

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arcelor Mittal Tubular Products Legutio, SAU enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Arcelormittal Tubular Products Legutio, SAU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01001662011986.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkari honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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 Kolektiboen eta Berdintasun Planen erregistroa eta enpresa Arcelormittal Tubular Products Legutio, SAU hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2024ko ekainaren 20a

Arabako lurralde ordezkaria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Arcelor Mittal Tubular Products Legutio, SAU
2024-2026 urteetarako enpresa-hitzarmena

Kapitulua 1. Xedapen orokorrak.

Artikulua 1. Hitzarmenak zein alderdiri eragiten dion zehaztea.

Artikulua 2. Aplikazio-eremua.

Artikulua 3. Iraupena.

Artikulua 4. Automatikoki amaitutzat ematea.

Artikulua 5. Xurgatzea eta konpentsatzea.

Artikulua 6. Arau osagarriak.

Artikulua 7. Hitzarmenaren akordio osagarriak.

Artikulua 8. Hitzartuarekiko lotura.

Artikulua 9. Ukaezintasuna.

Artikulua 10. Gizartearekiko betebeharrak.

Kapitulua 2. Lan-ordutegia.

Artikulua 11. Lanaldia.

Artikulua 12. Oporrak.

Artikulua 13. Egutegia.

Artikulua 14. Lan-araubideak.

Kapitulua 3. Araubide ekonomikoa.

Artikulua 15. Diru-ordaina.

Artikulua 16. Ordaintzeko modua.

Artikulua 17. Soldata-igoera.

Artikulua 18. Oinarrizko soldata.

Artikulua 19. Antzintasunaren plusa.

Artikulua 20. Gaueko lanaren plusa.

Artikulua 21. Lanera joateko bidaietarako laguntza.

Artikulua 22. Aparteko orduak.

Artikulua 23. Aparteko ordainsariak.

Artikulua 24. Kilometrajea.

Artikulua 25. Lantegiratzeko deia.

Artikulua 26. Oporrak.

Artikulua 27. Deskontua egiteko formulak.

Artikulua 28. Norberaren osagarria.

Artikulua 29. Hizkuntzen plusa.

Artikulua 30. Mantentze-lanen l+Gren plusa.

Kapitulua 4. Lanaren antolamendua.

Artikulua 31. Lanbide-taldeak.

Artikulua 32. Lanaren antolamendua.

Artikulua 33. Lanaren bermeak.

Artikulua 34. Langileen mugikortasuna.

Artikulua 35. Maila altuagoko edo baxuagoko lanak egitea.

Artikulua 36. Behin-behineko mugikortasuna.

Artikulua 37. Behin betiko aldaketa dakarren mugikortasuna.

Artikulua 38. Behin betiko mugikortasunaren alderdi ekonomikoak.

Artikulua 39. Haurdun dagoen langilea.

Artikulua 40. Itxaroten eta geldi egondako aldia.

Artikulua 41. Enplegua erregulatzeko espedienteak jakinaraztea.

Artikulua 42. Sexua edo adinagatik bereizkeriarik egiteko debekua.

Kapitulua 5. Langileen kontratazioa, langile berriak, maila igotzea eta lanpostua hobetzea.

Artikulua 43. Langile berriak, maila igotzea eta lanpostua hobetzea.

Artikulua 44. Enpresan sartzeko eskaera.

Artikulua 45. Enpresan sartzeko bete beharreko baldintzak.

Artikulua 46. Enpresan sartzeko prozedura.

Artikulua 47. Langileen hautaketa.

Artikulua 48. Lanpostura egokitzea.

Artikulua 49. Baldintza ekonomikoak.

Artikulua 50. Soldata-maila igotzea.

Artikulua 51. Probaldia.

Artikulua 52. Emakumeak lanpostuz igotzeko aukera izatea eta aukera-berdintasuna.

Kapitulua 6. Laneko arropa.

Artikulua 53. Laneko jantziak.

Artikulua 54. Laneko arropa garbitzea.

Kapitulua 7. Prestazio sozialak.

Artikulua 55. San Prudentzio Lan Fundazioa.

Artikulua 56. Istripu-asegurua.

Artikulua 57. Fabrikazio propioa.

Artikulua 58. Taldeko garraioa.

Artikulua 59. Laneko istripua edo gaixotasun profesionala gertatuz gero langileei eman beharreko prestazio osagarria.

Artikulua 60. Gaixotasun arruntak eragindako lanerako ezintasuna.

Artikulua 61. Seme-alaben jaiotza, adopzio edo harreragatiko prestazioa.

Artikulua 62. Erretiroa.

Artikulua 63. Gaitasun psikofisikoa bat-batean murriztea.

Kapitulua 8. Lizentziak, baimenak eta eszedentziak.

Artikulua 64. Lizentziak eta baimenak.

Artikulua 65. Eszedentziak.

Artikulua 66. Borondatezko eszedentzia.

Artikulua 67. Ikasketa ofizialak egiteko eszedentzia berezia.

Artikulua 68. Seme-alabak zaintzeko eszedentzia.

Artikulua 69. Bularra ematea.

Artikulua 70. Eginbehar publikoak betetzea.

Artikulua 71. Ordaindu gabeko baimenak.

Kapitulua 9. Lanpostua hobetzea eta laneko prestakuntza.

Artikulua 72. Prestakuntza.

Artikulua 73. Lanpostua hobetzea eta laneko prestakuntza.

Artikulua 74. Ikasketetarako laguntza.

Artikulua 75. Euskara.

Kapitulua 10. Jokabidea.

Artikulua 76. Diziplina-araubidea.

Artikulua 77. Hutsegiteak.

Artikulua 78. Hutsegite arinak.

Artikulua 79. Hutsegite larriak.

Artikulua 80. Hutsegite oso larriak.

Artikulua 81. Zigorren araubidea.

Artikulua 82. Zigorrak.

Artikulua 83. Zigorra betetzea.

Artikulua 84. Preskripzio-epea.

Artikulua 85. Atzerapenak eta hutsegiteak.

Artikulua 86. Lanaldi-erregistroa.

Artikulua 87. Arrazoi objektiboen ondorioz etorritako kaleratzeak eta enplegua erregulatzeko espedienteak.

Artikulua 88. Lana uztea.

Artikulua 89. Kitapena.

Kapitulua 11. Jarduera sindikala enpresan.

Artikulua 90. Enpresa-batzordea.

Artikulua 91. Enpresa-batzordearen zereginak, eskumenak eta bermeak.

Artikulua 92. Hitzarmena interpretatzeko bitariko batzordea.

Artikulua 93. Gatazkak konpontzeko prozedura.

Artikulua 94. Langileen batzarrak.

Artikulua 95. Erreklamazio indibidualak.

Artikulua 96. Erreklamazio kolektiboa.

Kapitulua 12. Laneko segurtasuna eta osasuna.

Artikulua 97. Segurtasun eta garbitasunaren batzordea.

Artikulua 98. Osasun-azterketak.

Kapitulua 13. Behin-behineko kontratuak.

Artikulua 99. Behin-behineko kontratuak.

Artikulua 100. Aldi Baterako Laneko Enpresen bitartez egindako kontratuak.

Kapitulua 14. Zerbitzu sozialak.

Artikulua 101. Elebitasuna.

Artikulua 102. Pentsio-funtsa.

Artikulua 103. Jantokia.

I. Eranskina. 2024ko soldata-taulak.

II. Eranskina. Soldata-maila eta lanpostuen arteko erlazioa.

III. Eranskina. Lizentziak eta lan baimenak.

1. Kapitulua. Xedapen orokorrak

1. artikulua. Hitzarmenak zein alderdiri eragiten dion zehaztea

Hitzarmen hau Langileen Estatutuaren 87. artikuluko lehen atalean aurreikusitako legitima-zioaren arabera negoziatu eta hitzartu da enpresako zuzendaritzaren eta Legutioko lantokiko enpresa-batzordearen artean.

2. artikulua. Aplikazio-eremua

Hitzarmen hau Legutioko lantokiko AMTP Legutio enpresako langile guztiei eta etorkizuneko kontratazioei aplikatuko zaie. Zuzendaritzarekin adostu diren eta I. eranskineko soldata-tauletan agertzen ez diren mailetan, ez da aplikatuko ordainsari ekonomiko orokorrari eta lanaldiaren banaketari buruzko gairik, baldin eta enplegatutako horiek, aurrez, berariaz edo askatasunez hala adostu badute enpresarekin.

3. artikulua. Iraupena

Hitzarmen honek hiru urteko iraupena izango du: 2024ko urtarrilaren 1etik 2026ko abenduaren 31ra arte. Itundutako ondorio ekonomiko eta sozialek hasiera-egunetik izango dute eragina, kontzeptu sozial edo alde ekonomikoren batentzako beste zerbait itundu ez bada behintzat.

Ultrajarduera: haren indarraldia amaitutakoan, urtez urte isilbidez luzatutzat joko da, enpre-sa-hitzarmen kolektibo berri batek ordeztzen ez duen artean.

4. artikulua. Automatikoki amaitutzat ematea

Bi alderdiek 2027ko urtarrilaren 1ean emango dute hitzarmen hau amaitutzat automatikoki.

5. artikulua. Xurgatzea eta konpentsatzea

Hitzarmen honetan itundutako baldintzak osotara dira, eta unitate zatiezina eratzen dute, eta aplikazio praktikoari begira, oro har hartuko dira urteko zenbatekoan. Hitzarmen honetan zehaztutako baldintzek lehentasuna izango dute estatuko, autonomia-erkidegoko edo beheragoko esparruko sektore-hitzarmenen aldean, kontu hauen xedapenak aplikatzerakoan:

a) Oinarrizko soldataren eta soldata-osagarrien zenbatekoa, enpresaren egoerarekin eta emaitzekin lotutako osagarriak barne.

b) Aparteko orduen ordainketa edo konpentsazioa, eta txandakako lanaren berariazko ordainsaria.

c) Ordutegia eta lan-denboraren banaketa, txandakako lanaren araubidea, eta oporren urteko plangintza.

d) AMTP Legutio enpresako langileen lanbide-sailkapeneko sistema eta enpresaren eremua moldatzeko egokitzapenak.

e) Langileen Estatutuak baimentzen dituen kontratazio-modalitateak enpresa-hitzarmenetara moldatzeko egokitzapenak.

f) Lana, familia eta norberaren bizimodua uztartzeko neurriak.

g) Langileen Estatutuaren 83.2 artikuluan aipatzen diren akordio eta hitzarmen kolektiboek xedatzen dituzten beste kontu batzuk.

6. artikulua. Arau osagarria

Ordezko gisa, eta hitzarmen honetan arautu ez diren gaietan, Arabako industria siderometalurgikorako probintziako estatutu hitzarmen kolektiboa eta indarrean dauden gainerako legeak aplikatuko dira.

7. artikulua. Hitzarmenaren akordio osagarriak

Hitzarmen hau indarrean dagoela, bi alderdiek adosten badute zerbaitetan forma zuzendu behar dela, hitzarmenean aurreikusi ez diren hobekuntzak sartu behar direla eta, orokorrean, gerora beste zerbait erabaki eta aplikatu behar dela, adostutakoa hitzarmenean geratuko da, eranskinean gehituta. Horretarako, aurrez, lan-agintaritzari adierazi beharko zaio zer asmo dagoen, eta oztoporik ez bada, izapide ofiziala egin.

8. artikulua. Hitzartuarekiko lotura

Bi aldeek men egin diote hitzarmen honi eta adierazi dute derrigor bete beharrekoa dela, osotara, ez zatika, eta urte guztira begira; horrenbestez, klausulak ezingo dira banan-banan hartu.

9. artikulua. Ukaezintasuna

Honen aurreko artikulua, 8., xedatutakoaren ildotik, ezin da hitzarmen honen puntu jakin batzuei uko egitea negoziatu, norberarentzako bestelako prestazio edo onuren mesedetan.

10. artikulua. Gizartearekiko betebeharrak

Gizartearekiko betebeharrak, hala nola Gizarte Segurantzako kuotak, PFEZa edo langileak ordaindu beharreko beste edozein zerga, AMTP Legutioko langilearen kontura izango dira, gai honi buruz indarrean dagoen araudiaren aginduz.

2. Kapitulu. Lan-ordutegia**11. artikulua. Lanaldia**

2024. urtea	lan-ordu eraginkor 1.680	lan-ordu malguak 56
2025. urtea	lan-ordu eraginkor 1.680	lan-ordu malguak 48
2026. urtea	lan-ordu eraginkor 1.672	lan-ordu malguak 48

2026an lan-egutegitik murrizten diren 8 orduak egutegira pasatuko dira. Ordu horiek hartzeko aldiak enpresak zehaztuko ditu, atalen edo/eta txanden arabera, asteburuaren ondoko egunetan, eta gutxienez 2 aste lehenago jakinarazita. Atalen edo/eta txanden arabera eta zer-bitzuaren premiak kontuan hartuta, "ordu malgu" horiek hartzeko funtzionamendu-eskema desberdinak zehaztu ahalko dira.

Lanaldia, dena dela, dagokion lan-egutegiaren barruan banatu beharrekoa da.

Aldeek adierazi dute, baldin produkzio-prozesuan bertan gertatutako edo enpresaz kanpoko gertaera bereziak direla-eta dagoeneko markatuta dauden ordu malguez gain besteren bat behar balitz, aldeak hizketan egingo dutela, asmo onez egin ere, kontu horri buruz zerbait adosteko.

12. artikulua. Oporrak

AMTP Legutio enpresan lan egiten duten langile guztiek egutegiko 30 opor-egun ordainduta izango dituzte.

Hileko soldata bat ordainduko zaie langileei, oporrenгатik. Oporrak noiz hartu, urteko lan-egutegian azalduko da.

Edonola ere, ekitaldiko urte naturalean hartu beharko dira.

Oporrak hartzeko jarritako epean, AMTP Legutio enpresako langileren batek urtebete betetzeko badauka oraindik, ordura arte egindako denbora hartuko zaio kontuan, eta horren araberrako proportzioan izango ditu oporrak.

Enpresa uztean, hartzeke dauzkaten oporrei dagokiena eman beharko die enpresak langileei; AMTP Legutio enpresako langilea hil izana baldin bada enpresarekikoak bukatzeko arrazoia, orduan, eskubide horien onuradunek jasoko dute oporrei dagokiena.

Oporrak hartzerakoan desadostasunik bada, eskumena daukan jurisdikzioak ebatziko du kontua, orokorrean; baina, hortik aparte, elkarren segidako bi lan-aste hartzeko eskubidea izango du AMTP Legutio enpresako langileak, kasu guztietan.

Oporrak 30 lanegunekoak dira, lan-egutegiaren arabera hartzeko.

Langileren batek oporrak hartzeko tarte a aldatu nahi badu, enpresari galdetu beharko dio lehenik, eta ados badago, orduan aldatuko ditu; eta enpresa-batzordeari jakinarazi beharko dio zehazki zer aldatu duen.

Oporretan hasi aurretik edo oporretan dagoela AMTP Legutio enpresako langileren batek baja hartuko balu (laneko istripuren bategatik, laneko gaixotasunen bategatik, amatasunagatik, lanaz aparteko istripuagatik edo gaixotasun arruntagatik), AMTP Legutio enpresako langileak aukera izango du oporrak hartzeko, senda-agiria jaso bezain azkar: oso-osorik, oraindik hartzeko bazeuzkan, edo falta zaizkion egunak, dagoeneko oporretan bazegoen. Oporrak hartzeko eskubide hori egutegian opor-aldiaren barruan dauden egunetan har daitezke, ez egutegian lanik gabeko eguntzat jarrita daudenetan.

Oporrak hartzeko garaia ezarrita daukan AMTP Legutio enpresako langileari aldi baterako ezintasuna sortzen bazaio, oporraldia iritsi aurretik edo oporretan dagoela, garaitsuan, eta, gainera, egoera horrek ezintasuna sortu zaion ekitaldiaren urte naturala bukatu eta gero arte iraungo badio eskubidea izango du, aurreko urtean sortu baina hartzeke utzi zituen oporrak hartzeko, senda-agiria jaso bezain azkar.

Halabeharrez (makina matxuratu delako, eskaerak asko ugaritu direlako...) egutegian opor-egun markatuta dauden egunetan ere lana egitea egokituko balitz, aukeran lukete langileek egun horien orde z egun eta erdi hartzeko edo egun baten orde z egun bat gehi soberan geratzen denari dagokion ordainketa, ordu normalen neurrian. Oporraldian lan egindako egun bakoitzeko, gutxienez, beste hainbeste hartu beharko da, hori bai. Jakina, hala tokatu zaion langileak eta AMTP Legutio enpresak bien artean hitz egin beharko dute hori guztia.

13. artikulua. Egutegia

Enpresak eta enpresa-batzordeak elkarrekin aztertuko dituzte proposatutako egutegiak, eta ez badira ados jartzen, indarrean dagoen legediak adierazten duenaren arabera jokatuko dute, aurreko urtea amaitu baino hamabost egun lehenago eman behar zaie langileei proposatutako egutegiaren berri.

Oporraldi-plan orokorraz gain, zehatza ere baldin badago, oporraldi zehatza hasi baino gutxienez bi hilabete lehenago jakin behar dute plan zehatza dela, non eta ez den ezustean zirkunstantzia berezirik gertatu eta behar bezala egiaztatu. Eragingo dien langileei ez ezik, enpresa-batzordeari ere adierazi behar zaio oporren egutegia zein den.

14. artikulua. Lan-araubideak

Enpresaren barruan, zerbitzu bakoitzak bere lan-araubidea dauka, egiten duen lanaren arabera. Hona:

A. Lanaldi zatitua: lana goizez eta arratsaldez egiten da. Lanaldi zatituko ordutegia honako hau izango da: astelehenetik ostiralera 8:30etik 13:30era eta 14:30etik 17:30era.

— Lanaldiak 8:00 eta 9:30 artean hasi daitezke eta 17:00 eta 18:30 artean amaitu, baina lanaldiak egunean 8 ordukoak izan behar dira, eta langileak Giza Baliabideei jakinarazi beharko die aukeratutako ordutegia. Ordutegi hori gutxienez astebetez mantendu beharko du.

— Enpresak ordutegia aurreko puntuan ezarritako tartetik kanpo egokitzeak aukera emango die hala behar duten langileei, behar hori argituta, aldi osoetarako.

— Enpresak, familia-beharrak uztartzeko konpromisoari eutsiz, telelanean aritzeko erraztasunak emango dizkie, egoera zehatzetan eta beharra justifikatuta dagoenean, beren lanak modalitate horretan garatu ditzaketen bulegoko langileei.

Langileak aldezturik eskatu beharko dio enpresari, eskaria bere saileko arduradunari eta Giza Baliabideei bidalita. Azken hori izango da eskaria onartu ala ez erabakiko duena. Eskatutako denbora hertsiki beharrezkoa dena izango da.

B. Bi txanda: goizez eta arratsaldez. Txandetako ordutegia honako hau izango da: astelehenetik ostiralera 6:00etatik 14:00etara, goizeko txandan, eta 14:00etatik 22:00etara, arratsaldeko txandan.

C. Hiru txanda: goizez, arratsaldez eta gauez. Txandetako ordutegia honako hau izango da: astelehenetik ostiralera 6:00etatik 14:00etara, goizeko txandan, eta 14:00etatik 22:00etara, arratsaldeko txandan, eta igandetik ostiralera 22:00etatik hurrengo eguneko 6:00etara, gaueko txandan.

3. Kapitulua. Araubide ekonomikoa

15. artikulua. Diru-ordaina

AMTP Legutio enpresan egindako lanaren ordainak honako kontzeptu hauek kitatzen ditu:

ordainsariak	oinarrizko soldata	hileko ordainsariak
		aparteko ordainsariak
osagarriak	gaueko lanaren plusa	
	aparteko orduak	
	laneratzeko deia	
	antzinatasunaren plusa	
	norberaren osagarria	
	hizkuntzen plusa	
kalte-ordainena	mantenamenduko I+Gren plusa	
	urruntasunaren plusa	
	Kilometrajea.	

Hitzarmen honetan ezarritako ordainsariak 11. artikuluan zehaztu den urteko lan-jardunari dagozkio.

16. artikulua. Ordaintzeko modua

Urteko ordainsariak (soldata-taulan datozenak), 14 soldatatan ordainduko dira:

- Hamabi normal.
- Aparteko bi.

Langile bakoitzaren banku-etxean jarriko dira soldatak, soldata sortu duen hilaren segidako hilaren aurreneko bi lanegunetan.

Hilabete bakoitzeko nominak hil natural bakoitzeko gorabeherak jasoko ditu, lekualdaketen ondoriozko gastuetarako laguntza salbu, azken horrek aurreko hileko azken eguneko gastuak ken 3 jasoko ditu, martxan den hilabeteko azken eguna ken 3raino. (D = hilabeteko azken eguna).

Gaixotasunagatik edo istripuren bategatik izandako bajak nahiz aseguru sozialen likidazioa hilabete naturalen arabera kitatuko dira.

17. artikulua. Soldata-igoera

2024, 2025 eta 2026rako, aurreko urteko benetako KPI izango da soldata-igoera, gehi ehuneko 0,20 finkagarria. Hala ere, KPIren gainera igoera hori sortuko da soilik baldin eta aurreko urteko Ebitda (KPIk ere erreferentzia moduan duena) positiboa bada.

Adostutako igoerak kontzeptu guztietan aplikatuko dira: oinarritzko soldata, antzinasuna, hizkuntza-plusak, mantentzeko I+G eta abar. Salbuespenak izango dira "bidaia-gastuetarako laguntza" eta "kilometro-ordaina".

2025 eta 2026rako, aurreko urteko KPI zero baino baxuagoa bada, zero balioa aplikatuko da.

18. artikulua. Oinarritzko soldata

Hitzartutako orduetan lan egitea ordaintzeko soldata da; honi erantsita doan I. eranskina-ordainsari-taulan zehaztuta dagoen maila bakoitzari berea dagokio.

19. artikulua. Antzinasunaren plusa

Enpresan bost urte beteak dituzten langileek eskubidea daukate bosturteko bakoitzerako artikululu honetan ezarrita dagoen kopurua jasotzeko; gehienez ere, 3 bosturtekorena jaso daiteke.

2024. urtea: 38,87 euro gordin bost urteko bakoitzeko.

2025. urtea: 2024ko zenbatekoari 2024ko benetako KPIren igoera aplikatuko zaio, gehi ehuneko 0,20, baldin eta 2024ko Ebitda positiboa izan bada.

2026. urtea: 2025eko zenbatekoari 2025eko benetako KPIren igoera aplikatuko zaio, gehi ehuneko 0,20, baldin eta 2025eko Ebitda positiboa izan bada.

Zenbateko hori urteko ordainsarietan emango zaie langileei. Bosturtekoa bete eta hurrengo hileko lehen egunetik aurrera sortuko da plus hau.

20. artikulua. Gaueko lanaren plusa

22:00etatik hurrengo eguneko 6:00etara egindakoak dira gaueko lanorduak.

Gaueko lanarengatiko plusaren zenbatekoak lan egindako ordu bakoitzeko I. eranskinean adierazitakoak izango dira:

Plus hori ordu arruntei aplikatuko zaie soilik, inoiz ez aparteko orduei. Plusaren balioa ondorengo tauletan dago ezarrita.

21. artikulua. Lanera joateko bidaietarako laguntza

Enpresak jartzen duen garraio kolektiboaren zerbitzuaz baliatu ezin diren langileei, beren ohiko etxebizitzatik lantokira egin behar duten bidaia kitatzeko, artikuluko honetako F atalean xedatzen den zenbatekoa ordainduko die enpresak langileei, lanera joan diren egun bakoitzeko (hitzarmen hau sinatu eta hurrengo hilabetetik aurrera), honako kasu hauetan:

A. AMTP Legutioko langileak ez izatea aukerarik enpresak jarritako autobusean joateko (ezin bada lantokira 58 artikuluan arabera).

B. Enpresak jarritako autobusa langilea bizi den herritik igarotzen ez bada adierazitako langilearen lan-erregimenean (txandakako lana, txanda zatituko lana), langilearen ohiko etxebizitzatik enpresak jarritako autobusaren geltoki bat dagoen hurbileneko herriraino dagoen kilometro kopuruaren arabera ordainduko zaio, betiere artikuluko honetako c) atalean xedatutako arauak betez.

C. Lan egindako egun bakoitzeko, joan-etorriko bidaia bat ordainduko du, gehienez ere. Langilearen ohiko etxebizitzaren eta lantokiaren artean dagoen distantziarena ordainduko du enpresak, baina zenbateko horri joateko bi kilometro eta etortzeko beste bi kilometro kenduta. Joan-etorri bakoitzeko, gehienez, 36 kilometro ordainduko dituen enpresak, distantzia hori baino urrunago bizi diren langileei ere 36 kilometroena ordainduko die, ez gehiago, joan-etorri bakoitzeko.

D. Enpresak jarritako autobus-zerbitzua eskaintzen ez den egunetan, arau horri jarraiki ordainduko dira egun horietako joan-etorriak. Halaber, gaueko txandan lan egin behar duten langileek ere fabrikara joateko bidaia artikuluko honen arabera kobratuko dute.

E. Langileak bere ohiko etxebizitzatik lantokira egiten duen joan-etorri oro gastuak ordaintzen lagundu beharreko joan-etorritzat hartuko da; honako salbuespen hauetan izan ezik:

i. Lantegira etortzeko eskatuz gero, kilometraje-arauaren arabera arautuko baita.

ii. Normalean enpresak jarritako garraio-zerbitzua erabiltzen duen langileari enpresak eskatzen badio lantokitik kanpo mandaturen bat egiteko, bere ibilgailua hartuta eta lanaldiaren barruan, kilometro horiek kilometrajearen arauari jarraiki ordainduko dizkio, bai mandatu berezi hori egiteko bidaia, baita langileak bere ohiko etxebizitzatik lantokiraino egin duen bidaia ere.

iii. Zerbitzuaren edozein arazo dela-eta, autobusa ez bada ohiko geltokietan agertu, eta langileek beren ibilgailuak erabili behar badituzte lantokira joateko, orduan, autobusak gelto-kia duen herritik lantokiraino dauden kilometroena ordainduko die enpresak (kilometrajerako xedatutako arauaren arabera).

F. Distantzia-plusaren zenbatekoa:

2024. urtea	0,26 euro kilometroko
2025. eta 2026. urteak	0,27 euro kilometroko

22. artikulua. Aparteko orduak

Haren ondorioak arintze aldera, laneko arau orokor gisa, ezin izango da aparteko ordurik egin, salbu eta ezinbesteko kausen ondorioz edo ekoizpen altuko aldiak, ezusteko hutsuneak, txanda-aldaketak edo mantentze-beharrian zorrotzak egotearen ondorioz beharrezkoa bada halakorik egitea.

Aparteko orduak egin behar badira, eta aldi baterako edo zatikako kontratuen bidez egin ezin badira, enpresa zuzendaritzak eta enpresa-batzordeak elkarrekin ezarriko dituzte aurreko paragrafoan adierazitako kausetatik zeinetan sartzeko aparteko orduak egin beharra eragin duen arrazoia.

1983. urteko martxoaren 1eko Aginduan –urtarrilaren 19ko 92/1983 Errege Dekretua garatzen duena– ezarritakoaren arabera, aurreko paragrafoetan azaldutako arrazoiengatik egiten diren aparteko orduen kotizazioari ez zaio aplikatuko xedapen horretan aurreikusitako igoera osagarria.

Egun normaletako aparteko lan-orduek 1,50 ordu emango dute, eta jai-egunetan egindakoek, 1,75 ordu. Ordu horiek noiz hartu enpresak eta aparteko orduak egin dituenak erabakiko dute, elkarrekin.

8ren multiploak osatuta balia daitezke aparteko orduak; batzuk kobratu eta gainerakoak baliatzeko aukera ere badago.

Kobratu nahi izanez gero, orduok egin diren hilabete horri dagokion nominan kobratuko dira osorik.

Enpresak hilero jakinaraziko die enpresa-batzordekoei hilean zenbat aparteko lan-ordu egin diren; ondo zehaztuta nork zenbat egin dituen, eta zein ataletan.

Halere, aparteko lan-ordu gutxiago izan daitezen ahalegina egin behar da.

23. artikulua. Aparteko ordainsariak

Hitzarmen honi lotutako langileek bina aparteko ordainsari jasoko dituzte. Zenbatekoa eranskinekiko soldata-tauletan azaltzen da, baina horri bakoitzaren antzinasun-plusa, hizkuntzen plusa, mantentze-lanen l+Gren plusa, eta osagarri pertsonala gehituko zaizkio, eskubide eskuratu gisa hala aitortuta duten pertsonen kasuan.

Aparteko ordainsariak aipatu kreditu-erakundeen bidez ere ordainduko dira: bat ekainean eta bestea azaroan, hilabete horietako bakoitzari dagokion hileko ordainsariarekin batera.

24. artikulua. Kilometrajea

Enpresak horren premia daukalako langileari eskatu badio norabait joan dadila bere ibilgai-lua erabilita, kilometrajea ordainduko dio:

2024. urtea	0,28 euro kilometroko
2025. eta 2026. urteak	0,29 euro kilometroko

25. artikulua. Lantegiratzeko deia

Enpresak premia berezia daukalako eta hala eskatu diolako, langileak lantegira joan behar badu, adibidez, gaueko txandan, matxuraren bat konpontzera, osagarria jasoko du:

Egunez:

Lana izan duen orduetz gain, beste ordubete, joan-etorriagatik.

Gauetz:

Lana izan duen orduetz gain, beste ordu bat eta berrogeita bost minutu, joan-etorriagatik.

Ordu-sari horiek lana egindako orduen mota berdinekoak izango dira. Alegia, lan egindakoak apartekoak badira, baita osagarriak ere.

Betetako ordu laurden bakoitzeko kontatuko dira denbora-zatiak.

Hurrengo txanda normalean baliatu beharko dira orduok. Hori baino beranduago baliatu nahi izanez gero, aparteko orduen arau bera bete beharko da.

26. artikulua. Oporrak

Urteko oporrak urteko abuztuaren 1aren eta hurrengo urteko uztailaren 31ren artean lan egindakoagatik sortzen dira.

AMTP Legutio enpresan lan egiten duten langileek gainerako hilabeteetan jasotzen duten lanskari bera jasoko dute oporretako hilabeteetan. Lanskari horren zenbatekoa eranskinetako soldata-tauletan azaltzen da.

27. artikulua. Deskontua egiteko formulak

Lanetik faltatzeko arrazoiak arabera, honako formulak erabakiko dira deskontuak aplikatzeko.

Justifikatu gabeko falta, greba ilegalak.

Ordainsaririk gabeko baimenak.

Puntualtasunari huts egitea.

$$\frac{(\text{Oinarritzko soldata} + \text{norberaren osagarria} + \text{antzinatasuna}) \times 14}{(365 - 30)} = \text{eguneko balioa} = Z$$

$$\frac{Z \times 2}{5} = \text{jai-egunetako dagokien proportzioa} = Y$$

$$\frac{Z + Y}{8} = \text{deskontatu beharreko orduko balioa}$$

Greba orokorra.

$$\frac{(\text{Oinarritzko soldata} + \text{norberaren osagarria} + \text{antzinatasuna}) \times 13}{(365 - 30)} = \text{eguneko balioa} = Z$$

$$\frac{Z \times 2}{5} = \text{jai-egunetako dagokien proportzioa} = Y$$

$$\frac{Z + Y}{8} = \text{deskontatu beharreko orduko balioa}$$

28. artikulua. Norberaren osagarria

Banakako soldata-osagarria da, xurgagarria eta konpentsagarria. Bertan sartzen dira ordainsari-kontzeptu desberdinen zioz AMTP Legutio enpresako langileek hitzarmen kolektibo hau indarrean sartu baino lehen jasotzen zituzten zenbatekoak, hitzarmen honetan xedatutakoaren gainetik dagoen edozein egoera pertsonal ekonomiko bermatze aldera.

Kontzeptu honek oinarritzko soldatak dituen berme eta aplikagarritasun berberak izango ditu, alde bakarrarekin: zenbatekoa "ad personam" izango da kontzeptu hori daukan AMTP Legutioko langilearentzat.

2024. urterako, banakako gisa kontzeptu hori duten langileei ehuneko 3,30ren arabera eguneratuko zaie.

2025. urterako, banakako gisa kontzeptu hori duten langileei 2024. urteko KPIren arabera eguneratuko zaie, gehi ehuneko 0,20, 2024ko Ebitda positiboa izan bada.

2026. urterako, banakako gisa kontzeptu hori duten langileei 2025. urteko KPIren arabera eguneratuko zaie, gehi ehuneko 0,20, 2025eko Ebitda positiboa izan bada.

29. artikulua. Hizkuntzen plusa

Hizkuntzen plus bat aitortzen da, eta, horren bidez, zuzendaritzaren ustez gutxienez bi hizkuntza (euskara eta gaztelania aintzat hartu gabe) erabili behar diren lanpostuetan, bezero atzeritarrekin harremanetan daudelako eta beren lana egiteko beharrezkoa delako, baldin eta pertsona horiek hizkuntza horietan duten maila C1 bada, plus hori jasoko dute, hilean 149,65 eurotan (2024. urtea). Zenbateko hori hitzarmen honetan ezarritako aparteko ordainsarietan ere ordainduko da.

2024. urterako, kontzeptu hori duten langileei 149,65 euro jasoko dituzte.

2025. urterako, kontzeptu hori duten langileei 2024. urteko KPIren arabera eguneratuko zaie, gehi ehuneko 0,20, 2024ko Ebitda positiboa izan bada.

2026. urterako, kontzeptu hori duten langileei 2025. urteko KPIren arabera eguneratuko zaie, gehi ehuneko 0,20, 2025eko Ebitda positiboa izan bada.

Orain arte plus hau jasotzen aritu diren pertsonak orain arte bezala kobratuko dute gero ere hizkuntzen plusa.

30. artikulua. Mantentze-lanen I+Gren plusa

Enpresako zuzendaritzaren ustez beharrezkoa da mantentze-lanen saileko pertsona batzuek beren gain hartzea orain garatzen ez dituzten erantzukizun batzuk, hain zuzen ere ekoizpen, mantentze-lan eta segurtasuneko saila garatzeko estrategikoak direnak. Horrexegatik ezartzen da, zehazki, mantentze-lanen I+Gren plusa.

Erantzukizun berri horiek bere gain hartzea borondatez erabaki ahalko du enpresak hautatutako pertsonak.

Enplegatuak urtebetez hartuko ditu beregain zeregin eta erantzukizun berri horiek, eta antzeko epeetan luzatu ahalko da, salbu eta alderdietakoren batek zeregin eta erantzukizun berriak beren gain hartu izanarekin amaitzen duela adierazten badu, 2 hilabete aurretik jakinarazita.

Erantzukizun horiek hartzearen kontraprestazio gisa, enplegatuak mantentze-lanen I+Gren plusa deritzan hileko osagarria jasoko du, honako erantzukizun eta zeregin hauek beregain hartzearen:

— Agintariekin batera lidergotza- eta dinamizazio-lanak betetzea fabrikako langileen eskutik nahiz beste pertsona batzuen eskutik fabrikaren automantenua optimizatu eta burutzeko, instalazioen segurtasuna eta produktibitatea hobetze aldera.

— Mantentze-lanen eta azpi-kontratetako langileen antolaketan lidergotza- eta dinamizazio-lanak betetzea, mantentze-lanen arduraduna ez dagoenean.

Plus hori langileak lan horiek garatzen dituen aldian soilik jasoko da. Hilean ordaindu beharreko zenbateko gordina 149,77 eurokoa izango da (2024. urtea). Zenbateko hori aparteko ordainsariatetan ere ordainduko da.

2025. urterako, kontzeptu hori duten langileei 2024. urteko KPIren arabera eguneratuko zaie, gehi ehuneko 0,20, 2024ko Ebitda positiboa izan bada.

2026. urterako, kontzeptu hori duten langileei 2025. urteko KPIren arabera eguneratuko zaie, gehi ehuneko 0,20, 2025eko Ebitda positiboa izan bada.

Osagarri hori jasotzea ez da baldintza onuragarrien artean sartzen, eta ezin da finkatu, beregain hartzen dituen erantzukizun eta zeregin berriei lotutako osagarri indibiduala baita.

4. Kapitulua. Lanaren antolamendua

31. artikulua. Lanbide-taldeak

Hitzarmen honek lau lanbide-talde banatzen ditu:

A) Ekoizpeneko lanbide-taldea. Lanbide-talde honetan sartzen dira ekoizpen-prozesuarekin lotutako zereginetan jarduten diren langile guztiak. Taldearen barruan, maila ezberdinetako soldatak daude; hona:

Hirugarren mailako ofiziala.

LC espezialista.

Espezialista.

Garapeneko espezialista.

Sarrerako espezialista.

Sarrerako espezialistatik garapeneko espezialistara igotzeko, urtebeteko esperientzia eduki beharko da AMTP Legutio enpresan, eta zereginak autonomiaz eta kalitate nahikoz egin beharko dira lana burutu bitartean, nagusiaren edo kideen laguntza zehatzekin, balio-aniztasuna baloratuta. Hala ere, ekoizpenaren antolaketan ez bada egiaztatzen beste lanpostu batzuetan aritu izana, hainbat lanpostutan aritzeko eskumenak eskuratu eta egiaztatu ahal izateko, benetan egindako lanpostuaren eskumenak baino ez dira baloratuko.

Garapeneko espezialistatik espezialistara igotzeko, bi urteko esperientzia eduki beharko da AMTP Legutio enpresan, eta zereginak autonomiaz eta kalitate nahikoz egin beharko dira lana burutu bitartean, balio-aniztasuna baloratuta. Hala ere, ekoizpenaren antolaketan ez bada egiaztatzen beste lanpostu batzuetan aritu izana, hainbat lanpostutan aritzeko eskumenak eskuratu eta egiaztatu ahal izateko, benetan egindako lanpostuaren eskumenak baino ez dira baloratuko.

B) Karga-logistikako lanbide-taldea. Lanbide-talde honetan sartzen dira logistikako sailaren barruan ekoizpen-funtzioekin eta kamioiak kargatzeko lanarekin lotutako zereginetan jarduten diren langileak. Taldearen barruan, maila ezberdinetako soldatak daude; hona:

Karga-taldeko burua.

Espezialista.

Garapeneko espezialista.

Sarrerako espezialista.

Sarrerako espezialistatik garapeneko espezialistara igotzeko, urtebeteko esperientzia eduki beharko da AMTP Legutio enpresan, eta zereginak autonomiaz eta kalitate nahikoz egin beharko dira lana burutu bitartean, nagusiaren edo kideen laguntza zehatzekin, balio-aniztasuna baloratuta. Hala ere, ekoizpenaren antolaketan ez bada egiaztatzen beste lanpostu batzuetan aritu izana, hainbat lanpostutan aritzeko eskumenak eskuratu eta egiaztatu ahal izateko, benetan egindako lanpostuaren eskumenak baino ez dira baloratuko.

Garapeneko espezialistatik espezialistara igotzeko, bi urteko esperientzia eduki beharko da AMTP Legutio enpresan, eta zereginak autonomiaz eta kalitate nahikoz egin beharko dira lana burutu bitartean, balio-aniztasuna baloratuta. Hala ere, ekoizpenaren antolaketan ez bada egiaztatzen beste lanpostu batzuetan aritu izana, hainbat lanpostutan aritzeko eskumenak eskuratu eta egiaztatu ahal izateko, benetan egindako lanpostuaren eskumenak baino ez dira baloratuko.

C) Administrazioko langileen lanbide-taldea. Lanbide-talde honetan sartzen dira enpresan administrazioko jarduerak garatzen dituzten langileak. Taldearen barruan, maila ezberdinetako soldatak daude; hona:

1. mailako ofiziala.

“A” administrazio-laguntzailea.

“B” administrazio-laguntzailea.

“C” administrazio-laguntzailea.

“C1” administrazio-laguntzailea.

“C2” administrazio-laguntzailea.

C2 administrazio-laguntzailetik C1 administrazio-laguntzailera igotzeko soldata, urtebeteko esperientzia eduki beharko da AMTP Legutio enpresan, eta zereginak autonomiaz eta kalitate nahikoz egin beharko dira lana burutu bitartean, nagusiaren edo kideen laguntza zehatzekin.

C1 administrazio-laguntzailetik saileko administrazio-laguntzailera igotzeko soldata, bi urteko esperientzia eduki beharko da AMTP Legutio enpresan, eta zereginak autonomiaz eta kalitate nahikoz egin beharko dira lana burutu bitartean.

D) Mantentze-lanen eta kalitateko langileen lanbide-taldea. Lanbide-talde honetan sartzen dira mantentze-lanen eta kalitateko sailaren barruan sartzen diren jarduerak garatzen dituzten langile guztiak. Taldearen barruan, maila ezberdinetako soldatak daude; hona:

Lehen mailako ofiziala.

1. mailako ofiziala prestakuntza-fasean.

Mantentze-lan elektrikoetan eta mantentze-lan mekanikoetan aritzen diren langileek (zeintzuek orain arte elektrikariaren soldata-maila jasotzen baitzuten), aurrerantzean ere ordain-sari-maila eta soldata berdina jasoko dute, garatzen duten lanaldiaren proportzioan, egin beharreko lanek orain beste sailkapen bat badute ere, eta bermatuta edukiko dituzte aurrerantzean sinatuko diren enpresa-hitzarmenetan adostuko diren soldata-igoerak, eta bakoitzari bere oinarritzko soldataren gainean aplikatuko zaizkio. Banaka aitortutako soldata-taulen kopia bat argitaratuko da iragarki-tauletan, datu pertsonalak kenduta, hitzarmenak ezin baitu soldaten datu pertsonalik laga edo argitaratzeko ezarri.

Mantentze-lan elektromekanikoaren eta kalitatearen sailean hasten diren langile berri guztiek, ondorio guztietarako, prestakuntza-fasean dauden 1. mailako ofizialen soldata-maila izango dute. Prestakuntza-fasean dauden 1. mailako ofizialek behin betiko lehen mailako ofizialaren soldata-maila eskuratu ahal izango dute, baldin eta, arduradunaren edo enkargatuaren ustez, bete egiten badute mantentze-lanetarako ezarritako balio-aniztasunaren matrizea edo modu autonomoan garatzen badituzte Kalitate Sailari atxikitako zereginak. Mantentze-lanen langileen kasuan, langileek polibalente eta autonomoak izan behar dute, eta mantentze-lan elektromekanikoko lanak erakusteko gai. Kalitateko langileen kasuan, beharrezko prestakuntza jaso beharko dute enpresan dauden kalitatearen eta ingurumenaren gaineko prozedurak ezagutu eta aplikatzeko, eta dagozkien laborategi-entsegu guztiak modu autonomoan egingo dituzte. Arduradunak edo enkargatuak urtean behin, gutxienez, prestakuntza-fasean dagoen 1. mailako ofizialaren soldata-maila duen langile bakoitzarekin bildu behar du, bere prestakuntza eta langintza-bidea elkarrekin aztertu eta planifikatzeko.

Mantentze-lan elektromekanikoko eta kalitateko langile berriak bi urtez eduki daitezke, gehienez, prestakuntza-faseko 1. mailako ofizialaren soldata jasotzen dutela. Epe horretan ez badituzte aipatu baldintzak betetzen, mantentze-lanetako edo kalitateko sailetik kanpo geratuko dira.

II. eranskinean zerrendatzen dira enpresan dauden lanpostuak eta horien soldatak.

32. artikulua. Lanaren antolamendua

Lana nola antolatu enpresak erabakitzen du, eta langileak onartu besterik ez dauka. Lan antolatzeke, Langileen Estatutuaren 20. eta 41. artikulua beteko ditu enpresak; ahal duen heinean, lan-baldintzak aldatu gabe, baina, aldaketarik bada, enpresa-batzordeari horren berri eman beharko ditu. Gainera, Langileen Estatutuaren 41. artikuluari men egingo dio.

33. artikulua. Lanaren bermeak

AMTP Legutioren langilerik ezin da kaleratu arrazoi ideologiko, politiko edo sindikalengatik.

Langileari ezin zaio kontratua moztu, askatasuna hertsu diotelako, bere kontrako kondena-bazpen irmorik ez den bitartean. Egoera horretan dagoen denbora ez zaio konputatuko, inongo ondoriotarako; lan-kontratua etenda egongo da bien bitartean, eta aldeek ez dute izango obligaziorik ez lan egiteko ez lana ordaintzeko.

Enpresak beregain hartzen ditu sexu, egoera zibil, adin, arraza- edo etnia-jatorri, izaera sozial, erlijio, sinesmen, ideia politiko, orientazio edo identitate sexual, aniztasun funtzional, gaixotasun, afiliazio edo sindikatu-kidetze, hizkuntza edo bestelako arrazoen ziozko tratu-berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren printzipioak, indarreko legedian ezarritakoaren arabera.

Enpresak ez du onartzen pertsonen errespetuaren eta duintasunaren aurka jotzen duen ezein jarrera, irain fisiko edo ahazkoaren bidez, sexua, adina, arraza- edo etnia-jatorria, izaera soziala, erlijioa edo sinesmenak, ideia politikoak, orientazio edo identitate sexuala, aniztasun funtzionala, gaixotasuna, sindikatuetik kidera, edo hizkuntza tarteko. Horrelako jokabideak postu hierarkiko bat baliatuta jazotzen badira, egoera hori are larriagoa izango da.

34. artikulua. Langileen mugikortasuna

Langileen Estatutuaren 39. artikulua xedatzen duenaren arabera eta hitzarmen honetan itundutakoaren arabera ezarriko da langileen mugikortasun funtzionala enpresaren barruan.

Mugikortasuna zera da: langileak, bakarka edo taldean, soldata-maila profesional batetik bestera pasatzea.

Langile baten edo langile-talde bat mugitzea, dela bolada baterako edo betiko, enpresaren ahalmena da, ezinbestekoa, lana zentzuz eta zorrotz antolatzeke, produkzioaren premien arabera, eta indarrean dagoen legediak markatzen duenaren bidetik eta kapitulu honetan agertzen diren jokamoldeak betez, langileak ez daitezken oker erabili.

Ahal den neurrian, mugitu aurreko eta ondorengo lanpostua antzekoa izaten saiatu behar du enpresak, eta postu berria eman aurretik, ondo kontuan hartu beharko ditu zer-nolako gaitasuna eta segurtasuna behar dituen postuak, eta zenbat denbora beharko duen langileak postu berrikoak ikasteko eta bertara egokitzeko.

Bi aldeak ados daude hitzarmen hau sinatu ondoren, aldiro-aldiro biltzeko, mugikortasunari eta polibalentziari lotutako kontuak zehazteko eta dena ahal bezain ondo egokitzeko eta arrazionalizatzeko.

Enpresa barruko mugikortasun funtzionalak ezingo du inola ere langileen eskubideen kontra joan, ez eskubide ekonomikoek ez profesionalen kontra, eta legeak ezartzen dituen mugetara makurtu beharko du; kontuan hartu beharko da, gainera, zeregin bakoitzerako zer titulazio behar den eta zer lanbide-taldetako den.

Nolanahi, langileak aukera izango du eskumena daukan aurrean errekurtsioa jartzeko baldin eta lanpostua aldatzearen ondorioz, duintasuna makurtu badiote edo prestakuntzari edo lanbidean gora egiteari oztopo egin badiote.

35. artikulua. Maila altuagoko edo baxuagoko lanak egitea

Enpresak aukera dauka edozein langile berari dagokion maila baina altuagoko edo baxuagoko zereginak egiten jartzeko, gehienez ere, hilabetez.

Dagokiona baino baxuagoko soldata-mailako lanak egitea egokitu bazaio, dagokion soldata-mailari dagozkion ordainsaria eta gainerako eskubideak emango zaizkio; non eta ez aldaketa ez den langileak berak eskatutakoa.

Aldiz, dagokiona baino altuagoko soldata-mailako lanak egitea egokitu bazaio, lankidearen baten bolada bateko hutsa bete behar dela-eta, maila horretako soldadari dagokion ordainsaria jasoko du lehenengo egunetik, baldin lan-jardun osoko postua bada edo lan-jardun osokoa ez bada ere hilabetean 40 orduko lana bada (kontaketa horretatik kanpo geratuko dira prestakuntza, kurtso eta praktiketako orduak, baldin beste norbait erakusten ari zaiola badira).

Aitortuta daukan soldata-maila profesionalari dagokion soldata-maila baina altuagoko soldata-mailako zereginak betetze hori sei hilabete baino gehiago luzatu bazaio urtebetean, edo zortzi hilabete baino gehiago bi urtean, orduan langileak aukera izango du enpresako zuzendaritzari eskatzeko tarte horretan egindako zereginaren araberrako kalifikazioa eman diezaiola.

36. artikulua. Behin-behineko mugikortasuna

Hirurogei lan-egunetik beherako iraupena daukan mugikortasuna jotzen da behin-behinekotzat.

Eragin honetarako, ez da mugikortasun joko langilearen promozioak edo lan-maila igotzeak eragindako lanpostu aldaketa.

Hala eta guztiz ere, nahiz hirurogei egunetik gorakoa izan, behin-behineko mugimendu joko da aldaketa, baldin eta:

A. Aurretik zehaztutako iraupena badauka, eta ekoizpenaren premiak, zerbitzuak edo langileren batek ustekabeen eta halabeharrez kale eginak eragindakoa bada.

B. Soldaduskara edo antzekoren batera joan beharra dela-eta, aldi baterako ezintasuna, baimenak edo derrigorrezko eszedentziak eta oporrak direla-eta langileak ordeztu beharrak eragindakoa bada.

Lanpostua aldatu aurretik, langileari lanpostu berriari buruzko guztia azaldu beharko zaio, aldatuko den langilearen beraren nahiz lankideen segurtasuna kolokan ez jartzeko neurriak har daitezen, egokitze edo lana egiteko unean, eta lanpostu berrirako trebetasunak emateaz arduratuko denari ere arriskurik ez eragiteko.

Horrez gain, bere nagusiak aldi baterako izango duen lanpostu berriari buruzko azalpenak emango dizkio, eta zenbat luzatuko den aldaketa, zer arrazoik eragin duten, eta bere baldintza ekonomikoak zertan aldatu diren, aldatu baldin badira.

37. artikulua. Behin betiko aldaketa dakarren mugikortasuna

Behin betiko aldaketa dakarren mugikortasuna zera da produkzioarako bitartekoek, instalazioen mekanizazioak, instalazioetako baldintza ekonomikoak, krisiak edo lan-merkatuaren aldaketak, instalazioen nahiz produkzio-prozesuen multzokatzeak, lan-postuen saturazio handiak edo horrelako beste kausaren batek eragindako mugikortasuna, bai eta egokitu ezinik geratu direlako edo gaitasunik ez izateagatik lekuz aldatu behar izan direnena eta langileak berak eskatutako mugikortasuna.

Behin betiko aldaketa dakarren mugikortasuna emateko erabakia soilik enpresak har dezake.

Behin betiko mugikortasuna gauzatu aurretik, hori egiteko arrazoi teknikoak, produkzioak edo pertsonalak zein izan diren azaldu behar zaio enpresa-batzordeari.

Langileren bat lanpostu batetik bestera betiko aldatzeko, irizpide nagusi bat izango du enpresak gogoan: eraginkortasuna, bai fabrikarena berarena bai lanpostuan daudenena. Aukera bat baino gehiago badago eta batean zein besteetan eraginkortasuna ez bada erabakigarria, antzinasunari erreparatu beharko dio orduan enpresak.

Aldaketak egiteko aplikatu diren irizpideak eztabaidatzeko aukera egongo da enpresak eta enpresa-batzordeak kontsultarako egingo dituzten bileretan; horretarako 15 lan-eguneko tarte egongo da. Adostasunik ez bada, 11. kapituluak xedatzen duen eran ebatziko dira desadostasunak.

Langileari ere azalduko zaio, jakina, aldaketaren berri eta zer lanpostura joan beharko duen, zer dela-eta, nahiz zer baldintza ekonomiko aplikatuko zaizkion aurrerantzean.

Aldi berean, departamentu berriko arduradunari ere azaldu beharko zaio zer aldaketa egin nahi duen enpresak, aldaketaren ondorioz, segurtasunerako edo langilearen trebakuntzarako hartu beharra ikusten duten neurriak hartzen hasteko.

38. artikulua. Behin betiko mugikortasunaren alderdi ekonomikoak

Behin betiko mugikortasunak ezin ditu inola ere langileen eskubideak aldatu, ez ekonomikoak ez eta profesionalak ere, baldin mugikortasuna dela-eta langileak maila baxuagoko lanak egin beharko baditu; alabaina, langileak maila altuagoko lanak egin beharko balitu, lanpostu berri horri dagokion soldata jasoko luke, proba-aldia pasatu eta gero (51. kapitulua).

39. artikulua. Haurdun dagoen langilea

Lan-arriskuen Prebentzioari Buruzko Legearen 26. artikuluen arabera (1995eko azaroaren 8ko 31L/1995 Legea, 10. IL 6554 BOE) haurdun dagoen langileak bere egoerarako nekagarria edo arriskutsua den lan bat egiten badu, arrisku hori saihesteko neurriak hartuko dira; hori guztia langileak berak edo enpresak eskatzen badu, eta enpresako medikuaren edo espezialitatearen

txostena jaso ondoren. Adierazitako neurriak hartu ezin badira, langilea lanpostuz aldatu ahal izango da aldi baterako, eta lanpostu erosoago bat (balego), eta langilearen egoerarako arriskutsua ez dena emango zaio. Langile horrek bere lanpostura itzultzeko eskubidea gordeko du, bai eta jatorrizko kategoriak izateko ere.

Kasu horretan, enpresa zuzendaritzak, enpresa-batzordeari entzun ondoren, haurdun dagoen langileak utzitako lanpostu hutsa betetzeko langilea izendatuko du; aldaketa hau bitarteko denez, haurdun dagoen langilea lanera itzultzen denean, haren ordezkari langilea ere bere lanpostura itzuliko da.

40. artikulua. Itxaroten eta geldia egondako aldia

Enpresari dagozkion arrazoiak, langilearen asmoak eragindakoak izan gabekoak, direla-eta langileak jardun gabe egon behar duen denbora da itxaroten egondako denbora. Arrazoiak hauek izango dira: langileak eskura izan behar dituen materialak edo elementuak ez izatea; aurreko eragiketan erritmoa motela izatea; erremintarik edo neurtzeko tresnarik ez izatea; lan bat egiten ari zen bitartean oztoporen bat izan delako lanean jarraitu behar den edo ez erabaki arte itxaron behar izatea; garraiatzeko edo mugitzeko bitartekoen zain egotea, baldin eta bitarteko horiek matxuratuta ez badaude; maniobregatik lana eten behar izatea; tresnak eta erremintak obrara bertara bildu behar izatea; beste talde batzuei egotzi ahal zaizkien akatsengatik hainbat zeregin berriro egin behar izatea, eta abar. Kasu hauetan, tartean den langileak bere soldata jasotzen jarraituko du.

Halabeharrezko egoerako alde batera utzita, langabezia kontzeptua zera izango da, enpresarenak ez diren arazoak direla-eta, adibidez, materialik eza, lanik eza, elektrizitaterik ez eta abar, langileak jardun ez izatea. Kasu hauetan, bere soldata-mailaren arabera edo lanpostuaren mailaren arabera dagokion ordainsaria jasoko du halere.

Halabeharrezko egoeretan, dena delako enpresak erregulazio espediente hasi ez badu, edota Lan Agintaritzak atzera bota badu, aldi horiek «geldialdi» moduan ordainduko dira, non eta bi alderdiek epe horiek berreskuratu eta ordaintzeko akordiorik hartzen ez duten.

41. artikulua. Enplegua erregulatzeko espediente jakinaraztea

Enpresak enpresa-batzordeari derrigor jakinarazi behar dio enplegua erregulatzeko espedienteren bat formulatzea erabaki badu, eta indarrean dagoen legeak agintzen dituen epe eta baldintzetan.

Salbuespen gisa, enplegu erregulazioko espediente baten inguruko eztabaidan eta izapideetan esku hartzen duten eta Langileen Estatutuaren 68 artikuluan adierazitako ordu-kreditua amaitu duten langileen legezko ordezkariak hilean aitortuta dituztenak baino 10 ordu ordaindu gehiago hartu ahal izango dituzte.

Langileen ordezkariak kontsulta egitea derrigorra da enplegua erregulatzeko espediente guzti-guztietan, edo baldintzak aldatzeko espedienteetan edo antzekoetan. Espediente eragin duten kausei dagokienez, honako hauek aurkeztu beharko dira: krisi-espediente azaltzeko espediente, eta, horrekin batera, memoria, balantzea, emaitzen kontua eta bestelako informazio ekonomikoa, kontsultak egiteko legeak jartzen duen garaia baina lehenago.

42. artikulua. Sexua edo adinagatik bereizkeriarik egiteko debekua

Debekatuta dago sexua edo adina direla-eta bereizkeriarik eragitea langileei, dela soldatan, promozioetan, edo lanpostu hobekuntzetan. Bereiziki, debekatuta dago enpresa barruan lan berdintsua egiten dutenei ordainsari ezberdina ematea, adinagatik edo gizona edo emakumea izateagatik.

Enpresak debeku horiek betetzen ez baditu, bereizkeria jasan duten langileek soldatagatik dagokien diferentzia jasotzeko eskubidea izango dute.

Beharrezko betekizun guztiak betetzen badituzte, emakumeek ere soldaten nahiz erantzukizunen maila guztietara iristeko aukera bera izango dute.

5. Kapituluua. Langileen kontratazioa, langile berriak,
maila igotzea eta lanpostua hobetzea

43. artikulua. Langile berriak, maila igotzea eta lanpostua hobetzea

Langile berriren bat hartzeko, edo edonori maila igotzeko edo lanpostua hobetzeko, une horretan indarrean dagoen legedia bete beharko da beti, bai kontratazio-modalitateei dagokienez, bai lanpostu-mailak igotzeko erregulazioari dagokionez.

Erabat zuzendaritzaren esku dago langile berriak hartzea, kontratatzea, lanpostuz igotzea edo lanpostua hobetzea, baina hitzarmen honetan ezarritako arauak bete beharko ditu hutsik egin gabe eta langileen legezko ordezkariak ere tartean izan beharko dute prozesuan, horrek langile berriaren isilpekotasunari txarrik eragiten ez badio behintzat.

44. artikulua. Enpresan sartzeko eskaera

Kanpoko norbait kontratatzeko, bai langile finko izateko bai aldi baterako langile-modalitateen bat izateko, honako baldintza hauek bete beharko ditu lehenik hautagaiak:

A. Hautagaiaren curriculum vitae bidaltzea Condesa Fabril enpresaren webgunearen (www.condesa.com) bidez. Eskabide hori zinpeko aitorpentzat hartuko da, eta bertan azaltzen edo ematen diren datuak faltsuak badira, daturen bat kentzen bada, edo lortu nahi duen posturako oinarritzko zirkunstantziak aldarazten baditu, eskatzailea automatikoki kenduko da eskatzaileen zerrendatik.

45. artikulua. Enpresan sartzeko bete beharreko baldintzak

AMTP Legutio enpresan sartzeko, edozein izanik ere kontratuaren nondik norakoa edo iraupena, honako baldintza hauek eskatuko zaizkie langile izan nahi dutenei:

A. Kasu bakoitzean, indarrean dagoen legediak agintzen duen adina izatea gutxienez.

B. Era berean, 18 urte baino gutxiagoko langileei kontu honen inguruan Legediak aurreikusten dituen baimenak eskatuko zaizkie.

C. Lan-kontratua izenpetzea. Horrez gain, sartzeko egiaztatu beharrezkoak badira, tituluak, merituak edo esperientzia aurkeztu beharko dira.

D. Medikuak lanerako gai jotzea.

E. Lanpostua betetzeko behar den gaitasuna egiaztatzea; horretarako, zuzendaritzak kasu bakoitzerako jarri dituen lanbide-gaitasun, gaitasun intelektual edo psikologikoetarako probak egin beharko ditu hautagaiak, eta lanbide-heziketa IIko prestakuntza edo goi-mailako modulua duela ziurtatu.

46. artikulua. Enpresan sartzeko prozedura

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

AMTP Legutio enpresan lanpostu bat beteko duten izangaiei egingo zaizkien nahikotasun-probak, zuzendaritzaren aburuz beharrezkoak direnak izango dira.

47. artikulua. Langileen hautaketa

Hitzarmen honetako 5. kapituluuan aurreikusitako arauak kontuan hartuta hautatuko dira langileak, eta orain artean egiten den moduan.

Beteko diren lanpostuetarako izangai egokien hasierako hautaketa-prozesua enpresak egingo du, eta horiei buruzko nondik norakoak eta zirkunstantziak enpresa-batzordeari jakinaraziko dizkio. Betiere, prozesua konfidentziala dela jakinik, konfidentzialtasunari huts egin gabe.

48. artikulua. Lanpostura egokitzea

Izendatutako langilea bere postuan lanean hasi aurretik, zuzendaritzak langilea departamentuko buruarengana bidaliko du, lanposturako beharrezko baditu, segurtasuneko arropak eman diezazkioten, eta lanpostuko arriskuen berri eman.

Lanpostu berriko arduradunak, ondoren, gaitasun nahikoa daukan norbait izendatuko du, lanerako beharko duen prestakuntza teknikoa emateko.

Probarako aldia egongo da, baina bertan behera geratuko da gaixotasunagatik edo laneko istripuagatik langilea aldi baterako ezinduta geratu.

49. artikulua. Baldintza ekonomikoak

Enpresako hitzarmenaren soldaten taulan agertzen direnetatik berari dagokiona jasoko du.

50. artikulua. Soldata-maila igotzea

46. artikuluaaren arabera, lanpostu hutsak edo sortu berriak bertako langileekin bete behar dira lehenik, dena delako lanpostu horrek behar dituen baldintzak betetzen dituen langilerik baldin bada (ezaugarriak, kopurua, jakintza); ez bada, orduan jo beharko da kanpoko langileengana

Inor hartzen hasteko, lehenik eta behin lantokiko iragarki-taulan jarriko da langileak hartzeko deialdia, eskatzen diren baldintzak betetzen dituztenek beren eskaera aurkez dezaten, eta kasuan kasu ezarriko diren probak egin. Iragarkian honako datuak zehaztu beharko dira: lanpostu berriaren soldata, baldintzak, betekizunak eta bete ahal izateko zer jakintza profesional beharko diren, eta proban egoteko zer epe dagoen aurreikusita. Iragarkiak gutxienez 7 egunez egon behar du jarrita.

Deialdian iragartzen den lanpostua (edo lanpostuetako bat) lortu nahi dutenek idazki bidez igorri beharko diote langileen departamentuari eskabidea, eta beharrezkoak diren norberaren datuak eta lanbide-datuak adierazi. Langile batzuek elkarren antzeko ezaugarriak eta gaitasunak badituzte, kontratu finkoa daukatenez izango dute lehentasuna.

Aginterik ez duten lanpostuak, eta administrarien nahiz teknikoen soldata-maila dutenak, kasu guzti-guztietan, lehiaketa-oposizio sistemaren bidez beteko dira.

Langile soilen eta menpeko langileen soldata-mailari dagokionez, lanbide edo espezialitate bakoitza betetzeko gaitasuna ote duten hartuko da kontuan; hori egiaztatzeko, langile soilek azterketa edo proba gairatu beharko dute, eta, mendeak, berriz, goragoko lanpostua betetzeko behar den ezagutza dutela erakusteko azterketa edo proba.

51. artikulua. Probaldia

Goi-mailako tituludunen lanpostuetan, probaldia 6 hilabetekoa izango da, gehienez; arduradun eta 1. mailako ofizialen lanpostuan, lau hilabetekoa gehienez, eta espezialisten eta 3. mailako ofizialen lanpostuan, hirukoa gehienez. Aukeran egongo da probaldi laburragoak jartzea ere.

Probaldia bertan behera geratuko da gaixotasunagatik edo laneko istripuagatik langilea aldi baterako ezinduta geratzen bada, eta bere onera etortzean abiaraziko da atzera.

52. artikulua. Emakumeak lanpostuz igotzeko aukera izatea eta aukera-berdintasuna

Hitzarmen hau sinatu dutenek bat egiten dute gizarte osoan gizonen eta emakumeen arteko tratua eta aukera-berdintasuna lortzeko jaurlaritzak ezarritako arau-neurriekin. Desberdintasunik edo diskriminaziorik detektatuko balitz, zuzendaritzak eta langileen batzordeak landuko lituzkete, aldizka bileretan. Era berean, amatasuna babesteko har litezkeen neurriak segurtasun batzordearen jardun-esparruan bilduko dira; zuzendaritza nahiz langileen ordezkariak ere horretan dabilta.

6. Kapitulua. Laneko arropa

53. artikulua. Laneko jantziak

Enpresak lanerako arropa eman behar die langileei. Zehazki, soineko hauek:

- Urtean hiru buzo edo jakaz eta prakaz osatutako hiru sorta emango zaizkio langile bakoitzari, urtean zehar.
- Bi alkandora edo kamiseta, mahoizko bi praka (buzoa erabiltzen dutenentzat), bi kamiseta termiko, barruko txaleko bat edo bi toalla emango zaizkio langile bakoitzari bi urtean behin; zehazki, urte bakoitietan.

Lanpostu oso zikinetan dabiltzanei edo arropa normala baino gehiago saretzen duten lanpostuetan dabiltzanei, arropa bereziki egokia eman beharko die.

Halaber, uretako arropa eta oinetakoak eman beharko dizkie kanpoan lan egiten dutenei.

54. artikulua. Laneko arropa garbitzea

Buzoak eta bi piezako konjuntioak enpresak garbituko ditu.

Alkandorak, kamiseta termikoak, mahoizko galtzak, txalekoa eta toallak langile bakoitzak garbitu beharko ditu.

7. Kapitulua. Prestazio sozialak

55. artikulua. San Prudentzio Lan Fundazioa

Enpresak San Prudentzio Lan Fundazioan, edo antzekoren batean, afiliatuta izango ditu langileak; enpresak ordainduko ditu fundaziora ordaindu beharreko kuotak.

Fundazio hori desagertuko balitz, edo ematen dituen zerbitzuak ez badira enpresako denen mesederako egokiak, galera hori konpentsatzeko modua egingo du enpresak.

56. artikulua. Istripu-asegurua

Enpresak aseguru-poliza bat fomalizatuko du, istripurik izanez gero, langileak babestuta egoteko. Aseguru horren bitartez, kalte-ordain hauek emango ditu:

Langilea hila izanez gero: 76.000,00.

Langilea betiko ezinduta geratuz gero: 82.000,00.

Langileen batzordeari poliza horren kopia bat emango dio enpresak.

57. artikulua. Fabrikazio propioa

Langileek aukera daukate enpresak fabrikatutako materiala erosteko, urte bakoitzean 1.800,00 euro gehienez ere, betiere langileak berak erabiltzeko bada, inola ere ez beste inori saltzeko.

Materiala beti puntakoa izango da, eta halaxe kobratuko da.

Biltegietako langileei saltzen zaien prezio berdinean salduko zaie langileei ere, indarrean dauden zergak eta guzti (BEZa, gaur egun). Zenbateko horiek kobratzeko dagokion langilearen banku-kontura ordainagiria eraman beharko da erosketa egin eta hurrengo hilean. Hilabete bakoitzeko 5a izango da mugaeguna.

58. artikulua. Taldeko garraioa

Hitzarmen kolektibo honek orain arte martxan zen taldeko garraio bera edukiko du, aurre-rantzean ere, bertako langileentzat; enpresak ordainduta.

Garraio horretan ibiliko diren langileen segurtasuna kolokan ez jartzeko, honako baldintzak ezarriko dizkio enpresak kontratatutako konpainiari:

- a) Autobusak dokumentu guzti-guztiak zuzen eta egunean izatea.
- b) Garraioa egiteko autobusa txukun eta behar bezala egotea.

Autobusaren arazoren bat dela-eta, ezingo balu geltokietara garaiz iritsi, fabrian sartzeko ordua baino lehen, enpresak ordainduko die langileei autobusa hartu beharrean beste garraio-oren bat hartzea lanera joateko. Halakoak gertatzen direnean, lanean kale egindako denbora (atzerapena) ez du kontuan hartuko, justifikatu beharrik ez dute izango. Berandutzeko arrazoa eguraldia izan bada, aurrekoa ez da aplikatuko.

59. artikulua. Laneko istripua edo gaixotasun profesionala gertatuz gero langileei eman beharreko prestazio osagarria

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako lanerako aldi baterako ezintasunaren kasuetan, hitzarmen honetan itundutako lansarien ehuneko 100 ordainduko dio enpresak hilero langileari; hortaz, ezintasun hori izan ez balu jasoko lituzkeen lansari berak jasoko ditu langileak.

Prestazio osagarri horren ondorioz denboraldi horretan langileak jasoko dituen soldatek ez dituzte inolaz ere gaitutuko hitzarmen honen arabera, eta ohiko lanaldia eginez gero, langile berari, enpresan egiten duen lan-jarduera egiteagatik legezkiokkeen soldatak.

60. artikulua. Gaixotasun arruntak eragindako lanerako ezintasuna

Aldi baterako ezintasunen bat daukaten langileek osagarri indibiduala jasoko dute, xedapen hauen arabera:

Lehenengo baja-egunetik 20. egunera arte, soldata honela osatuko da: soldataren ehuneko 75 + antzinatasuna + hizkuntzen plusa + osagarri pertsonalaren plusa + mantentze-lanen l+Gren plusa. Aparteko ordainsariei dagokienez, lehenengo 20 baja-egunak honela osatuko dira: soldataren ehuneko 75 + antzinatasuna + hizkuntzen plusa + osagarri pertsonalaren plusa + mantentze-lanen l+Gren plusa.

21. baja-egunetik 89. egunera arte, soldata honela osatuko da: soldataren ehuneko 85 + antzinatasuna + hizkuntzen plusa + osagarri pertsonalaren plusa + mantentze-lanen l+Gren plusa. Aparteko ordainsariei dagokienez, 21. baja-egunetik 89.era honela osatuko dira: soldataren ehuneko 85 + antzinatasuna + hizkuntzen plusa + osagarri pertsonalaren plusa + mantentze-lanen l+Gren plusa.

90. egunetik aurrera, soldata honela osatuko da: soldataren ehuneko 90 + antzinatasuna + hizkuntzen plusa + osagarri pertsonalaren plusa + mantentze-lanen l+Gren plusa. Aparteko ordainsariei dagokienez, 90. egunetik aurrera baja-egunak honela osatuko dira: soldataren ehuneko 90 + antzinatasuna + hizkuntzen plusa + osagarri pertsonalaren plusa + mantentze-lanen l+Gren plusa.

61. artikulua. Seme-alaben jaiotza, adopzio edo harreragatiko prestazioa

Prestazio hau, indarreko legediaren arabera, gaixotasunaren ziozko aldi baterako ezintasunaren bestelakoa da. Prestazio ekonomikoa Gizarte Segurantzaren kargura doa, eta zerga-oinarriaren ehuneko 100ekoa da. Beraz, langileak, arrazoi horren ziozko lehen baja egunetik aurrera, ehuneko 100a jasoko du.

62. artikulua. Erretiroa

Produktzio, teknika, eta prestakuntza premiak gorabehera aukerarik baldin badago, erretiro aurreratua hartzeko baldintzak betetzen dituztenei erretiroa aurreratzeko aukera emango die enpresak, une bakoitzean egokitzen diren baldintza onenetan.

Bi aldeek kontuan hartu behar dute zer xedatzen duen indarrean dagoen legediak erretiro-aukera ezberdinei buruz; horren arabera tratatuko da kasu bakoitza, banaka.

Hitzarmen honen IV. eranskin gisa sartu da enpresak eta enpresa-batzordeak erretiroa eskuratzen jarraitzearen gainean sinatutako akordioa, 27/2011 Legearen azken xedapenetatik 12.eneko 2c arauan ezarritakoaren arabera, 5/2013 Errege Lege-Dekretuaren 8. artikuluan emandako idazkuntzan.

Kalitatezko enplegu-maila finkatzeko, belaunaldi arteko erreleboa sustatzeko eta plantillaren osaeran genero-oreka hobetzeko, nahitaezko erretiroa aplikatzeko aukera jasotzen da Langileen Estatutuaren hamargarren xedapen gehigarrian aurreikusitako baldintzetan eta modalitateetan.

63. artikulua. Gaitasun psikofisikoa bat-batean murriztea

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eraginda langile baten ahalmen fisiko eta psikikoak gutxitzen badira, hortik aurrera lehentasuna izango du enpresan bere egoera berrirako egokiagoak diren lanpostuak hartzeko, betiere lanpostu berrian jarduteko gaitasuna baduela egiaztatuta.

Langileari ezintasun iraunkor partziala emateak ez du ekarriko langile horri soldata-maila profesionala jaisterik.

8. Kapitulua. Lizentziak, baimenak eta eszedentziak

64. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Hitzarmen hau onartzen denetik aurrera, enpresako langile orok, aldez aurretik jakinarazita eta justifikatuta, aukera izango du ordaindutako baimenak lortzeko, III. eranskinean deskribatutako kausa hauengatik bada:

Aipatutako baimenak erabiliko dira, horietarako gertaerak sortzen diren unean, izan lane-guna edo jaieguna, betiere lehen lanegunetik zenbatzen hasita.

Hala eta guztiz ere, gerta liteke langileak ez jakitea gertakari jakin batek baimena ematen duenik eta, hala, egun horretako lan-jarduna betetzea; halakoetan, hurrengo egun naturaletik kontatuko zaio baimena.

Baimena eragiten duena, kasuan kasu, ez bada langilearen odolezko edo ahaidetasunezko aurreneko graduak inor, baimena hartzeko justifikazioa ematen duen agiria aurkeztu beharko du.

Taulako 3, 4, 5, 6, 8. eta 10. ataletan jasota datozen baimenak enpresak eta langileak elkarrekin erabakita, lan-jardun erditan zatituta har daitezke baldin gertakari eragilea gaixotasun larria, ebakuntza edo ospitalean egon beharra bada; betiere, baimena hala zatitzeak ez badio kalterik eragiten enpresari, antolaketan edota produkzioan. Alabaina, probintziaz kanpora joan beharagatik baimena luzatzen bazaio, zehazki esateko, Euskaditik kanpora joan beharagatik, orduan ez du aukerarik izango lan-jardun erditan zatitzeko.

Artikulu honetako 3, 4, 5, 8 eta 10. ataletan jasota datozen baimenen kasuan, aukera egongo da baimenok zein egunetan hartu erabakitzeko, enpresaren eta langilearen artean adostuta, betiere, baimena hartzeko eguna aldatzeko eskaera aurrez eginda.

III. eranskineko 10. atalean ezarritako baimen-egunei dagokienez, egoera horrek irauten duen bitartean baliatu ahal izango da baimena, gertaera eragilearen araua aplikatuz, hau da, gertaera eragiletik sortutako lanegun adina egun hartuz.

Baimena senitarteko batek ospitalean egon beharra hartzegatik bada, baimena hartuko duen langileak senidea ospitalean sartu eta hurrengo egunean datatutako agiria aurkeztu beharko du; izan ere, ospitalean egon izana aitortzeko, gutxienez gau bat bertan egin behar da.

Gaixotasun larrien, ebakuntzen eta ospitalean egon beharraren kasuan, langileren batek horretarako baimena hartu badu eta, ondoren, gaixotasun edo gertakari hori bukatu ez eta berriz baimena hartu beharra badauka, izango du aukera hartzeko, hainbat egun, baina kasu honetan baimena ez zaio ordainduko, eta hogeita hamar pasatuta egon behar dute aurreneko baimena bukatu zenetik. Kasu honetan, baimena ez da luzatuko Euskaditik kanpora irten beharragatik.

Langileren batek lanetik alde egin behar badu bigarren gradura arteko senideren batek larrialdietan ospitalera joan behar izan duelako edo hil egin delako, lanari huts egindako ordu horiek baimendu egingo zaizkio baina ordaindu ez, eta, hortik aurrera, senidea ospitalean egoiteagatik edo hiltzeagatik dagokion baimena kausa eragilea sortu eta hurrengo egunetik hasiko da kontatzen. Larrialdiren batengatik lanetik alde egin behar badu, arduradunari esan beharko dio langileak, edo eskura daukan norbaiti behintzat. Langileak aukera izango du larrialdiagatik edo heriotzagatik bukatu gabe utzi duen lanegun hori senideak ospitalean egon beharragatik edo senidearen heriotzagatik dagokion baimen-eguntzat jotzeko, betiere, baimen hori hartzeko aukerarik baldin badu.

65. artikulua. Eszedentziak

Kontratua etenda lagatzen duen egoera da eszedentzia, eta bitarte horretan, langileak aldi baterako enpresarako lan egiteari uzten dio, baita lanari legokiokeen saria jasotzeko ere.

Norberak aukeratutakoa edo derrigorrezkoa izan daiteke.

66. artikulua. Borondatezko eszedentzia

Langile finkoak borondatezko eszedentzia hartzeko aukera izateko eskubidea du. Eszedentziak gutxienez 4 hilabetekoa izan behar du eta, gehienez, 5 urtekoa.

Hilabete bateko epean erantzun behar die enpresak langileen eszedentzia-eskaerei.

Eszedentzian dagoen langileari enpresan dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriro ere sartzeko lehentasunezko eskubidea gordeko dio enpresak, ez besterik.

Borondatezko eszedentziak irauten duen denbora ez da zenbatuko ezein ondoriotarako.

Atzera ere lanera itzuli nahi duenean, eszedentzian egoteko epea bukatu baino gutxienez hilabete lehenago eskatu behar du itzultzeko aukera, idatziz eskatu ere; ez badu epe hori betetzen, eskubide oro galduko du.

Ezin da eszedentzia baliatu antzeko beste enpresaren batean edo lehia egiten duen enpresaren batean lan egiteko, non eta enpresak ez dion horretarako baimen zehatza eman, idatziz.

67. artikulua. Ikasketa ofizialak egiteko eszedentzia berezia

Honako arau hauek ditu ikasketetarako eszedentziak:

1. Langileen Estatutuaren 46. artikuluan ezarritakoa gorabehera, langileak aukera dauka urtebeteko eszedentzia eskatzeko erdi-mailako edo goi-mailako ikasketak egiteko, baldin eta enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna badute eta langile finkoak badira. Egin nahi dituen ikasketen arabera, enpresak aukeran izango du berriz lanean hasteko lehentasunezko eskubidea emateko edo berehala lanean hasteko eskubidea emateko, ikasketak amaitutakoan. Hilabeteko epearen barruan erantzun behar die enpresak langileen eszedentzia-eskaerei.

2. Honelako eszedentzia eskatu duen langileak ezingo du inolako lan-harremanik eduki beste inongo enpresarekin. Langileak hori betetzen ez badu, lanera itzultzeko eskubidea galduko du berehala, eta lan-kontratua eten egingo zaio.

3. Eszedentzian emandako denbora ez da kontuan izango antzintasuna zenbatzeko.

4. Langileak matrikula erakutsi beharko du, bai eta azterketatara joan izana adierazten duen ziurtagiria ere; ziurtagiri hori aurkeztuko ez balu, berriz ere lanera itzultzeko eskubidea galduko luke, lanera joan ez izana justifikatu gabeko hutsa izango bailitzateke kasu horretan.

5. Langileari ikasketetarako diru-laguntzarik ematea onartu badu enpresak, laguntza hori lanera itzultzean ordainduko zaio, ordaindutakoaren ziurtagiriak aurkeztu ondoren.

6. Atzera ere lanera itzuli nahi duenean, eszedentzian egoteko epea bukatu baino gutxienez hilabete lehenago eskatu behar du langileak itzultzeko, idatziz eskatu ere; ez badu epe hori betetzen, eskubide oro galduko du. Atzera lanean hasteko eskaeraz bat, lan-bizitzaren txostena ere aurkeztu beharko du langileak.

7. Langileak lanera berehala itzultzeko eskubidea gordeko du, baldin eta egindako ikasgaien ehuneko 75 gainditzen badu. Hori hala den ikastetxe ofizialak egiaztatu beharko du.

68. artikulua. Seme-alabak zaintzeko eszedentzia

Seme-alabak zaintzeko eszedentzia indarrean dagoen legeak agintzen duen hura bera da. (LE 46.3 artikulua).

Langileek eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme-alaba bakoitza zaintzeko (be-rezkoa edo adoptatua izan), haurra jaiotzen den egunetik zenbatzen hasita.

Hurrengo seme-alabek beste eszedentzia baterako eskubidea emango diote, eta eskubide hori baliatuz gero, aurreko eszedentzia bukatu egingo da.

Bi gurasoek lan egiten dutenean, bietako batek bakarrik har dezake eszedentzia.

Eszedentzian dagoen bitartean, langileak ez du inolako dirurik jasoko enpresarengandik.

Aurreneko urtean, bere lanpostua erreserbatuta edukitzeko eskubidea izango du eta, hortik aurrera, bere soldata-maila bereko edo antzeko lanpostu batera sartzeko lehentasunezko eskubidea, lanpostu hutsik baldin bada.

Atzera ere lanera itzuli nahi duenean, eszedentzian egoteko epea bukatu baino gutxienez hilabete lehenago eskatu behar du itzultzeko aukera, idatziz eskatu ere; ez badu epe hori betetzen, eskubide oro galduko du.

Enpresak behin bakarrik emango du eszedentzia haur bakoitzeko, eta langileak ezingo du eszedentzia baliatu antzeko beste enpresaren batean edo lehia egiten duen enpresaren batean lan egiteko, non eta enpresak ez dion horretarako baimen zehatza eman, idatziz.

69. artikulua. Bularra ematea

Edoskitzeari dagokienez, Langileen Estatutuaren 37.4. artikuluan ezarritakoa beteko da. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da erditze multipleen kasuan. AMTP Legutioko langileak, bere borondatez, eskubide hori lanaldian ordu erdiko murrizketaz ordeztzeko aukera izango du, helburu berberarekin. Langileren batek hala nahi badu, aukera izango du Langileen Estatutuaren 37.4. artikulua bideratzen duen eguneko ordu erdia pilatu eta egunak osatzeko, amatasun-baimena amaitzen zaionean.

70. artikulua. Eginbehar publikoak betetzea

Hitzarmen honen mendeko langileek aukera daukate lanetik alde egiteko, laneko ordaina galdu gabe, behar beste denboraz, ezinbesteko egiteko publiko eta pertsonal bat bete behar badute, aldezturik jakinarazita eta justifikatu ondoren. Tokiko edo probintziako korporazioko kargu publikoa betetzeko behar beste denbora zera da, korporazioko osoko bilkuren saioetara edo batzordeetara joateko behar den denbora, edo langilea kide eginda dagoen delegazioetan jarduteko behar den denbora. Baimen hau eskuratzeko, ezinbestekoa da:

— Kargu publikoaren ordutegia eta lanekoa bateraezinez izatea. Hau da, betebehar publikoa lan-jardunarekin batera gertatzea.

— Idazkariak edo horretarako izendatuko fede-emaileak egindako egiaztagiria aurkeztu beharko du ziurtatzeko bere karguak bertan egotera derrigortzen duela, ondo zehaztuta eguna, saioaren hasiera eta amaiera.

Halaber, baimena eskatzen duen langileak egintza horretan egon ahal izateko egin behar dituen joan-etorrien denbora ere hartu ahal izango du.

Langileak betebeharrak publiko horregatik ordaina jasotzen badu, enpresari jakinarazi beharko dio, eta enpresak zenbateko hori kenduko dio ematen dion soldatatik. Dedikazio partzialaren ordaina jasotzen badu, orduan ere kenduko zaio jasotakoa, nahiz bere dedikazioa ez etorri bat enpresako lan-jardunarekin.

Zitazio judizialak ere betebeharrak publikoak dira hitzarmen honetan, betiere, langileari errege-lamenduaren arabera zitazioa egin badiote testigu izateko. Hortaz, ez da betebeharrak publikoak esku-hartze judiziala eragin duen delituaren ustezko konplize edo lausotzaile izateagatik joan behar badute.

Beste kasu batzuetan, kargu publikoa betetzeko izendapena edo hautaketaren kasuan edo sindikatu ordezkari izateko hautaketaren kasuan, hala agintzen baitu Langileen Estatutuaren 46. artikulua 1. idatz-zatiak, nahitaezko eszedentzia emango zaie langileei; hau da, eskubidea izango dute lanpostua gorde diezaieten eta eszedentzia indarrean dagoen bitartean antzinatasunaren zenbaketa ez galtzeko. Lanera itzultzea kargu publikoa utzi eta hurrengo hilaren barruan eskatu beharko da; epe hori ez badute betetzen, eskubide guztiak galduko dituzte.

71. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak

Langileek aukera daukate beren kontu-erantzukizunak, hau da, ordaindutako baimenak ez diren beste kontu batzuetarako ordaindu gabeko baimenak eskatzeko. Bere nagusiari eskatu beharko diote baimena, eta honek idatziz emango du erantzuna. Baimena erabiliko badu, aurrez eskaera eginda eta baietza jasota behar du langileak.

Halabeharrik bestelakorik ekartzen ez badu, 2 egunetik gorako baimena hartzeko, eskaria, gutxienez, astebete lehenago egin behar da. Baimen horiek beti ondo koordinatu behar dira enpresarekin, ekoizpenari edota zerbitzuari begira.

9. Kapitulua. Lanpostua hobetzea eta laneko prestakuntza

72. artikulua. Prestakuntza

Bi aldeek irizten diote premiazkoa dela eta enpresak nahiz langileek berek eskubidea eta betebeharrak daukatela langileei etengabeko prestakuntza emateko, gaur egun industriak bizi duen egoera ikusita.

Horren ondorioz, prest daude eta konpromisoa hartu dute prestakuntza-programak sortu eta martxan jartzeko, langileen gaitasuna eta trebetasuna lantzeko, denen artean enpresa arina eta eraginkorra sortzeko.

Horretarako, hainbat mailatako eta eratako prestakuntza bultzatuko dira, aurrez ondo identifikatuta zer-nolako prestakuntza edo berziklotze-premia daukaten langileek; hots, enpresarako bereziki prestakuntza-programak jarriko dira abian, bai eta horretan eskumena daukaten organismoek garatutako ikasketa-programa nazionalak nahiz nazioartekoak ere.

Prestakuntza hori lantzeko, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak elkarrekin negoziatuta jardun behar dute, elkarren artean diseinatu behar dute prestakuntza-plana, enpresaren premiak kontuan hartuta, plana ahalik eta eraginkorrena izateko.

Horretarako, batzorde bat eratuko da, artikulua honi kontu egin, eta nola garatzen den ikusteko.

2 motatako prestakuntza-programak daude

A. Prestakuntza espezifikoa.

Lanpostu berrietarako, berrantolaketaren ondoren aldatu diren postuetarako edo derrigorrez aldatu beharreko postuetarako edo ezinbestean lan-mota aldatu zaien postuetarako beharrezko jakintza edo praktikak eskuratu edo langileek lehendik zituztenak egokitzeko prestakuntza da.

Prestakuntza-ziklo horiek lanalditik kanpo ematen badira, dietekin konpentsatuko dira: bertaratze errealaren ordu bakoitzeko 11,49 euro, gehi kilometrajea.

Ikastaroetan izandako jarrera eta zintzo joan izana, ondo baloratuko da hurrengo promozioetarako, aldaketetarako edo berrantolaketetarako.

B. Prestakuntza generikoa.

Lanpostu baterako beharrezko diren gaitasuna eta praktikak hobetzeko prestakuntza osagarria da, baina ez du lanpostuaren betekizunetan aldaketa handiak eragingo lituzkeen premia berrietarako balio zehazki.

Lan-orduetatik kanpoko prestakuntza-orduak ez dira ordainduko, norberak bere borondatez egitekoak dira.

Prestakuntza-kurtsoak espezifikoak ala orokorrak diren, deialdiarekin batera zehaztuko da.

Programatutako kurtsoen kostua, eta kurtsoek eragindako joan-etorrien gastuak, denak ere, enpresak ordainduko ditu.

Prestakuntza orokorreko programei dagokienez, gastuen konpentsazio finkoa jaso ahal izango da kilometrajearen orde; gastuak enpresarekin eta langileen legeko ordezkartzearekin negoziatuko dira.

73. artikulua. Lanpostua hobetzea eta laneko prestakuntza

Langileak eskubidea izango du azterketak egitera joateko behar dituen baimenak izateko, bai eta lan-txanda aukeratzeko lehentasuna ere, titulu akademikoa edo lanbide-titulua lortzeko eskoletara usu joaten bada.

Horrez gain, langileek eskubidea izango dute, enpresako ekoizpen-jarduerak horretarako ematen duen aukeraren arabera, laneko jardun arrunta moldatzeko, lanbide-heziketako kurtsoetara joateko, edo lanbiderako prestakuntza edo perfektzionamenduko baimena eskuratzeko, lanpostua erreserban gordeta dutela.

Esan gabe doa kurtsoetara joandakoan (derrigor matrikulatu behar baitute langileek, eta kurtsoaren matrikula enpresan justifikatu), jarrera ona izan behar dutela langileek, eta ondo aprobeztatu eskolak, dena delako prestakuntza-zentro homologatuak nahi dituen emaitza positiboak lortzeko.

74. artikulua. Ikasketetarako laguntza

Langileek egin nahi dituzten ikasketak baliagarriak izango badira enpresan gora egiteko eta zuzendaritzak ikasketa horretarako oniritzia ematen badu, enpresak agian laguntza emango du matrikula ordaintzeko.

Jakina, enpresak definitutako prestakuntza-planekin bateratu daitezkeen eskaerek izango dute lehentasuna.

Laguntza hori jasotzeko, ezinbestekoa da honako arau hauek betetzea:

1. Ikasketxea ofiziala izango da eta arauzko azterketak egingo ditu.

2. Matrikula egitean, matrikularen eta matrikulatutako ikastarorako liburuen kostuaren ehuneko 50 ordainduko dio langileari enpresak. Era berean, enpresak irakaskuntzatik eratorritako materialaren beste gastu batzuetarako laguntza emango du, betiere gastu horiek ondo justifikatu ondoren; gehienez ere, 30,00 eurokoa izango da atal honetako laguntza, ikasturte bakoitzeko.

3. Ikasketxeak emandako idatzia aurkeztu beharko da ikastaroko liburuen kostua justifikatzeko.

4. Matrikularen gainerako ehuneko 50a ikasturtea amaitutakoan ordainduko du enpresak.

5. Prestakuntza amaitu eta urtebete baino lehen edo prestakuntza jasotzen ari dela, langileak erabakiko balu enpresa utzi nahi duela, orduan, ikastaroetarako emandako laguntza guztia itzuli beharko dio enpresari.

6. Enpresak ikasketetarako laguntza hori kendu egingo du baldin ikasturtea errepikatu ondoren, langileak ikasturte hori gainditzen ez badu.

Gertatzen baldin bada enpresa ez dagoela eskatutako ikastaroetarako laguntza emateko moduan, barruan definitutako prestakuntza-planekin bat ez datozelako, ezagutzen dituen diru-laguntzen berri emango dio langileari (halakorik balego).

75. artikulua. Euskara

Urtean gehienez ere 1.000,00 euroko zenbatekoa ezarri da. Zenbateko horrengatik, euskara ikasi nahi duten AMTP Legutioko langileek hala egin ahalko dute lan-orduetatik kanpo, eskola ofizialetan matrikulatuz gero eta eskolen ehuneko 75era joanez gero, edo/eta gaitegiaren ehuneko 75 betez gero (online prestakuntza hartzen dutenen kasuan). Ikasturte amaieran (urte bakoitzeko uztailan), pertsona horiek agiri batzuk aurkeztu beharko dituzte, matrikula eta bertaratzearen edo/eta edukiaren betearazpenaren ziurtagiria barne. Urte bakoitzeko irailean, baldintza horiek betetzen dituzten pertsonen artean urtean 1.000,00 euro banatuko dira euskara beka kontzeptuaren baitan, baldintza horiek bete dituzten langileen artean. Pertsona bakoitzak urtean gehienez ere 250,00 euro kobratuko ditu.

10. Kapitulua. Jokabidea

76. artikulua. Diziplina-araubidea

Inor diziplinatzeko ahalmena enpresak besterik ez du. Zuzendaritzak ahalmena dauka diziplina ezartzeko, gradu guztietakoa, honako arau hauen arabera:

77. artikulua. Hutsegiteak

Lan-kontuetan, hutsegitea zera da: indarrean dagoen lan-xedapenek nahiz, bereziki, hitzarmen honek, ematen duten edozein motatako edozein eskubide urratzea eragiten duen edozein ekintza edo ekintza eza.

Hutsegiteak, garrantziaren eta eraginaren arabera, arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke. Hona hemen hutsegite batzuen zerrenda eta mailaketa bat, adibide, baina gehiago izan daitezke.

78. artikulua. Hutsegite arinak

Honako hauek falta arintzat hartuko dira:

- a. Hilabeteko epean gehienez hiru alditan berandu iristea, behar bezalako justifikaziorik gabe.
- b. Aldez aurretik ez jakinaraztea, edo hala badagokio, hutsegitea egin eta hurrengo hogeita lau orduetan ez jakinaraztea, zer arrazoik eragin duen lanari kale egitea, salbu eta langileak ondo egiaztatzen badu jakinaraztea ezinezkoa izan dela.
- c. Justifikatutako arrazoirik gabe, lanetik alde egitea, labur izan bada ere. Alde egite horrengatik garrantzizko kalterik eragin bazaie enpresari, erabiltzaileei edo lankideei, edo alde egitea dela-eta istripua gertatzen bada, hutsegite hori larritzat edo oso larritzat har daiteke, kasuen arabera.
- d. Materiala behar bezala zaintzen huts egitea.
- e. Ez ibiltzea txukun eta garbi.
- f. Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.
- g. Enpresari ez jakinaraztea bizileku- edo helbide-aldaketak.
- h. Lanaldiaren barnean lankideekin sestra gogorrean ibiltzea.
- i. Hilean egun batez lanera ez agertzea arrazoi justifikaturik gabe.

79. artikulua. Hutsegite larriak

Honakoak dira hutsegite larriak:

- a. Hogeita hamar egunetan, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, justifikatu gabe.
- b. Hogeita hamar egunean gehienez ere hiru alditan lanera ez etortzea, inolako arrazoi justifikaturik gabe. Hiru ez, baizik kale bakarra nahikoa izango da hutsegite larria izateko baldin lankideren bati txanda egin behar bazitzaion, edo hutsegite horren ondorioz kalte garrantzitsuren bat eragiten bazaio enpresari
- c. Behar den garaian ez jakinaraztea familian izandako aldaketak, baldin Gizarte Segurantzari eragingo badiote, edo familia babesteko prestazioei (halakorik jasotzen duten langileen kasuan). Datu okerrak ematea edo nahita ez ematea.
- d. Lanaldian jokoren batean ibiltzea.
- e. Lan-kontuetan nagusien esana ez egitea, baita lana arrazionalizatzeko metodo berriei kontra egitea edo oztopo egitea ere. Jokabide horrek diziplina nabarmen urratzen badu edo, horren ondorioz, enpresari kalterik sortzen badio, hutsegite oso larritzat joko da.
- f. Beste langile bat lanean dagoen itxura egitea, honen ordeztatu eta fitxatuz.
- g. Lanean zabar edo arduragabe aritzea, jokabide horrekin zerbitzuari kalte egiten bazaio.
- h. Lanean burugabe aritzea. Horrek langilearentzako edo haren lankideentzako istripu-arriskua eragiten badu, edo instalazioetan matxura-arriskua, hutsegite hori oso larritzat hartuko da. Nolanahi ere, zurgabe jokatzeko izango da lanean nahitaez erabili beharreko arropak eta segurtasun-aparatuak ez erabiltzea.
- i. Baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea edota enpresako tresnak norberaren kontuetarako erabiltzea.
- j. Nahiz eta ezberdina izan, beste hutsegite arin bat berriz egitea (berandu laneratzea kenduta) hiruhilekoaren barnean, baldin lehendik ahozko kargu hartzea baino gehiagoko zigorra jaso badu.
- k. Lantokia ez edukitzea garbi, txukun eta ondo antolatuta.

80. artikulua. Hutsegite oso larriak

Honako hauek izango dira falta oso larriak:

- a. Urte batean hogeitaz aldiz baino gehiago edo sei hilabetetan hamar aldiz baino gehiago lanera berandu iristea, inolako justifikaziorik gabe.
- b. Hilabete batean ondorengo ondoko hiru egunetan edo tartekako bost egunetan lanera ez etortzea, justifikaziorik gabe.
- c. Agindutako egitekoetan iruzur egitea, desleial jokatzeko edo besteen konfiantzaz aprobetxatzea; aplikazio eta bitarteko informatikoak oker erabiltzea, eta enpresari, lankideei edo beste edozeini lapurretan egitea, enpresaren egoitzan edo beste edozein lekutan, lanorduetan bada.
- d. Gaixo-itxurak egitea, edo istripuren bat izan duela sinestarazten saiatzea. Hutsegitetzat hartuko da arrazoi horietako batek eragindako baja-egoeran dagoen langileak edozein lan egitea bere kontura edo beste norbaiten kontura. Horren barruan sartzen da, halaber, gaixotasunak edo istripuak eragindako baja luzatzeko edozein manipulaziotan aritzea.
- e. Behin eta berriro, egunero, zikin eta narras ibiltzea, bere lankideak garbitasun falta horren kexu badira.
- f. Lanean mozkortuta edo drogak hartuta egotea. Zuzendaritzak eta langileen batzordeak ezarritako protokoloari jarraituko zaio halakoetan.

g. Enpresarentzat baino ez diren gutunen edo agirien sekretua haustea edo isilean gorde beharreko datuak erakustea kanpotarrei.

h. Laneko arriskuak prebenitzeko legeak (31/1995) 29. artikuluan ezartzen dituen obligazioak ez betetzea.

i. Ingurumenaren eta prebentzioaren kontuetan indarrean dagoen legedia bete nahian zuzendaritzak ezarri dituen prozedura eta protokoloak ez betetzea.

j. Enpresarentzako bidegabeko lehia diren jarduerak egitea.

k. Nagusiak edo beren senideak, lankideak nahiz mendekoak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, edo agintekeriaz jokatzeko edo errespeturik edo aintzarik ez agertzea.

l. Utzikeriagatik edo zabarkeriagatik istripu larriak eragitea.

m. Erantzukizuneko lanpostuetan, abisatu gabe lanetik alde egitea.

n. Laneko errendimendua murriztea inolako justifikaziorik gabe.

o. Nahiz eta beste mota batekoak izan, berriz ere hutsegite larriak egitea, betiere hiruhilekoaren barnean egiten badira, eta lehendik zigortu badira.

81. artikulua. Zigorren araubidea

Enpresari dagokio zigorrak ezartzea.

Hutsegite larri eta oso larrien zigorra idatzita jakinarazi beharko zaio langileari, zigorra zerk eta noiz eragin duen argi adierazita.

Hutsegite larriengatik edo oso larriengatik zehapenen bat jarritz gero, langileen legeko ordezkariak jakinarazi behar die enpresari.

Zigorra ezarri eta gero, sei hilabetez luzatu daiteke zigorra betetzeko epea, ezarri den egunetik zenbatzen hasita.

82. artikulua. Zigorrak

Hona hemen zein diren gehienezko zigorrak hutsak egiten dituztenei ezartzeko:

a. Hutsegite arinak:

- Hitzez kargu-hartzea.
- Idatziz kargu hartzea.

b. Hutsegite larriak:

- Idatziz kargu hartzea.
- Bi eta hogeitaz egunen tartean, enplegua nahiz soldata etetea.

c. Hutsegite oso larriak:

- Idatziz kargu hartzea.
- Hogeitaz egunen tartean, enplegua nahiz soldata etetea.
- Kaleratzea.

83. artikulua. Zigorra betetzea

Hutsegite arinen zigorrak hamar eguneko epean bete behar dira, larrienak 20 lanegunetan eta oso larrienak hirurogei egunen barruan. Kontaketa horretan larunbatak ere sartzen dira, non eta ez diren jai-egun; eta egunak zigorra jakinarazi den egunetik hasita kontatu behar dira. Aldiz, hutsegitea egin eta horren berri jakin artean, edo inori egotzi artean, tarte bat izan bada, jakin den edo egotzi den egunean hasi behar da kontaktatzen. Eta zigorra ezingo da zatikatuta edo etenda bete.

Kaleratze-zigorra jarri baino lehen, enpresak langileen legezko ordezkaritza kasu egingo dio, zer daukan esateko, eta, haren iritzia entzundakoan, egoki ikusten duen zigorra jarriko du zuzendaritzak.

84. artikulua. Preskripzio-epea

Falta arinak: 10 egun.

Falta larriak: 20 egun.

Falta oso larriak: 60 egun.

Enpresak hutsegitearen berri izandako egunetik aurrera zenbatuta; eta, edonola ere, hutsa egin eta sei hilabetera.

85. artikulua. Atzerapenak eta hutsegiteak

Garaiz laneratzen ez den langileari dirua kenduko zaio soldatatik, eskala honen arabera:

Berandutzea.	Kendu beharrekoa
1 - 15 minutu	Ordu $\frac{1}{4}$
16 -30 minutu	Ordu $\frac{1}{2}$
31 -45 minutu	Ordu $\frac{3}{4}$
46 -60 minutu	Ordu 1

Eta horrelaxe, lan-jardunaren 8 orduetan, bai txandetan bai lan-jardun etenean.

86. artikulua. Lanaldi-erregistroa

Lanaldiak lanpostuan bertan hasi eta bukatu behar dira, hala agintzen baitu indarrean da-goen lan-legediak. Sartzean nahiz irtetean, laneko arropa jantzita fitxatu behar da lantokian ze-har banatutako fitxatze-terminaletan. Lanaldi eraginkorra txanda bakoitzerako hasi eta amaitzen da, 14. artikuluan adierazitakoaren arabera.

Hasierako fitxaketaren eta hasierako benetako lan-ordutegiaren artean igarotako denbora benetan lan egindako denboratzat joko da, bien artean igarotako denbora ez bada enpresak egindako eskari baten ziozkoa, aparteko orduak egiteko.

Txanda-amaierako benetako lan-ordutegiaren eta presentziaren azken fitxaketaren artean igarotako denbora ez da joko benetan lan egindako denboratzat, bien artean igarotako denbora ez bada enpresako eskari baten ziozkoa, aparteko orduak egiteko.

Lanaldi zatituko ordutegirako, ez da beharrezkoa izango 13:30 eta 14:30 bitartean bazkarirako atsedenerako ezarritako orduan irtetean eta bertatik itzultzean fitxatzea. Denbora hori ez da joko benetan lan egindako denboratzat.

Hortaz, erlojuko fitxan 6:00etan, 14:00etan edo 22:00etan fitxatzen duten AMTP Legutioko langileek (txandetan) edo 8:30ean eta 17:30ean fitxatzen duten langileek (lanaldi zatituan) ez dute ondo bete goiko araua, justifikaziorik ez badute behintzat.

Horregatik, Langileen Estatutuaren 59. artikulua arabera dagokien zigorra edo errieta egingo zaie.

Lanaldi oso bat baino gutxiagoko greba edo geldialdia eginez gero, edo, asanbladarako ge-ratuz gero, lanaldi zatituko langileen kasuan salbu, greba edo geldialdia egiten duten langileek lan-etenaldiaren hasiera eta bukaera fitxatu egin beharko dute kontroleko erlojuan.

87. artikulua. Arrazoi objektiboen ondorioz etorritako kaleratzeak eta enplegua erregulatzeko espedienteak

Arrazoi objektiboetan oinarrituta, indarrean dagoen legedian arautuko kaleratzea langileei jakinarazi aurretik, eta Laneko Agintaritzaren aurrean enplegua erregulatzeko espedientea zabaltzeko eskaera aurkeztu baino lehen, enpresak honako hauek bete beharko ditu halaberharrez:

a) Enpresa batzordeari idatziz jakinarazi zer neurri hartuko duen, horren arrazoia azalduta eta justifikazio-agiriak aurkeztuta.

b) Jakinarazpena egiten duenetik, 72 orduko epea ematea, aipatutako enpresa-batzordeak horri buruzko txostena emateko. Txosten hori ez da loteslea izango.

Enpresak baldintza horiek betetzen ez baditu, kaleratzea edo espedientea baliogabeak izango dira.

Kaleratzea bidegabetzat jotzen duten eparen bat baldin badago, baina enpresak langilea berriz hartzeko asmorik ez badu, enpresa-batzordeari jakinarazi beharko dio lehenik, interesatuari baino lehenago.

Enpresaren eta plantillak murrizteko espedienteetan sartutako langileen artean akordioa lortzen bada, eta, betiere, akordio horren bidez, izapide gehiagorik gabe, enpresak nahi duen murrizketarako baimena lortzen badu, adosturiko kalte-ordaina ezin izango da honako hau baino baxuagoa izan: 1,50 hilabete zerbitzuan emandako urte bakoitzeko, eta, gehienez ere, 12 urteko antzintasuna. Enpresa ordainketak etenda edo porrotean badago, ez da aplikatuko goikoa.

Arrazoi objektiboen ondoriozko kaleratzeen kasuetan, enpresaburuak honako kalte-ordain hau ordaindu beharko die langileei:

a) Enpresan bost urtetik behera daramaten langileei, soldataren hogeitun egun, zerbitzuan emandako urte bakoitzeko edo urtearen zati bakoitzeko.

b) Enpresan bost urtetik hamar urte bitarte daramaten langileei, soldataren hogeita bost egun, zerbitzuan emandako urte bakoitzeko edo urtearen zati bakoitzeko.

c) Enpresan hamar urtetik gora daramaten langileei, hogeita hamar lanegun, zerbitzuan emandako urte bakoitzeko edo urtearen zati bakoitzeko.

d) Edozelan ere, gehienez 12 hileko indemnizazioa jasoko dute.

88. artikulua. Lana uztea

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

a. Langileek: hamabost egun.

b. Mendeko langileek: hamabost egun.

c. Administrazioari: hilabete.

d. Buruek edo administrari tituludunek: bi hilabete.

e. Teknikari ez-tituludunek: bi hilabete.

f. Teknikari tituludunek: bi hilabete.

Aldez aurretik jakinarazteko behar hori ez betetzeak eskubidea emango dio enpresari aurreabisuko atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneroko soldataren zenbatekoaren baliokidea den kopurua kentzeko langilearen kitapenetik.

Langileak abisua epearen barruan ematen badu, aldez, enpresak epea amaitutakoan likidatu beharko ditu une horretan kalkula daitezkeen kontzeptu finkoak. Gainerakoak, ordaintzeko une arruntean.

Enpresak eginbehar hori betetzen ez badu, likidazioaren ordainketan izandako atzerapen-egun bakoitzeko egun bateko soldatarena jasotzeko eskubidea izango du langileak kalte-ordain gisa; kalte-ordain hori aurreabisua emateko epea adina luza daiteke gehienez ere. Alabaina, enpresa ez da horretara behartuta egongo, baldin langileak behar adinako aurrerapenaz abisatzeko egin-beharra bete ez badu, horren ondorioz, ez duelako eskubide hori sortu.

89. artikulua. Kitapena

Enpresan baja emanez gero, langileak kitatze-agiriaren kopia exijitu ahal izango du, lanpostua utzi baino 48 ordu lehenago.

Kitapen-ordainagiria sinatu aurretik, langileek enpresa-batzordeko kide bat aurrean egotea eskatzeko eskubidea du, behar duen laguntza jaso ahal izateko.

11. Kapitulua. Jarduera sindikala enpresan

90. artikulua. Enpresa-batzordea

Enpresa-batzordeko kideek enpresako zeregin sindikalak betetzeko Langileen Estatutuak ezartzen dituen hileko ordainduriko orduak hartzeko eskubidea izango dute. Enpresak lokal egoki bat jarriko du delegatuen eskura beren bilerak egiteko. Lokal horrek barruko zerbitzurako telefono-luzapena izango du.

91. artikulua. Enpresa-batzordearen zereginak, eskumenak eta bermeak

Enpresa-batzordeko kideek, langileen ordezkari diren aldetik, enpresarekin negoziatzeko ahalmena dute, ordezkarien interesak defendatzeko. Horretaz gain, honako eginkizun, eskumena eta berme hauek izango dituzte:

- Enpresak betetzeko asmoa duen lanpostu berrien informazioa jasotzea, bai eta lanpostu horien baldintza orokorrari buruzko informazioa ere, erantzukizuneko edo konfiantzazko postuak esaten zaienak izan ezik, eta bere azalpenak emateko eta aintzat hartzekoa, enpresak beren iradokizunak onartu behar dituzenez.

- Lanerako sistema aldatu edo berria jarri dela-eta, enpresak langileei eragingo dien neurriren bat hartuz gero, horren buruzko informazioa jasotzea, eta daukan iritzia azaltzea.

- Hilero, enpresan egin diren aparteko orduen kopuruari buruz informazioa jasotzea.

- Urtean urtean enpresaren egoera orokorraren berri izatea, eta egindako inbertsioen berri, negozioaren bilakaeraren berri, sektorearen egoeraren berri eta merkatuaren perspektiben berri.

- Langile berriei egindako lan-kontratuen berri jakitea, konfiantzazko lanpostuak betetzen dituztenen kontratuak aparte utzita.

- Hutsegite larri edo oso larrien ondorioz, langileei diziplinazko zigorrak jakinarazi behar zaizkienetan bertan egotea. Interesdunari postaz jakinarazten bazaio, egun berean idazkiaren kopia bat jasotzea.

- Enplegua erregulatzeko espedienterik formulatzekoa bada, horien berri jakitea, legeak horretarako ezartzen dituen epean eta baldintzetan.

- Enpresako mediku-zerbitzuaren eta Laneko Segurtasun eta Higiene Batzordearen bera-riazko eginkizunak alde batera utzita, Segurtasun eta Higiene Batzordeak lan-kontuetan hartzen dituen erabakien berri jasotzea hilero.

- Langileak eskatzen badu, lan-kontratuak eta kitapenak sinatzen direnean enpresa-batzordeko kide batek bertan egon beharko du.

- Langileen ordezkariak beren ordezkaritza-eginkizunak betetzeko Legean azaltzen den ordu-kreditua izango dute erabiltzeko. Adierazitako kreditua hiru hilean behin zenbatuko da, beti legez ezarritako mugaren barruan, enpresaburuari jakinarazi ondoren. Enpresak bilera deitzen duenean, ordu horiek bere kargura izango dira. Enpresak deialdia egin ez badu, denbora hori ordu sindikalen barruan sartuko da.

- Langileen legezko ordezkariak eskatu ahal izango diote baimendutako zuzendaritzari dagokien ordu-kreditua batzordeko kide batek edo batzuek metatzeko. Eskatuko den baldintza bakarra izango da zuzendaritza eta enpresa batzordea ados egotea horretan, transferentzia benetan ondo egiteko.

- Bermeei dagokienez, Langileen Estatutuaren 68. artikuluan datozenak dagozkie.

- Informazioa emango da hiru hilean behin, enpresaren sektore ekonomikoaren bilakaera orokorrari buruz, negozioen bilakaerari buruz eta entitatearen ekoizpen-egoerari eta salmentei buruz, erakundearen ekoizpen-programari buruz, eta enpleguak enpresan izan dezakeen bilakaerari buruz.

92. artikulua. Hitzarmena interpretatzeko bitariko batzordea

Hitzarmen hau interpretatzeko bitariko batzordea eratuko da. Enpresa-batzordeko bi kidek eta enpresako bik osatuko dute bitariko batzordea.

Hitzarmenaren klausulak interpretatzerakoan edo aplikatzerakoan alderdiei sortzen zaizkien zalantza eta desadostasunak, lehenik, bitariko batzordeak ebaztuko ditu; hori nahikoa ez balitz, orduan jo daiteke beste bide batzuetara.

Bitariko batzordearen bilerak idatziz deituko dira, edozein kidek proposatuta, hamabost egun baliodun lehenago, gutxienez. Bileran zer gai aztertuko diren ere jarri behar da deialdian. Bitariko Batzordearen erabakiak ontzat emateko, kideen gehiengo sinplearen adostasuna beharrezkoa da. Akordiorik bada, akta jasoko da, eta bertan erabakitakoa alde guztiek jakinaraziko zaie, hiru lanegunetan. Adostasunik ez balego, bi aldeetako edozeinek edukiko du gatazkak konpontzeko mekanismo judizial edo extrajudiziala, horretarako bidea ematen baitu hitzarmen kolektibo honetako 93 artikulua.

Zer edo zertaz zer iritzi duen galdetzen bazaio, gehienez 15 egun izango ditu erantzuna emateko. Epe hori amaitu eta oraindik ezein alderdik ez badu iritzia eman, tramitea beteta dagoela joko da.

Batzorde paritarioaren akordioek balioa izan dezaten, langileen ehuneko 50ek baino gehiagok berretsi beharko dituzte eta enpresak adostasuna adierazi.

93. artikulua. Gatazkak konpontzeko prozedura

Bi alderdiek onartzen dute gatazka kolektiboak konpontzeko borondatezko prozedurei buruzko akordioa (PRECO, 2000ko otsailaren 16koa, EHAA 66. alea, 2000ko apirilaren 4a).

Bi alderdiek berariaz adosten dute batzorde paritarioaren iritzia eskuratzeko 15 eguneko epea agortutakoan bi alderdiek ez badute gatazkaren gaineko gehieneko adostasunik lortu, alderdiek berariaz adosten dutela ez dutela joko nahitaez arbitrajera.

Bi alderdiak ados jarri beharko dira arbitrajera jotzeko. Desadostasunak PRECOren bitartekaritza- eta adiskidetze-prozesuetan jorratu ahalko dira.

Hitzarmena indarrean den bitartean ez dira alde batetik ez aplikatuko bertako baldintzak.

94. artikulua. Langileen batzarrak

Hitzarmen honek biltzen dituen langileek urtean 6 ordu izango dituzte, gehienez, lan-ordu bezala ordaindutakoak, beren batzarretarako. Horretarako, baldintza hauek bete beharko dira:

Batzarrak deitu ahal izateko, enpresa-batzordearen gehiengoa bildu beharko da edo, gutxienez, langileen plantillaren ehuneko 20.

Batzarra egitekoa dela, zer gai jorratuko diren eta gutxi gorabehera zenbat luzatuko den aurrez jakinarazi behar dio enpresa-batzordeak enpresako zuzendaritzari, bilera egin baino 48 ordu lehenago, gutxienez.

Enpresa-batzordea izango da bileraren buru, bera arduratuko da bilera behar bezala egiteaz.

95. artikulua. Erreklamazio indibidualak

Hitzarmenaren interpretazioak eragindako erreklamazio indibidualek, edo horren antzeko beste edozein erreklamaziok, prozedura hau bete beharko dute:

- Langileak idatzita edo ahoz emango dio bere erreklamazioaren berri enpresa-batzordeari eta batzordeak zuzendaritzari jakinaraziko dio; bestela, zuzenean zuzendaritzari ere eman diezaike erreklamazioaren berri, aukeran.
- Gero, laneko hilabeteko epean eman beharko du erantzuna enpresak.
- Erreklamazioa egin duena ez badago ados eman zaion erantzunarekin, aukera izango du, gehienez ere egutegiko bost eguneko epean, eta idatziz, hitzarmena interpretatzeko eratutako batzordeari helarazteko auzia.
- Hitzarmena interpretatzeko batzorde mistoak laneko hamabost eguneko epea izango du iritzia emateko, erreklamazioaren berri jasotzen duenetik kontatzen hasita. Iritzia bi hauetako bat izan daiteke:
 - Ehuneko 50a ados egonik, gaiari irtenbidea aurkitzea. Erabaki hori bi alderdientzako loteslea izango da, eta jurisdikzioaren aurrean proba gisa hartuko da, gaia jurisdikzio horrek konpontzeko bideratzen bada.
 - Adostasunik gabea. Halakoetan, erreklamazioa jarri duenak aukera izango du organismo eskudunera jotzeko, egokia baderitzo.

96. artikulua. Erreklamazio kolektiboa

Erreklamazioa edo gatazka kolektiboa bada, aukera dago, enpresa-batzordearen edo enpresaren bitartez, kontua hitzarmen hau interpretatzeko batzorde mistoaren men uzteko. Gero, batzorde mistoak laneko hamabost eguneko epea izango du erantzuteko, erreklamazioa jaso zuen egunetik kontatzen hasita.

Erabaki hori honelakoa izan daiteke:

Ehuneko 50a ados egonik, gaiari irtenbidea aurkitzea. Erabaki hori bi alderdientzako loteslea izango da, eta jurisdikzioaren aurrean proba gisa hartuko da, gaia jurisdikzio horrek konpontzeko bideratzen bada.

- Bitartekotza eta adiskidetzea.
- Adostasunik ez. Jarritako epean akordiorik lortu ez bada, bi aldeak ados jarri eta, lehen-dabizi, PRECO prozedurara joko dute, edo, ondoren, Lan Arloko Epaitegira, edo Lan Administrazioako Agintaritzara.

Langileek legezko greba egiteko eskubidea daukate, hala jasota dago hemen, hori baitute modua beren interesak defenditzeko, betiere, greba-eskubidea arautzen duen legediaren arabera.

Hitzarmenaren ondorioz gatazka juridikorik sortzen bada, hitzarmen honetan gatazkek konpontzeko adierazi diren prozeduraren bat erabiliko da gatazka konpontzeko.

12. Kapituluak. Laneko segurtasuna eta osasuna

Enpresa barruan, kontu horri buruz indarrean dagoen legediak, unean-unean, ezartzen duena aplikatuz arautuko dira laneko segurtasuna eta osasuna. Lan-arriskuak prebenitzeko ezarrita dauden prozedurak ondo betetzeko ados daude bi aldeak.

97. artikulua. Segurtasun eta garbitasunaren batzordea

Alor honetako kontuak araututa dauzkan zereginak bete beharko ditu segurtasun eta garbitasunaren batzordeak.

Langileak, zerbitzua betetzen ari dela, eskubidea izango du indarrean dagoen legediak segurtasun- eta higie-ne-arloan ezarrita daukan babesa jasotzeko. Halaber, obligazioa dauka segurtasun- eta garbitasun-kontuetan legeak eta arauak agindutako neurriak betetzeko.

Segurtasun eta higieine batzordean enpresaren eta langileen ordezkari-kopuru berbera egongo da.

Segurtasun eta garbitasunaren batzordeak ahalmena dauka materialei, instalazioei, makineriari eta produkzio-prozesuaren gainerako alderdiei buruzko informazioaren berri izateko, dagoeneko badauden edo egon daitezkeen arriskuak egiaztatze beharrezkoak badira; eta arrisku horiek murrizteko edo desagerrarazteko neurriak proposatzeko ahalmena ere izango du.

98. artikulua. Osasun-azterketak

Hitzarmen honek biltzen dituen langileek eskubidea daukate urtean nahitaezko eta doako osasun-azterketa bat egiteko lanorduen barruan. Osasun-arloko langile profesionalak egingo dituzte azterketak, indarrean dagoen legeak agintzen duen bezala egin ere.

Osasunari kontu egiteko azterketa mediko espezifikoko agintari eskudunek ezarritako protokoloen arabera egingo dira, eta arlo honetan indarrean dagoen legediak ezartzen duenaren ildotik. Azterketak nahitaezkoak dira, bai enpresarentzat bai langileentzat, kasu hauetan:

- Enpresan sartu aurretik.
- Laneko baldintzak langileei zenbateko ondorioak eragingo dizkieten jakiteko ezinbestekoak direnean, edo ikusi beharra dagoenean langilearen osasuna arriskutsua izan daitekeen langilearentzat berarentzat edo enpresari lotutako beste edozeinentzat (aurretik langileen ordezkarien txostena jasotzea beharrezkoa da kasu honetan).
- Hala agintzen badu lege-xedapenen batek arrisku espezifikoetatik babesteko edo bereziki arriskutsua den jardueretatik babesteko.

13. Kapitulua. Behin-behineko kontratuak

99. artikulua. Behin-behineko kontratuak

Merkatuaren zirkunstantziak, lan-metaketa, edo eskaera gehiegi jasotzea direla-eta egindako aldi baterako kontratuak Arabako metalaren hitzarmenean nahiz legezko arauetan ezarritako iraupena eta baldintzak izango dituzte.

100. artikulua. Aldi Baterako Laneko Enpresen bitartez egindako kontratuak

AMTP Legutio enpresatik zuzenean egiten diren aldi baterako kontratuak lehentasuna izango dute, baldin eta kontratazio-epea hain motza izateagatik, barne administrazioarako oztopo ez badira behintzat.

Enpresak ABLE bidez langile bat kontratatu ahalko du, gehienez 6 hilabeterako. ABLE bidez kontratatzen diren pertsonen kasuan, modalitate horren bidez lan egindako aldia kontuan hartuko da soldata-maila aldatzeko ezarritako baldintzetakoren bat betetzeko. Era berean, ABLE bidezko prestazio-aldia kontuan hartuko da antzintasunaren kontzeptua kalkulatzeko, baina ez da inola ere epe hori kontuan hartuko, kontratua amaitzearen ziozko kalte-ordainen ondoretarako.

14. Kapitulua. Zerbitzu sozialak

101. artikulua. Elebitasuna

Iragarki-tauletan argitaratzen diren ohar eta jakinarazpen guztiak euskaraz eta gaztelaniaz idatziko dira.

Era berean, hitzarmen hau indarrean dagoen artean, enpresak bi hizkuntzatan jarri beharko ditu enpresako errotuluak, nominak eta laneko gainerako dokumentuak.

102. artikulua. Pentsio-funtsa

Plantillaren ehuneko 25ek gutxienez parte hartu nahi badu, enpresako langileentzat abantailak dituen pentsio-planen eskema bat negoziatuko du enpresak aseguru-etxe edo banketxe batekin.

Pentsio-plan hau langile bakoitzarentzat bakarra izango da, borondatezkoa, eta kuotak norberak ordaindu beharko ditu.

Enpresak ez du inongo dirurik jarri beharko plan horretarako, baldintzen nondik norako orokorrak negoziatzea izango da bere lana. Enpresaren ekarpena dagoeneko sartuta dago, hitzarmen honetako 17. artikuluan adierazitako soldata-igoeran.

103. artikulua. Jantokia

Enpresak jantoki-zerbitzua ematen die lanaldi zatituan aritzen diren langileei eta, txandaka lan eginda, egun bereko goizean eta arratsaldean enpresan egon behar duten langileei, egoera berezien zioz eta enpresak eskatuta. Enpresak eskaini ahal dituen menuen kopurua zehaztuko du, txandako langileek beren borondatez eta aste osoetan erabili ahal izan dezaten jantoki-zerbitzua. Era berean, enpresak eman ditzakeen menuak baino eskari gehiago jasotzen baditu, zerbitzu hau eskuratzeko hautaketa-irizpideak ezarriko dira. Lanaldi zatitua duten langileek lehentasuna izango dute.

Enpresak urtero ezarriko du bazkariaren prezioa; era berean, enpresak jantokia erabiltzeko arauak, ordutegia, menua eta gainerako inguruabarrak zehaztuko ditu.

I eranskina. 2024ko soldata-etaulak (eurotan)

LANBIDE-TALDEA	SOLDATA-MAILA	URTEKO SOLDATA 2024	HILEKO SOLDATA (14 SOLDATA)
Ekoizpen arloko lanbide-taldea	3. mailako ofiziala	43.973,58	3.140,97
	LC espezialista	42.748,36	3.053,45
	Espezialista	42.380,84	3.027,20
	Garapen arloko espezialista	37.703,96	2.693,14
	Sarbide arloko espezialista	33.066,61	2.361,90
Zama-lan eta logistika arloko lanbide-taldea	Zama-lanetako arduraduna	44.790,34	3.199,31
	Espezialista	42.380,84	3.027,20
	Garapen arloko espezialista	37.703,96	2.693,14
	Sarbide arloko espezialista	33.066,61	2.361,90
Administrazio arloko lanbide-taldea	Administrazioko 1. mailako ofiziala	50.529,01	3.609,22
	Administrari laguntzailea a	39.662,26	2.833,02
	Administrari laguntzailea b	38.357,25	2.739,80
	Administrari laguntzailea c	37.001,58	2.642,97
	Administrari laguntzailea c1	32.862,72	2.347,34
	Administrari laguntzailea c2	28.799,23	2.057,09
Mantentze-lan eta kalitate arloko lanbide-taldea	1. mailako ofiziala	44.790,34	3.199,31
	Prestakuntzako 1. mailako ofiziala	43.973,58	3.140,97
	Elektrikaria	47.976,37	3.426,88

Beste kontzeptu batzuk:

	2024
Antzintasuna bosturtekoa	38,87

LANBIDE-TALDEA	SOLDATA-MAILA	2024 URTERAKO		
		OHIKO APARTEKO ORDUA	JAIEGUNETAKO APARTEKO ORDUA	GAUEKO LANAREN PLUSA (ORDUA)
Ekoizpen arloko lanbide-taldea	3. mailako ofiziala	26,77	29,28	6,14
	LC espezialista	26,38	28,85	5,96
	Espezialista	25,85	28,26	5,92
	Garapen arloko espezialista	24,09	26,11	5,33
	Sarbide arloko espezialista	20,13	21,83	4,43
Zama-lan eta logistika arloko lanbide-taldea	Zama-lanetako arduraduna	27,25	29,81	6,25
	Espezialista	25,85	28,26	5,92
	Garapen arloko espezialista	24,09	26,11	5,33
	Sarbide arloko espezialista	20,13	21,83	4,43
Administrazio arloko lanbide- taldea	Administrazioko 1. mailako ofiziala	30,62	33,86	
	Administrari laguntzailea a	24,08	26,35	
	Administrari laguntzailea b	23,31	25,49	
	Administrari laguntzailea c	22,53	24,64	
	Administrari laguntzailea c1	20,98	22,74	
	Administrari laguntzailea c2	17,48	18,95	
Mantentze-lan eta kalitate arloko lanbide-taldea	1. mailako ofiziala	27,25	29,81	6,25
	Prestakuntzako 1. mailako ofiziala	26,77	29,28	6,14

II eranskina. Soldata-maila eta lanpostuen arteko erlazioa

LANBIDE-TALDEA	SOLDATA MAILA	LANPOSTUAK
Ekoizpen arloko lanbide-taldea	3. mailako ofiziala	Egitura eta doitasun arloko hodi bidezko makinaren makinistak
	LC espezialista	Ebakitzeko makineria erabiltzen duen langilea
	Espezialista	Egitura eta doitasun makinaren lotailu lana egiten duen langilea
		Egitura eta doitasun makinaren paketatzailea
		Hodiak neurrira ebakitzeko makinan aritzen den langilea
		Desugerketan aritzen den langilea
		Biltegizaina
		Granailatzeko makinako langilea
		Egitura eta doitasun makinaren garabilaria
	Garapen arloko espezialista	Espezialista gisa kontsolidatzeko aurretiazkoa pausoa
Zama-lan eta logistika arloko lanbide-taldea	Sarbide arloko espezialista	Espezialistarako sarbidea
	Zama-lanetako arduraduna	Zama/txandako lantaldearen arduraduna
	Espezialista	Baskula
		Zamaketaria
		CSE
		Garabi automatikoak
	Garapen arloko espezialista	Espezialista gisa kontsolidatzeko aurretiazkoa pausoa
Administrazio arloko lanbide-taldea	Sarbide arloko espezialista	Espezialistarako sarbidea
	Administrazioko 1. mailako ofiziala	Kontularia
	Administrari laguntzailea a	Merkataritza ataleko administraria.
	Administrari laguntzailea b	Finantza ataleko administraria.
	Administrari laguntzailea c	Harreragilea
	Administrari laguntzailea c1	Destinoko atalean administrari laguntzaile gisa kontsolidatzeko aurretiazko pausoa
Mantentze-lan eta kalitate arloko lanbide-taldea	Administrari laguntzailea c2	Entrada a aux.admon en cualquier departamento
	1. mailako ofiziala	Elektromekanikako teknikaria
		Tresneria arloko langilea
		Kalitate arloko teknikaria
	Prestakuntzako 1. mailako ofiziala	1. mailako ofizial gisa kontsolidatzeko aurretiazko pausoa

III eranskina. Lizentziak eta lan baimenak

ARRAZOIA		ERAGINDAKOA BIDAIA GABE	IRAUPENA		AURKEZTU BEHARREKO DOKUMENTAZIOA	OHARRAK
			BIDAIA GABE	EAETIK KANPORAKO BIDAIAREKIN		
1	Ezkontza	Langilea	17 egun natural		— Familia-liburua	Halakotzat jotzen dira epaitegien erregistratuta daudenak eta Udalean sortu berri den erregistroan inskribatuta daudenak. Ekoizpen-eta antolaketa-gorabeherak bide ematen badute, baimen hori ordaindu gabeko beste hamar egunez luzatu ahal izango da. Baimenaren luzapen osagarri hori enpresak onartzen ez badu, zergatia jakinarazi beharko dio enpresa-batzordeari.
		Gurasoak, neba-arrebak, seme-alabak	egun natural 1	3 egun natural	— Familia-liburua	
2	Izatezko bikotea	Langilea	15 egun natural		— Izatezko bikoteen erregistroa	
3	Helbide-aldaketa	Langilea	egun natural 1		— Udalak igorritako ziurtagiria	
4	Heriotza	Ezkontidea edo/eta izatezko bikotekidea	5 egun natural edo 2 lanegun	7 egun natural edo 4 lanegun	— Heriotza-ziurtagiria edo eskela	Ordaindu gabeko hiru egun gehiago eskatu ahal izango dira
		Aitona-amonak, gurasoak, seme-alabak, neba-arrebak, bilobak, ezkontzako gurasoak, ezkontzako aitona-amonak	3 egun natural edo 2 lanegun	5 egun natural edo 4 lanegun	— Heriotza-ziurtagiria edo eskela	Heriotza-kasu guztietan, baimenaren jatorria gertaera eragilea da, eta egunak elkarren segidakoak izan behar dira
		Ezkontzako seme-alabak eta neba-arrebak (ezkontidearen neba-arrebaren ezkontidea)	2 lanegun	4 lanegun	— Heriotza-ziurtagiria edo eskela	
5	Jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitea eta, adopzio aurreko informazio eta prestatzekako saiaketara joatea	Langilea	Haiek egiteko behar-beharrezko denbora.		— Jaio aurreko azterketetara edo/eta erditzea prestatzeko tekniketarako joateagatik ziurtagiria	
6	Medikuaren kontsultara joatea	Dibertsitate funtzionala duen ezkontidea edo izatezko bikotea	16 ordu		— Medikua joan izanaren ziurtagiria	Ordu eskuragarriak urte natural bakoitzeko
		Dibertsitate funtzionala duten seme-alabak	16 ordu		— Medikua joan izanaren ziurtagiria	
7	Familia-medikua edo mediku pribatua bisitatzea edo medikuaren kontsultara laguntzaile moduan joatea	Langilea, eta laguntzaile-baimenerako (ezkontidea edo izatezko bikotekidea, seme-alabak, gurasoak, ezkontzako gurasoak)	16 ordu		— Medikua joan izanaren ziurtagiria	Ordu eskuragarriak urte natural bakoitzeko
8	Ebakuntza	Ezkontidea edo izatezko bikotekidea	2 egun natural	4 egun natural	— Ebakuntza kirurgikoaren ziurtagiria	
9	Eguneko ospitaleratzea	Ezkontidea edo izatezko bikotekidea, seme-alabak, gurasoak	Gertaeraren eguna		— Eguneko ospitaleratzearen ziurtagiria edo/eta proba diagnostikoaren ziurtagiria (sedazio eta guzti)	Eguneko ospitaleratzea gertatzen den eguna
10	Istripua, gaixotasun larria, ospitaleratzea edo ospitaleratu gabe etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoa.	Ezkontidea, izatezko bikotekidea, gurasoak, aitona-amonak, seme-alabak, neba-arrebak, bilobak, ezkontzako gurasoak, ezkontzako aitona-amonak, ezkontzako seme-alabak, ezkontzako neba-arrebak (ezkontidearen neba-arrebaren ezkontidea) eta/edo langilea benetan zaindu behar duten bizikideak	5 lanegun, bidaiarik ez badago		1) Istripu edo gaixotasun larria dela ziurtatzen bada, 5 lanegun, printzipioz jarraian, baimena zatikatuta hartzea adostu ezean (64. artikulua) 2) Ebakuntza kirurgikoa ziurtatzen bada (ospitaleratzetik gabe), baimenak ebakuntza gertatzen deneko laneguna hartuko du eta, hala badagokio, ebakuntzaren osteko bost lanegun (printzipioz jarraian, baimena zatikatuta hartzea adosten ez bada), betiere dagokion ziurtagirian egiaztatzen bada hura hartzeko aldiaren zehar senidea etxean zaintzeko beharrak jarraitzen duela 3) Ospitaleratzea ziurtatzen bada, baimenak bost lanegun hartu ahalko ditu, ospitaleratzeak irauten duen bitartean, edo, ospitaleratze-aldia txikiagoa bada, bost lanegun, baldin eta dagokion ziurtagirian egiaztatzen bada baimena hartzen den aldiaren zehar jarraitu egiten duela senidea etxean zaintzeko beharrak, ospitalean alta hartu ondoren (egun horiek printzipioz jarraian hartuko dira, baimena zatikatuta hartzea adostu ezean). Baimena hasiko da egora hori eragin duen gertaeraren lehen lanegunean. Bizikideen kasuan, bizikidetzat hori horien errolda-ziurtagiriaren bidez justifikatu beharko da	
			EAetik kanporako bidaiarik badago, 2 lanegun gehiago, baldin eta egun guztiak guztira ez badira 5 lanegun baino gehiago			
11	Bisitak Gizarte Segurantzako/ Osakidetza mediku espezialistari	Langilea	Ezinbesteko denbora		— Gizarte Segurantzako mediku espezialistarenera joateagatik ziurtagiria	AMTP Legutio enpresako langileek eskubidea dute Gizarte-Segurantzak/Osakidetza ematen dituen kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko lizentzia ordaindua izateko, lanaldian zehar, betiere horietara joan direla behar bezala justifikatuta
12	Ezinbesteko kausa, premiazko familia-arrazoien ondorioz, gaixotasunagatik edo/eta istripuagatik beharrezkoa bada langilea berehala bertaratzea	Senideak edo bizikideak	Ezinbesteko arrazoiengatik lanera ez joateko eskubidea, senideekin edo bizikideekin zerikusia duten premiazko familia-arrazoiengatik beharrezkoa denean, gaixotasuna edo istripua dela-eta, langilea berehala joatea. Arrazoi horien zioz lanera huts egindako ordu ordainduak urtean 4 egunen parekoak izango dira		— Absentziaren arrazoiak egiaztatzea	— Subjektu eragileak senideak (maila-mugarik gabe) eta bizikideak dira. - Iraupenari eta urteko kopuruari buruz ez da mugarik ezartzen. - Urtean ordaindutako 4 egun soilik