

Hitzarmen kolektiboa,
Solidus Solutions Videcart SA enpresarena,
Ibiriku Eguesibarko lantegirako

2020ko 280. Nafarroako Aldizkari Ofiziala, abenduaren 1ekoa

SOLIDUS SOLUTIONS VIDEACART SA-REN 2020-2022KO ENPRESA HITZARMENA

ATARIKOA

Negoiazio alderdiek hitzarmen hau adostu dute esparru egonkorra nahi dutelako, Solidus Solutions Videcart SAren enplegu-baldintzak arautzeko eta haren lehiakortasuna eta errentagarritasuna etorkizunean handitzeko, haren produkzio ahalmena eta lan baldintzak hobetuz.

Enpresak aurrera egiteko, funtsezkoa da langile guztiak enpresako helburuekin inplikatzera eta haiekiko konpromisoa hartzea.

Helburu giltzarritzat ere hartzen dira, besteak beste, segurtasuna handitzea, kalitatea eta zerbitzua hobetzea eta elikagaien higieneari buruzko araudia betetzea.

1. artikulua. Lurralde-eremua.

Enpresa hitzarmen hau aplikatuko zaio Ibiriku Eguesibarren dagoen “Solidus Solutions Videcart SA” enpresaren lantokiari, eta sinatu dute, batetik, Solidus Solutions Videcart SA enpresak, ugazaben aldetik, eta bestetik, enpresa batzordeak, langileen aldetik.

2. artikulua. Eremu funtzionala.

Hitzarmenak Solidus Solutions Videcart SAko langile guztien baldintza sozioekonomikoak arautzen ditu, eta indarreko legedian adierazitako salbuespenak soilik izanen ditu, bereziki “buru” eta “zuzendari” kategoriei eta lanpostuei dagozkienak.

3. artikulua. Pertsona-eremua.

Pertsona-eremuan sartzen dira enpresako instalazioetan zuzeneko lan-kontratuarekin lanean ari diren behargin guztiak.

Kanpoan geratzen dira zerbitzu espezializatuak emateko azpikontratatzan diren langileak, legez eraturako enpresa batek ofizialki kontratatuak egon behar direnak.

4. artikulua. Indarraldia eta salatzea.

Hitzarmen hau hiru urterako itundu da; 2020ko urtarrilaren 1ean hartuko du indarra ondorio guztietarako, eta 2022ko abenduaren 31n amaituko da.

2022ko urriaren 1ean, hitzarmena automatikoki salatuko dute negoziazio batzordeko aldeek; orduan, negoziazio-mahai berria eratu beharko da, hilabeteko epean hurrengo hitzarmenerako negoziazioak hasteko.

5. artikulua. Betebeharrezkotasuna.

Hitzarmen kolektibo hau bete beharrekoa da indarrean den bitartean, eta behin hitzarmena salatu eta itundutako iraunaldia amaitu ondoren, hitzarmenak indarrean jarraituko du harik eta bi alderdiek horren ordeko bat sinatzen duten arte.

Aurrekoa gorabehera, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioaren bidez, bidezkoa izanen da hitzarmenean ezarritako lan-baldintzak enpresan ez aplikatzea.

Akordiorik ez badago, enpresa batzordearekiko desadostasuna Nafarroako Lan Auzitegiaren lanbide arteko akordioaren adiskidetze eta bitartekaritza prozesuen esku uzten ahalko da, nahitaezko arbitrajea baztertuz.

6. artikulua. Batzorde paritarioa.

Batzorde paritario bat eratuko da, hitzarmenaren sinatzaileek eratua; gehienez ere 6 kide izanen ditu, 3 langileen aldetik eta 3 enpresaren aldetik.

Batzordearen bi aldeetako edozeinek hura biltzeko eskaturik, 15 eguneko epean bilduko da, beranduenez. Bere eskumenak izanen dira hitzarmen kolektibo honen edozein arau interpretatu edo argitzea.

Batzorde paritarioan dagoen sindikatuen ordezkariak eta, orobat, enpresaren ordezkariak aholkularien laguntza izaten ahal dute. Aholkulari horiek hitza izanen dute, baina botorik ez.

Batzorde paritarioaren akordioek balioa izateko, botoen % 51ren babesa izan behar dute. Hilabeteko epea ezartzen da proposatzen diren auziak ebazteko.

Batzorde paritarioko kide titularrek eskubidea izanen dute bilkura egunetan baimen ordaindua hartzeko.

Akordiorik ez badago, desadostasuna Nafarroako Lan Auzitegiaren lanbide arteko akordioaren adiskidetze eta bitartekaritza prozesuen esku uzten ahalko da, nahitaezko arbitrajea baztertuz.

7. artikulua. Konpentsazioa eta irenspena.

Itundutako baldintzak, beren osotasunean, erabat konpentsatzen ahal dira lehenago itundu diren edo enpresak bere kabuz onartu dituen hobekuntzekin.

Itundutako hobekuntzek multzo bat osatzen dute, edozein modutan ere lehendik daudenekin konpentsatzekoa, baina konparazioa urteko guztirakoari begira egingen da, errendimendu normalean eta asistentzia osoa izanik.

Hemen ezarritakoa orokorrean gainditzen duten egoera pertsonalak errespetatu egingen dira.

8. artikulua. Lanerako ezintasun iragankorragatiko osagarriak.

8.1. Eritasun arruntaren edo lanez kanpoko istripuaren ondoriozko bajaren lehenengo egunetik aurrera, enpresak Gizarte Segurantzaren subsidioa osatuko du, erantsitako taulan adierazten den egiazko soldataren ehunekora bitarte, bajaren aurreko hilabetearen gainean kalkulaturik, aurreko urteko batez besteko absentismoaren indizearen arabera.

–Urteko absentismoaren ehunekoa kalkulatzeko, honako datu hauek hartuko dira abiapuntu:

- Zatikizuna: lantegiko eta bulegoko langileek lan egin ez dituzten orduak, honako hauek salbu: oporretakoak, baimen berreskuratu edo berreskuragarrietakoak, amatasun bajetakoak eta baimen sindikaletakoak.
- Zatitzailea: lantegiko eta bulegoko langileek egiazki lan egin dituzten orduak.
 - Lan egin ez diren orduak kenduko dira; baina, absentismoaren ehunekoa kalkulatzeko, ez dute eraginik izanen eritasunen edo istripuen ondoriozko bajetako orduak, 365 egun natural jarraitutik gorakoak badira; horiek kenduko dira 366. egun naturaletik aurrera, baja hasi zen egunetik zenbatzen hasita.
 - Absentismoaren kalkuluaren ondorioetarako, ez dira kontuan hartuko malgutasuna aplikatzeagatik lanaldia konpentsatzearen ondoriozko orduak.
 - Hona hemen absentismoaren ehunekoak eta dagokien egiazko soldaten ehunekoak, bajaren aurreko hilabetearen gainean kalkulaturik:

Absentismoaren %		Egiazko soldataren %
% 0,00-% 5,99		% 100
% 6,00-% 7,99		% 90
% 8,00-% 9,99		% 80
% 10,00 eta hortik gorakoa		Gizarte Segurantzari dagokiona

–Bajako egiazko soldatan sartu behar diren kontzeptuak eta oporretan sartzen direnak berberak dira; produktibitate saria, plusak, kategoria aldaketak eta abar sartzen dira.

–Enpresak konpromisoa hartzen du absentismoaren ehunekoa hilabetero emateko.

- Aurrekoa gorabehera, langileak baja hartu aurreko bi urteetan ez badu inolako bajarik izan, ez eritasunagatik, ez istripuagatik, soldataren % 100 jasoko du, absentismoaren indize orokorra edozein izanik. Baja hartu aurreko bi urteetan langilea sei egun baino gutxiago egon bada bajaran, egiazko soldataren % 100 jasoko du aldi baterako ezintasuneko 90 egun betetzen dituenean, dagoeneko hori jasotzen ari ez bada.

8.2. Lan-istripuaren ondoriozko bajaren kasuan, enpresak bajaren aurreko hilabeteko egiazko soldata osatuko du, % 100 bitarte, ezintasun prozesuan behin betiko alta jaso arte.

Gizarte Segurantzaren prestazioen eta lan-istripuen arloko indarreko lege baldintzak oinarri hartuta xedatu dira osagarri hauek, aintzat hartuta egokitu beharko direla araudian aldaketarik izanez gero.

Betebeharrekoak:

Kasu guztietan, ezinbesteko betebeharra izanen da behar den epean eta moduan aurkeztea baja agiriak, baja berresteko agiriak eta alta agiriak, indarreko legediari jarraikiz. Orobat, istripuen kasuetan, beharrezkoa izanen da arau hauei jarraitzea:

–Zaurituren bat kausatu duen istripu larriaren kasuan:

- enpresaren prebentzio planean xedatutako araudiari jarraituko zaio.

–Istripu arinaren kasuan:

- Egoeraren eta gertatukoaren berri emanen zaio txandako buruari.
- Enpresako osasun zerbitzura joko da, istripua zerbitzua irekita dagoen orduetan gertatzen bada.
- Osasun zerbitzua itxita badago, honela jardun beharko da:
 - 1.–Beharrezkoa bada, laguntza eskatuko zaio txandako buruari, eta gertatukoaren gaineko datuak eta eskatzen duen informazio guztia emanen zaizkio.
 - 2.–Txandako buruak osasun-laguntzarako asistentzia parte bat beteko du, kasuan kasuko mutuaren anbulatorioak laguntza eman diezaion langileari.
 - 3.–Bestetik, enpresako zuzendaritzak eta osasun zerbitzuak jarraipena eginen dute sendaketa prozesu osoan. Medikuen alta jaso ondoren, fabrikako zuzendaritzak eta osasun zerbitzuak langile zaurituarekin lan eginen dute istripuaren zergatiak ezagutzeko eta hartu beharreko neurriak hartzeko, antzeko istripurik berriro gerta ez dadin. Langile bakoitzaren istripu baje erregistro bat ezarriko da, iraupenak eta zergatiak adierazita.

8.3. Artikulu honetan ezartzen diren osagarriak ez dira aplikatuko langileak enpresan duen antzintasuna 6 hilabetekoa baino laburragoa bada, lanerako ezintasun iragankorreko lehenbiziko 15 egunak salbu, 6 hilabetez izan dituen baja guztiak gehituta. Lanerako ezintasun iragankorreko 15 egun horietan, artikulu honetako 8.1 paragrafoko tratamendua aplikatuko zaio.

9. artikulua. Ijezketa.

Ez da ijezteketa-lanik eginen gaueko lanaldian, salbu eta gau hartan instalazioetan matxuraren bat bada.

Langile batek ere ez du ijezteketa-lanik eginen lau ordu baino gehiago egunean, ez hamar ordu baino gehiago astean.

Solidus Solutions Videcart SAren zuzendaritzak “ijezketa-lana” izenekoa azpikontratatzeko ahalko du, enpresako langile finkoak lanez gainezka daudenean. Lan hori Solidus Solutions Videcartera itzuliko da langileak lanik gabe daudenean.

10. artikulua. Kategoriak eta plantilla.

Enpresa behartuta dago “kategoriak, eskalafoiak eta esleitutako zereginak” izeneko taula argitaratzera eta eguneratuta mantentzera, bidezkoak diren aldaketak sartuz.

Hitzarmen honetan finkatzen diren akordioen ondorioz, behin betiko finkatzen da kategorien eta puntuazioen mapa, hitzarmenaren indarraldi osorako. Mapa hori ezin izanen da aldatu, salbu eta instalazio berri baterako lanpostuak badira.

Hitzarmen nazionalan ezartzen denari jarraikiz, lanpostu batek kategoria bat baino gehiago izan ditzake aplikazio praktikoan, gaitasun profesionalaren arabera. Horri dagokionez, Solidus Solutions Videcartek honela jokatuko du:

Makinen gidariak edo makinistak:

Makina bakoitzean, langile makinistak 3. mailako ofizialaren kategoria izanen du hasieran.

Lanpostuan urtebeteko antzintasuna betetzen duenean, lanpostua berretsi eginen zaio, eta bigarren mailako ofizialaren kategoria hartuko du; aldiz, egiaztatzen ahal den balorazio baten bidez arrazoitzen bada langilearen trebetasunak ez dituela betetzen hitzarmen nazionalak bigarren mailako ofizialentzat ezartzen dituen eskakizunak, lanpostua galduko du eta beste langile bati emanen zaio aukera hura betetzeko. Nolanahi ere, lanpostuan 6 hilabete betetzen dituenetik aurrera, bigarren mailako ofizialaren ordainsaria jasoko du, lanpostuaren osagarri gisa.

Hitzarmen nazionalaren 8.1 artikulurekin bat, lehen mailako ofizialaren kategoriara pasatzen den langileak trebetasun bereziko lanak egiten ditu, eta trebetasun hori praktika handiaren edo ikaskuntza metodikoaren bidez baino ezin da eskuratu; horrez gain, edozein lan mota egiten du, baita zailenetakoak ere, noizean behin bada ere.

Alde horretatik, lehen mailako ofizialaren kategoria izateko, lanpostuan gutxienez hiru urte bete beharko dira etengabe 1,70ekoa baino koefiziente handiagoa duten kategorien kasuan, eta bi urte, gutxienez, koefiziente hori edo txikiagoa duten kategorien kasuan, salbu eta lanbide heziketako ikasketa espezializatuen bidez lortzen bada, kategoria automatikoki aplikatuko baitaie.

Bi kasuetan, epea amaitu baino sei hilabete lehenago, goiko kategoriaren ordainsariak jasoko dira lanpostuaren osagarri gisa.

Halaber, epe hori igarota behar den trebetasuna eskuratu ez badu, langileak ez du lehen mailako ofizialaren kategoria izanen, eta lanpostua eta hura osatzeko ordainsaria galduko ditu. Beste langile bati aukera emanen zaio lanpostua izateko. Langileak behar den trebetasuna ez duela baloratuko da baldin eta egiaztatzen ahal diren azterlanen ondorioz ikusten bada ez duela lortzen lehen mailako ofizialaren kategoria duten langileek lanpostuan duten batez besteko efizientziaren % 80.

1,70 puntu edo gehiago duten lehen mailako ofizialak:

1,70 puntu edo gehiago duten lehen mailako ofizialek, puntuazio handiagoa duen beste lanpostu bat lortzen badute, puntuazio hori eskuratuko dute, honako baldintza hauek betetzen badira:

- Betetzen duen puntuazio handiagoko lanpostuak lanpostu huts erreal eta iraunkor bat sortzea.
- Puntuazio handiagoko lanpostua betetzea gainerako titularrek erakusten duten trebetasun eta efizientzia berarekin.
- Sei hilabetez aritzea puntuazio handiagoko lanpostuan.

Makinetako laguntzaileak:

Makina bakoitzeko taldearen lanpostu osagarrietarako hitzarmen nazionalak zeregin hauetarako baino ez du ezartzen laguntzailearen kategoria (1,28ko koefizientea): makinak elikatzen edo husten

dituzten langileak; lotzaileak edo fardel-egileak; edo makina laguntzaileen gidariak. Nolanahi ere, esleitu eta egindako zereginaren eta haren kalitatearen arabera izanen da kategoria.

Solidus Solutions Videcart enpresan, kasu zehatz batzuetan, tarteko lanbide-kategoriak ezartzen dira makinista-gidariaren kategoriari dagokionez, kontuan hartzen baita aktiboki eta efizienteki parte hartzen dutela makinaren doikuntzan, gidariaren laguntzaile direla, eta hura ordeztzeko prest daudela hura ez dagoenean. Tarteko kategoria horiek sortu dira berariaz ezarri direlako zeregin eta gaitasun osagarriak, eta ez xedapen orokor gisa, jarraikiz hitzarmen nazionalaren batzorde mistoaren irizpenean adierazitakoari.

Gai horren gaineko desadostasunak konpontzen saiatzeko, zuzendaritzak enpresa batzordearekin eztabaidatuko du. Desadostasunak konpondu ezean, hitzarmen nazionalaren batzorde mistoari eskatzen ahal zaizkion irizpideen menpe jarriko dira, lanbide-kategoriei buruzko araudia interpretatzeko berariazko erakunde eskuduna baita.

Halaber, lan arloan eskumenak dituen beste erakunde baten irizpena ere onartzen da.

Lehen makinista Dorries makinan.

Taldeburuaren kategoria izanen du, 2,05eko koefizientearekin, bere makinaren eta Solidus Solutions Videcart SArean instalazio osagarrien produkzio erantzukizunaren ordain gisa; txandako buruak ez du gainbegiratu gaueko, larunbateko, igandeko eta jaieguneko lanaren kasuan.

Bigarren makinista Dorries makinan-zamaketaria-bobinatzailea-irteerakoa.

Lau lanpostu horiek lehen mailako ofizialaren kategoria dute, eta 1,70eko koefizientea. Langileek 1,80ko koefizientea duen lanbide-kategoria eskuratuko dute baldin eta lau lanpostu horietatik (gidaria izan ezik) gutxienez biren berezko zereginak betetzen badituzte, modu efizientean eta txandako programazioarekin.

Neurri horren helburua da balioaniztasuna sustatzea gure jardunean oinarritzkoa den instalazio horretan.

Trokelgileak.

Iberica AR-80 makinak gidatzen dituzten lanbide-kategoriak 1,80ko koefizientea izanen du orain. Langile horiek trokelgileen plantilla osoaren barruan aukeratuko dira, haien trebetasun, esperientzia eta efizientziaren arabera.

Kategoria bera izanen dute DG-60 makina gidatzen dutenek, baldin eta erakusten badute ba-daukatela AR-80 makinak eskuarki gidatzen dituztenen efizientziaren % 90 edo handiagoa. Efizientzia aldiro-aldiro ebaluatuko da, urteroko aldi behingo ebaluazioak erabiliz, astebeteko aldietan, trebakuntzarako aste bat igaro ondoren.

1,47 puntu edo gutxiago duten pertsonak:

- Bost urteko antzintasuna edo handiagoa duten pertsonak 1,55 puntu izanen dute.
- Zortzi urteko antzintasuna edo handiagoa duten pertsonak 1,63 puntu izanen dute.
- 2013ko urtarrilaren 1aren aurretik 1,63tik beherako kategoria duten pertsonak kategoria hori aitortuko zaie akordioa sinatzen denean.

Etiketagintza.

Lanpostu honen puntuazioa 1,70 izanen da. Hala ere, puntuazio hori eskuratzeko, beharrezkoa izanen da hitzarmenean xedatutako denbora betetzea lanpostuan.

11. artikulua. Balioaniztasuna, ordezkoen prestakuntza.

Laugarren txanda sortzeko eta oro har jaieguneko taldeak indartzeko, baita pertsonen eta enpresaren aurrerapenerako ere, zuzendaritzak prestakuntza eman behar du lanpostuan hobeto aritzeko eta beste lanpostu batzuetan eta goiko lanpostuetan aritzeko (ordezkapenak, laugarren txanda, etab.), eta langileek prestakuntza hori jaso behar dute.

Zuzendaritzak bilatuko du langileek lanaldian jasotzea prestakuntza.

Prestakuntzan emandako denbora ez da inoiz kontatuko artikuluko honetan, aurreko paragrafoetan, arautzen denaren ondorioetarako.

Hitzarmen honen indarraldian espero da balioaniztasuna garrantzitsuagoa izatea, merkatuaren eskariaren arabera ezarri beharko den produkzioaren programazioaren ondorioz. Horren berri emanen zaie langileen ordezkariari.

12. artikulua. Solidus Solutions Videcarten bermatzen den kategoria eta haren bilakaera.

Enpresan osotara 24 hilabete baino handiagoko antzintasun metatua duten langileei 1,47ko koefizienteko puntuazioa bermatzen zaie mugagabe, tauletako hirugarren urteari dagokiona.

Solidus Solutions Videcarten aldi baterako kontratua edo kontratu finkoa duten 18 urtetik gorako langileen lanbide-kategoriak hitzarmen honetako soldaten tauletan biltzen den bilakaera izanen du.

13. artikulua. Lanaldi partzialeko langileen kontratazioa.

Enpresako zuzendaritzak lanaldi partzialeko langileak kontratatzen ahalko ditu larunbatetan, igandeetan, jaiegunetan eta oporretan lan egiteko.

Larunbat, igande eta jaiegunen kasuan, lanaldi partzialeko langileen talde horiek laguntza emanen diete erantzukizun gutxiko lanpostuetan aritzen diren plantillako langile finkoei, lau txandatan, baldin lanpostu horiek egoki betetzen ahal badituzte.

Langile horientzat, lanaldi horiek lan arruntekoak izanen dira, aipatu egunetan (larunbatetan, igandeetan, jaiegunetan eta oporretan) lan egiteko berariaz kontratatzen baitituzte. Horren ondorioz, haien ordainsaria lanaldi arrunt bati dagokiona izanen da. Hala ere, gai hau enpresa batzordean jorratuko da.

Langile horiek kontratatuak izateko lehentasuna izanen dute zuzendaritzak lanaldi osoko langileak kontratatzen dituenetan, betiere kontratazio berriaren baldintza berekin (kontratu mota, egokitasuna, etab.).

14. artikulua. Langileen kontratazioa.

Gaur egungo langabezia ikusirik, Solidus Solutions Videcart SAko zuzendaritzak sustatuko du enpresako langileen seme-alabak eta zuzeneko senideak kontratatzea, horiei lehentasuna emanaz besteekin baldintza beretan badaude. Batzordea zuzendaritzarekin ados dago honako gai honetan: enpresan sartu ondoren, langile horiek ez dute tratu berezirik jasoko, eta zuzendaritzak ez du presiorik jasoko langile baten semea edo alaba izateagatik.

Zuzendaritzak dauden aukera guztiak baliatzen ahalko ditu Enpleguko Institutu Nazionalaren (EIN) menpeko langileen alde aurreko prestakuntzarako. Enpresa batzordearen alde aurretiko baimena beharrezkoa ez bada ere, langileen ordezkari organoa ados dago enpresako zuzendaritzaren nahiarekin, hots, Enpleguko Institutu Nazionalari atxikitako langileen alde aurreko prestakuntzarako EINarekin hitzartutako ekintzak sustatzearekin, betiere legezko indarreko xedapenak errespetatuz.

Asteburuetan eta oporretan bi edo hiru lantalde sortuko balira, horiek txandaka arituko lirateke goizeko, arratsaldeko edo gaueko txandetan, lanaldien bidezko banaketa egiteko.

15. artikulua. Aurrerakina eta nominak ordaintzeko egunak.

Soldatak hilabetea amaitutakoan ordainduko dira, bai beren hartzekoak hilero sorrarazten dituzten langileei eta bai eguneko sorrarazten dituztenei ere.

Hilabete bakoitzaren 15ean plantillako langileek 300 euro jasoko dute, eta hilabetearen azken egunean soldataren gainerako zenbateko ia osoa, hilabete horretan sorrarazitako soldataren aurrerakin gisa.

Hilabete bakoitzaren lehenengo sei egun baliodunetan, banketxeen bidez, aurreko hilabetearen soldatak transferitu eta sartuko dira, langilearen kontuko ordainketa egiteko.

Enpresak kreditu entitateen bidez ordaintzen ahalko ditu ordainsariak, indarreko legedian ezarritakoaren arabera.

Behar bezala egiaztatutako banku-abonuak soldaten ordainagiriaren sinadura ordeztuko du.

Ordainbide guztietan, langileak soldaten ordainagiriaren kopia bat jasoko du, ordainsari kontzeptu desberdinak, Ogasun Publikoari ordaintzen diona eta Gizarte Segurantzarako kotizatzen duena jakin ditzan.

16. artikulua. Aseguru-poliza.

Istripuetarako aseguru-poliza bat egonen da indarrean enpresako langile guztien kolektiborako. Gaurtik aurrera, poliza horren kapitalak aseguru kolektibo bat kontratatzearen ondorio izanen dira, 2. eranskinean ezarritako balioarekin, langileko eta urteko. Zuzendaritzak aseguru-polizaren kopia bat eman dio enpresa batzordeari. Nolanahi ere, aseguru-etxearekin kontratatutako polizaren baldintza orokor eta partikularretan ezarritakoari jarraituko zaio.

Erabaki da zuzendaritzak aukera aztertuko duela polizan edozein arrazoirengatik heriotza sartzeko, prima egungo balioen inguruan mantenduz.

17. artikulua. Malgutasuna.

Uztailaren 6ko 3/2012 Legeak aldatutako Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluari jarraikiz, alderdiek adosten dute Solidus Solutions Videcart SAn aplikatu beharreko malgutasuna malgutasun akordio honetan zehaztuko dela, eta ezin izanen da lanaldiaren banaketa irregularrik egin hitzarmen honetan berariaz xedatzen den horretatik kanpo. Honela ezarriko da lanaldiaren banaketa irregularra:

Enpresaren jardueraren arabera, enpresak hasierako lan-egutegia aldatzen ahalko du, lanegun batzuetan lanera ez joateko aginduz edo lanik gabeko egun batzuetan lanera joateko aginduz. Lanera joan behar ez diren lanegun horiek zor izanen dituzte langileek, eta egutegian lanik gabeko eguntzat finkatutako egunetan errekuiperatuko dituzte, jarduera handiko aldietan (larunbat, igande, jaiegun edo zubietan).

–Aurreabisua:

- 7 egun naturaleko aurreabisua ezarri da lanaldiaren aldaketaren berri emateko (lanaldia murriztea edo luzatzea).

Gehieneko malgutasun gisa, 11 txanda ezarri dira pertsonako eta urteko:

–Lanaldia luzatzea:

- Lanaldia luzatzen ahalko da larunbat eta igandeetan, goizeko, arratsaldeko edo gaueko txandetan.
- Astelehenetik ostiralera bitarteko jaiegun eta zubietan ere luzatzen ahalko da lanaldia, hiru txandatan (goizeko, arratsaldeko eta gaueko txandetan).

–Konpentsazioa:

- Lanaldia larunbateko goizeko txandan edo igandeko gaueko txandan luzatzen bada, konpentsazioa 1,25 izanen da lan egindako egun bakoitzeko. Txanda hamaikagarren aldiz luzatzen denetik aurrera, konpentsazioa 1,50 izanen da lan egindako egun bakoitzeko.

- Jaiegunetako txandetako konpentsazioa 1,50 izanen da.
- Larunbat arratsaldeko eta igande arratsaldeko txanden konpentsazioa 1,50 izanen da, eta 1,75 hamaikagarren egunetik aurrera.
- Larunbat gaueko eta igande goizeko txanden konpentsazioa 1,75 izanen da, kasu guztietan.

–Lanaldia doitzeko epea:

abenduaren 31n saldo positibo edo negatiboa itxi ez bada, hurrengo urteko maiatzaren 31ra arte egokitzen ahalko da aldea.

Urte bakoitzeko abenduaren 31n langilearen alde geratzen den saldoa % 50ean banatuko da:

- Ateratzen den saldoa egun batera iristen ez bada, egun batera (1) biribilduko da eta langilearen aldekoa izanen da.
- Ateratzen den saldoa bakoitia bada, bakoitia langilearen aldekoa izanen da.
- Norberak aukeratzeko egun gisa hartzen edo kobratzen ahalko dira (egunez egun) langilearen aldeko egunak.
- Norberak aukeratzeko egunetarako dagoen mugaren irizpide berari jarraikiz hartuko dira, eta ezin izanen dira Aste Santuan elkartu.

Egun horretan oraindik ere egunen bat doitu gabe badago, eta langileak saldo positiboa badu, norberak aukeratzeko egun gisa hartzen edo kobratzen ahalko ditu (egunez egun).

Langileak saldo negatiboa badu (ordu batzuk zor badizkio enpresari), lan egin ez den denbora ez da soldatatik deskontatuko.

Langileek hilabetero kobratuko dute haien soldata finkoa, hasieran onetsi zen urteko egutegiari jarraikiz, laneko orduak luzatuz edo murriztuz konpentsatuko baita aldea.

–Aplikazio horretatik salbuesten diren egunak:

- Abenduaren 3a, 24a, 25a, 26a eta 31.
- Urtarrilaren 1a eta 6a.
- Martxoaren 19a edo uztailaren 25a (jaieguna zein den).
- Aste Santua.
- Sanferminak (6tik 14ra bitarte, biak barne).
- Abuztuaren 15a.
- Maiatzaren 1a.

–Lanaldia murriztea:

- Jarduera gutxiko aldi batean lanaldia murriztu behar bada, asteburuarekin lotuz egingen da.

18. artikulua. Hiru txandako lana.

Akordio bat sinatu da gaueko txandan lan egiteko edozein zeregin edo ataletan, uste baita neurri eraginkorra dela merkatuan dugun parte-hartzea handitzeko.

Gaueko txandak aplikatzeko, honako xehetasun hauei jarraituko zaie:

–Txandaka egingen dituzte zeregin edo atal bereko langileek.

–Gutxienez bost egun naturaleko aurreabisua izanen da, eta astelehen batetik aurrera hasiko da funtzionatzen.

–Txanden ohiko errotazioa gauekoa, arratsaldekoa eta goizekoa izanen da, baldin eta asteburuko malgutasunaren aplikazioa bermatzen bada, txandan gutxienez sei ordu eginda.

Hau izanen da gaueko lanaren plusa lan egindako gaueko txanda bakoitzagatik: oinarrizko soldataren % 25 gehi kategoria bakoitzaren eguneko antzinasuna, gehi lan egindako gaueko txanda bakoitzerako 3. eranskinean ezarritako zenbatekoa (enpresa osagai gisa), gehi 20 minutu benetan lan egindako gau bakoitzeko.

Lan eskariak hala eskatzen duenean, bidezkoa izanen da gaueko txanda aldi baterako etetea, eta puntu berean ekinen zaio berriro. Kasu horietan, ulertuko da astea bete dela gutxienez gaueko hiru lanaldi bete badira astean.

Gaueko lanagatik hartu beharreko 20 minutuei dagokienez, 34. artikuluan ezarritakoari jarraituko zaio.

Minutu horiek hartzeko, astebete lehenago eginen da eskaera.

19. artikulua. Hiru txandako lana, lau talderekin.

Enpresari ahalmena ematen zaio lantegiko atal guztietan lau talde ezartzeko, larunbatak, igandeak eta jaiegunak barne. Honako egun hauek salbuesten dira: urtarrilaren 1a, maiatzaren 1a eta abenduaren 24a, 25a eta 31.

Laugarren talde hori, gehienez ere, hiru urtez ezarriko da, martxan jartzen denetik hasita.

Laugarren talde horri dagokionez, txanden sistema bat ezarriko da ukitutako langileen artean, proportzio berean lan egin dezaten jaiegunetan, goizeko, arratsaldeko eta gaueko txandetan, eta atsedenerako asteak ere finkatuko dira.

Plus bat ezarriko da benetan lan egindako larunbat, igande eta jaiegun bakoitzeko, 100 euro gordinetara. Plus hori urtero adosten diren igoera orokorrekin eguneratuko da, eta hileko egun bat murriztuko da 4. txandan.

Aipatu plusa jasotzearen ondorioetarako, larunbateko edo jaieguneko lanalditzat hartuko da txandaren hasierako orduari dagokiona.

Lan sistema eginen da sei laneguneko eta hiru atsedeen-eguneko zikloarekin. Estresaren aurkako sistemaren bidez garatu ahal izanen da, eta larunbateko gaueko txanda kanpoan utzi.

Diru konpentsazioek eta ordutegian izandakoek ondorioak izanen dituzte soilik lau taldeek benetan lan egiten duten denboran. Hori dela eta, ez dira aplikatuko lau txandako jarduera eteten denean, baldin eta etenaldiak hilabete bat jarraian irauten badu.

Artikulu honetan ezartzen dena gorabehera, lanaldia gauez betetzen bada, langileek 18. artikuluan horretarako ezartzen diren diru kopuruak jasoko dituzte.

Martxan jartzeko eta bukatzeko, 15 egun lehenago jakinaraziko da.

20. artikulua. Larunbat, igande eta jaiegunetako lana.

Enpresari ahalmena ematen zaio langileen lan txandak aldatzeko, baldin eta uste edo erabakitzen badu produkzio premiak daudela. Horrela, bada, izendatzen diren langileek izendatzen diren larunbat, igande eta jaiegunetan emanen dute zerbitzua, eta horretarako, txandakatze bat ezarriko da lanpostu berdinetan.

Zuzendaritzak gutxienez lau egun lehenago jakinaraziko du.

Aldaketa horiengatik jasoko diren konpentsazioei dagokienez, enpresa hitzarmen honen 18. artikuluko eranskinetan ezarritakoari jarraituko zaio. Konpentsazio egunak hartzeko, gutxienez astebete lehenago eskatuko dira. Konpentsazio egunek eta aukerako egunek tratamendu bera izanen dute egun horiek hartzeari dagokionez. Eguneko lanaldiko egunetan hartuko dira.

21. artikulua. Mugigarritasun funtzionala.

Lanpostu bakoitzaren zeregin nagusiaren osagarri diren lanak egiteaz gain, lan faltagatik horrekin jarraitzerik ez badago, behin-behineko aldaketak eginen dira taldearen osaketan eta zereginetan, produkzioaren efizientzia orokorra hobetzeko.

Aldaketa funtzional horiek eskuratutako kategoria errespetatuko dute beti, eta kontuan hartuko dute langile guztien aukera berdintasuna goiko kategorietako lanpostuetan sartzeko, bidezko gaitasun probak gaindituz.

22. artikulua. Elikagaien higienari buruzko ziurtapena.

Solidus Solutions Videcart da giza kontsumorako elikagaiak ontziratzeko produktuak fabrikatzen dituen enpresa, eta, horregatik, inskribaturik dago Elikagaien Osasun Erregistro Orokorrean. Merkatuaren eskarira egokitzeko asmoz, elikagai-industriaren errekerimendu higienikoei dagokienez, etengabe egokitu behar du kartoi korrugatua eta kartoi solidoa fabrikatzeko jardunbide egokietarako (GMP) nazioarteko estandarrera, edo unean uneko indarreko araudira.

Horrek guztiak langileen higiene pertsonala ukitzen du, besteak beste.

Langileen ordezkariak, premia horretaz jabeturik, laguntza emanen dute martxan jartzeko sistemaren ezarpenak zehazten dituen neurriak. Neurri horiek argitaratuko dira, eta langile guztien artean zabalduko.

23. artikulua. Erretzeko eta edari alkoholikoak kontsumitzeko debekua.

Erretzea debekatuta dago enpresako barruti osoan, jarraikiz elikaduraren gaineko araudiari eta Tabakismoaren gaineko abenduaren 26ko 28/2005 Legeari.

Zilegi da jatea eta alkoholik gabeko edariak kontsumitzea, baina horretarako eta bereziki izendatu eta markatzen diren eremuetan soilik.

24. artikulua. Prestakuntza plusa.

Langile batek prestakuntza ikastaro bat egiten badu ofizialki aitortutako lanbide zentro batean, bere laneko jardun arrunta eragotzi gabe, enpresak eguneko plus bat emanen dio. Plus horren zenbatekoa 6. eranskinean dago finkatuta, eta gehienez ere 50 egunez emanen da langileko eta hirurteko.

Neurri horrekin zuzendaritzak langileen ezagutzak eta prestakuntza handitzea sustatu nahi du, teknologia konplexuko etorkizunari begira.

Halaber, ahal den neurrian, zuzendaritza hitzaldiak eta mintegiak egiten saiatuko da, gure produkzio prozesuarekin lotura duten gaietan adituak direnek lagunduta.

25. artikulua. Aparteko premietarako maileguak.

Langileei lehenbiziko etxebizitza erostea errazteko, enpresak, dokumentatuko eskaera jaso ondoren, interesik gabeko mailegu bat emanen die enpresan gutxienez bi urteko antzintasuna duten langileei. Maileguaren gehieneko zenbatekoa 7. eranskinean dago finkatuta, eta gehienez ere 18 hileko kuotatan kitatuko da, lehenengo sei hilabeteko gabealdia izanik. Mailegu horien guztizko zenbatekoa uneoro ez da izanen 8. eranskinean ezartzen dena baino handiagoa, plantillako langile guztiak kontuan hartuta.

26. artikulua. Txandaren noizbehinkako aldaketak.

Premia pertsonalengatik eskatzen diren aldaketa horiek eskuarki onesten dira, betiere txanda osagarriaren lankide batekin adostu bada eta egin beharreko eginkizunak bateragarriak badira.

Kasu horietan, egiazko aukera izan behar da beste lankide batekin egiten den aldaketak zerbitzu bera emateko aukera eman dezan.

Zuzendaritzak langile bati txanda aldatzeko eskatzen ahalko dio antolaketa arrazoiak direla medio. Langileak kontra egiten ahalko du soilik munta handiko arrazoi pertsonalak badira. Kasu horretan, gutxienez 12 orduko atseden tartea izan beharko da bi txanden artean.

Dauden kasuen berri emanen zaio enpresa batzordeari.

27. artikulua. Ikasteko laguntza.

Enpresak 9. eranskinean ezarritako zenbatekoa emanen dio langileari urteko, eskolaldiko adina (3 urtetik 16 urtera bitarte, biak barne) duen seme-alaba bakoitzeko.

Hitzarmen honen indarraldian, unibertsitateko edo Lanbide Heziketako matrikularen % 20 emanen da, matrikularen aprobetxamendu egiaztagiria (maila errepikatzen ez dela egiaztatzeko) aurkeztu ondoren, 10. eranskinean ezartzen diren gehieneko zenbatekoak gainditu gabe.

28. artikulua. Lanerako ezintasun iragankorraren ondoriozko bajak oporretan.

Oporraldiak bat egiten badu aldi baterako ezintasunarekin, eta langileak ezin badu oporraldi osoa edo haren zati bat urte naturalean hartu, zilegi izanen du ezintasuna bukatzean hartzea, ezintasuna ekarri duen gertakizuna edozein izanik ere, baldin eta eragin zen urteaz geroztik 18 hilabete baino gehiago igaro ez badira.

Eskubide hori izateko, Gizarte Segurantzako espezialistaren edo medikuntza orokorreko medikuaren osasun ziurtagiria aurkeztu beharko da.

29. artikulua. Laneko arropa.

Enpresak urtero emanen du laneko arropa hau, fabrikari baino ez erabiltzeko:

–Emakumezkoentzat:

- Txandala eta neguko elastikoa, urtero.
- Udako galtza pare eta elastiko bana, bi urtean behin.

–Gizonezkoentzat:

- Bi atorra.
- Bi galtza pare.
- Jertse edo jaka bat. Kolektiboki aukeratuko da bata edo bestea, kalitatearen, prezioaren eta funtzionaltasunaren arabera.

Neurriak eta modeloak eguneratuko dira. Langileek haiek kontserbatzeko eta lanpostuan eskuarki erabiltzeko ardura hartuko dute.

Laneko arropa enpresaren barrutian erabiliko da soilik. Arroparen garbiketa enpresaren kargura izanen da, enpresa espezializatu baten bidez, elikagaien higieneari buruzko arauak horrela agintzen badu.

30. artikulua. Kilometrajea.

Norberaren ibilgailua enpresaren kargarako joan-etorriak egiteko erabiltzen bada, lanaldi arruntean lantokirako joan-etorriak izan ezik, konpentsazio bat emanen da, 11. eranskinean ezartzen diren euroak emanez kilometro bakoitzeko.

31. artikulua. Lanean ez bertaratzeagatiko deskontuak.

31.1. Deskontatu eginen da bidezko arrazoirik gabe lanera ez agertzea edo berandu heltzea, ordaindu gabeko baimenak, edo arrazoi partikularrengatik laneko orduetan irteea, justifikatu gabeko kasuetan hartzen ahal diren diziplinako neurriak gorabehera. Deskontua eginen da soldata/banakako orduaren kalkulu honi jarraikiz:

Zatiketa honen zatidura: guztizko bertaratzeari dagokion urteko ordainsari gordina zati urtean egiazki lan egindako orduak.

31.2. Lanerako huts egitea justifikatuta dagoen kasuetan, deskontua eginen da soldata/banakako orduaren kalkulu berarekin, baina aurreko zatidurari oporraldien zenbatekoa kenduko zaio.

32. artikulua. Laneko segurtasun eta higiegi batzordea.

Batzorde honen funtzionamenduak horren gaineko indarreko araudian ezarritakoari jarraituko dio.

Enpresa batzordeko kide bakoitzak hiru ordu emanen dizkie hileko ordu kreditutik segurtasun eta higiegi batzordeko langileen ordezkariari, batzorde horri dagozkion eginkizunak bete ditzaten.

33. artikulua. Lan-egutegia.

Lan-egutegia egiteko, dagoeneko ez da beharrezkoa lan-agintaritzari aurkeztea, langileen ordezkariak ontzat eman ondoren.

Printzipio batzuk ezarri dira hurrengo urteetako lan-egutegia prestatzeko, ukitutako alderdien konpromisoaren erakusgarri, gai horren gaineko egungo legedia eta merkatuari eskaintzen diogun zerbitzuaren ezaugarriak mantentzen diren bitartean.

Hona hemen egutegia prestatzeko oinarriak:

- a) Hitzarmenaren indarraldian, oporrak uztailean eta abuztuan hartuko dira, salbu eta hori aldatzen duen akordiorik hartzen bada.

Urte bakoitzaren martxoa baino lehen, zuzendaritzak beharrezkotzat jotzen badu hilabete horietan produkzioa mantentzeko, langileek bi taldetan hartuko dituzte oporrak. Modu horretan, lanean gutxi gorabehera plantillako % 50ek osatutako talde bat arituko da beti.

Lehenengo urtean, enpresan antzintasun handiena duenak bi oporraldi horien artean aukeratzeko lehentasuna izanen du lanpostu berean. Hurrengo urteetan, txandaka.

Produktzio-premiak betetzen diren bitartean, oporraldiak eskatu ahal izanen dira uztail eta abuztutik kanpo, ekainean edo irailean, aste osoko blokeetan.

Eskaera martxoaren 15a baino lehen eginen da, eta erantzuna martxoaren 31 baino lehen emanen.

Erabaki da posible dela oporretako astebete bat eskatzea udako oporralditik kanpo. Zuzendaritzak baimentzen ahalko du, bere interesekoa bada. Eskaera hori urtarrilaren 31 baino lehen eginen da, aukerak aztertu ahal izateko.

Egutegia prest izanen da urte bakoitzaren urtarrilaren 1erako; eta urtero, apirilaren 30erako, oporraldien txanden berri emanen zaie langileei.

- b) Bermatu egiten da sanferminetan gehienez 7 egun naturaleko oporrak hartuko direla, betiere A apartatuko oporretako bi taldeak aplikatzen ez badira.

Egun horietan behar diren txandak eta lantaldeak ezartzen ahalko dira. Ukitutako langileen adostasuna beharrezkoa izanen da, eta aukerako konpentsazio hau izanen dute:

–Lan egindako egun kopuru bera hartzea, 3 gehienez ere, langileak aukeratutako edozein egunetan; gutxienez 30 egun lehenago eskatu beharko du.

- c) Bermatzea 21 egun natural jarrai hartuko direla uztailetik abuztura bitarte. Horrek ez du esan nahi baimena plantilla osorako berdina izanen denik.

Oporraldien txandak prestatzean, enpresak konpromisoa hartzen du taldeen osaketan ahalik eta malgutasun handiena bilatzeko, norberaren lehentasunak asetzeko, ahal den neurrian.

- d) Bermatzea langile guztiek hartuko dutela norberak aukeratzeko egun kopuru aldakor bat. Egun horiek hartzeari dagokienez, tratamendua 31. artikuluan ezarritakoa izanen da.

Urtero aldatuko da aukera libreko egunen kopurua, jaiegun eta zubien egutegiaren arabera. Gutxienez 4 izanen dira urtean, eta 7 gehienez.

- e) Mantentze-lanetako taldeak eta larunbatetako eta jaiegunetako zaintzaileek banakako egutegiak izanen dituzte, gaur arte bezala.

34. artikulua. Aukerako egunak eta gaueko lanagatiko 20 minutuak metatzearen ondoriozko egunak hartzeko araudia.

- 34.1. Aurreko urteko abendutik aurrera, langileek idatziz jakinarazten ahalko dizkiote kasuan kasuko txandako buruari aukerako egunak (ez gaueko lanagatiko baimen egunak, oraindik ere sortu gabe egonen baitira).
- 34.2. Urteko lan-egutegia finkatu ondoren, egunak eskatu ahala esleituko ditu zuzendaritzak, artikulua honetan xedatzen denari jarraikiz onartzen ahal den pertsonen muga (lanpostuko, eguneko eta txandako) bete arte. Eskaearen kopurua onartzen ahal dena baino handiagoa bada, zozketa egingen da baimenak esleitzeko. Nahi ziren egunetan hartu ezin badira baimenak, beste egun eta txanda bat eskatu beharko dira.
- 34.3. Urtean zehar, eskatu gabeko aukerako egunak eta gaueko lanagatik sortzen direnak idatziz eskatuko zaizkio txandako buruari. Lanpostu edo txanda bereko langile batek baino gehiagok egun bera eskatzen badute, zozketa bat egingen da.
- 34.4. Zuzendaritzak argitaratu eta eguneratuko du eman diren baimenen egoera-orria.
- 34.5. Egiaztatzen bada urtea amaitzen ari dela eta hartu gabeko baimenen kopurua onartzen ahal dena baino handiagoa izanen dela, zuzendaritzak iragarki-taulan argitaratuko ditu, urte bakoitzaren urriaren 1ean, eskatu gabeko egunak eta egun horiek hartu behar dituzten pertsonen izenak. Langileek hilabete horretako 15a arte izanen dute aukeratzeko. Egin ezean, zuzendaritzak esleituko ditu egunak.
- 34.6. Hona hemen arrazoi horiengatik zenbat pertsonak hartzen ahal duten egun libre bera, lanpostuko eta txandako:
 - a) Ijezteko makina:
Eskorga gidaria manipul.: bi langile txandako (1. oharra).
 - b) Inprimagailua: langile bat txandako.
 - c) Trokelatzeko makina: langile bat txandako.
 - d) Tolesketa: langile bat txandako.
 - e) Pasaban makina: langile bat egun bateko txanda guztien artean.
 - f) Etivid: langile bat egun bateko txanda guztien artean.
 - g) Saretzeko makina: langile bat txandako.
 - h) Manipulazioak: langile bat egun bateko txanda guztien artean.
 - i) Bestelakoak: langile bat txandako.
 - j) Bidalketak eta eskorga gidaria: langile bat egun bateko txanda guztien artean.

[1. oharra: ijezteko makinaren gidariak eta bigarren gidariak ezin izanen dute baimena egun bererako eskatu, egun eta txanda berean aritzen badira.]

Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du taldeen egungo osaera berrikusteko, banaketa hobea egiteko asmoz, eta proposamen bat emanen du.

- 34.7. Gaueko lanagatik sortutako 20 minutuak metatzearen ondoriozko baimen eguna hilabeteko epean hartuko du langileak, 480 minutu metatzen duenetik hasita. Gaueko lanagatik sorrarazitako lehenengo lau orduak hautapen libreko beste lanaldi erdi batekin metatzen ahalko dira, halakorik badago.

Langileak libreki aukeratuko du zein egunetan hartuko duen, eta horregatik aukerako egunetarako ezarri den araudi orokorrari jarraituko zaio.

Diru ordaina ere posible da, langileak hala eskaturik, 480 minutu metatu baditu. Kontentsazioa eguneko soldataren % 150 izanen da.

- 34.8. Artikulu honetan ezarritakoa gorabehera, justifikatuta dagoen kasuetan, artikulu honetan ezarritako mugak (baimen kopurua txandako) handitzeko aukera aztertuko da, baldin eta produkzio instalazioak gelditzen ez badira.

35. artikulua. Baimen ordainduak.

Langileak, lehenbailehen abisatuta eta behar bezala justifikatuta, lanera ez agertzeko aukera izanen du, ordainsaria izateko eskubidearekin, arrazoi hauengatik eta adierazten den denborarako:

- a) Hamabost egun natural, ezkontzen denean.
- b) Bi egun, istripu edo eritasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzera behartzen duen ebakuntza kirurgikoagatik, seme-alaben jaiotzagatik edo odol-ahaidetasuneko nahiz ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko familiartekoen heriotzagatik. Arrazoi horregatik langilea bidaia egin beharrean bada, epea 4 egunekoa izanen da. Eritasuna larritzat hartzeko beharrezkoa izanen da fakultatibo mediko batek hala deklaratzeari.

Gainera, behar den denbora emanen da seme edo alaba baten jaiotza eta horien nahiz aitaren edo amaren heriotza Erregistro Zibilean inskribatzeko, baldin eta baldintza hauek betetzen bada: langilearekin bizitzea, erregistro hori aurretik egiterik ez izatea aipatu den bi eguneko absentzia egun ez-baliodunetan gertatu delako, eta betiere Erregistro Zibileko inskripzio hori langilearen ardura izatea eta frogatzea aipatutako bi eguneko epe horretan legeari jarraikiz ezin egin izan duela.

- c) Seme-alaben jaiotza edo aita, ama, ezkontide nahiz seme-alaben ebakuntza, eritasun larria edo ospitaleratzea dagoenean, aurreko apartatuan ezarritako bi eguneko epe orokorra luzatzen ahalko da, gehienez hiru egun gehiago, baldin eta ahaidea langilearekin bizi bada, laguntza berezia behar badu eta laguntza hori eman diezaiokeen beste pertsonarik ez badago. Luzapen hori ezin izanen da inola ere metatu joan-etorrietarako ezarritako dagoen lau eguneko epearekin.
- d) Langileak Gizarte Segurantzako kontsultategira joan behar baldin badu lanorduetan, enpresak horretarako behar den denbora emanen dio, ordainsaria galdu gabe. Langileak sendagileak ontzat emandako frogagiria aurkeztuko du denbora hori justifikatzeko. Absentzia bi ordukoa baino luzeagoa bada, kontsultaren ordua eta irteerakoa justifikatu beharko dira.
- e) Premia partikularretarako baimen ordaindua, urtean 6 ordukoa gehienez ere. Horiek hartu baino bost egun lehenago eman behar da abisua, eta saiaturik da produkzio prozesuaren funtzionamendu arrunta ez aldatzen. Ordu horiek hartzeko, ez da aplikatuko hitzarmenaren 34.6 artikuluan ezarritakoa. Aurreabisu hori ez da beharrezkoa izanen premia ustekabeen suertatzen bada.

Baimen hori hitzarmen honetan aplikatuko da, 2009. urteko urtarrilaren 1etik aurrera eta hurrengo urteetan, eta ez da kontuan hartuko absentismoa kalkulatzeko.

- f) Egun bat, ohiko bizilekua aldatzeagatik.
- g) Ezinbestekoa den denbora, ikastetxe ofizial edo aitortu batean matrikula egiteko, betiere horretarako langilea joatea ezinbestekoa bada, eta ikastetxe horietako azterketak egitera joateko.
- h) Egun bat, gurasoen, seme-alaben eta anai-arreben ezkontzagatik. Langilea gaueko txandan aritzen bada, ulertuko da dagokion eguna txandaren hasierakoa dela (22:00etan).
- i) Behar-beharrezkoa den denbora, nahitaezko eginbehar publiko eta pertsonal bat betetzeko.
- j) Erditu aurreko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikan trebatzeko behar-beharrezkoa den denbora, lanorduetan egin behar badira.

- k) Ustekabeko larrialdietan, langilearen seme-alaba adingabe bati eta gurasoei ospitalera laguntzeko behar-beharrezkoa den denbora, zentroak ikus-onetsitako bolantearekin justifikatu beharko dena.

Behar bezala frogatutako aparteko kasuetan, aurreko apartatuko b) eta c) letretan aurreikusitako lizentziak behar den denboraz emanen dira; haiek emateko baldintzak adostu eta ordainsariak ez jasotzea erabakitzen ahalko da, baita lizentziaren aparteko denbora antzinatasunari begira deskontatzea ere, baldin eta lizentzia guztiek hilabete bateko iraupena gainditzen badute urte naturalaren barruan.

Artikulu honetan araututako lizentziak horiek sortzen dituen egoera gertatzen denean hartuko dira, alde batera utzita jaiegun batean edo lanekoa ez den egun batean gertatzen den.

Ebakuntza, ospitaleratzea dakarren eritasuna edo seme-alaben jaiotza dagoenean, ez da beharrezkoa izanen gertaeraren lehenengo egunetan hartzea baimena, eta ospitaleratzeak dirauen bitartean hartzen ahalko da, medikuaren egiaztagiraren bidez.

Artikulu honetan aipatu eta ezkontidearengan oinarria duten baimenak langilearekin bikotekide egonkor gisa bizi den pertsonaren kasuan ere emanen dira; bikotekide egonkortzat hartuko da horri buruzko legedian ezarritakoa.

35. artikulua. 1. Bularra emateko baimena.

Jaiotzaren, adopzioaren, adoptatzeko zaintzaren edo harreraren kasuan, 45.1.d) artikulua-rekin bat, langileek eskubidea izanen dute ordu batez lanetik kanpo egoteko, bularreko haurra zaintzearen, horrek bederatzi hilabete bete arte. Ordu hori bi zatitan banatzen ahal da. Ume baten baino gehiagoren jaiotze, adopzio, adoptatzeko zaintza edo harrera kasuetan, baimenaren denbora modu proportzionalean handituko da.

Eskubidez baliatzen denak, hala nahi badu, eskubide hori lanaldiaren ordu erdiko murrizketarekin ordeztu dezake, helburu berbererako, edo denbora hori lanaldi osotan pilatzen ahal du, kontratuaren amatasunagatiko etenaldiaren ondoren. Baimen horren metaketaren berri emanen zaio enpresari amatasunagatiko atsedenaldiaren hasieran.

Atal honetan biltzen den baimena langileen eskubide indibiduala da, eta eskubidea gauzatzeko ezin zaio aldatu beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harrera-egile bati. Hala ere, subjektu eragile bera zaintzeko eskubidea enpresa bateko bi langilek badute, enpresaren zuzendaritzak mugatzen ahalko du aldi berean erabili nahi den eskubidea, enpresaren funtzionamenduarekin lotutako bidezko arrazoirik baldin bada (zuzendaritzak idatziz jakinarazi beharko ditu arrazoiak).

Bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo harreragileek iraupen eta erregimen berean baliatzen badute eskubide hori, denbora hori bularreko haurrak hamabi hilabete bete arte luzatzen ahal da, eta soldata proportzioan murriztuko da umeak bederatzi hilabete betetzen dituenetik aurrera.

Halaber, arlo honetan indarrean den araudia aplikatuko da betiere.

35. artikulua. 2. Legezko zaintza.

Legezko zaintza dela-eta, langileren batek bere kargura baldin badu hamabi urtetik beherako haurrik edo desgaitasun fisikoa, psikikoa edo zentzumenezkoa izanik ordaindutako lanik egiten ez duen pertsonarik, eskubidea izanen du urte naturalaren barnean lanaldia murrizteko Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluan jasotako kasuetan eta baldintzetan, eta soldata ere proportzionalki murriztuko zaio, haren iraupenaren zortzirenaren (gutxienez) eta erdiaren (gehienez) artean. Murrizketa hori gauzatzeko, eguneko lanaldia hartzen ahalko da erreferentziatzat. Murrizketa hori astekoa edo hilabetekoa izan daiteke, betiere lanaren antolaketak horretarako aukera ematen badu.

35. artikulua. 3. Amatasun eta aitatasun baimena.

Jaiotzak, hau da, erditzeak eta hamabi hilabetetik beherako haurra zaintzeak, ama biologikoaren lan-kontratua etenen du hamasei astez. Aste horietatik, erditzearen ondorengo sei aste jarraituak nahitaezkoak izanen dira, eta lanaldi osoan hartu beharko dira, amaren osasuna babesten dela ziurtatzeko.

Jaiotzak ama biologikoaz bestelako gurasoaren lan-kontratua etenen du hamasei astez. Hamasei aste horietatik, erditzearen ondorengo sei aste jarraituak nahitaezkoak izanen dira, eta lanaldi osoan hartu beharko dira, Kode Zibilaren 68. artikuluan ezarritako zaintza betebeharrak betetzeko.

Erditze goiztiarretan edo edozein konturengatik jaioberriak ospitalean egon behar badu erditzearen ondoren, ama biologikoak edo beste gurasoak eskaturik, ospitalean alta hartzen denetik aurrera zenbatzen ahalko da etenaldia. Zenbaketa horretatik salbuesten dira erditu ondoko sei asteak: epe horretan ama biologikoak eten beharko du kontratua nahitaez.

Garaia baino lehen pisu gutxirekin jaiotzen diren haurren kasuan eta, baldintza klinikoren bat dela medio, jaioberriak ospitalean egon behar badu gutxienez zazpi egunez erditzearen ondoren, etenaldia ospitalizazio horrek dirauen bitartean luzatuko da, gehienez ere hamahiru aste gehiagora arte, erregelamenduz garatzen den baldintzak betez.

Haurra hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta nahitaez hartu beharreko sei asteko atsedenen ondoren, amak lanpostura itzultzea eskatzen badu.

Erditu eta hurrengo sei asteak igarotakoan, guraso bakoitzak adingabea zaintzeko kontratua eten ahal izanen du, nahi izanez gero, metatuta edo etenekin hartu beharreko asteetan, eta baliatu ahal izanen da erditu ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik semeak edo alabak hamabi hilabete bete arte. Hala ere, ama biologikoak erditzea aurreikusten den eguna baino lau aste lehenago arte eten ahal izanen du. Aste bakoitza edo, hala badagokio, aldi horiek metatzea gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari.

Eskubide hori indibiduala da langileentzat, eta ezin zaio eskubide hori beste gurasoari transferitu.

Erditu eta hurrengo sei asteak igarotakoan, lan kontratuaren etenaldia lanaldi osoan edo lanaldi partzialean hartzen ahalko da, aldez aurretik enpresaren eta langilearen artean adosturik, erregelamenduan ezartzen denarekin bat.

Langileak, gutxienez hamabost egun lehenago, enpresari jakinaraziko dio eskubide honetaz baliatuko dela, kasua bada, hitzarmen kolektiboetan ezarritako baldintzetan. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa bererako lan egiten badute, enpresaren zuzendaritzak hura aldi berean baliatzeko aukera mugatzen ahal du, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituta.

Adopzioaren, adoptatzeko zaintzaren edo harreraren kasuan, 45.1.d) artikuluekin bat, etenaldiak hamasei aste iraunen du jarraian adoptatzaile, zaintzaile edo harrera-egile bakoitzarentzat. Sei aste, nahitaez, lanaldi osoz eta etenik gabe hartu beharko dira adopzioa eratzten duen epailearen ebazpenaren ondoren, edo adoptatzeko zaintza edo harrera baiesten duen erabaki administratiboaren ondoren.

Gainerako hamar asteak asteetan hartzen ahalko dira, metatuta edo etenda, adopzioa eratzten duen epailearen ebazpenaren edo adoptatzeko zaintza edo harrera baiesten duen erabaki administratiboaren ondorengo hamabi hilabeteko epean. Ez da zilegi etenaldi bat baino gehiago hartzea adingabe beragatik. Aste bakoitza hartzeko edo, hala badagokio, aldi horiek metatzeko, gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari. Hamar aste hauetako etenaldia lanaldi osoan edo lanaldi partzialean hartzen ahalko da, aldez aurretik ados jarrita enpresa eta ukitutako langilea, erregelamenduz erabakitzen diren baldintzen arabera.

Nazioarteko adopzio kasuetan, gurasoek adopzioan hartuko duten haurraren jatorrizko herrialdera joan beharra dutenean, apartatu honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia lau aste lehenagotik ere hasten ahalko da, adopzioa eratzen duen ebazpenaren aurretik.

Eskubide hori indibiduala da langileentzat, eta ezin zaio transferitu beste adoptatzaileari, adoptatu aurreko zaintzaileari edo harrera egiten duenari.

Langileak, gutxienez hamabost egun lehenago, enpresari jakinaraziko dio eskubide honetaz baliatuko dela, kasua bada, hitzarmen kolektiboetan ezarritako baldintzetan. Eskubide hori baliatzen duten bi adoptatzaile, zaintzaile edo harrera-egileek enpresa bererako lan egiten badute, enpresak borondatezko hamar aste horiek aldi berean baliatzeko aukera mugatzen ahal du, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituta.

Jaiotzaren, adopzioaren, adoptatzeko zaintzaren edo harreraren kasuan semeak nahiz alabak desgaitasunen bat badu, 4. eta 5. apartatuetan aipatzen den kontratu etenaldiak bi aste gehiago iraunen du (bat guraso bakoitzarentzat). Jaiotze, adopzio, adoptatzeko zaintza edo harrera anizkoitzetan berdin jokatu da seme nahiz alaba bakoitzeko, bigarrenetik hasita.

Haurdunaldian edo haurrari bularra emateko aldian arriskurik baldin badago, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, kontratu etete hori bukatuko da kontratua erditzeagatik eteten den egunean edo bularreko haurrak bederatzi hilabete betetzen dituenean, hurrenez hurren, edo, bi kasuetan, langilea aurreko lanpostura edo bere egoerarako egokia den batera itzultzeko ezintasuna desagertzen denean.

Halaber, hamahirugarren xedapen iragankorrek xedatzen duena hartuko da kontuan. Mailaka aplikatzea 48. artikulua, bat etorritik martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak emandako idazketarekin (arau horren bidez premiazko neurriak ezarri ziren emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasuna bermatzeko enplegu eta lanaren arloan). Harekin bat etorritik, honako hau xedatzen da:

1.–Mailaka aplikatuko dira 48. artikuluko 4., 5. eta 6. apartatuak, bat etorritik martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak emandako idazketarekin (arau horren bidez premiazko neurriak ezarri ziren emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasuna bermatzeko enplegu eta lanaren arloan), honako arau hauei jarraikiz:

- a) Jaiotzaren kasuan, ama biologikoak osorik baliatuko ditu martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuan araututako etenaldiak, lege dekretua indarrean jartzen denetik.
- b) Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua indarrean jartzen denetik aurrera, jaiotzaren kasuan, beste gurasoak zortzi asteko etenaldi osoa izanen du, eta lehenengo bi asteak etenik gabe hartu beharko ditu, erditzea gertatu eta jarraian.

Ama biologikoak lau astera arteko aldia uzten ahal dio beste gurasoari, nahitaezkoa ez duen etenalditik. Beste gurasoak 48.4 artikuluan xedatutakoaren arabera baliatu behar du bai aldi hori, bai gainerako sei asteak.

- c) Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua indarrean jartzen denetik aurrera, adopzioaren, adoptatzeko zaintzaren edo harreraren kasuan, guraso bakoitzak sei asteko etenaldia izanen du, lanaldi osoan, nahitaez eta etenik gabe, adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala eman eta jarraian, edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta jarraian. Nahitaez hartu beharreko sei asteek gainera, gurasoek, nahi izanez gero, hamabi aste hartzen ahal dituzte, etenik gabe, adopzioa eratzen duen ebazpen judizialaren ondorengo edo adoptatzeko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren ondorengo hamabi hilabeteen barruan, 48.5 artikuluan ezarritakoaren arabera. Gurasoetako batek gehienez hamar aste hartzen ahal ditu borondatezko hamabi aste horietatik, eta hamabi aste horietatik geratzen dena

beste gurasoaren esku geratuko da. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa bererako lan egiten badute, enpresak borondatezko hamabi aste horiek aldi berean baliatzeko aukera mugatzen ahal du, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituta.

- d) 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, jaiotzaren kasuan, beste gurasoak hamabi asteko etenaldi osoa izanen du, eta lehenengo laurak etenik gabe hartu beharko ditu, erditzea gertatu eta jarraian. Ama biologikoak bi astera arteko aldia uzten ahal dio beste gurasoari, nahitaezkoa ez duen etenalditik. Beste gurasoak 48.4 artikuluan xedatutakoaren arabera baliatu behar du bai aldi hori, bai gainerako zortzi asteak.
- e) 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, adopzioaren, adoptatzeko zaintzaren edo harreraren kasuan, guraso bakoitzak sei asteko etenaldia izanen du, lanaldi osoan, nahitaez eta etenik gabe, adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala eman eta jarraian edo adoptatzeko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta jarraian. Nahitaez hartu beharreko sei astez gainera, gurasoek, nahi izanez gero, hamasei aste hartzen ahal dituzte guztira: etenik gabe hartu beharko dituzte, adopzioa eratzen duen ebazpen judizialaren ondorengo edo adoptatzeko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren ondorengo hamabi hilabeteen barruan, 48.5 artikuluan ezarritakoaren arabera. Gurasoetako batek gehienez hamar aste hartzen ahal ditu borondatezko hamasei aste horietatik, eta hamasei aste horietatik geratzen dena beste gurasoaren esku geratuko da. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa berarentzat lan egiten badute, enpresak borondatezko hamasei aste horiek aldi berean hartzeko aukera mugatzen ahal du, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituta.
- f) 2021eko urtarrilaren 1etik aurrera, guraso bakoitzak lan-kontratuaren etenaldi bera izanen du, barnean dela horietako bakoitzarentzako sei asteko nahitaezko baimena, eta martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuan xedatutako erregulazio berria osorik aplikatuko da.

2.–Harik eta bi gurasoen etenaldia parekatu arte, eta mailakako aplikazioaren aldian, berezitasun hauekin aplikatuko da sistema berria:

- a) Ama biologikoa hiltzen bada, lanean ari zen ala ez kontuan hartu gabe, beste gurasoak 48.4 artikuluen arabera ama biologikoarentzat aurreikusitako 16 asteko etenaldi osorako eskubidea izanen du.
- b) Jaiotzaren kasuan, beste gurasoak hasieran ama biologikoak utzitako etenaldia baliatzen jarraitzen ahal du, nahiz eta ama aldi baterako ezintasun-egoeran egon lanera itzultzeko aurreikusita duen unean.
- c) Baldin eta gurasoetako batek, bere jarduera profesionala erregulatzen duten arauak direla-eta, ez badu eskubiderik prestazioak jasotzeko eskubidearekin jarduera profesionala eteteko, beste gurasoak bere lan-kontratua 16 astez eteteko eskubidea izanen du, eta ez zaio aplikatuko erregimen iragankorraren inolako mugarik.
- d) Adopzioaren, adoptatzeko zaintzaren eta harrera kasuan, 45.1.d) artikuluekin bat etorriz, bi gurasoek lan egiten badute, interesdunek egindako aukeraren arabera banatuko da etenaldia, zeina aldi berean edo elkarren segidan baliatzen ahal baitute, aldi berean baliatzeari buruz aldi iragankorreko urte bakoitzerako ezarrita dauden mugen barruan. Hemen aipatzen diren aldiak lanaldi osoan edo lanaldi partzialean hartzen ahalko dira, enpresaburuak eta ukitutako langileak aldeztatik ados jarrita, erregelamenduz erabakitzen diren moduan.

Halaber, arlo honetan indarrean den araudia aplikatuko da betiere.

36. artikulua. Ezinbesteko lanuzteak.

Kontuan hartuko da horri buruzko indarreko legedia.

Elurragatik lanera iristea zaila denean, eta soilik kasu horretan, lantokira iristeko bitartekoak erabili badira, egunean galdu diren lehenengo bi orduak ez dute kenketarik ekarriko eta ez dira errekuperatuko, baldin eta lanean ahalik eta lasterren hasteko bitarteko egokiak erabili badira.

Gainerako kasuetan, galtzen diren orduen kostua enpresak eta langileak hartuko dute beren gain, erdi eta erdi, urtean enpresak galdutako 4 orduko mugarekin.

37. artikulua. Lantokirako joan-etorriak, fitxaketak eta erreleboak.

37.1. Lekualdatzea.

–Akordio honek irauten duen bitartean, lantegiko langileek garraio bide bat izanen dute, enpresako autobusa hain zuzen ere. Autobusak geltokien egungo kopurua eta ibilbide orokorra mantenduko ditu, baina geltokien kokapena aldatzen ahal da langileek ahalik eta modu homogeneoenean erabil dezaten. Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du hori aztertzeko, betiere egungo kostua igo gabe.

Egungo lantokia lekualdatzen bada, geltoki egokienak eta ibilbidea ezarriko dira enpresa batzordearekin batera.

Videcarten lantokirako joan-etorrian lan-istripu baten ondorioz norberaren ibilgailuak kalteak baditu, 25. artikuluan ezartzen den aparteko premietarako mailegua jasotzeko aukera izanen du langileak, egiaztagiria aurkeztu ondoren.

37.2. Mugigarritasun geografikoa.

–Langileek hiru urtetan 12 hilabetez enpresa bereko beste lantoki batera joan-etorriak egiten badituzte eta horrek bizilekua aldatzea ekartzen badu, Langileen Estatu-tuaren 40. artikuluekin bat eginen da, sindikatu etako ordezkariekin kontsultatu ondoren.

37.3. Fitxaketak eta erreleboak.

–Zuzendaritzak fabrikari bertaratzearen kontrola antolatuko du. Sarreran eta irteeran fitxatzeko sistema kenduko du, eta langileen eta kargudunen laguntza beharko du gertatzen diren gorabeherak ezagutzeko (bajak, baimenak, etab.); halaber, langile batek hurrengo txandako beste langile batekin konpartitzen badu makina, ezin izanen du hura gelditu, eta horrela sartzen den langileak makina martxan dagoela ordeztuko du. Gainerako langileek sirenak jotzearekin batera utziko dute haien lanpostua.

Teknologikoki egokienak diren uneetan garbituko dira makinak. Hasiera batean, txanden bukaeran saihestuko dira garbiketarako, erreleboa egin behar bada.

Horren gaineko alde zuzeneko akordio baten gabe, enpresak eskubidea du berriro ezartzeko bertaratzea kontrolatzeko sistema bat, fitxaketa erlojuaren bidezkoa edo ordenagailuen terminalaren bidezkoa, baldin eta efizienteagoa bada bertaratzearen kudeaketa administratiboaren sistemetarako, lan-egutegi partikularretarako eta/edo nomenen prestaketa automatikorako.

Fabrikako autobusa behar den denboraz iritsiko da, langileak behar den orduan egon daitezela lanpostuan. Halaber, ez da fabrikatik aterako ordutik 7 minutu igaro arte.

38. artikulua. Ordainsariak.

Oinarrizko soldatari, plus linealari, enpresa plusari eta produkzio primari dagozkien igoerak:

–2020. urtea:

2020. urteari dagozkion soldadak 1. eranskineko soldata tauletan agertzen dira, behin itundutako igoera aplikatuta (% 2).

–2021. urtea:

2021. urteari dagozkion soldatak kalkulatzeko, 2020ko abenduaren 31n indarrean dauden soldatak honenbeste igoko dira: 2020ko KPI nazionala gehi % 1 (gutxienez % 1,5).

–2022. urtea:

2022. urteari dagozkion soldatak kalkulatzeko, 2021eko abenduaren 31n indarrean dauden soldatak honenbeste igoko dira: 2021eko KPI nazionala gehi % 1 (gutxienez % 1,5).

39. artikulua. Lanaldi bereziarengatiko osagarria.

2002ko abenduaren 31n dauden lanaldi bereziarengatiko osagarriak igoko dira itunaren indarraldiko bi urteetan, hitzarmen honen 38. artikuluko ordainsariak igotzen diren portzentaje beretan.

40. artikulua. Mantentze-lanetako langileak.

Mantentze-lanetako ataleko langileek diru konpentsazioa izanen dute benetan lan egindako larunbat, igande edo jaiegun bakoitzeko. Diru kopurua 13. eranskinean dago xedatuta.

41. artikulua. Soldata taulak.

Aurreko irizpideak aplikatuz, soldata taulak prestatuko dira urtero, koefizienteak, kontzeptuak eta zenbatekoak zehaztuta.

42. artikulua. Opor kolektiboetako ordainsariak.

Lanaldi arrunteko soldatari dagozkion kontzeptu guztiak bilduko dituzte: produktibitate prima, gaueko lanaren plusa, nekagarritasuna, lanbide-kategoriaren aldaketa, etab.

Aparteko orduetako lanei dagozkien zenbatekoek ez dute tratamendu bera izanen, ez baitagozkio lanaldi arrunteko soldatari.

Opor egunetako ordainsariari dagokion zenbatekoa kalkulatzeko, langile bakoitzak urteko lehen seihilekoan lanaldi arrunteko soldata gisa eskuratutako ordainsaria hartuko da abiapuntu. Ordainsari kontzeptu bakoitzerako batez besteko lanaldia izanen da oporretako ordainsaria kalkulatzeko oinarria.

43. artikulua. Ordainsaria legezko baimen ordainduetan eta norberak aukeratutako oporretan.

–Indarreko legediaren aginduz eskuratzen diren baimenetan, oporretako ordainsaria kalkulatzeko sistema bera erabiliko da; horregatik, kasu horietan ere produktibitate saria, plusak eta abar ordainduko dira.

–Dagokion kalkulua egiteko, aurreko hilabetearen batez besteko soldata arrunteko ordainsari kontzeptu orokorrak hartuko dira abiapuntu, bai eta legezko baimenaren egunetan lan eginez gero modu zuzen eta pertsonalean zegozkiokeenak ere.

44. artikulua. Ordainsarien beste kontzeptu batzuk.

2020., 2021. eta 2022. urteetan, jarraian zerrendatzen diren kontzeptuen zenbatekoak berrikusiko dira, 38. artikuluan adierazten diren eguneratzeen arabera:

–Ijezketagatiko konpentsazioak.

–Aseguru-polizaren kostua.

–Gaueko plusa.

–Larunbateko eta jaieguneko lanagatiko plusa, 4 taldeko txandetan.

–Prestakuntza-plusa.

–Etxebizitzarako maileguak.

- Ikasteko laguntza.
- Mantentze-lanetako langileentzako konpentsazioa, larunbatetan lan egiteagatik.
- Aldi baterako kontratuak amaitzeagatiko kalte-ordaina.
- Pizgarriak behin betiko bajengatik.

45. artikulua. Lanaldia:

- 2020. urtea: egiazki lan egindako 1.720 ordu urtean.
- 2021. urtea: egiazki lan egindako 1.720 ordu urtean.
- 2022. urtea: egiazki lan egindako 1.720 ordu urtean.

Oharra: Arte Grafikoen Hitzarmen Nazionalen orduak murrizten badira, irentsi egingen dira urte bakoitzean, gutxienez azpitik 8 orduko diferentziala mantenduz.

Aparteko orduak ezin dute hemen ezarritako urteko orduen kopurua murriztu. Hori dela eta, ordu bat kobratuko da edo ordu bateko baimena hartuko da (48. artikulua) lan egiten den aparteko ordu bakoitzeko, eta hitzarmen honetako 20. artikuluan ezartzen den konpentsazioaren ordu baten zenbatekoa jasoko da larunbat, igande edo jaiegunetan lan egiten den ordu bakoitzeko.

Bermatzen da fabrika gutxienez 226 egunetan irekiko dela txanda bakoitzeko, eta lanaldi osoko langile bakoitzak hautapen libreko zazpi egun izanen dituela.

46. artikulua. Aldi baterako kontratazioak eta kontratua amaitzeagatiko kalte-ordaina.

46.1. Kontratazioa.

Aldi baterako kontratua, behin-behinekoa, praktiketakoa edo prestakuntzakoa duen langileak, hainbat kontrataziotan enpresan hiru urte metatu baditu, kontratu mugagabea izanen du. Salbuetsita daude bitarteko kontratuak, kontratazioaren arrazoiarekin batera amaitzen direnak, eta erretiro partzial baten ondoriozko errelebo-kontratuak. Kontratu horien aukerei eta iraupenari dagokienez, indarreko legedian ezarritakoari jarraituko zaio, eta antzintasuna kalkulatzeko, aintzat hartuko da langileak enpresarekin izan dituen kontratuen benetako denbora.

47.2. Amaitzeagatiko kalte-ordaina.

Aldi baterako kontratua duten langileek, enpresak erabakita uzten badute enpresa eta ez langileak erabakita edo diziplinako neurrien ondorioz, eskubidea izanen dute kontratu motaren arabera indarreko legediak ezartzen duen kalte-ordaina jasotzeko.

48. artikulua. Lantokirako joan-etorriengatiko ordu erdiko kalte-ordainaren irenspena.

Langileen ordezkariak eskatuta, 1991ko urtarrilaren 1etik aurrera egindako joan-etorriak konpentsatzeko ordu erdiaren zenbatekoa irentsi da eta soldataren beste kontzeptu batzuetan sartu da. Horren ondorioz, kalte-ordaina kontzeptu horien artean dago sartuta.

Modu horretan etengabe konpentsatzen zaie langileei egungo lantokira eta etorkizunean beste lantoki batzuetara egiten duten joan-etorriengatik, baldin lantokitik Iruñeko erdialdera 14 kilometro edo gutxiago badaude.

49. artikulua. Aparteko orduak.

Aparteko orduak egiteari dagokion orotan, indarreko legedian xedatutakoari jarraituko zaio, sindikatu-ordezkaritzarekin akordio bereziak izan ezean.

50. artikulua. Produktibitatea.

Produktibitatearen hobekuntzari esker lanpostuak sendotzen dira. Enpresak eta langileek hura handitu nahi dute, lehiakortasuna handitzeko funtsezko helburua baita.

Hona hemen produktibitatearen oinarrizko faktoreak:

- Laneko segurtasuna.
- Hobekuntza teknologikoak.
- Produktuaren kalitatea.
- Zereginetako jarduera.
- Prozesuko eraginkortasuna.

Produktibitatea hobetzeko, bereziki jarduketa hauek eginen dira:

- 1) Langile guztiek gutxienez eskatzen ahal zaien jarduera edo jarduera normala eginen dute lanaldi osoan, edo ohiko jarduera, bestea baino handiagoa bada, lan prozesu normalean sartzen diren ohiko gorabehera mugatzaileak ezabatuz.
- 2) Langileek zeregin bakoitzean egiten dituzten jarduera pertsonalak neurtuko dira, gutxieneko jarduera ezagutzeko eta, behar denean, egokitzeko.
- 3) Fabrikaren lehiakortasuna mantentzeko, langileek konpromisoa hartzen dute lan kontratua zorrozki betetzeko, bereziki alderdi hauek: segurtasuna, kalitatea, lan ordutegiak, eskatzen ahal zaien jarduera, prestaketa eraginkorrak, ordena, garbitasuna, etab. Gai hauek guztiak garatuko dira enpresa batzordeari legez dagozkion eskudantziak alde batera utzi gabe.
- 4) Produzitutako kantitateak etengabe hobetu behar ditugu, segurtasunez eta kalitatez, gure produkzio bitartekoen, prozesuen eta produktuen arabera.

Hitzarmen honetan bezeroarentzako zerbitzuari buruz, hitzarmenaren iraupenari buruz eta lehiakortasuna laguntzen ahal duen orori buruz bi alderdiek hartu dituzten erabakiak ezinbestekoak dira enpresaren etapa berri honetan, baina oso inportantea da nabarmentzea ez direla aski izanen gure produktibitatearen funtsezko igoera lortzen ez badugu. Hobekuntza hori azpimarratu behar dugu, bertan konstanteak izan eta bakoitzak haren efizientzia hobetzeko laguntza eman.

51. artikulua. Pizgarriak behin betiko bajengatik.

Enpresan behin betiko baja ematen bazaio, salbu eta heriotzagatik, ezintasun absolutuagatik, baliaezintasun handiagatik, ezintasun osoagatik edo erretiro partzialagatik bada, Solidus Solutions Videcartek 17. eranskinean ezartzen diren zenbatekoak emanen ditu ordainketa batean.

Hitzarmen honen 17. eranskinean biltzen diren zenbatekoek aurreko itunean eta izan den edozeinetan ezarritakoak ordeztu eta indargabetzen dituzte, eta lana uzteagatik zegoen beste edozein kalte-ordain irentsiko dute, dagokion heinean.

51 bis artikulua. Erretiro partzialak, errelebo kontratuarekin.

Ikusi Videcart SA enpresak erretiro partzialerako plana ezartzeko 2013ko martxoaren 25ean sinatu zuen akordio kolektiboa (2013ko apirilaren 12an erregistratua).

52. artikulua. Mailaz igotzea.

Zuzendaritzak enpresa batzordeari eskaera egin dio mailaz igotzeko probak epaitzeko, langileen ordezkarien izenean, epaimahaikide arituko direnak izenda ditzan. Enpresa batzordeak adierazi du ez duela inor izendatuko epaimahai horretan aritzeko.

53. artikulua. Kategoria berriak.

Fabrikari ebaluatu gabeko lanpostu sortu berriak daudenez, zuzendaritzak haien kategoriak ezarriko ditu, hitzarmenaren indarraldian zehar eta haien eginkizunak definitu ahala, eta horien berri emanen dio enpresa batzordeari.

54. artikulua. Biltegiko eskorga gidarien azpikontratak.

Komenigarritzat jotzen da gauzak dauden bezala uztea, baina enpresaren martxaren arabera berriro aztertzeko aukera kontuan hartuta.

55. artikulua. Lege-aurreproiektu berria.

Videcart SAK berriazko konpromisoa hartzen du itun honek irauten duen bitartean Langileen Estatuaren 51. artikuluan arautzen den kaleratze kolektiboari buruzko araudia ez aplikatzeko, gaur egun tramitatzen ari den lege aurreproiektuan duen testuaren arabera; berriazko uko horretatik aparte, Videcart SA libre da enpresa itun honek irauten duen bitartean lan-kontratuaren amaiera arautzen duten gainerako lege baliabideak erabiltzeko.

56. artikulua. Eskubideak eta betebeharrak.

Enpresa hitzarmen hau saiatu da enpresaren eta langileen arteko akordio guztiak biltzen, betiere alderdiek aurretik dituzten eskubide eta betebeharrak murriztu gabe.

57. artikulua. Zuzenbide osagarria.

Hitzarmen honetan aurreikusten ez den orotan, subsidiarioki aplikatuko da Arte Grafikoen Hitzarmen Nazionalan, Langileen Estatutuan eta aplikatzekoa den egungo nahiz etorkizuneko edozein arau orokorretan xedatutakoa.

Hemen ituntzen diren baldintza guztiek multzo zatiezina osatzen dute, eta beren osotasunean hartuko dira.

Maila goragoko legezko xedapen baten bidez (Hitzarmen Nazionala, etab.), itundutakoak baino baldintza hobeak ezarriz gero edozein kontzeptutan, orokorrean eta urte osokoa zenbaturik hartuko dira aintzat, eta horrela neurtuta zein den hoberena langilearentzat, hura aplikatuko da.

1. ERANSKINA

2020. urteko soldaten taulak (bulegoak)

PUNTUAK	URTEA	OINARRIZKO SOLDATA	PLUS LINEALA	ENPRESA PLUSA	PRODUKZIO PRIMA	GUZTIRA, URTEAN
1,47	1.	18.612,93	5.930,65	1.455,14	0,00	25.998,73
1,47	2.	18.612,93	5.930,65	2.942,23	0,00	27.485,82
1,47	3.	18.612,93	5.930,65	3.909,61	3.100,25	31.553,45
1,55	1.	19.392,14	5.930,65	1.269,03	0,00	26.591,83
1,55	2.	19.392,14	5.930,65	2.538,04	1.549,89	29.410,74
1,55	3.	19.392,14	5.930,65	5.559,32	3.100,25	33.982,37
1,9	1.	22.818,51	5.930,65	1.269,03	0,00	30.018,20
1,9	2.	22.818,51	5.930,65	2.538,04	1.549,89	32.837,10
1,9	3.	22.818,51	5.930,65	3.815,89	3.100,25	35.665,31
1,95	1.	23.304,85	5.930,65	1.269,03	0,00	30.504,54
1,95	2.	23.304,85	5.930,65	2.538,04	1.549,89	33.323,44
1,95	3.	23.304,85	5.930,65	3.566,41	3.100,25	35.902,17
2	1.	23.802,21	5.930,65	1.269,03	0,00	31.001,90
2	2.	23.802,21	5.930,65	2.538,04	1.549,89	33.820,80
2	3.	23.802,21	5.930,65	3.316,95	3.100,25	36.150,07
2,05		24.283,02	5.930,65	3.067,48	3.100,25	36.381,41
2,1		24.785,92	5.930,65	2.818,34	3.100,25	36.635,17
2,2		25.747,51	5.930,65	2.309,46	3.100,25	37.087,88
2,3		26.710,20	5.930,65	1.840,09	3.100,25	37.581,20
2,4	1.	26.637,60	5.930,65	0,00	3.100,25	35.668,51
2,4	2.	26.637,60	5.930,65	1.015,22	3.100,25	36.683,73
2,4		27.674,67	5.930,65	1.269,03	3.100,25	37.974,61
2,5		28.639,11	5.930,65	761,43	3.100,25	38.431,44
2,6	1.	27.412,19	5.930,65	0,00	3.100,25	36.443,10
2,6	2.	27.412,19	5.930,65	0,00	3.100,25	36.443,10
2,6		29.603,57	5.930,65	253,82	3.100,25	38.888,30
2,7		30.568,04	5.930,65	0,00	3.100,25	39.598,95
2,8	1.	28.299,28	5.930,65	0,00	3.100,25	37.330,19
2,8	2.	28.299,28	5.930,65	0,00	3.100,25	37.330,19
2,8		31.532,49	5.930,65	0,00	3.100,25	40.563,40

2020. urteko soldaten taulak (produkzioa)
2020-2022ko enpresa hitzarmena

PUNTUAK	URTEA	OINARRIZKO SOLDATA		PLUS LINEALA		ENPRESA PLUSA		PRODUKZIO SARIA		ORDAINSARIA
		Egunean	Urtean	Hilean	Urtean	Hilean	Urtean	Egunean	Urtean	
		x 459 egun		x 14 paga		x 14 paga		x (223 egun + 22 egun)		Guztira urtean
1,28	1	36,49	16.750,49	423,62	5.930,71	0,00	0,00	6,58	1.610,98	24.292,19
1,34	2	37,77	17.338,41	423,62	5.930,71	0,00	0,00	8,68	2.127,69	25.396,81
1,47	3	40,55	18.610,53	423,62	5.930,71	0,00	0,00	12,51	3.063,98	27.605,22
1,47	4	40,55	18.610,53	423,62	5.930,71	76,30	1.068,19	12,65	3.100,23	28.709,67
1,47	5	40,55	18.610,53	423,62	5.930,71	194,61	2.724,59	12,65	3.100,23	30.366,06
1,47	6	40,55	18.610,53	423,62	5.930,71	273,43	3.828,02	12,65	3.100,23	31.469,50
1,55	7	42,25	19.391,04	423,62	5.930,71	217,75	3.048,45	12,65	3.100,23	31.470,43
1,63	8	43,96	20.176,61	423,62	5.930,71	368,19	5.154,69	12,65	3.100,23	34.362,24
1,70		45,44	20.855,76	423,62	5.930,71	342,94	4.801,15	12,65	3.100,23	34.687,84
1,75		46,53	21.357,51	423,62	5.930,71	325,23	4.553,19	12,65	3.100,23	34.941,64
1,80		47,60	21.849,13	423,62	5.930,71	307,53	4.305,39	12,65	3.100,23	35.185,46
1,90		49,71	22.817,16	423,62	5.930,71	272,57	3.815,97	12,65	3.100,23	35.664,07
1,95		50,77	23.303,71	423,62	5.930,71	254,75	3.566,46	12,65	3.100,23	35.901,12
2,00		51,85	23.800,40	423,62	5.930,71	236,94	3.317,12	12,65	3.100,23	36.148,46
2,05		52,90	24.281,88	423,62	5.930,71	219,10	3.067,46	12,65	3.100,23	36.380,28
2,10		54,01	24.788,70	423,62	5.930,71	201,29	2.818,11	12,65	3.100,23	36.637,75
2,20		56,10	25.751,67	423,62	5.930,71	164,95	2.309,37	12,65	3.100,23	37.091,97

Antzintasun osagarria: "Ordainsaria, guztira urtean" zutabea agertzen den zenbatekoaz gain, osagarri pertsonal bat jasoko da antzintasunagatik. Horren zenbatekoa % 3koa izanen da lehenbiziko bi hirurtekoetako bakoitzeko, eta % 3koa hurrengo bosturteko bakoitzeko, oinarrizko soldataren zenbatekoaren gainean kalkulaturik.

Ibiriku Eguesibarren, 2020ko urtarirlean

2020

9. artikulua. Ijezketa plusa	1,24 euro
Igoera, puntu bakoitzeko:	0,18 euro
Honako hau izan arte:	3,85 euro
2. ERANSKINA.–Aseguru-poliza	
Prima garbia, pertsonako	142,43 euro
3. ERANSKINA.–Hiru txandakako lana	
Enpresako plusa, gaueko lanagatik	17,85 euro
4. eta 5. ERANSKINAK.–Hiru txandako lana, lau talderekin	
Jaieguneko edo igandeko lanagatik	100,00 euro
Larunbateko lanagatik	100,00 euro
6. ERANSKINA.–Prestakuntza plusa	
Eguneko plusa	10,08 euro
7. eta 8. ERANSKINAK.–Aparteko premietarako maileguak	
Norbanako mailegua	5.990,27 euro
Guztizko zenbatekoa	48.108,68 euro
9. eta 10. ERANSKINAK.–Ikasteko laguntza	
3 eta 16 urte bitarteko seme-alabagatik	85,37 euro
Unibertsitateko edo Lanbide Heziketako matrikularako gehieneko laguntza	387,97 euro
11. ERANSKINA.–Kilometroak	
Zenbatekoa, kilometro bakoitzeko	0,38 euro
12. ERANSKINA.–Mantentze-lanetarako langileak	
Larunbateko lanagatiko konpentsazioa	109,69 euro
Igandeko edo jaieguneko lanagatiko konpentsazioa	122,61 euro
17. ERANSKINA.–Pizgarriak, behin betiko bajengatik	
59 urterekin azkentzea	0,00 euro
60 urterekin azkentzea	48.584,32 euro
61 urterekin azkentzea	41.296,67 euro
62 urterekin azkentzea	34.009,02 euro
63 urterekin azkentzea	26.721,37 euro
64 urterekin azkentzea	14.575,30 euro

Ibiriku Eguesibarren, 2020ko urtarrilean