kobratuko litzateke. Gehikuntzaren kalkulu bera egingo da beti, hitzarmena noiz sinatzen den alde batera utzita. Urteko gainerako nominen artean banatuko da. Bestela esanda, zenbatekoa ez da aldatuko, hileko ordainketa baizik, hilabete gehiagoren edo gutxiagoren artean banatuz gero.

Hitzarmen hau 2022., 2023. eta 2024. urteetan indarrean egongo da, eta haxe bermatzen da urte horietarako: aurreko urteko benetako KPI nazional balioaren gaineko ehuneko 1eko igoera, eta urte bosturteko urtarrilean aplikatuko da, betiere ehuneko 3ko gehieneko muga ezarrita. Gainera, KPIren 0 balioa duen oinarria erabiliko da KPI negatiboa duten urteetarako.

Ehuneko gehituko zaio langilearen oinarritzko soldadari; beraz, horrek udako ordainsariari, Gabonetako ordainsariari, mozkinen ordainsariari eta osagarri linealari ere eragingo die.

23. artikulua. Ordainsari aldakorra

Egutegiko urte bakoitzeko ordainsari aldakorrak ezartzen dira, oro har, hitzarmenaren eraginpeko langile guztientzat. Lanaldia edo denbora partziala murriztuta duten langileei beren lanaldiaren arabera dagokien ehunekoari jarraituz sorraraziko zaizkie aparteko haborokin horiek.

Puntu honetan ezarritakoaren arabera, osagarri hori modu eskusiboan ezartzen da 2021., 2022., 2023. eta 2024. urteetarako. Hortaz, ez da finkatuko, eta ezin izango da eskatu urte horietatik kanpo, alderdiak berariaz ados jarri ezean.

Ordainsariak hurrengo urteko apirilean sortuko dira datuen finkapena dela eta.

23.1 Kalitatea.

Enpresako sektorean kalitatea oso garrantzitsua da, eta eragin handia izaten du enpresaren bideragarritasuna sustatzeko lehiakortasunean eta bezero-zorroa ziurtatzean; hortaz, enpresaren zuzendaritzak Cartonajes Igamo SA enpresaren kalitatearen eta hobekuntzaren gaineko politiken jarraipen zorrotza egingo du.

Urteko 300 euro gordineko aparteko ordainsaria ezartzen da, baldin eta kanpoko zein barneko erreklamazioen urteko kopurua 40.000 eurotik gorakoa ez bada, balio metatuan. Aparteko ordainsari hori ezin izango da finkatu.

Erreklamazio kopuruaren balioa 20.000 eurotik beherakoa baldin bada, urtean 600 euro gordineko kopurua ordainduko da, eta aparteko ordainsari hori ezin izango da finkatu.

23.2 Produktibitatea.

Ondozko ondoko 2022., 2023. eta 2024. urteetako produktibitate-plusari dagokionez, urtez urteko gehikuntzak kontuan hartuko dira, eta erreferentziazat hartuko da zifrarik handieneko azken urtea, zehazki, 35.000.000 unitate-estutxetan, eta urteko gehikuntzak 500 euro gordinekoak izango dira, eta ezin izango dira finkatu. Gehikuntza horiei kenduko zaizkie aurreko urtearekin alderatuta ekoizpen-prozesuan izandako bitartekoen edota hobekuntzen gehikuntzaren ondoriozko unitateak. 2021ean ekoiztiko unitateak oinarritzat hartuko dira, gehi ehuneko 20.

24. artikulua. Gaueko lanengatikoa plusa

Gau-txandako osagarria oinarritzko soldataren eguneroko kontzeptuen baturaren ehuneko 25 gehi plus lineala gehi antzinasuna izango da, eta egoera honetan baino ez da sortuko: benetan egindako lana 22:00etatik 6:00etara bitarteko txandan egiten denean.

25. artikulua. Barne-sustapena

1) Barne-sustapeneko lanpostu huts bat sortzen baldin bada, enpresak iragarki-tauletan argitaratuko du, eta enpresa-batzordeari jakinaraziko dio.

2) Egutegiko zazpi (7) eguneko epea hasiko da, lanpostu hori betetzeko hautagaiak Giza Baliabideetan izena eman dezaten.

3) Lanpostuaren berezko eskakizun teknikoak betetzen dituzten langileak Giza Baliabideen arloko arduradunarekin elkarrizketatuko dira. Eskakizunok enpresak ezarriko ditu. Hautagaien arteko berdinketa gertatzen baldin bada, Cartonajes Igamo enpresan antzinasun handiena duen langilearen alde egingo da.

4) Batzordeko kideei emango zaie langile hautatuen berri, eta sustapenaren zergatia ere azalduko zaie.

5) Baldintza gisa ezarri den zerbitzu-ematearen denboraldian enpresak edo langileak uste badu ez dituela esleitutako eginkizunak betetzen, lanpostua utzi ahalko du (utzarazi ahalko dute) eta ohiko lanpostura itzuli ahal izango da. Lagapen horrekin batera balorazioa jasotzeko txosten tekniko bat egin beharko da.

26. artikulua. Lizentziak eta baimenak

26.1 Aplikatzekoak diren lege-xedapenen eta xedapen konbentzionalen arabera ordaindu behar diren beste absentsia-kasu batzuk (beti ere, langileak alde aurretik jakinarazita eta justifikatuta) jasota egon ezean, jarraian adierazi ditugun arrazoiei dagokienez, dokumentu honetan berriaz araututakoa bete beharko da.

26.2 Horiek horrela, langileak, betiere aurrez jakinarazita eta behar bezala egiaztatuta, honako kasu hauetan lanetik joateko baimena izango du, eta ordainsaria jasoko du:

– Egutegiko bi (2) egun, odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagatik, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik. Arrazoi hori dela-eta langileak 150 km baino gehiagoko bidaia egin behar badu, epea lau (4) egunekoa izango da. (Seme-alaba jaiotzeagatik baimena amatasun- edota aitatasun-baimenean jasota dago).

Ezkontidea edo seme-alaba hiltzen baldin bada, edo odoleko gurasoetako bat hiltzen bada, absentsia-aldia egutegiko lau (4) egunez handituko da. Arrazoi hori dela-eta, langileak 150 kilometro baino kilometro gehiagoko bidaia egin behar badu, epea egun batez (1) handituko da.

Mediku baten irizpenari jarraituz baino ez da hartuko gaixotasun larritzat.

Egun horiek ospitaleratze- edo ebakuntza-egoerak irauten duen bitartean baliatu ahalko dira, eta pazienteari sendagiria ematen zaion egunera arte soilik.

– Egutegiko hiru (3) egun, baldin eta bikotekidearen, seme-alaben edo odol-ahaidetasunezko aita edo amaren ospitaleratzea hiru egunekoa edo handiagoa bada. Justifikatutako absentsia-egun horiek ospitaleratze- edo ebakuntza-egoerak irauten duen bitartean baliatu ahalko dira, eta pazienteari sendagiria ematen zaion egunera arte soilik. Epe hori gehienez ere lau egunekoa izango da.

– Horrez gain, ezinbesteko denbora emango da Erregistro Zibilean seme-alaba jaio berriaren izena emateko, edo seme-alabetako edo gurasoetako baten heriotzaren erregistroa egiteko, baldin eta pertsona hori langilearekin bizi izaten bazen, langilea betebeharrak betetzera behartuta bazegoen, langileak ziurtatzen badu egoera horietarako bi egun baimenduetan ezinezkoa izan dela izapide hori egitea (egun horiek lanegunak ez baitziren, eta, hartara, izapide horiek egitea ezinezkoa baitzen, edo, zuzendaritzaren ustez, behar bezala egiaztatuko kausa bat osatu baitzen, eta azken kasu horretan baimena eskatu beharko du absentsiaren aurretik).

27. artikulua. Laneko istripuen edo lanbide-gaixotasunen prestazio osagarria

Honako hauen arabera arautuko dira aldi baterako ezintasuna edo lanerako ezintasun iragankorra: ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege-dekretuaren arabera (edo une bakoitzean dekretu horren baliokidea den lege-xedapenaren arabera), baita haren araudi-garapenaren arabera ere, ondorio horietarako aplikagarria bada. (1/1994 Legegintzako Errege-dekretuak Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bategina onesten du).

Hala ere, lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasuneko egoerak dauden langileek bajaren bosgarren egunetik aurrera jasoko dute, enpresaren kontura, Gizarte Segurantzaren edo aseguru-erakundearen prestazio ekonomikoen eta bajaren aurreko hileko kotizazio-soldataren (bajaren aurreko hilabetean sortua, ordainsarien hainbanaketarik gabe) arteko aldea, lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren prozesuaren behin betiko alta eman arte.

28. artikulua. Gaixotasun arruntaren eta lanetik kanpoko istripuen kasuetarako prestazio osagarria

Enpresak ez ditu ordainduko gaixotasun arruntagatik edo lanekoa ez den istripuagatik bajaren lehen hiru egunak. Bestalde, zortzigarren egunetik 20. egunera arte, ehuneko 10 gehiagoz osatuko du gaixotasun arruntagatik edo lanekoa ez den istripuagatik gertakariengatik langileak jasotzeko eskubidea duen prestazioa.

29. artikulua. Arau-hausteak eta zehapenak

Faltak:

Falta arina izango da laneko jarraibideak edo kontrol-plana ez betetzea, eta ekoizpena behar bezala egin dela zehazteko ezarritako kontrol-jarraibideak ez betetzea.

Gainerako faltak aplikatzeko, Arte Grafikoen, Paperezko Manipulatuen, Kartoizko Manipulatuen, Argitaletxeen eta Industria Laguntzaileen Estatuko Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoa aplikatuko da

30. artikulua. Medikuz-azterketa

Urtero langileak nahitaez egin behar duen mediku-azterketa egiteko denbora honela konpent-satuko du enpresak: lanaldia modu neurritsuan murriztuz, baldin eta azterketa hori enpresatik kanpo egiten bada.

Ondorio horietarako, osasun-zentrora sartu eta handik irten arteko denbora hartuko da azterketa-denboratzat, eta, aipatutako lanaldi-murrizketarako, zentroak emandako ziurtagiria aurkeztu beharko du nahitaez, zentrora noiz sartu den eta zentrotik zer ordutan irten den adierazita.

Langileari bi orduko lansaria ordainduko zaio mediku-azterketa egiteko behar duen denborarengatik.

31. artikulua. Ordu-sindikalak betetzea

Ordezkaritza sindikaleko eginkizunetarako ordaindutako baimenaldia baliatu baino hiru-rogeita hamabi (72) ordu lehenago jakinaraziko diote enpresari ordezkaritza sindikalek, ahal den guztietan eta betiere sindikatu-gaien kudeaketa atzeraezinak egin behar ez badira. Bost ordutik gorako aurrerapenez, baldin eta alde zuzeneko deialdi egokia eta ondoko justifikazioa aurkezten badira.