BESTELAKO XEDAPENAK

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

5069

EBAZPENA, 2013ko abuztuaren 6koa, Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, Distribuidora Farmacéutica de Gipuzkoa (DFG, S.L.) enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailatu eta argitaratu dadila xedatzen duena.

AURREKARIAK

Lehenengoa.– Negoziazio-batzordeko ordezkariak REGCONen 2013ko uztailaren 19an aurkeztu zuen aipatutako hitzarmenari buruzko derrigorrezko dokumentazioa.

Bigarrena.– 2013ko uztailaren 23an, Negoziazio-batzordeari eskatu zitzaion akatsak zuzentzeko, soldata-taulen estatistika-datuak behar bezala bete zitzaten, alegia; eskaera hori 2013ko abuztuaren 5ean bete zelarik REGCONen.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-03-29ko EAO), aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 19/2013 Dekretuko 11.i) artikuluak –Enplegu eta Giza Politiketako Saileko egitura organiko eta funtzionala ezartzen duena (2013-04-24ko EHAA)– dionarekin bat etorriz eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011-2-15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010-6-12ko EAO) –hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak– lotuta.

Bigarrena.– Sinatutako hitzarmenak langileen Estatutuari buruzko Legearen 85, 88, 89, eta 90. artikuluek xedatutako eskakizunak betetzen ditu.

Honen ondorioz, hauxe,

EBATZI DUT:

Lehenengoa.– Hitzarmena Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailatzeko agintzea, eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2013ko abuztuaren 6a.

Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
JOSE JAVIER LOSANTOS OMAR.

DISTRIBUCIÓN FARMACÉUTICA DE GIPUZKOA (DFG, S.L.) ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA

1. artikulua.– Aplikazio-eremua.

«Distribuidora Farmaceútica de Gipuzkoa, S.L. (DFG, S.L.)» enpresako lagile orori aplikatuko zaio hitzarmen kolektibo hau, zehazki, Donostiako, Oiartzungo eta Amorebieta-Etxanoko lantegietan diharduten langileei.

2. artikulua.– Iraupena eta indarraldia.

2012ko urtarrilaren batetik 2015eko abenduaren hogeita hamaikara arteko indarraldia du hitzarmen kolektibo honek; aparte dira: beste indarraldi bat ezarria duten gaiak; izan ere, kasu horretan, hartarako ezarritakoa errespetatu beharko da.

Partetariko batek ere ez badu denuntziatzen Hitzarmenaren indarraldia, ulertu beharko da ezen urte bateko epeka luzatzen dela. Denuntziarik egiten bada, beste parteari zuzendutako idazki baten formulatu beharko da, 2015eko irailaren barruan, edo gertatzen diren luzapenetako aipatu hilabetean. Komunikazioa jasotzen denetik harako hilabeteko epearen barruan hasi beharko dira hitzarmen berritako negoziaketak.

Beren-beregi itundu da honako hau: Langileen Estatutuko 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondoreetarako, hitzarmena denuntziatu eta itundutako iraupena edo haren luzapenetariko edozein amaitu ostean, hitzarmenak indarrean jarraituko du, harik eta ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

3. artikulua.– Batzorde paritarioa.

1.– Batzorde paritario bat eratzen da, zeina Enpresaren hiru ordezkarik eta langileen hiru ordezkarik osatuko duten; langileek batzordean izango dituzten ordezkariak Enpresa Batzordeak izendatuko ditu.

2.– Honako funtzio hauek izango ditu Batzorde Parekideak:

a) Hitzarmen kolektibo honen aplikazioari, segimenduari eta interpretazioari dagokionez eta hitzarmen honen klausulak aplikatzeari doakionez, parteen artean ageri daitezkeen dudak eta zalantzak aipatu batzordeari horrek ebatziko ditu.

Enpresatik kanpoko erakunderen batera jo daiteke hitzarmen honen klausulen interpretazioari edo aplikazioari buruzko edozein talde-erreklamazio aurkeztera. Hori egin aurretik, hala ere, batzorde parekideari galdetu behar zaio auziari buruz.

b) Hitzarmen kolektibo hau interpretatzearen edo aplikatzearen ondorioz banakako eztabaidak suerta daitezke langileen eta enpresako zuzendaritzaren artean. Horrelakoetan, betiere, espresuki adosten badute, batzorde parekidearengana jo dezakete aldeek.

3.– Bitariko Batzordea parteetariko edozeinek eskatuta osatuko da; eta hartarako, parteetariko bakoitzaren gehiengoak sinatutako idatzia aurkeztu ondoren. Bileran zer gai jorratuko diren ere adierazi beharko da idatzi horretan.

4.– Erabakiek balio izan dezaten, parteetariko bakoitzaren gehiengoak hartu beharko ditu. Erabaki horiek idatziz adieraziko dira, eta hitzarmen honen eranskinean jasoko dira.

5.– Hitzarmen kolektibo hau interpretatzean eta aplikatzean sortutako gatazka kolektiboak ebazteko, baldin eta batzorde parekideak ezin izan badu erabakirik hartu, Preco-Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozeduretatik pasako dira haiek.

4. artikulua.– Hitzarmen kolektiboa ez aplikatzeko prozedura.

Enpresak inola ere ezin izango du hartu hitzarmen hau ez aplikatzeko erabakia, Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan aipatutako prozeduraren bitartez. Hala badagokio, berriro negoziatu beharko du hitzarmena iraungi baino lehen, beste bat lortzeko edo dagoen hau berrikusteko, Langileen Estatutuko 86.1 artikuluak aurreikusitakoari jarraituz.

Alde biek berariaz adosten dute, nolanahi ere, desadostasunak ebazte aldera, Laneko Preco-Lanbide Arteko Akordioko adiskidetzearen eta bitartekotzaren prozedurak beteko dituztela. Parte biek hartarako erabakirik bada, orduantxe bakarrik aplikatuko da arbitraje-prozedura.

5. artikulua.– Lanaldia.

Honakoa izango da lanaldia hitzarmena indarrean dagoen bitartean:

– 2012. urtean zehar, hauxe izango da lanaldia: langileei aplikatzen diren hitzarmen kolektiboetan ezarritakoa.

– 2013. urtean 1.768 ordu egingo dira lanean; 38,85 ordu (asteko) lantegian, astelehenetik larunbatera arte.

– 2014. urtean 1.764 ordu egingo dira lanean; 38,76 ordu (asteko) lantegian, astelehenetik larunbatera arte.

– 2015. urtean 1.756 ordu egingo dira lanean; 38,58 ordu (asteko) lantegian, astelehenetik larunbatera arte.

Era berean, lanaldi etengabean ari direnek, zerbitzuaren beharrek halakorik eskatzen badute, lanaldia zatitu eta lanaldi zatituan aritzeko prest agertuko direla dioen erabakia bere horretan mantentzen da.

Enpresak eskubide hori erabiltzen badu, astebete lehenago emango die horren berri Enpresa Batzordeari eta dagokion langileari.

6. artikulua.– Lan-egutegia.

Langileen legezko ordezkariei galdetu ondoren, lan-egutegia ezarriko du zuzendaritzak. Hura aplikatu aurreko urteko abenduaren 15a baino lehen, iragarki-oholean ikusgai izango da egutegi hori.

7. artikulua.– Oporrak.

Legezko oporraldiagatik 30 eguneko soldata erreala ordainduko da, garraio-plusa barne, eta nahitaez hartu beharko dira 26 lanegun.

Opor-egutegia Zuzendaritzaren eta Enpresa Batzordearen artean erabakiko dute.

Lehentasunezko oporraldia honakoa izango da: apirilaren 1etik irailaren 30a arte.

Enpresaren premiak direla-eta langileak bere oporrak lehentasunezko epetik kanpo hartu beharra izango balu, beste lau opor-egun emango litzaizkioke, urtean zehar hartu beharrekoak, eta betiere, lan egiten duen departamenduko jarduerari eragiten ez badio.

Langileak, bere kabuz, aukeratzen badu oporrak urtarrilaren 7tik martxoaren 31ra, maiatzaren 2tik ekainaren 23ra edo azaroaren 1etik azaroaren 31ra bitartean hartu gura baditu, beste bi opor-egun gehiago izango ditu, urtean zehar hartu beharrekoak, eta betiere, lan egiten duen departamenduko jarduerari eragiten ez badio.

Langile batek baino gehiagok epe berean hartu nahi badituzte oporrak, antzinatasun gehien daukan langileak izango du lehentasuna, baina txandaka egin beharko da.

Zuzendaritzak erabakiko du, Enpresa Batzordearekin adostuta, atal bakoitzeko zenbat langilek hartu ahal izango dituzten oporrak batera.

Lanpostuen mugikortasuna aurreikusita, martxoaren 1a baino lehen aurkeztu beharko da oporren koadroa. Urte bakoitzeko abenduaren 31 pasatu baino lehen, aurkeztu beharko dira larunbatetako txanden koadroa eta hurrengo urteko zubietako data-txandak.

Bi hilabeteko aurrerapenarekin, oporrei dagozkien datak komunikatu beharko zaizkie langileei. Oporretako datak hartuta izanik, euren borondatez aldatzen badituzte, egun libreetan hartu beharko dituzte oporrak, betiere lankiderik desplazatu barik.

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

Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aurreko paragrafoan aipatutako gertakizunak ez diren beste gertakizun batengatiko aldi baterako ezintasuna, eta, hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren baliatu ahalko ditu oporrak, betiere ez badira hemezortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik aurrera.

8. artikulua.– Antzinatasuna.

Antzinatasuna ordaintzearen ondorioei dagokienez zenbatu egingo da ikaskuntza-aldia. Antzinatasun hori honako hauetan oinarritutik kalkulatuko da: oinarrizko soldatako % 5eko lau urtekoak eta hitzarmen honetako 32.3 artikulua aplikatzearen ondoriozko osagarri pertsonala, hori aitortzea dagokien langileen kasuan.

Lau urtekoa betetzen den egunean bertan hasiko dira antzinatasunaren aldizkako gehikuntzak. Langilea enpresari loturik egotearen saria da plus hori; hobekuntza hori ezin izango da konpentsatu beste kontzeptu batzuk direla-eta, baina xurgatu ahal izango da enpresak kontzeptu hori dela ezarrita dituenekin.

9. artikulua.– Antzinatasun-sariak.

Hona hemen langileak enpresan egoteagatik ezarri diren sariak:

a) Hasierako kontatuaren egunetik hara 25 urteko antzinatasuna betetzen denean, hilabete bateko soldataren erdia.

b) Hasierako kontatuaren egunetik hara 40 urteko antzinatasuna betetzen denean, hilabete bateko soldata.

10. artikulua.– Aparteko haborokinak.

Lau aparteko ordainsari ezarri dira. Laurak izango dira hileko soldataren bestekoak gehi langile bakoitzaren garraio-plusa, enpresaren plantillako pertsona bakoitzari dagokionez.

Hona hemen aparteko sariak ordaintzeko datak: urte bereko.

– Martxoaren 15a,

– Ekainaren 15a,

– Irailaren 15a, eta

– Abenduaren 21a, aparteko sari hauek ezin izango ditu beste kontzepturen batek xurgatu.

11. artikulua.– Aparteko orduak.

Ohiko lanarekin zerikusirik ez duen arrazoiren bat dela-eta, enpresak aparteko orduak sartzeko eskatuko balie langileei, Enpresa Batzordeari eman beharko lioke horren berri.

Halakorik gertatzen bada, deskantsu-orduekin konpentsatuko dira; ordu horik noiz baliatu enpresarekin itundu beharko da, eta, dena dela, interesatuaren sekzioko arduradunak baimendu beharko ditu aldez aurretik. Arduradunak 48 ordu lehenagoko abisua eskatu ahal izango du. Enpresak Enpresa Batzordeari entregatuko dio hilero egindako aparteko lanorduen zerrenda. Zerrenda horretan, egindako aparteko lanordu bakoitzeko deskantsuko ordu 1,5 jaso beharko da.

12. artikulua.– Lan-kontratuak.

Langile sartu berri guztiak lan baldintza guztiak jasotzen dituen idazki bidez kontratatuko dira, eta eginkizun berak dituzten gainontzeko langileek dauzkaten baldintzen antzekoak izango dira.

Lan-kontratuak formalizatzen direnean, pertsonalaren ordezkaritzako laguntza eduki ahal izango dute langileek.

Enpresan zarratzen diren kontratu guztien oinarrizko kopia emango dio langileen ordezkaritzari Zuzendaritzak, salbu eta goi-zuzendaritzako erlazio bereziko kontratuenak.

Enpresak aldi baterako laneko enpresa bateko langileren bat kontratatzen badu, horren berri eman beharko dio Enpresa Batzordeari.

13. artikulua.– Amaierako kitapena.

Azken kitatzearen agiria sinatu aurretik egokitzat jotzen duen aholkularitza jaso asmoz, langile orok, Enpresa Batzordeko kide bat edota afiliaturik dagoeneko sekzio sindikaleko kide bat presente egitea eska dezake.

14. artikulua.– Ordainduriko lizentziak.

Enpresak ordaindutako lizentziak emango ditu, baldin eta justifikatuak badira, behean aipatzen diren kasuetan edo Langileen Estatutuan aurreikusitako bestelako kasuetan, eta halakoetan soldata erreala ordaindu beharko du. Lizentzia eragiten duen kausa noiz jazotzen den, orduantxe baliatu beharko dira lizentziok.

A) Ezkontzeagatik: ordaindutako lizentzia 18 egun naturalekoa da; nahi izanez gero, 10 egun natural gehiago ere har litezke, ordaindu gabeko lizentzia gisa.

Oporraldiarekin batera egokitu arren, lizentzia hori ezin izango da xurgatu, ez osorik, ez zati batean.

B) Emaztea erditzeagatik: 3 egun, eta horietatik gutxienez 2 lanegunak izan beharko dira. Lizentzia ordaindua beste bi egunez luzatu ahal izango da, erditzea zesareaz izan bada.

C) Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen, anai-arreben biloben edo aitona-amonen gaixotasunagatik: lanegunetarik 4 edo lau erdi elkarren segidakoak. Baimen hori hilabete bateraino luza daiteke, ordaindua izan barik.

Gaixotasun larriak segitzen badu, eta gaixorik dagoena langilearekin bizi den ezkontidea, seme-alaba, guraso edo anai-arrebaren bat bada, langileak ordaindutako bigarren lizentzia (denbora berdinekoa) eskatzeko eskubidea izango du. Baina, lehenengo lizentzia bukatu zenetik 30 pasatu behar dira segidan. Kasu honetan ez da aplikatuko joan-etorriengatik egiten den luzapena.

Aurreko lizentzia bukatzen denetik 30 egun segidan pasatzen diren bakoitzean, ordaindu gabeko eta iraupen bereko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du langileak, baina joan-etorriengatik egiten den luzapenik gabe.

Atal honetan jasotakoaren ondorioetarako, gaixotasun bat larritzat jotzeko, dagokion medikuak eman beharko dio kalifikazio hori, eta hasieran aurkeztutako ziurtagirian emango du edo aldeetako edozeinek geroago eskatuta emango du. Zalantzazko kasuetan, ondoko orientazio-irizpideetan oinarriturik, interpretazio-batzorde mistoak emango du irizpidena: ospitaleratzeko premia, muntako ebakuntza kirurgikoa, pertsonen laguntasuna behar izatea, etab.

D) Aurrez aipatutako senideen heriotzagatik: 3 egun natural. Loba eta osaba-izekoen herotzarengatik: egun natural 1.

E) Seme-alaben, neba-arreben edo gurasoen ezkontzagatik: egun natural 1.

B), C) eta D) kasuetan, baldin eta 150 km-tik gora egin behar badira, beste hiru egun natural gehiagoko baimena emango da, izeba-osaben eta iloben ezkontzei dagokienez izan ezik.

F) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: egun natural 1.

G) Langilea edozein mediku kontsultara joateko beharrezko denbora. Langileak medikuaren kontsultan egon dela ziurtatzen duen egiaztagiria aurkeztu beharko dio enpresariari.

Edozelan ere, medikuaren kontsultara joateko eta nahitaez bete beharreko arrazoi pertsonalak direla eta,25 ordu ordainduko dira gehienez urtean, eta egiaztatu egin beharko dira.

Gainerako kasuetan, eta urtean 25 orduko mugaren barruan, ezkontideari, 15 urtetik beherako seme-alabei eta gurasoei medikuaren kontsultara laguntzearen ondoriozko absentziak, betiere behar bezala justifikatuta badaude.

H) 9 hilabetetik beherako ume bat edoskitzegatik lanetik ordu batez aldentzeko eskubidea izango dute langileek, ordu hori frakzio bitan zatitu ahal izanen dute. Euren borondatez, gizonak edo andreak, eskubidea hori lehen edo azken ordua murriztuaz ordeztu ahal izango du. Halaber, Gizonak edo andreak ordu horiek pilatu ahal izango ditu (laneguneko bat) betiere langilearen lan-egutegiaren bat etorriaz; eta jaiotzatik urtebete pasa arteko epea izango du haiek baliatzeko, edo lanegun osoetan pilatu ahal izango ditu, bat etorriaz zuzendaritzak hartarako erabakitzen duenarekin.

C), D) eta E) ataletako lizentziak baliatzeko, barne hartzen dira gradu berdinean senide politikoak (salbu lobak eta izeko-osabak). Aipatu ondorioetarako, errekonozitu egingo da behar bezala dokumentatutako aitatasuna edo amatasuna.

Elkarrekin bizi direla egiaztatu duten bikoteak ezkondutzat joko dira 14. artikuluan jasotakoaren ondorioetarako.

15. artikulua.– Eszedentziak.

Plantillako langile finkoak eszedentzia-egoerara igaro ahal izango dira, eta ez dute inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik edukiko lanera itzuli arte.

Bi motatakoa izan daiteke eszedentzia: borondatezkoa eta nahitaezkoa.

1.– Borondatezko eszedentzia.

1.1.– Enpresan gutxienez urte bateko antzinatasuna duten langileek badute eskubiderik aitor diezaieten borondatezko eszedentzian izateko eskubidea, minimoko lau hilabetetik bost urteko maximora doan bitartekoa. Langile batek eskubide hori berriro baliatzeko, aurreko eszedentziaren bukaeratik lau urte igaroko dira.

Eszedentzian dagoenak, enpresan gerta litezkeen bere maila bereko edo antzeko mailako lanpostu hutsetan berriro sartzeko lehentasunezko eskubidea baino ez du gordeko, Langileen Estatutuko 46.3 artikuluan aipatzen den eszedentzian dauden langileek izan ezik, zeinek lehen urtean lanpostua gordetzeko eskubidea izango baitute.

Langileak, eszedentziarako adierazitako epea amaitu baino hogeita hamar egun lehenago enpresan berriz sartzeko eskatzen ez badu, galdu egingo du Enpresan bere lanpostua izateko eskubidea.

1.2.– Halaber, langileek eskubide izango dute honako eszedentzia hauek baliatzeko: Langileen Estatutuaren 46.3 artikuluan ezarritakoak, betiere kasu eta baldintza hauetan:

a) Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme-alaba bakoitza zaintzeko, bai biologikoak eta baita adoptatuak ere, nahiz eta behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, aldi baterako izan ala ez, haurraren jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik aurrera zenbatzen hasita.

b) Era berean, langileek gehienez bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko, adinagatik, istripuren batengatik edo gaixotasun nahiz ezgaitasunen bat izateagatik, ezin bada bere kabuz moldatu eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

Idatzi-zati honetan aipatzen den eszedentzia zatika hartu ahal izango da, eta langileen –gizon zein emakumeen– banakako eskubidea da. Hala ere, enpresa berean lan egiten duten bi langilek edo gehiagok subjektu sortzaile beragatik eskubide hori sorrarazten badute, zuzendaritzak denek aldi berean baliatzeko eskubidea mugatu ahal izango du, enpresaren funtzionamenduaren arloko egiaztatutako arrazoiengatik.

Beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen duen beste arrazoi bat sortuz gero, azkeneko eszedentziarekin aurretik baliatzen ari zena amaituko da, baliatzen ari bazen.

Artikulu honetan ezarritakoarekin bat etorriaz, langileak eszedentzia egoeran dauden aldia, antzinatasunaren ondorioetako zenbatu egingo da, eta lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango dute, eta horietan parte hartzeko deia egingo die enpresariak, batez ere lanera itzultzen direnean. Lehen urtean zehar bere lanpostu erreserbaturik izateko eskubidea izango du langileak, eta epe hori igaro eta gero lanbide-talde berdineko lanpostu baterako erreserba-eskubide besterik ez du izango.

Dena den, langilea ofizialki familia ugaritzat jotako familia bateko kidea baldin bada, lanpostua gordeta izateko eskubidea 15 hilabetez izango du, kategoria orokorreko familia ugarikoa bada, eta 18 hilabetez gordeta izateko eskubidea, kategoria berezikoa bada.

2.– Nahitaezko eszedentzia.

Nahitaezko eszedentzia kargu publiko baterako hautatu edo izendatua izategatik hartuko da, baldin eta kargu horrek lanera joatea ezinezko egiten badu; eta eszedentzia horrek, batetik, lanpostu kontserbatzeko eskubidea sortuko du, eta, bestetik, indarrean dagoen aldia antzinatasunerako zenbatzekoa.

Orobat, enpresan eszedentzia-egoerara pasatzeko eskatu ahal izango dute probintziako edo goragoko eremuko sindikatu-eginkizunetan diharduten langileek. Langileak ordezkaritza-karguan diharduen bitartean iraungo du egoera horrek.

16. artikulua.– Laneko arropak.

Enpresak laneko 2 janzki-ekipo standard –lan mota bakoitzari egokitutakoak– esleituko dizkie langileei urtero.

Biltegian edo gidarien departamentuan lan egiten duen enplegatu bakoitzak bere kontura zapata edo zapatilla pare bat erosteko eskubidea du. Enpresak urtero 45 euro ordainduko dizkio, eta zenbateko hori urtero eguneratu egingo da KPIren arabera.

Hala ere, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzordeak Hitzarmeneko Batzorde Parekideari honako proposamena egingo dio: enpresan erabiltzeko egokitzat jotzen den laneko arropa arautzearen eta arropa hori eskuratzeko moduaren gainekoa dena.

17. artikulua.– Ezgaitasunak.

Enpresako langileetan, laneko istripuren bat edo gaixotasun profesionalen bat dela-eta baten batek ezintasun errekonozitua badu, sendatu eta berriro lanerazten denean lanpostu bat izateko eskubidea izango du. Eta jasoko dun soldata hauxe izango da: bere jarduera egiten dueneko lanpostuari eta lanaldiari dagokiena.

18. artikulua.– Aseguru poliza.

Langile guztientzako aseguru-poliza bat kontratatu eta gauzatuko du enpresak; eta hala, langilearen heriotza edo ezintasun absolutua gertatuz gero, honako indemnizazioa jasoko dute familiakoek: heriotza naturalaren kasuan 40.212,32 euro, eta laneko istripuaren ondoriozko heriotza edo ezintasun absolutuaren kasuan 94.853,92 euro. Indemnizazioen zenbatekoak automatikoki eguneratu egingo dira urtero, urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik aurrera eta, betiere, hitzarmen honek indarrean dirauen urteetarako hitzartutako soldata-gehikuntzekin bat etorriaz.

19. artikulua.– Erregulazio espedienteak.

Langileei laneko iraizpenaren berri eman aurretik, nahiz eta arrazoi objektiboengatiko iraizpena izan eta indarrean dagoen legedian araututa egon, eta enplegua erregulatzeko espedientearen eskabidea laneko agintariei aurkeztu aurretik, enpresak honakoak egin beharko ditu nahitaez:

A) Enpresa Batzordeari idatziz jakinarazi hartu beharreko neurria, horren arrazoia eta asmoa arrazoitzen dituzten agiriak.

B) Hirurogeita hamabi (72) orduko epea ematea jakinarazpena egiten denetik, Enpresa Batzordeak txostena egin dezan. Txostena ez da izango loteslea.

Enpresak ez baditu betekizun formal horiek betetzen, iraizpena edo espedientea deuseztatu egingo da.

Iraizpen bat deuseza edo bidegabea deklaratzen duen epaietan berronartzerik gertatzen ez bada, Enpresa Batzordeari jakinarazi beharko zaio, interesdunari jakinarazi baino lehen. Plantilla murrizteko espedienteak eragiten dien enpresa eta langileen artean akordiorik bada, eta, betiere, beste izapiderik gabe akordio horrek nahi den murrizketa baimentzea badakar, indemnizazioa hauxe izango da: lanean jardundako urte bakoitzeko hilabete bat erdi (1,5), maximoa 12 urteko antzinatasuna delarik; salbu eta enpresa hartzekodunen konkurtsopean izan.

Arrazoi objektiboengatiko iraizpenak badira, enpresariak derrigorrean ordaindu beharko die iraitzitako langileei honako indemnizazioa: enpresan osatutako antzinatasunaren mugarik gabe, 30 laneguneko soldata erreala lanean emandako urte bakoitzeko edo urte zatiko, betiere langileak bere adostasuna agertzen badu ebazpenarekiko.

Kasu honetan, gehienez 12 hileko indemnizazioa eman ahal izango da.

20. artikulua.– Sindikatuak.

Langileek enpresako sindikatu-atal bat eratu ahal izango dute legez eratutako sindikaturen bateko afiliatuak badira.

Sindikatu-atalek honako bermeak izango dituzte:

a) Sindikatuari edo lanari buruzko argitarapenak eta oharrak zabaltzea Enpresako lokaletan, eta Sindikatuetako kideen kotizazioak biltzea. Ezin izango zaie oztoporik jarri afiliazio sindikaleko lanetan, eta eskubide horiek baliatzeko aukerak ezin izango dio lanari edo martxa orokorrari trabarik egin.

b) Enpresa Batzordeko postuak betetzeko hauteskundeetarako hautagaiak proposatzea.

c) Sindikatuetako ordezkariak hautatzea, enpresariaren aurrean sindikatu-ataleko afiliatuen ordezkari izateko.

d) Hitzarmen kolektibo, soldata berrikuste, erregulazioko espediente eta antzeko gaietan, sindikalista adituak, ekonomilariak, abokatuak eta abarren zerbitzuak erabiltzeko aukera eta horiek enpresako lokaletara sartzeko aukera. Edozelan ere, lehendabizi enpresari jakinarazi behar zaio eta enpresaren baimena beharko da.

e) Enpresak baimena emango die enpresako sindikatu-atal bateko afiliatuei enpresako lokaletan bilerak egiteko, baina lanorduetatik kanpo.

f) Afiliatutako edozein langileren aurkako diziplinako neurririk hartuz gero, arau-hauste larriak egiteagatik, enpresak interesatuari egiten dion idazki arrazoituaz gainera, afiliatuaren sindikatu-atalari ere kopia bat emango dio.

g) Plantilla osoaren gutxienez % 20ko afiliazioa izateko baldintza betetzen duten enpresako sindikatu-atalek honako hauek baliatu ahal izango dituzte: afiliatu guztientzako (ez indibidualki) 5 eguneko lizentzia urteko, zehazki, sindikalgintza prestatzeko ikastaroetara, sindikatuaren biltzarretara eta antzekoetara joateko. Lizentzia hori baimentzeko, 48 orduko aurrerapenaz aldez aurretiko komunikazioa egin beharko du sindikatuak, egun bat bakarrik baliatuko bada; eta 72 orduko aurrerapenaz, ordaindu gabeko lizentziako egun 1 baino gehiago baliatu nahi badira.

21. artikulua.– Sindikatu-ataleko ordezkariak.

Lantokiko plantilla osotik gutxienez lantoki bakoitzeko afiliatu guztien % 20ko afiliazioa duten sindikatu-atalen ordezkariek soldata errealaren arabera ordaindutako hamar (10) orduko eskubidea izango dute gehienez hilean.

Artikulu honetan ezarritako afiliazio-betekizunak konplitzen dituzten sindikatu-ataleko ordezkariek enpresa-batzordeko eta langileen ordezkariak deitu ahal izango dituzte, horiek ordainduta dituzten lanorduen barruan, eta batzar arruntetarako ezarritako baldintza eta aurreabisuekin. Artikulu honetan ezarritako afiliazio-betekizunak konplitzen dituzten sindikatu-ataleko ordezkariek informazioa jasoko dute hartu nahi diren neurriez:

1.– Enplegua erregulatzeko espedienteak.

2.– Enpresa osorik edo zati bat lekuz aldatzea.

3.– Lan-sistema berriak eta pizgarriak txertatzea.

4.– Lan-antolakuntzari sano eragiten dien erabakiak. Artikulu honetan ezarritako afiliazio-betekizunak konplitzen dituzten sindikatu-ataleko afiliatuen batzarretara, aldez aurretiko enpresaren baimena eta jakinarazpena direlarik, sindikatuko arduradun bat joan daiteke. Enpresaren ahalbideen barruan, eskueran jarriko dira aipatu batzarrak egiteko lokalak.

Enpresako Zuzendaritza edo Zuzendaritzak eskuordetutako pertsona eta artikulu honetan ezarri den afiliatu kopuruaren gaineko betekizuna betetzen duten sindikatu-ataleko ordezkariak hiru hilean behin bilduko dira egoera orokorraren eta enpresaren martxaren berri emateko.

22. artikulua.– Langileen ordezkariak eta Enpresa Batzordea.

Enpresa-batzordea eta langilearen ordezkaria langileen errepresentazio-organoak dira. Eta une bakoitzean indarreango legeriak finkatzen dituen osaera eta bermeak izango dituzte, hargatik eragotzi gabe hitzarmen honetan ezartzen diren zehaztasun espezifikoak.

Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeko kideen zereginetarako ordaindutako orduak honako hauek izango dira: enpresa-batzordeari ordaindutako 25 ordu. Enpresa-batzordekoa kideen eta langile-ordezkarien orduak pilatu egin daiteke hileka eta kide batengan edo birengan, betiere ordezkariko 20 orduko mugarekin.

Aurreko paragrafoan ezarritako pilaketez aparte, enpresa-batzordeko kideek jarduera sindikaletarako dauzkaten ordaindutako orduekin ezin izango bestelako pilaketarik egin, Enpresako Zuzendaritzarekin berariaz adostutako kasuetan izan ezik.

Organismo horietako kideentzako ezarrita dauden ordaindutako orduak honako bilera haueta-rako ere badira: ohiko bilera baterako hilean behin Enpresako Zuzendaritzarekin eta Enpresako Zuzendaritzak ordezkariek eskatuta deitutako bileretarako. Baina ordu horietatik kanpo geratzen dira Enpresako Zuzendaritzak deitutako gainontzeko bilerak.

23. artikulua.– Batzarrak.

Lanorduetan edo lanorduetatik kanpo batzar ordainduak egiteko baimena emango du enpresak. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartea, gehienez ere 14 batzar eta 10 ordu izango dira.

Batzarretarako deia enpresa-batzordeak egingo du, sindikatu-ataleko ordezkariak eskatuta edo haren ekimenez, eta honako baldintzak bete beharko ditu:

Enpresa-batzordeek nahitaez egin beharko dute batzarretarako deia –goiko paragrafoan adierazitako dei kopurua gehienez ere–, baldin eta enpresako sindikatu-ataleko ordezkariak eskatzen baldin badie batzarrerako deia egiteko, eta baldin eta sindikatu-ataleko afiliatu kopurua enpresako plantilla guztiaren % 33 bada gutxienez.

Gutxienez 48 ordu lehenago eman beharko zaio Enpresako Zuzendaritzari Batzarretarako deien berri. Horrez gain, batzarraren eguna eta gai zerrenda ere jakinarazi beharko zaizkio. Zuzendaritzarekin adostuta finkatuko da batzarra egiteko ordua.

Aparteko eta funtsezko arrazoiak direla-eta, enpresak aldatu egin dezake batzarra egiteko eguna, eta, bestalde, langileen ordezkaritzak aurreabisuaren epea 24 ordura murriztu dezake. Nola ordainduko diren batzarrok: soldata errealen mugen barruan, eta, kasuan bada, pizgarriak ez izateagatiko edo produkzioagatiko prima sartu gabe.

Ordaindu gabeko batzarrak lanorduetatik kanpo egingo dira, eta lehen adieraziotakoaren arabera egingo dira.

24. artikulua.– Enpresa-batzordearen eta langileen ordezkarien eginkizunak.

Hona hemen enpresa-batzordearen eta langileen ordezkarien eginkizunak:

a) Enpresarako indarrean dauden laneko arauak, laneko segurtasun- eta higiene-arauak eta Gizarte Segurantzarenak betetzen direla bermatzea, enpresako Zuzendaritzari gerta daitezkeen arau-hausteen berri ematea eta, hala denean, arauak betetzeko behar beste erreklamazio egitea.

b) Lanbide-sailkapeneko administrazio-espedienteetan informazioa ematea, baita, legezko xedapena tarteko, beharrezkoa denetan ere.

c) Enpresak bete nahi dituen lanpostuen berri izatea behar adinako aurrerapenarekin, bai eta kontratu berrien baldintza orokorren berri ere izatea.

d) Enpresako segurtasun eta higiene egoeraren berri izatea urtero, bai eta egoera hobetzeko hartuko diren neurrien berri ere izatea.

e) Langileei zuzenean eragin diezaieketen neurrien berri izatea eta enpresak horiei buruz duen iritzia galdetzea. Batez ere, honako hauei buruz hartutako neurriak:

– Enplegua erregulatzeko espedienteak.

– Enpresaren lekualdatze erabatekoak edo partzialak.

– Lan-sistema berriak eta pizgarriak txertatzea.

– Lan-antolakuntzari funtsean eragiten dioten erabakiak. Atal honetan aipatu diren gaien gainean enpresak izan ditzakeen egoerak baliokoak izateko, ezinbesteko baldintza izango da aldez aurretik horien berri ematea eta horien gainean iritzia eskatzea.

f) Ekoizpena hobetzeko edo hobekuntza teknikoak egiteko egoki iruditzen zaizkion neurriak proposatzea enpresari.

Enpresak aldiro-aldiro emango die enpresaren martxa orokorraren berri enpresa-batzordeari eta langileen ordezkariari.

Batzordearen batzarretan enpresako zuzendaritzak ematen dituen isilpeko informazioak sekretupekoak izango dira. Enpresa-batzordeko kideek eta langileen ordezkariek obligazioa dute halako sekretuari eusteko, enpresako langileen aurrean ere bai.

Enpresak edozein langileri ezarri ahal dizkion diziplinako neurri larri edo oso larrien berri izan beharko dute langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeak, eta biek izango dute neurri horien gaineko iritzia emateko aukera.

25. artikulua.– Langileen ordezkarien, enpresa-batzordearen eta sindikatu-ataleko ordezkarien bermeak:

Hona hemen langileen ordezkarien, enpresa-batzordearen eta sindikatu-ataleko ordezkarien bermeak:

a) Zuzendaritza jakinaren gainean jarri ondoren, jakinarazpen sindikalak edo lanekoak jartzeko iragarki-ohola erabiltzeko aukera.

b) Enpresarengandik bilerak egiteko lokalak jasotzea, enpresak dauzkan aukeren arabera.

Enpresa-batzordearen bilerak gutxienez 24 ordu lehenago abisatu beharko dira, nahiz eta presazko kasuetan edo behar bezala arrazoitutako kasuetan aurreabisua laburragoa izan daitekeen. Batzordearen batzarrak behar besteko aurrerapenaz programatzeko ahalegina egin beharko da.

c) Diziplinako neurri larri edo oso larriren bat hartu aurretik, eta neurriok baliokoak izan daitezen, 24 ordu lehenago jakinarazi beharko zaie honako hauei zigor-proposamena:

Enpresa-batzordeari langileen ordezkariek. Zein sindikatuko den (lokala edo probintziala), harexeri ordezkari sindikalak.

Hurrengo 48 orduen buruan organismo horiek txosten bat egin beharko dute eta enpresak egoki ikusten duen zigorra ezarri ahal izango du zuzenean. Organismoen txostena ez da loteslea izango.

Berme hori indarrean egongo da agintaldia amaitu eta ondorengo bi urteetan.

Sindikatuaren egintzetarako ordaindutako lanorduak erabiltzea enpresako zuzendaritzari komunikatu beharko zaio, gutxienez 24 orduko aurrerapenarekin. Sindikatuaren jarduerak ez ditu eragotziko gainontzeko beharginen lana eta produkzioaren martxa orokorra. Euren ordezkariekin edo ordezkari sindikalekin solastatu nahi duten langileek, lanorduz kanpo egin beharko dute hori.

Enpresak badu ahalmena ondoren zehaztu langileak behin-behinean lanpostuz aldatzeko: euren jarduera sindikala dela-eta, enpresaren martxari traba handia egiten dioten ekoizleak, euren agintaldian zehar. Enpresa-batzordeari aldez aurretik jakinarazi beharko zaio lekuz aldatze hori. Lekuz aldatzea dela-eta, eraginpeko langileak ez du kalte ekonomikorik izango, eta, halaber, ez du trabarik izango bere jarduera sindikala burutzeko. Enpresak dituen posibilitateen barruan izango da lanpostu berria.

Jarduera sindikalerako lanordu ordainduak enpresa barruan zein kanpoan baliatu ahal izango dira. Edozelan ere, langileak justifikatu egin beharko dituzte ordu horiek; baina ez da beharrezkoa izango tratatuko diren gaiak aurkeztea.

26. artikulua.– Mediku-azterketa.

Enpresako osasun-zerbitzuetan diharduten fakultatiboek urtero aztertuko dituzte langile guztiak, eta enpresak mediku-zerbitzurik ez badu, azterketa egiteko beharrezko baliabideak ezarriko ditu. Laneko gaixotasunak izateko arrisku handi duten lanpostuetan, azterketa medikua sei hilabeterik

behin egingo da. Azterketak lanorduez kanpo egiten badira, horretan ematen den denbora ordaindutakoa izango da.

Urteko azterketa medikoa borondatezkoa izango da, nahiz eta enplegatuek, euren kabuz ez badute parte hartzen azterketan, agiri bat izenpetu beharko duten, horren berri emanaz. Odol- eta gernu-azterketa egingo da. Lanbide gaixotasuneko arriskua beren beregikoa duten lanpostuetan (gorreria, dermatosia, ikusmena galtzea, bizkarrezurreko arazoak) bidezkoak diren azterketak egingo dira. Kasu horietan (laneko gaixotasuna izateko arriskudun lanpostuetan), urtean birritan egin ahal izango da azterketa, behin enpresak ezartzen duenean eta behin eraginpeko langileak eskatzen duenean.

Beharrezkoa bada, bai Zuzendaritzak bai langileen ordezkaritzak horretan espezializatutako erakunde ofizialen aholkularitza eta esku hartzea eskatu ahal izango dute erakunde horrek arrisku maila edo eragile kaltegarrien kontzentrazio erreala iker dezan. Baina, hori eskatzeko, lehendabizi alde biak ados agertu beharko dira.

Edozelan ere, alde biek onartu egin beharko dituzte erakunde horrek egindako neurketen emaitzak, eta ikerketaren txostenek proposatzen dituzten neurri zuzentzaileak eta aginduak martxan jarri beharko dituzte.

Langileek eskubide izango dute banan banan jakiteko zeintzuk diren istripuen ikerketen gaineko eta neurketa higienikoen gaineko emaitzak. Halaber, eskubidea izango dute azterketa medikuen gaineko informazioa jasotzeko.

Bestalde, langileak derrigorrean bete beharko dituzte Laneko Segurtasun eta Higienearen gaineko arau eta jarraibideak, eta bereziki bete beharrekoa izango da pertsonentzako babes-jantziak erabiltzea.

27. artikulua.– Langileen mugigarritasun funtzionala eta geografikoa.

1.– Indarreango legerian xedatutakoarekin bat aplikatuko da enpresan mugikortasun funtzionala.

2.– Justifikagarri egiten duten antolakuntzako eta ekoizpeneko arrazoiak direla-eta, Zuzendaritzak erabaki dezake ezen, langileen jardunak enpresako lantokietarik edozeinetan gauzatuko dela.

Donostia edo Lanbarreneko lantokietatik Amorebieta-Etxanokorakoa izango balitz mugikortasuna (edo alderantzikoa), leku aldaketa egin behar duten langileek honako konpentsazioak izango dituzte:

– Egiten den bidai bakoitzeko, 45 minutu lanean egindako denboratzat joko dira.

– Kilometroko 0,25 euro ordainduko da.

– Bidesariagatiko gastuak ordainduko dira.

Ohikoa duen lantokitik enpresa bereko beste zentroa batera aldatzea jakinarazi beharko dio Zuzendaritzak langileari, eta bai enpresa-batzordeari eta langileen ordezkariari ere, betiere 72 orduko aurrerapenaz, salbu eta parteen arteko adostasunik izan.

Arlo horri dagokionez langileen lan-kontratuak klausularen bat jasotzen badu, kontratu horretan jasotakoa errespetatu beharko da.

3.– Urtean zehar langileei dagokien urteko lanaldia modu irregularrean banatzeko aukera ezartzen da. Banaketa irregular hori urteko lanaldiaren % 5eraino ailega daiteke, eta hori gainditzeko, eraginpeko langileekin egindako akordioa beharko da.

Eraginpeko langilearekin egindako akordioa dagoenena izan ezik, Zuzendaritzak 3 eguneko aurrerapenaz egindako abisuaren ostean gauzatuko da lanaldi irregularraren banaketa. Banaketa irregularra aplikatzeak eguneko lanaldirako orduak gehitzea badakar, betiere errespetatu egin beharko da lanaldiaren arterako ezarritako deskantsu-erregimena.

Lanaldia murriztu behar bada, gertatu diren soberakinekin konpentsatuko da hura edo lan-egutegian edo -kontratuan finkatutako lanaldiak aldatuko dira. Kontzeptu horretan aplikatu daitekeen frakzio minimoa honakoa izateko ahalegina egingo da: egutegian, ordutegian eta lanaldi-motan oinarriturik, langile bakoitzari dagokion eguneko lanaldia osoaren parekoa izatekoa, alegia.

Artikulu honetan jorratzen den lanaldiaren banaketa irregularrak ez du ekarriko inola ere urteko lanaldia gehitzea.

28. artikulua.– Aldi baterako ezintasun-egoeren estaldura.

Kontingentzia arrunten (gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua) ondoriozko AEgatiko prestazioa beteko du enpresak, eta kontingentzia horien ondoriozko alta eta bajen osasun-kontrola, Gizarte Segurantzaren sistema publikoan GSINe bitartez.

29. artikulua.– Langileen sailkapena.

1.– Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileak lanbide-taldetan sailkatuko da, egiten dituzten funtzioen arabera.

2.– Taldekako lanbide-egitura honako hauei kalterik egin gabe ezarriko da: enpresako langile soldatapeko bakoitzaren duintasuna, promozio aukera eta pertsona bakoitzari dagokion ordainsari bidezkoa. Hitzarmen kolektibo honetan ezarritako lanbide-taldeei egokitu zaizkie egungo lanpostuak eta atazak.

3.– Enpresaren eta langilearen arteko lan-harremana hastean, lan-kontratuan honako hauek ezarriko dira: kontratuaren helburu den prestazioaren oinarrizko edukia, eta hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitako lanbide-taldeetariko bati atxikia dela. Lan-kontratua idatziz gauzatzen bada, argi eta garbi jaso beharko da langileari esleitutako lanbide-taldea eta -azpitaldea.

Enpresan diren lanpostuak eta bertan gauzatzen diren funtzioak kontuan izanik, 4 lanbide-talde ezarriko dira, euren azpitaldeekin, zeintzuen deskripzio II. eranskinean egiten baita.

30. artikulua.– Berme pertsonalak.

Ez dira enpresako plantillan baja izango, ondorio ekonomikoetarako salbu, manifestazioetan eta greba legaletan parte hartzeagatik edo bestelako arrazoi politikorengatik atxilotu egin dituztelako lantokira ez datozen langileak. Langile horiek automatikoki itzuliko dira betiko lanpostura. Delitu arruntak salbuespena izango dira.

31. artikulua.– Aldi baterako ezintasuna.

Aldi baterako ezintasuneko kasuetan honako hauek izango dira prestazioak:

1.– Laneko istripuaren edo gaixotasun profesionalaren ondoriozko aldi baterako ezintasunaren kasuan, Gizarte Segurantzak errekonozitutako prestazioa lehen egunetik aurrera osotuko du, hain justu ere soldata errealaren % 100era ailegatu arte.

2.– Profesionala ez den Istripu edo gaixotasunaren ondoriozko denean aldi baterako ezintasuna, Gizarte Segurantzak errekonozitutako prestazioa honela osotuko du enpresak:

a) Lehen hiru hilabeteetan, lehen egunetik hara soldata errealaren % 100era arte.

b) Laugarren hilabetetik seigarrenera bitartean (biak barne), soldata errealaren % 80ra arte.

c) Seigarren hilabetetik hara, enpresak ez du osotuko Gizarte Segurantzak errekonozitutako prestazioa.

Hala ere, hiru hilabetetik gorako ezintasuna dakarren gaixotasunaren edo ospitaleratzearen kasuan, soldata % 100era arte osotuko da. Adostasunik ez bada, Batzorde Parekideak emango du ebazpena.

32. artikulua.– Ordainsariak.

1.– Enpresako langileen oinarrizko soldata hauxe izango da: lanbide-taldeka soldata-tauletan ezarritakoa; hitzarmen honetako I. eranskinean jasotzen dira horiek.

2.– Enpresako langileen soldata-emendatze errealak honako hauek izango dira:

1) 2013ko urtarrilaren 1etik 2013ko abenduaren 31ra arteko ondorioekin, 2012ko abenduaren 31tik hara langileei aplikatzen diren soldatek % 3ko gehikuntza izango dute.

2) 2013ko abenduaren 31n indarrean diren soldatek 2014. urtean % 2,25eko gehikuntza izango dute.

3) 2014ko abenduaren 31n indarrean diren soldatek 2015. urtean % 2,25eko gehikuntza izango dute.

3.– Hitzarmen hau sinatzen bada, 2012ko abenduaren 31n indarrean denari % 3ko gehikuntza aplikatuz gero, oinarrizko ordainsariei doakien kontzeptuan plantillako langile bakoitzaren oinarrizko soldata: bere lanbide-taldeari (II. eranskinean) esleitutako soldatatik gorakoa izango da. Soldatatik gorako hori osagarri pertsonala izan daiteke, zehazki, ezin gehikuntza edo soldata-kontzeptu dela-eta xurgatu ezin daitekeena, salbu eta promozioko kasuetan, zeintzuetan arlo horretarako beren-beregi itundutakoa errespetatu beharko baita.

Gerora, osagarri horrek ituntzen diren soldata-gehikuntzak izango ditu, eta hileko ordainsarietan eta aparteko soldatan hainbanaturik ordainduko da.

33. artikulua.– Laneko segurtasuna eta osasuna.

Enpresako Zuzendaritzak eta langileek onartu egiten dituzte indarrean dagoen legediak eta hitzarmen honetan jasotako xedapen bereziek laneko segurtasun eta osasunaren arloan zehazten dituzten elkarrenganako erantzukizun eta eskubideak.

34.– artikulua.– Erretiro partziala eta txanda-kontratua.

Erretiro partzialari dagokionez, 2013ko martxoaren 25ean sinatutako Enpresako Hitzarmen Kolektiboa aplikatuko da; izan ere, hitzarmen honetan honako zerrenda hau jasotzen da-eta: 2018ko abenduaren 31ra arte, Enpresako Erretiro Partzialerako Planean sartzen diren plantillako langileena.

Erretiro Partzialari buruzko aipatu Akordioarekin bat etorriaz:

– Indarreango araudiaren arabera eskatutako adinera ailegatuz gero, erretiro partzialari buruzko akordio horretan sartzen diren langileek honako eskubide hauek ere izanen dituzte: batetik, erretiro partziala borondatez baliatzekoa; eta, bestetik, indarreango legeriarekin bat lanaldi partzialeko kontratu bat izatekoa.

– Langileak, batetik, erretiro partzial maximo baimendua baliatuko du; eta, bestetik, enpresarekin lanaldi partzialeko kontratu bat sinatuko du, indarreango araudian finkatutako lanaldiaren porrtzentajean. Enpresaren Zuzendaritzak, bestalde, kasu bakoitzerako ezarritako legezko betekizunak konplitzen duen langilearekin txanda-kontratua sinatuko du.

– Erretiro partziala amaitu egingo da guztizko erretiro arrunterako adinera ailegatzea, eta ondorioz lan-harremana ere bai.

– Erretiro partziala duen langileak bere egoera pertsonalari aplika dakiokeen araudiaren arabera dagokion pentsioa jasoko du Gizarte Segurantzatik. Enpresako Zuzendaritzak lanaldi partzialeko kontratatu berriari dagozkion ordainsariak pagatuko ditu, haren lanaldirako ezarritako portzentajean.

35. kapitulua.– Diziplina araubidea.

Testu honetan ezartzen diren hutsegiteen eta zigorren mailaren arabera, hitzarmen honetan sartzen diren langileek egiten dituzten ekintza edo ez-egite zigorgarriak zigortu ahal izango ditu enpresak.

Langileak egiten duen falta oro arintzat, larritzat edo oso larritzat joko da garrantziren arabera.

Falta arinak:

Honako hauek falta arintzat hartuko dira:

a) Hilabete batean lanera berandu iritsi den denboraren batura hamabost minututik gorakoa denean.

b) Dagokion garaian baja ez aurkeztea justifikatutako arrazoi batengatik lanera ez etortzean, baja aurkeztea ezinezkoa izan dela justifikatzen denean salbu.

c) Enpresako salgaien edo materialen zaintzan ardura eza txikiak.

d) Enpresari helbide-aldaketen berri ez ematea.

e) Enpresaren barruan beste lankideekin izandako eztabaidak, betiere bezeroen aurrean eztabaidatzen ez bada.

f) Arrazoirik gabe lana bertan behera uztea, denbora gutxian bada ere. Eta horren ondorioz, enpresari kalte larriak eragiten bazaizkio edo pertsonen integritateari kalteren bat egin bazaio, falta hori larritzat edo oso larritzat joko da, kasuaren arabera.

g) Produkzio-prozesuan eta enpresaren itxuran eragina izan dezaketen norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.

h) Jendea behar bezain zuzen eta egoki ez artatzea.

i) Egun batean lanera ez etortzea, behar den baimenik edo egiaztatutako arrazoirik gabe.

Falta larriak:

Honako hauek izango dira falta larriak:

a) Hilabete batean lanera berandu iritsi den denboraren batura hogeita hamar minututik gorakoa denean.

b) Laneko arloetariko edozeinetako funtzioak baliatzean Enpresako zuzendaritzari edo erakunde zein zuzendaritzako funtziotan dihardutenei desobeditzea. Behin eta berriro desobeditzen bada edo desobeditzeak laneko diziplina argiro hausten bada edo pertsona zein enpresentzako kalte larririk badakar, hura falta larritzat jo ahalko da.

c) Enpresako salgaien edo materialaren zaintzan deskuidu handia izatea.

d) Beste langile bat dagoenaren itxura egitea, haren ordez fitxatuz edo sinatuz.

e) Beste lankideekin eztabaidatzea bezeroen aurrean, edo eztabaidak bezeroenganaino iristea.

f) Norberaren erabilerarako, enpresako artikuluak, tresnak edo arropak erabiltzea, edo enpresako instalazioetatik edo sailetatik ateratzea, salbu eta horretarako baimena izan.

g) Dagokion baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea.

h) Sei hilabetean bi egunetan lanera ez etortzea behar duen baimenik edo kausa justifikaturik gabe.

i) Nahiz eta ezberdinak izan, hiru falta arin egitea hiruhileko baten barnean, eta lehendik zigorra edo ohartarazpena idatziz adierazi bada.

Falta oso larriak:

Honako hauek izango dira falta oso larriak:

a) Urtebetean bi egunetan lanera ez etortzea behar duen baimenik edo kausa justifikaturik gabe.

b) Gaixo egotearen edo istripuren bat izatearen itxurak egitea.

c) Agindutako lanetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzea, edo konfiantzaz abusatzea, baita beste langile batzuekin edota enpresarentzako lanean diharduen edozein pertsonarekiko. Edo norbere kontura edo beste pertsona baten kontura, industriako edo merkataritzako negoziaketak egitea, enpresaren berariazko baimenik izan gabea; eta enpresaren jarduerarekiko lehia desleiala egitea.

d) Enpresako lehengaiak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, aparailuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak galtzea, puskatzea edo hondatzea.

e) Enpresari edo lankideei edota beste edozeini lapurtzea, ebastea edo iruzur egitea, enpresaren tegien barruan edo lanaldiaren barruan beste edozein lekutan.

f) Postarekiko, enpresarentzat erreserbaturiko agiriekiko sekretua haustea, edo enpresaz kanpoko pertsonei haien edukiak agertzea.

g) Lankideekin liskarrak eta borrokak maiz sortzea.

h) Bezeroekiko errespetu edo begirunerik ez izatea nabarmenki.

i) Nagusiak edo haien senideak, lankideak eta menpekoak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, edo haiekiko errespeturik edo kontsideraziorik ez izatea.

j) Lanaren arloan, honako jokabide guztiak: irain fisiko, hitzezko edo izaera sexualekoekin eraso larria egitea duintasunari eta intimitateari. Hala jokabideak posizio hierarkikoaz baliatuaz gauzatzen badira, larriagotzat joko dira.

k) Langilearen eskubide legez aitortu bat haustea dakarren egintza arbitrario bat egitea hierarkian gorago dagoen batek, baldin eta horrek menpekoarentzako kalte larria badakar. Garbitasunean eta txukuntasunean huts egitea behin eta berriro, halako moldez ezen enpresaren irudiari eta ekoizpen-prozesuari kalte egin dakiokeen.

l) Lanaldian zehar eta lanpostuan, usu mozkorturik izatea eta droga-mendekotasuna agerikoa agertzea. Behin mozkorturik izatea edota estupefazienteak hartzea, falta larritzat joko da.

m) Laneko errendimendu normalak nahita eta etengabe behera egitea, legediak onartutako eskubideren baten ondorio ez bada.

n) Falta larri bat egin eta hurrengo sei hilabeteetan, falta errepikatzea, nahiz eta bestelako falta izan.

Zigor-araubidea: akordio honen zehaztapenekin bat etorriaz, Enpresako Zuzendaritzari dagokio zehapenak ezartzeko ahalmena. Falta arinak, larriak eta oso larriak zehatzeko, langileari idatziz egin beharko zaio komunikazioa, non data eta zehapena eragiten duten egitateak jasoko diren.

Legedi orokorrean aurreikusitako izapideak jarraituko dira zehapenak jartzeko.

Gehieneko zehapenak Kasu bakoitzean ezar daitezkeen zehapenak, egindako faltak duen larritasuna kontutan hartuta, hauek izango dira:

a) Falta arinengatik: ahozko ohartarazpena, ohartarazpen idatzia, eta hiru egun arteko enplegua eta soldata etetea.

b) Falta larriengatik: enplegurik eta soldatarik gabe uztea, hiru egunetik hamabost egunera bitarte.

c) Falta oso larriengatik: hamasei eta hirurogei egun bitarte enplegu eta soldata gabe uztetik lan-kontratua desegitera.

Preskripzioa: enpresetako zuzendariek falta arinak zehatzeko eskumenak preskribatzen du zuzendariek faltaren berri izan eta hamar egunera; falta larriak zihatzekoak, hogei egunera; eta oso falta larriak zigortzekoak, 60 egunera. Betiere, faltak zehazteko eskumenak, falta egin eta sei hilabetera preskribatzen du.

LEHENENGOA XEDAPEN GEHIGARRIA

Hitzarmen honen indarraldiaren gainean ezarritakoa eragotzi gabe, UFG, S.A. eta Guifarco, S. Coop. direlakoetatik datozen langileei aplikatzeko diren lan-baldintzak (2012. urtean zehar) honako hauek izango dira: hitzarmen hau sinatzean indargabetzen diren hitzarmen kolektiboetan xedatutakoa aplikatzearen ondoriozkoak.

Halaber, hitzarmen honetan aurreikusitakoarekin bat etorriaz aplikatzekoak diren soldata-gehikuntzei dagokionean izan ezik, 2013ko urtarrilaren 1etik 2013ko uztailaren 12ra arteko aldian, goragoko paragrafoan aipatu langileentzako lan-baldintzak honako hauek izango dira: hitzarmen hau sinatu arte aplikatzekoak diren euren hitzarmenetan araututakoak.

2012ko urriaren 1a baino lehen UFG, S.A.n jardun duten langileei eta DFG, S.L.en egun lan-kontratuarekin dihardutenei –zehazki euren soldata-baldintzak egun sektoreko hitzarmen estatalean ezarritakoak dituztenei– UFG, S.A.ko langileentzako soldata-taulak aplikatu zaizkie, hain justu ere 2012ko urriaren 1etik hitzarmen hau sinatu arte.

2013ko ekainaren 1etik harako ondorioekin, 2012ko urriaren 1az geroztik DFG, S.L.ra sartu diren gainontzeko langileei UFG, S.A.ko langileen soldata-taulak aplikatuko zaizkie.

Goiko kasu biotan sartzen diren langileei dagozkien atzerakinak ordaindu zaizkie; eta, 2013ko ekainaren 12tik hara aplikatu zaie hitzarmen honetako 32.3 artikuluan xedatutakoa.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Hitzarmen honetako 8. artikuluan xedatutakoa eragotzi gabe, Guifarco, S. Coop.tik datozen langileei antzinatasun-osagarri hauxe aplikatu zaie: DFG, S.L.ren egungo hitzarmen kolektibo hau sinatu arte aipatu langileei aplikatzeko den hitzarmenetik ondorioztatzen diren baldintza eta zehaztapenekin bat datorrena.

HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Bidegabeko kaleratzearen kasuan, baldintza onuragarrienari dagokionez, 2000ko martxoaren 1a baino lehen sozietate horretan kontratatutako langileei aitortu egiten zaie: Unión Farmacéutica Guipuzcoana, S.A. (UFG, S.A) delakoaren hitzarmen kolektiboa, zeina indargabetu egingo den hitzarmen hau sinatzean. UFG, S.A.tik datozen langileak kaleratzeari dagokionez, 2000ko martxoaren 1a baino lehen kontratuak badira, enpresak obligazioa du euren lanpostuetan berriro hartzeko, zehazki, kaleraztea gertatu zeneko egoera eta baldintzetan.

LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

UFG, S.A.tik datozen langileek, zehazki, 2000ko martxoaren 1a baino lehenago kontratatu direnek badute eskubiderik garraioa zerbitzua –enpreSaren kargurakoa– izateko.

BOSGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Hitzarmen honetan arautu ez diren alor guztiei indarrean dauden legeetan xedatutakoa aplikatuko zaie.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Hitzarmen kolektibo honetako 8. artikuluan xedatutakoa eragotzi gabe, antzinatasunari dagokionez ez da sortuko lau urteko berririk 2013ko abuztuaren 1etik 2017ko uztailaren 31ra arte.

Edozelan ere, 2013ko uztailaren 31ra arteko lau urtekoak direla-eta sortutako zenbatekoak jasotzen segituko dute langileek, betiere hitzarmen kolektibo hau sinatzen den arte aplikatzeko diren euren hitzarmenetan ezarritako erregulazioarekin bat etorriaz.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen denetik hara itundurik geratzen da ezen, UFG, S.L.ren eta GUFARCO, S. Coop.-en hitzarmen kolektiboak indargabeturik direla, ondorio guztiekin.

I. ERANSKINA

OINARRIZKO SOLDATA LANBIDE-TALDEKA.

2013ko soldata-taula, 2013ko uztailaren 12tik abenduaren 31ra arte bakarrik aplikatuko dena

	LANBIDE-TALDEA	EGUNGO UFGko KATEGORIA	
I. TALDEA	Saileko arduradunak	Langile teknikari tituludunak:	24.078,14
II. TALDEA	Prozesuen arduraduna	Buruak	21.469,89
III. TALDEA			
A-azpi	Taldeko arduraduna/sekzioko burua	Sekzioko buruak	20.163,99
B-azpi	Komertziala/bidaiari saltzailea	Ofizioko profesionalak/saltzaileak	20.163,99
C-azpi	Tituludunak		20.163,99
IV. TALDEA			
	Eskari-prestatzailea/mendekoa	Ofizioko profesionalak/mendekoak	19.346,05
	Eskari-banatzailea/gidaria	Ofizioko profesionalak/gidari banatzailea	
	Datuak jasotzea eta tratatzea.	Ofizioko profesionalak/Ofizioko administrariak	
	Administraria	Ofizioko profesionalak/kontabilitate-makinako langileak	
	Garbitzaileak	Garbitzaileak	

Eranskin honetan ezarritako soldata oinarrizkoa era proportzionalean aplikatuko da: 2013ko uztailaren 12tik abenduaren 31ra arte, pertsona bakoitzak lanean jarduten duen aldirako dagokion paga edo hilabetekoan.

2014ko soldata-taula

	LANBIDE-TALDEA	EGUNGO UFGko KATEGORIA	URTEKO SOLDATA
I. TALDEA	Saileko arduradunak	Langile teknikari tituludunak:	24.619,90
II. TALDEA	Prozesuen arduraduna	Buruak	21.952,96
III. TALDEA			
A-azpi	Taldeko arduraduna/sekzioko burua	Sekzioko buruak	20.617,68
B-azpi	Komertziala/bidaiari saltzailea	Ofizioko profesionalak/saltzaileak	20.617,68
C-azpi	Tituludunak		20.617,68
IV. TALDEA			
	Eskari-prestatzailea/mendekoa	Ofizioko profesionalak/mendekoak	19.781,34
	Eskari-banatzailea/gidaria	Ofizioko profesionalak/gidari banatzailea	
	Datuak jasotzea eta tratatzea	Ofizioko profesionalak/Ofizioko administrariak	
	Administraria	Ofizioko profesionalak/kontabilitate-makinako langileak	
	Garbitzaileak	Garbitzaileak	

2015eko oinarrizko soldata-taula

	LANBIDE-TALDEA	EGUNGO UFGko KATEGORIA	URTEKO SOLDATA
I. TALDEA	Saileko arduradunak	Langile teknikari tituludunak:	25.173,85
II. TALDEA	Prozesuen arduraduna	Buruak	22.446,90
III. TALDEA			
A-azpi	Taldeko arduraduna/sekzioko burua	Sekzioko buruak	21.081,58
B-azpi	Komertziala/bidaiari saltzailea	Ofizioko profesionalak/saltzaileak	21.081,58
C-azpi	Tituludunak		21.081,58
IV. TALDEA			
	Eskari-prestatzailea/mendekoa	Ofizioko profesionalak/mendekoak	20.226,42
	Eskari-banatzailea/gidaria	Ofizioko profesionalak/gidari banatzailea	
	Datuak jasotzea eta tratatzea.	Ofizioko profesionalak/Ofizioko administrariak	
	Administraria	Ofizioko profesionalak/kontabilitate-makinako langileak Kontularia	
	Garbitzaileak	Garbitzaileak	

II. ERANSKINA

LANBIDE-TALDEAK

Itundutako lanbide-egituran sartzen DFG, S. L.ren Hitzarmen Kolektiboaren aplikazio-eremuaren barruan diren langileak; eta, ondorioz, euretariko bakoitzari lanbide-talde jakin bat esleitzea ondoko faktoreak ponderatzearen emaitza izango da:

a) Ezagutzak eta esperientzia. Faktore hori balioesteko, eginkizunak burutzeko beharrezkoa den oinarrizko edo berariazko prestakuntzaz gain, eskuraturiko eskarmentua eta jakintzak eta esperientzia lortzeko zailtasuna hartuko dira kontuan.

b) Ekimena: Faktore hori baloratzeko, zereginak edo eginkizunak betetzeko arauen edo ildoen jarraipen-maila hartuko da kontuan.

c) Autonomia: Faktore hori balioesteko, betetzen diren eginkizun edo funtzioak gauzatzerakoan izandako hierarkiaren mendetasun-maila hartuko da kontuan.

d) Erantzunkizuna: Faktore hori balioesteko, honako hauek hartuko dira kontuan: eginkizunaren titularrak duen ekintza-autonomiaren maila, emaitzaren gaineko eragin-maila, eta giza baliabideen eta baliabide tekniko eta produktiboen gaineko kudeaketaren munta.

e) Agintea: Faktore hori balioesteko, funtzio eta eginkizunen ikustatze- eta ordenazio-maila izango dira kontuan, baita harremanetarako gaitasuna, kolektiboaren ezaugarriak, eta agindupean eduki dituen pertsonen kopurua ere.

Langile bakoitzari lanbide-taldea esleitzea honelaxe eginen da: idatzi-zati honetako irizpide orokorrak kontuan izanik, eta, orobat, aztertutako lanpostuan burutzen den lan-prestazioaren eduki oinarrizko zehatza.

Enpresan diren lanpostuak eta burutzen diren funtzioak kontuan izanik, 4 lanbide-talde ezartzen dira, zeintzuen deskripzioa hauxe baita:

I. TALDEA:

Definizio orokorra: langile horiek zeregin tekniko konplexu eta heterogeneoak egitea eskatzen duten eginkizunak betetzen dituzte, helburu orokor definituak dituztenak. Autonomia, ekimen eta ardura handiz jardun behar dute. Enpresaren funtzio-arlo bat do batzuk kudeatzeko erantzukizun zehatzak dakartzaten funtzioak ere sartzen dira lanbide-talde honetan. Funtzio horiek gauzatzen honako hauek dakartza: konplexutasun handikoa taza teknikoak egitea eta arlo baten lortu beharreko helburu zehatzak definitzen parte hartzea, betiere espezialitate teknikodun kargu horretan maila handiko autonomia, ekimen eta erantzukizunarekin.

Lanbide-talde honetan, burutu beharreko jarduerak eta eskatzen den prestakuntza honako hauek dira:

Atazak eta funtzioak:

– Helburuak finkatzea eta baliabideak eta atazak planifikatzea, gauzatu eta ikuskatu daitezen.

– Antzeko beste edozein funtzio edo ataza, baldin eta lanbide-talde honi esleitutako prestakuntza-irizpideen eta irizpide orokorren araberakoak badira.

Prestakuntza:

Unibertsitate-hezkuntzako titulazioa, zeina honako hauekin osotuko den: lanpostutako prestakuntza espezifikoarekin edo esperientzi luzearen ondoriozko ezagutza profesional baliokidearekin.

Talde honen barruan leudeke honako hauek ere: saileko teknikariak, egun saileko arduradun kategoria dutenak.

II. TALDEA:

Definizio orokorra: unitate funtzional berean laguntzaile talde batek gauzatutako eginkizunak integratzeko, koordinatzeko eta gainbegiratzeko funtzioak edo atazak. Zeregin konplexuak baina homogeneoak, aginte-mailako erantzukizunik ez izanda ere, eduki intelektual edo giza harreman handia dutenak, konplexutasun tekniko handiko jarraibide orokorren esparruan.

Lanbide-talde honetan, burutu beharreko jarduerak eta eskatzen den prestakuntza honako hauek dira:

Atazak eta funtzioak:

– Zeregin homogeneoak betetzen dituzten langileen talde bat koordinatu eta horren gainean agindu, taldeko edo ataleko helburuak betetzearen ardura bere gainean hartuz, haietariko baten ardura pertsonalki eta zuzenean hartzea eragotzi gabe.

– Enpresako antolaketaren barnean berariazko atal bateko jarduerak koordinatzea, horren osagaien gainean aginduz, zereginak finkatuz eta horiek betetzea exijituz eta kontrolatuaz.

– Merkaturatzea eta marketinga.

– Aurkeztutako titulazioarekin eta prestakuntzarekin bat etorriaz, informatika-sistemak analizatu eta programatzeko funtzioak eta jarduerak.

– Antzeko beste edozein funtzio edo ataza, lanbide-talde honi esleitutako prestakuntza-irizpideen, eta irizpide orokorren araberakoak badira.

Prestakuntza:

Unibertsitate-hezkuntzako titulazioa, goi-mailako modulu profesionalak, bigarren mailako lanbide-heziketa edo esperientzi luzearen ondoriozko ezagutza profesional baliokideak.

Egun prozesuen arduradun kategoria dutenak talde horren barruan leudeke.

III. TALDEA:

Definizio orokorra: autonomiaz burutzea eskatzen duten ataza eta funtzio hauek: haiek gauzatzeko ardura duten langileen ekimena usu eskatzen dutenak. Ataza homogeneoak integratu, koordinatu eta ikuskatzea. Eta horiek zera ekarri dezake aldi baterako: beste langile batzuen gaineko agintzea eta atazak propioa bereiziak burutzea.

Lanbide-talde honetan, burutu beharreko jarduerak eta eskatzen den prestakuntza honako hauek dira:

Atazak eta funtzioak:

– Salmentak promozionatzea, enpresak banatzen dituen produktuak merkaturatzea eta publizitatea gauzatzea, eta, orobat, produktuak saltzea edozein modalitate erabiliaz edo komunikazioko edozein baliabide tekniko baliatuaz.

– Datuen tratamendua eta kudeaketa informatikoa egiteko funtzioak.

– Informatika-sistemak analizatu eta programatzeko funtzioak eta jarduerak.

– Informatika-prozesuak eta -sistemak mantendu eta egokitzeko funtzioak.

– Kontabilitatea bere fase guztietan erregistratzeko atazak, baliabide tradizionalekin edo informatikoekin.

– Arlo oroko erosketa-eskabideak egiteko atazak; hala ere, funtzio horiek beste lanbide-talde batzuei pasa ahal zaizkie, enpresaren tipologiaren eta dimentsioaren arabera.

– Ibilgailuak, instalazioak eta makinaria mantentzen diharduten langileen talde baten atazak koordinatzea.

– Antzeko beste edozein funtzio edo ataza, lanbide-talde honi esleitutako prestakuntza-irizpideen, eta irizpide orokorren araberakoak badira.

Prestakuntza:

Titulazio akademikoa, batxilergo mailakoa, bigarren mailako lanbide-heziketa edo egiaztatutako esperientziaren ondoriozko ezagutza profesional baliokideak.

Talde honetan honako hauek ere sartuko dira: taldeko arduradun edo sekzioko buru kategoria dutenak, komertzialak, saltzaile bidaiariak eta lanpostura sartzeko eskatutako titulazioa dutenak.

Talde hau hirutan banatzen da:

III-A AZPITALDEA:

– Taldeko arduraduna

– Sekzioko burua

III-B AZPITALDEA:

– Komertziala.

– Saltzaile bidaiaria

III-C AZPITALDEA:

– Tituludunak

IV. TALDEA:

Definizio orokorra: ondoko lanak egitea eskatzen duten atazak: jarraibide zehatzekin egindakoak izanik ere, ezagutza profesional egokiak eta trebetasun praktikoak eskatzen dituztenak, eta erantzukizuna ikuskapen tekniko zuzenekora mugatzen delarik. Ondoren seinalatutakoarekin bat egiten diren funtzioak eta atazaka: argiro ezarritako jarraibide zehatzekin, lan-metodo zehatzarekin eta mendekotasun funtzional eta hierarkiko handiarekin; bestalde, ataza eta funtzio horiek normalean ahalegin fisiko eta arreta handia eskatzen dute.

Lanbide-talde honetan, burutu beharreko jarduerak eta eskatzen den prestakuntza honako hauek dira:

Atazak eta funtzioak:

– Eskaerak jasotzea, edozein sistema, baliabide edo prozeduraren bitartez.

– Fase guztietan, merkantziak jasotzea.

– Salgaiak prestatu eta jartzea, eta halako atazatzat joko dira honako hauek: banatzaile automatikoetan edo apaletan produktuak ordenatu eta paratzea, gero haiek otzaratan, upelatxoetan edo enbalatzeko beste edozein eratan banatzeko, edo enbalatu eta etiketaturik bidali daitezen; eta guzti horretarako beharko da eskabide bat jartze-agindu bat, dokumentu fisiko batez edo instrukzio elektronikoaren bidez gauzatua.

– Barne-garraioa edo paletizazioa, elementu mekanikoekin egina.

– Kalitatea egiaztatu eta kontrolatzeko ataza osagarriak.

– Egokitzapen-atazak, hartarako honako hauek eginaz makina osagarriekiko eta laneko eremuarekio: erregulazioa, doikuntza eta garbi-ikuzia.

– Eskabideak bideratzea, merkantziak berraztertzea eta banatzea; eta hartarako, eguneko mugimenduak liburuetan edo makinetan erregistratuko dira.

– Banaketak egiteko ibilgailuak gidatzeko funtzioak.

– Eskariak jaso, erreklamazioei erantzun edo bezero edo hornitzaileentzako gestioak egin edo/eta bisitariei atenditzeko, telefono deiak egin eta jasotzeko funtzioak.

– Administrazioko testuak tratatzea, artxibatzeak, erregistratzeak, fakturatzeak edo antzekoak. Idazkariaren atazaka.

– Kobrantza-gestioak.

– Kontabilitatea bere fase guztietan erregistratzeko atazak, baliabide tradizionalekin edo informatikoekin.

– Enpresaren barruko sare informatikoen eragingarritasuna mantentzea. Ordenagailuak eta informatikako osagarriak martxan jartzea.

– Merkataritza-postarako idazketa-lanak, jasotako eskaintzen araberako prezioak kalkulatzea, eskabideak jaso eta izapidetzea eta erantzun-proposamenak prestatzea.

– Langileen arloko administrazio-atazak: soldatak, aseguru sozialak, zerga-atxikipenak, atal eta bajak izapidetu eta kontrolatzea, etab.

– Makina sinpleak maneatzeko eragiteka elementalak; hartakotzat joko dira: ezagutza espezifikorik eta trebakuntzarik beharrezko ez dutenak.

– Karga- eta deskarga-eragiketak, honako hauek: eskuz egindakoak edo erabiltzekoa agiri edo prestakuntza espezifikorik behar ez duten elementu mekanikoez lagunduta egindakoak.

– Honako ataza hauek egitea: mandatuak, enkarguak, eskuz egiteko garraioak, posta jaso eta eramatea, gidariari laguntzea.

– Materiala keta produktuak errekuperazteko ataza elementalak.

– Lanabesak eta lokalak garbitu eta mantentzekoa taza sinpleak.

– Betekizun berezirik gabe lokala keta erakinak zaintzea.

– Administrazioko mekanografiatzeak, artxibatzeak, erregistratzeak, kalkulatzeak edo antzekoak burutzeko atazaka, ezin informatika-ezagutza beharrezko ez delarik.

– Kobrantza-gestioak (antzinako kobratzailea).

– Antzeko beste edozein funtzio edo ataza, lanbide-talde honi esleitutako prestakuntza-irizpideen, eta irizpide orokorren araberakoak badira.

Prestakuntza:

Eskola graduatuaren, lehen mailako lanbide-heziketaren edo derrigorrezko bigarren hezkuntzaren pareko lanbide-ezagutzak edo titulazioa.

Egin beharreko atazekin zerikusia duten ezagutza elementalak.

Talde horretan egongo dira egun honako kategoriakoak: eskari-prestatzailea, mendekoa, eskarien banatzailea, gidaria, datuak lortu eta tratatzen dituena, administraria, bigarren urteko laguntzailea eta lehen mailako laguntzailea.