BESTELAKO XEDAPENAK

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

1035

EBAZPENA, 2014ko urtarrilaren 27koa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, Sociedad Financiera y Minera, S.A. enpresak Añorgan eta Arrigorriagan dituen lantegien hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailuan utzi eta argitaratu dadila xedatzen duena.

AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2014ko urtarrilaren 10ean, Negoziazio Batzordeko ordezkariek hitzarmen horri buruzko derrigorrezko dokumentazioa aurkeztu zuten REGCON Erregistroan.

Bigarrena.– 2014ko urtarrilaren 17an, dokumentazioa zuzentzeko eskatu zitzaion Negoziazio Batzordeari, hau da, estatistika-orrian sartu beharreko datuak sar zitzatela eta hitzarmenaren testua beste formatu batean jarri. 2014ko urtarrilaren 20an osatu zen dokumentazioa REGCON-en.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Lan-agintaritza honi dagokio Langileen Estatutuaren Legearen 90.2 artikuluak (martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea, 1995-03-29ko BOE) aurreikusten duen eskumena, betiere Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organiko eta funtzionala ezartzen duen apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuaren 11.i) artikuluak (2013-04-24ko EHAA) xedatutakoaren arabera, eta hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuak (2011-02-15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuak (2010-06-12ko BOE) xedatutakoaren ildotik.

Bigarrena.– Sinatutako hitzarmen kolektiboak Langileen Estatutuari buruzko Legearen 85., 88., 89. eta 90. artikuluek xedatutako eskakizunak betetzen ditu.

Horren ondorioz, hau

EBAZTEN DUT:

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

Bigarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2014ko urtarrilaren 27a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

SOCIEDAD FINANCIERA Y MINERA, S.A. ENPRESAREN AÑORGAKO ETA ARRIGORRIAGAKO LANTEGIETAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA.

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Aplikazio-eremua.

1.1.– Lurralde-eremua:

Hitzarmen kolektibo hau Sociedad Financiera y Minera, S.A. enpresak ondoren aipatzen diren lantokietan dituen langileei aplikatuko zaie:

a) Añorgako zementu-fabrika (Gipuzkoa).

b) Arrigorriagako (Bizkaia) zementu-fabrika.

1.2.– Langileak.

Hitzarmen honetan ezarritakoa Sociedad Financiera y Minera, S.A. enpresak aurreko paragrafoan aipatutako lantokietan dituen langile guztiei aplikatuko zaie, edozein dela euren jarduera.

1.3.– Denbora-eremua.

Hitzarmen honen indarraldia lau urtekoa izango da, 2013ko urtarrilaren 1ean hasi eta 2016ko abenduaren 31ra arte, salbu eta berariaz bestelako indarraldia egokitzen zaien kontzeptuetarako.

Beren-beregi itundu da, Langileen Estatutuko 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondoreetarako, hitzarmena salatu eta itundutako iraupena amaitu ostean, hitzarmenak indarrean jarraituko duela ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

2. artikulua.– Salaketa.

2016ko azaroaren 15etik aurrera, hitzarmena besterik gabe salatutzat joko da, bi aldeek horren berri eman behar izan gabe.

3. artikulua.– Konpentsazioa, irenspena eta baldintza onuragarriagoak.

Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomikoek eta lanaldiari buruzkoek irentsi eta konpentsatu egin ditzakete aurretik egindako hobekuntza guztiak.

Baldintza onuragarrienei eutsiko zaie, baldin eta guztira eta urteko zenbaketan hitzarmen honetakoak gainditzen badituzte.

4. artikulua.– Hitzarmena Interpretatzeko Bitariko Batzordea.

Bitariko batzorde bat eratzen da hitzarmen hau interpretatzeko. Hitzarmena sinatzen duten lau langile-ordezkarik eta enpresaren lau ordezkarik osatuko dute batzordea.

Klausulak interpretatu eta aplikatzerakoan zalantzak edo desadostasunik gertatuz gero, bitariko batzordeak irizpena eman beharko du nahitaez.

Oro har, eta ahal delarik, hilabeteko epean emango zaie erantzuna langileen eskabideei.

5. artikulua.– Hitzartuarekiko lotura.

Hitzarmen honetan lanaldiaz, urteko oporrez eta ordainsariez ezarritakoa, bai biltzarrei bai enpresa-batzordekideei eta ordezkari sindikalei dagokienez, multzo bat da, zatiezina, urteko zenbaketa egiterakoan; beraz, ezingo da zatika aplikatu.

Hori dela eta, hitzarmenaren indarraldian, edozein erabaki administratibok edo judizialek gai horietakoren bat aldatuz gero, sortzen den aldea konpentsatu edo irentsi egiten dela ulertuko da, gainerako gaiei buruz legez ezarritako gutxienekoen gainean hitzartu diren hobekuntzak erantsita.

II. KAPITULUA

LANGILEEN ERREGIMENA

6. artikulua.– Diru-sarrerak, mailak eta soldaten progresioa.

6.1.– Kontratatu beharreko langile finko edo behin-behinekoen izena eta lanbide-maila jakinaraziko dizkie enpresaren zuzendaritzak sindikatuei.

6.2.– Preco-k 1998-2000 Enplegu Planeko langileei aplikatzeko hartu zuen laudoan ezarritako ildoari jarraituz, Cementos Rezola lantokian sartzen diren langileen soldata-progresioari dagokionez, taula honetan ezarritakoaren arabera egitea erabaki da:

Sekzioa	XI	IX	VIII	VII	VI	V	IVC	IVB	III
Harrobia	6 m		6m		12 m	12 m	Mugag.		
Ontziratzea	6 m	6 m ↘m	6 m		12 m	Mugag.			
Biltegia	6 m	6 m	6 m		12 m	Mugag.			
– Produkzioa:									
Labezain lag.	6 m		6m		12 m	12 m	Mugag.↘		
Labezaina								Mugag.↘	
Kontramaisua									Mugag.
– Laborategia:									
2. m.–ko analista	6 m		6 m		12 m	12 m	Mugag.↘ ↘ ↘↘ ↘		
1. m.–ko analista								Indef.	
– Mantentzea:									
2. m.–ko ofiziala	6 m		6 m		12 m	12 m	12 m ↘		
1. m.ko ofiziala								Mugag.	
Atezaintza	6 m	6 m	6 m		Mugag.				
Fabrikazioko laguntzailea fabricación	6 m		6 m		12 m	12 m	Mugag.		
– Administrazioa									
2. m.–ko adm. lag.	6 m	12 m							
1. m.–ko adm. lag.			12 m						
3. m.–ko ofiziala				Mugag.↘					
3. m.–ko ofiziala					Mugag.↘				
1. m.–ko ofiziala						Mugag.			

Taulan dauden geziek betekizunen bat bete behar dela esan nahi dute:

Labezain, kontramaisu eta 1. analistaren sustapena lanpostu huts bat dagoenean baino ez da egingo. Enpresak askatasun osoz izendatuko du aurreko kategoria duten langileen artean (fabrikazioko laguntzailea barne).

Administrazioan, 2. ofizialaren sustapena hauentzat baino ez da egingo: LH II administrarien titulua edo baliokidea izanda, 3. graduko ofizialaren kategorian 12 hilabete daramaten langileentzat. 1. ofizialak, antolakuntzako beharrak direla-eta, langilearen nagusiak izendatuko ditu askatasun osoz, 2. ofizialen artean.

Mantenimenduko 2. ofizialak 1. ofizial izango dira Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak erabakitako azterketa bat gainditzen dutenean. 2. ofizialek 1. ofizial izateko sustapena egingo dute 2. ofizial izateko aldia amaitu eta hurrengo egunean, baldin eta egun horretatik hasita sei hilabete pasa ondoren enpresak dei egin ez badie azterketa egiteko.

Langileek, enpresan sartzerakoan, egiaztatutako esperientzia badute, beste formula baten bitartez sartu ahal izango dira, betiere, esperientzia hemen jasotakoa baino handiagoa bada.

Aldi baterako kontratazio guztiak VI. mailaz sartuko dira Laguntza Zerbitzuetan eta Fabrikazioan eta VIII. mailaz Administrazioan.

Langileren bat Rezola lantokiko plantillara aldi baterako kontratu batez sartzen bada eta gero mugagabea egiten bazaio, bere lanbide-taldeko kategoria goreneko aurreko mailetan egon beharko du aipatutako taulan bere lanbide-taldearen progresio osorako jarritako denboraz.

Prestakuntza eta progresioa ondo garatzeko, Enpresaren Prestakuntza Planean esaten diren ikastaroetan parte hartuko dute langileek.

7. artikulua.– Gaitasuna murriztuta duten langileak.

Ezintasun iraunkor osoa onartuta duten langileei lanpostu bat bermatuko zaie enpresan. Ezintasun hori lan-istripu baten ondorioz sortu bada, lanpostu berriari dagokion lansaria kobratuko du. Lanetik kanpo izandako istripu baten ondorioz edo gaixotasun arrunt baten ondorioz sortu bada, ordura arteko lansaria jasoko du, Administrazioaren erakunde eskudunak onartutako pentsio-kopurua kenduta.

Aurreko paragrafoan ezarritakoa aplikatzeko edonolako arazorik egonez gero, bi aldeek kasu horiek aztertzeko hitza ematen dute.

Edozein kasurengatik ezintasun iraunkor osoa duen langileren baten pentsioa edo bera lan-egoerari darion beste edozein prestazio indarrean den legedia aplikatzerakoan ez dela gutxituko bermatuko du enpresak.

8. artikulua – Erretiro-adina.

Hitzarmen honen menpeko langileek, 65 urte betetakoan oinarri erregulatzailearen ehuneko ehunarekin erretiroa hartzeko aukera badute, behin betiko baja hartuko dute enpresan.

III. KAPITULUA

LANALDIA, ATSEDENAK ETA OPORRAK

9. artikulua.– Lanaldia.

Honakoa izango da lanaldia hitzarmena indarrean dagoen bitartean:

a) Lanaldi zatituko langileak 1.600 benetako lanordu urtean.

b) Txandakako langileak: 1.600 benetako lanordu urtean. Horren barruan sartzen dira laneguneko 20 minutuko atsedenaldi ordainduak, zeina benetan lanean sartutako denbora legetxe konputatuko baita, ordaindutako izaera izaki.

c) Bulegoetako langileak: 1.600 benetako lanordu urtean.

Lanaldi zatitua duten langileek eta bulegoetakoek 08:00etatik 13:00etara egingo dute lan Santo Tomás egunean, Gabon egunean eta Gabon Zahar egunean. Jaiegunak badira, ordea, urteko benetako lan-orduei egokituko zaizkie.

10. artikulua.– Egutegia eta ordutegia.

Enpresako Batzordearekin batera Enpresako Zuzendaritzak finkatuko ditu ordutegia eta egutegia.

10.1.– Lan egutegia.

Kontuan hartu beharreko urtearen aurreko abenduaren 1erako eginda egongo da egutegia. Urteko lehenengo hamabostaldian langileak eure oporraldiari dagokion txandari egokituko zaizkio, eta horrelaxe egingo da hurrengo urteetan ere.

Lan egutegia finkatzeko irizpideak ondoren adierazten diren baldintzetan oinarrituko dira:

a) Lanaldi zatitua duten langileentzat, 8 ordukoa izango da lanaldia astelehenetik ostegunera, biak barne, eta 5 ordukoa (08:00etatik-13:00etara) egutegian horrela finkatzen diren ostiraletan.

b) Urteko orduen kopuruan langilearen alde geratzen diren orduak, egutegiaren doiketaren atalean sartuko dira. Gutxienez 80 ordu izango dira eta, ahal dela, egun osoko lanaldietan hartuko dira.

c) Langileak berak aukeratuko du egutegi doiketako orduak noiz hartuko dituen; hala ere, dagokion saileko arduradunari eskatu beharko dizkio hartu aurretik. Aukeratutako eguna hartzeko arazoak egonez gero, langilea eta arduraduna ados jarriko dira beste egun batean hartzeko. Ados ezin badira jarri, Bitariko Batzordeak ebatziko du egoera bakoitza.

d) Egutegiaren doiketako orduak sortzen diren urtean bertan hartu beharko dira. Dagokion urtean ezin hartu izan direnean hurrengo urteko urtarrilaren 31ra arte hartu ahal izango dira.

e) Egutegiaren doiketako orduak, ahal dela, urte osoan zehar hartuko dira, lan sistema hobeto antolatzeko.

f) Ezintasun iragankorra edo amatasuna benetako lanalditzat hartuko dira, eta ez dute, inolaz ere, egutegiaren doiketako orduen murrizketarik ekarriko, baldin eta hurrengo urteko urtarrilaren 31 baino lehen hartzen badira. Langileak egun horretan bajari eusten badio, baja amaitzen denean egindako lanegunengatik benetan sortutako egunak hartu ahal izango ditu.

g) Ekoizpenak hala eskatzen duelako bi txandetan, goiz eta arratsaldez, diharduten langileek egutegi bat egingo dute, eta, bertan, oporrak eta lan-egutegiaren doiketa-orduak jasoko dira, lanaldi zatitua duten langileek duten bezala.

Aurreko idatzi-zatietan zehaztutako irizpideen arabera finkatutako egutegia beste hitzarmen baten bidez baino ezin izango da aldatu; ezin izango da aldatu, inolaz ere, alde bietako batek bakarrik hala erabakitzen badu.

10.2.– Lan ordutegia.

10.2.1.– Sekzioen ordutegia honako hau izango da:

a) Txandakako langileak:

06:00etatik - 14:00etara.

14:00etatik - 22:00etara.

22:00etatik - 06:00etara.

Ordezkapenak 06:00etatik 14:00etara egingo dira eskuarki, sekzio bakoitzean, salbu eta enpresak zerbitzu horien beharrik ez badu beste txandetan edo lanaldi zatituan edo beste sekzioetan.

b) Lanaldi zatituko langileak: astelehenetik ostiralera:

Goizez 08:00etatik 12:00etara.

Arratsaldez 13:00etatik 17:00etara.

Lanaldi erdiko egunean, 08:00etatik 13:00etara.

c) Administrazio-langileak:

Goizez 08:00etatik 13:00etara.

Arratsaldez 14:00etatik 17:00etara.

Lanaldi erdiko egunean, 08:00etatik 13:00etara.

Lana neurtzeko moduak ziurtatuko du bai lanaldiaren hasieran bai bukaeran langilea bere lanpostuan egongo dela.

Enpresaren jardunaren ondorioetarako, eguna 06:00etan hasiko da eta biharamuneko 06:00etan amaituko.

d) Familia-bizitza lanarekin bateragarri egitea:

Administrazio-langileek eta lanaldi zatitua dutenek ordutegi malgua izateko aukera aztertuko da, familia-bizitza lanarekin bateragarri egin ahal izateko.

10.2.2.– Txandakako langileen lanaldiak ezaugarri hauek izango ditu:

a) Ziklo osoko txandako lanaldia duten lanpostuetan, sei langile txandakatuko dira lanpostu bakoitzeko.

b) 8 orduko txanda etengabea egiten duten langileek 20 minutuko atsedenaldia, «ogitartekokoa» deritzona, hartzeko eskubidea dute. Arrazoi pertsonalengatik edo lanpostuaren berezitasunenga-

tik atseden hori hartzerik ez dagoenean, ziklo osoan zehar langileak txandako astean zortzi orduko jardunari dagokion atsedenaldia hartu ahalko du.

Atsedenaldi egun hori, «Ogitarteko Jaia» deritzona, asteartetan Añorgan izango da eta astelehenetan Arrigorriagan, lan zikloa hasi aurreko egunean, eta ezingo da erabili bestelako gora-behera batzuei aurre egiteko.

«Ogitarteko Jaia» deritzen egunetan lan egin beharko da, baldin eta langileari gutxienez bezperan abisua ematen bazaio. Deia jaso ez duen langileak ez du aurkitzeko moduan egon beharrik izango. Lanaldi horiek «ogitarteko plus» legetxe ordaindu beharko dira, I. eranskineko taularen arabera.

c) Txandako langileak ezin baditu ziklo osoan pilatutako atsedenaldi horiek gozatu, burututako lanaldiak atsedenaldian zehar egindako etentzat hartuko dira, salbu eta ogitartekoko atsedenaldia konpentsatzeko hartzen den jaieguna.

d) Laneko ziklo osoa bukatu ondorengo astean, erretenaren figura sartu da; txanda bakoitzeko egutegian jarriko dira egunak. Erreteneko langileek obligazioa dute edozein unetan lokalizatzeko moduan egoteko eta gehienez ere bi orduko epean lanpostura joateko, eskatzen zaienetik hasita. Erretena izendatu zaion langileak horretarako jarritako plusa jasoko du, soldata-tauletan ezarritako aren arabera.

Erreten-egunean lan egindako orduak soldata-tauletako prestasun-plusaren kontzeptuarekin bat ordainduko dira. Plus horretaz gain, gaueko eta jaieguneko edo igandeko plusak jasoko dira, hala gertatzen denean. Eratorritako konpentsazio eguna, ordezkapen egunen kargura izango da.

e) Ordezkapen eguna kendu egiten da egutegietatik.

Doitu behar diren ordezkapen egunak erreten astean errekuperatuko dira, 06:00etatik 14:00etara, larunbata, igande edo jaiegunak izan ezik, betiere gora-behera bat betetzeko ez bada. Lan egindako gehiegizko orduak murrizte aldera eskabidea egin duten langileen atseden absentziak betetzeko erabili ahal izango dira ordezkapenak. Kasu horiek ez dira gora-behera modura hartuko.

f) Langile bakoitzaren urteko ordu-zenbaketa egingo da, eta aurreko urteko txanda-egutegian lanaldi gehiegizkoen edo gutxiegikoen doiketa hurrengo urteko otsailaren azken egunean egingo da. Egun horretatik aurrera eskatu ahal izango dute langileek ordezkapenak egitea.

g) Txandako bajak –bi hilabetetik gorakoak– ordezko batez beteko dira. Mediku Zerbitzuak Enpresako Zuzendaritzari eta Batzordeari emango die gaixotasun komunaren edo laneko istripuen ondorioz eratorritako ABE-en iraupen gutxi gora-beherakoa. Bajaren egunetik bi hilabete igarota, ez da egongo baja ordeztu beharrik.

11. artikulua.– Atseden-eguna etetea.

11.1.– Produktibitate-arrazoiengatik, lanaldi zatitua egiten duen langileren batek bere lanorduetatik kanpo lanean jardun behar badu, ordu horiek aparteko ordu gisa kobratuko ditu.

11.2.– Premiazko eginbehar hori ostiraleko 17:00etatik igandeko 22:00etara bitartean sortzen bada, edo jaiegun-bezperako 22:00etatik jaieguneko 22:00etara bitartean, langileak berariazko plus bat jasotzeko eskubidea izango du, aparteko ordainsariaz gainera (plusaren zenbatekoa I. eranskineko taulan adierazita dago). Berdin gertatuko da txandakako lanaldia egiten duen langilearekin, bere egutegiaren ezaugarrien arabera.

11.3.– Ordezkapena 22:00etatik 06:00etara egiten duen txandako langileak –ez badu egun horretan beste ordezkapenik egin behar, behintzat–, egun horretan, 22:00etatik aurrera lan egindako orduen hainbateko atsedenaldia izango du, betiere biharamuneko eguna laneguna bada bere egutegiaren arabera.

12. artikulua.– Lanpostuko txandak.

Lanaldi etengabea egiten duen txandakako langileak, ordezko kiderik ez badu, gehienez ere hiru ordu egingo ditu bere postuan. Ordu horiek aparteko ordu moduan ordainduko dira.

Lanaldi luzatu hori amaitutakoan langileak garraiorik ez badu, enpresak hartuko ditu bere gain horrek sortarazitako gastuak.

13. artikulua.– Lanaldi bereziak.

Lanaldi zatitua egin ohi duen langileak baldin eta igandetik ostegunera (biak barne) 22:00etatik aurrera lanik egin behar badu, eskubidea izango du, aparteko orduak kobratzeaz gain, 22:00etatik aurrera egindako lanorduez besteko atsedena hartzeko biharamunean. Atseden hori ordaindu egingo zaio.

14. artikulua.– Oporraldia.

14.1.– Oporrak urte naturalaren arabera ordainduko dira, eta urtean urtekoak hartuko dira.

14.2.– Hitzarmen honek indarra duen artean, urtean 30 egun naturali dagozkien arauzko oporrak ordainduko dira. Opor horiek nahitaez 26 lanegunetan hartuko dira (4 larunbat eta 4 ostiral barne) eta aurreneko opor-eguna lanegun batean hartuko da.

Txandakako langileek 22 opor-egun izango dituzte, egutegiko horrenbesteko benetako lanegunetan hartzeko, lehen aitaturiko 26 lanegun horietan lau larunbat daude eta.

Oporraldiari dagokionez, larunbatak lanegun osotzat joko dira.

Txandakako langileentzako oporrak sekzioka eta jarraian ezarriko dira, halako moduan non banaka hartuko diren eta gainerakoek errotatu egingo duten txandaren barnean.

14.3.– Enpresa prest egongo da bestelako lan-egutegiak aztertu eta onartzeko, baldin eragindako sekzioetako langile guztiek hitza ematen badute, denek batera edo banan-banan, edozein gorabehera dela-eta (bajak, lanera ez agertzeak...) sorturiko hutsuneak betetzeko, hau da, hitza ematen badute zerbitzua bermatuko dela –baita langilea oporretan dagoenean ere– eta horrek ez diola enpresari inolako ordainketarik (ez dirutan ez bestelakoetan) sortuko. Hala ere, ordainketa horiek egin egingo dira egutegi ofiziala aplikatu beharraren ondorioz gertatzen denean aipatu kasua.

Enpresak egutegi ofizialaz besteko egutegiak onartzeak, nahiz eta onarpen hori sekzio berean urtez urte errepikatu, ez du ekarriko, inola ere, eskuratutako eskubiderik ezta inongo aparteko onurarik ere.

14.4.– Enpresako sekzioek abenduaren 1a baino lehen aurkeztuko dituzte euren oporraldien egutegiak.

Lanaldi zatitua egiten duten sekzioek martxoaren 15a baino lehen aurkeztu beharko dituzte euren oporraldien egutegiko orriak. Egutegiok apirilaren 15a baino lehen onartuko dira behin betiko.

14.5.– LANEren 132. Hitzarmenean ezarritakoaren arabera, langilearen borondatetik at dauden arrazoiengatik gertatzen diren ez agertzeak –esaterako, istripuak, gaixotasunak edo haurra izatea– benetan lan egindako denboratzat hartuko dira, oporraldiaren ondorioetarako.

14.6.– Oporretan dagoela, langileak lanerako ezintasun iragankorra hartzen badu, enpresari jakinarazi beharko dio, eta une horretan eten egingo da oporren kontaketa. Etenak ezintasunak besteko iraupena izango du. Gozatzeko falta duen oporraldi-zatia enpresarekin hitzartuta hartuko du urte natural horren barnean, salbu eta aurretik oporraldia abenduan osorik edo zati batean hartzekoa baldin bazuen; azken kasu horretan aukera izango du hurrengo urtean hartzeko, enpresarekin ados jarri ondoren.

Aldez aurretik adostutako oporraldian aldi baterako ezintasuna gertatzen bada, eta, horren ondorioz, langileak ezin baditu oporrak hartu berez dagozkion garaian, ezintasuna amaitu ostean hartuko ditu, igarotako denbora kontuan hartu gabe. Oporrak noiz hartu zehazteko, enpresarekin adostuko dira egunok.

14.7.– Abenduaren 31 heldu eta langilea oraindik ezintasun iragankorraren egoeran badago eta alta hurrengo urtean hartzen badu, alta hartzen duenean hartuko ditu aurreko urtetik falta dituen opor-egunak.

14.8.– Oporraldiko soldata langileak egiten duen ohiko lanaldiari dagokiona izango da.

Oporretan lan egin izan balute kobratuko zuketena jasoko dute soldatatzat txandakako langileek.

14.9.– Enpresa uzten duen langileari artikulu honetako 14.2 paragrafoan ezarritakoaren arabera proportzioz dagozkion opor–egunak esleituko zaizkio, hitzarmen honen xedapen iragankorrean ezarritakoaren kalterik gabe.

14.10.– 60 urtetik gorako langileek eta 18 urtez azpikoek bi opor-egun gehiago izango dituzte.

14.11.– Lanaldi zatitua egiten duten langileen oporraldia erdizka erabaki ahalko da, hots, % 50 enpresaren irizpidearen arabera, eta beste % 50 langileak bere gogoz erabakitzen duen moduan.

14.12.– Arauzko oporrak zein hilabetetan hartzen dituen, honako diru-kopuruak jasoko ditu langileak:

a) Urtarrilean, otsailean, martxoan eta azaroan: 293,92 euro.

b) Apirilean eta maiatzean 187,91 euro.

c) Urrian: 145,79 euro.

d) Etenduraren ondorioz: 737,72 euro.

Horko a), b) eta c) idatzi-zatietako kopuruak opor-egun guztiei dagozkiela ulertzen da; opor-egunak teorian langileari dagozkionak baina gutxiago badira, bidezko proportzioa aplikatuko da.

14.13.– Enpresaren beharrengatik, Zuzendaritzaren idazki baten bidez, langile baten oporraldia eteten bada, edo oporrak hartzeko hilabete baino gutxiago falta dela jakinarazten bazaio ez dela posible egutegian aurreikusi bezala oporrak hartzea, enpresak 737,72 euro ordaindu beharko dizkio etenarengatik.

15. artikulua.– Baimen ordainduak.

Honako lizentzia ordaindu hauek emango ditu enpresak, benetako soldata ordainduta, behar bezala justifikatzen badira. Eragin duen gorabehera gertatzen den garaian hartu beharko da lizentzia:

a) 18 egun naturaleko lizentzia ordaindua, ezkontzagatik, langileak gutxienez sei hilabeteko antzinatasuna badu. Sei hilabeteko antzinatasuna ez badu, 15 egun naturaleko lizentzia.

b) 3 egun –horietako bi, gutxienez, lanegunak–, emazteak erditzeagatik.

c) 3 egun natural ezkontidea, seme-alaba, aita, ama, biloba, aitona-amona edo senideren baten gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, edo 3 lanegun ospitaleratzerik balego. Kasu horretan, gaixoa ospitalean dagoen bitartean hartuko dira egunak, eta ez dago nahitaez jarraian hartu beharrik. Egunak joan eta gaixotasunak bere larrian jarraitzen badu, eta gaixoa langilearekin bizi den ezkontidea, seme-alaba, guraso edo anaia-arreba bat bada, aurreko lizentzia amaitu eta hogeita hamar egun igaro ostean berriro lizentzia hartzeko eskubidea izango du, baina oraingo honetan ez da distantziagatik lizentzia luzatuko.

● Gainera, ordaindu gabeko beste lizentzietarako eskubidea ere izango du, denbora beraz, betiere aurreko lizentzia amaitu eta hogeita hamar egun igaro ostean, baina oraingoetan ere ez da distantziagatik lizentzia luzatuko.

● Gaixotasun larria zer den, egiaztapena egin behar duen medikuak erabakiko du. Zalantzarik egonez gero, Bitariko Batzorde Interpretatzaileak ebatziko du, ondorengo irizpideetan oinarriturik: gaixoa ospitaleratu behar den, garrantzizko ebakuntzarik behar den, laguntzailerik behar duen eta abar.

● Heriotzaren kasuan, hiru egunetako bat hileta-eguna izango da.

d) 2 egun natural, osaba-izebaren edo ilobaren heriotzagatik.

e) egun natural 1, ezkontzako osaba-izebaren heriotzagatik.

f) egun natural 1, ohiko etxebizitza aldatzeagatik.

g) egun natural 1, gurasoen, anaia-arreben edo seme-alaben ezkontzagatik.

h) egun natural 1, seme-alaben bataioagatik edo lehen jaunartzeagatik. Behar besteko aurrerapenarekin eman behar du langileak horren berri.

i) 3 ordu nortasun agiria, pasaportea edo gidabaimena berritzeko.

j) Kargu publiko hautetsiek behar besteko denbora izango dute beren zeregin publikoak betetzeko, baina betiere indarrean dauden legeetan ezarritako mugak hautsi gabe.

k) Hilabetean 8 orduko lizentzia, ordaindua eta justifikatua, ezkontidearen edo seme-alabaren egiaztatutako elbarritasunagatik.

b, c, eta d kasuetan joan-etorria 150 km-tik gorakoa bada, baimenari bi egun natural erantsiko zaizkio.

Aurreko c) eta g) kasuetan, gradu bereko ezkontzako senideak ere barnean sartuta daudela ulertzen da.

Izatezko bikoteei, egoera hori behar bezala egiaztatzen badute, artikulu honetan ezarritako lizentziak aplikatuko zaizkie.

IV. KAPITULUA

ERREGIMEN EKONOMIKOA

16. artikulua.– Soldataren egitura.

Hitzarmeneko Bitariko Batzordeak ezarriko du soldataren egitura, mailaz maila banatuta.

17. artikulua.– Ordainsariaren kontzeptuak.

17.1.– Kontzeptuak.

Ordainsaria ondoko kontzeptuek osatuko dute:

- Hitzarmeneko soldata.
- Antzinatasuna.
- Enpresa-osagarria.
- Udako eta Gabonetako aparteko lansariak.
- Mozkinetako partaidetza.
- Plusak

Honen ondoren aditzera eman eta aurreko urteko ordainketa kontzeptuei buruzkoak diren igoerak jasoko ditu soldata berrikuskapenak indarraldiko hurrengo urteetarako:

2013. urtea: % 0.

2014. urtea: % 2,0.

2015. urtea: % 2,3.

2016. urtea: % 2,3.

17.1.1.– Hitzarmeneko soldata.

Hitzarmenaren I. eranskineko taulan adierazita dago 2013ko urtarrilaren 1ean maila bakoitzean zein soldata jasoko den.

17.1.2.– Antzinatasuna.

Langileek gehienez biurteko bi eta sei bosturteko jasotzeko eskubidea izango dute, enpresan egindako urteen arabera eta hitzarmenaren IV. eranskineko taulan tarte bakoitzeko zehazten den moduluaren arabera.

17.1.3.– Enpresa-osagarria.

Hitzarmenaren V. eranskineko taulan adierazita dago kontzeptu honengatik hilero eta maila bakoitzean langileek jasoko duten diru-kopurua.

17.1.4.– Aparteko lansariak.

Aparteko lansari bi ezarriko dira, udan eta Gabonetan, 30 egunekoak, lanbide-kategoria guztietan. Lansariak sei hilero ordainduko dira. Zenbatekoa honela kalkulatuko da: hitzarmeneko soldata (I. eranskineko soldata-taularen arabera), gehi mozkin-partaidetzari dagokion zatia (II. eranskineko taularen arabera), gehi antzinatasunagatik langileari onartzen zaion zenbatekoa.

Gaixotasun arruntagatik edo istripuagatik hartzen den ezintasun iragankorrak ez du ondorenik izango langileak kobratuko dituen diru-kopuruetan. Bertatik egoera horretan kontzeptu horrengatik langileak jaso dituen zenbatekoak (prorrata) kenduko dira, 24. artikuluan ezarritakoari atxikiz eta Hitzarmenaren VII. eranskinaren ildotik.

17.1.5.– Mozkinetan parte izatea.

Hitzarmenaren II. eranskineko taulan adierazita dago kontzeptu honengatik hilero eta maila bakoitzean langileek jasoko duten diru-kopurua.

17.2.– Plusak.

17.2.1.– Distantzia-plusa.

Añorga eta Arrigorriagatik kanpo bizi diren langileentzat ezarriko da plus hori, etxetik lantokira dagoen tartearen arabera.

Tarte hori zehazteko, langilea bizi den herrigunea hartuko da abiapuntutzat eta lantokiko sarrera helmugatzat; ibilbidea eskuarki egiten den biderik laburrena izango da.

Bi kilometroz goitiko bidean (egunean lau kilometro) 0,146 euroko plusa ordainduko da egunean egindako joan-etorriko kilometro bakoitzeko, alegia, lantokira joateko bidea eta etxera itzultzeko bidea.

Edozein arrazoi dela eta, langilea lanera ez doan egunetan ez da plusik ordainduko.

Langileak bere borondatez bizilekua aldatzen badu, eta horrek kilometro gehiago egitea badakar ere, aurreko plus berbera kobratzen jarraituko du edo gehienez ere 6 kilometroko distantziari dagokiona. Aldaketak kilometro gutxiago egitea badakar, plusa distantzia berrira egokituko da.

Plus hau lehenengo aldiz ordaintzen bada, edo etxebizitza–aldaketa batek eraginda, 6 kilometrokoa izango da gehienez onartuko den distantzia.

17.2.2.– Gaueko lana.

Hitzarmenaren I. eranskinean adierazita dago kontzeptu honengatik gaueko txandan –22:00etatik 06:00etara– lan egiten duten langileek jasoko duten diru–kopurua.

17.2.3.– Jaietako «A» plusa.

Asteko atseden-eguna ordaindutako jaiegunarekin batera gertatzen zaion txandako langileak zortzi orduko plusa jasoko du, jaietako «A» plus gisa, I. eranskineko taulan adierazitakoaren arabera. Egun horretako orduak ez dira, beraz, ohiko lanaldian zenbatuko.

17.2.4.– Jaietako «B» plusa.

Urtean zehar dauden 15 jaiegun ordainduetan lan egiten duen txandako langileak jaietako «B» plusa jasoko du, ohiko soldataz gainera, I. eranskineko taulan adierazitakoaren arabera.

17.2.5.– Gabon eguneko eta Urtezahar eguneko plusak.

Gabon egunean eta Urtezahar egunean lan egiten duen lanaldi zatituko langileek eta txandakoek Gabon eguneko eta Urtezahar eguneko plusak jasoko dituzte. Gauez –22:00etatik 06:00etara– lan egiten dutenek aparteko zortzi orduri dagokien kopurua jasoko dute; arratsaldez, 14:00etatik 22:00etara, lan egiten dutenek aparteko ordu biri dagokiena.

17.2.6.– Soldataz kanpoko plusa.

Ekonomatuko konpentsazioa desagertzearen ondorioz, langileek 13,14 euro jasoko dituzte hilero, urteko hamabi hilabeteetan.

17.2.7.– Aparteko orduak.

Hitzarmen honek indarra duen artean, aparteko orduaren zenbatekoa kalkulatzeko modulua ondorengo ordainsari-kontzeptuak kontuan hartuz egingo da: hitzarmeneko soldata, mozkinak, antzinatasuna eta enpresa-osagarria. Zenbateko horri % 75eko osagarria gehituko zaio, VIII. eranskinaren arabera.

Aparteko orduen ordaina bi modutakoa izan daiteke: dirutan, lehen adierazitako kalkuluarekin, edota balio bereko atsedenaren bitartez (orduari ordua), ordu arruntaren balioaren % 75 jasoz. Urtean 80tik gora egiten diren aparteko ordu guztiak bigarren modu horretan ordainduko dira.

Orduen truke hartzen diren atseden-orduak lau hilabeteko epean hartu beharko dira, sailean saileko buruak ados daudela.

Enpresaren izaera dela eta, bertako produktibitate–arrazoiengatik sartzen diren aparteko orduak egiturazko aparteko ordutzat jo daitezke. Horregatik, langileen ordezkariak prest daude erakunde eskudunen aurrean aurkeztu behar den bidezko dokumentazioa sinatzeko.

Edozein arrazoirengatik aparteko orduak sartu beharra gertatuz gero, gaueko eta jaiegun edo igandeko plusak jasoko dira, plus horiek jasotzeko zirkunstantziak gertatzen direnean.

Igande eta jaieguneko plusak gehienez ere hiru jaso daitezke urtean, aurreko paragrafoa aplikatzearen ondorioz lan egin behar denean.

17.2.8.– Dietak eta joan-etorriak.

Hitzarmenaren III. eranskineko taulan adierazita dago kontzeptu honengatik enpresak ordainduko duen diru-kopurua.

17.2.9.– Ogitarteko-plusa.

10.2.2.b) artikuluan ezarritakoari atxikiz, ogitartekoagatik jaieguna hartu ezin duen txandako langileak Hitzarmenaren I. eranskinean adierazitako diru-kopurua jasoko du.

17.2.10.– Igande-plusa.

Hitzarmenaren I. eranskinean adierazita dago kontzeptu honengatik, bere egutegian hala ezarrita dagoelako, igandeetan lan egiten duen txandako langileak jasoko duen diru-kopurua.

17.2.11.– Lan berezietako plusa.

Hitzarmenaren VI. eranskinean adierazita dago berezitzat jotzen diren lanengatik (arriskua dela, toxikotasuna dela, nekagarritasuna dela) jasoko den diru-kopurua.

Lan Batzordeak aztertuko du gaia, lan-jarduera horiek gutxitzen joan daitezen.

17.2.12.– Erreten-plusa.

10.2.2.d) artikuluaren arabera, txandako langileek I. eranskinean jarritako diru-zenbatekoa jasoko dute, dagokien lan-egutegian ezarritakoarekin bat etorriz erretenean daudenean.

17.2.13.– Prestasun-plusa.

Erreten-egunean lan egindako orduak prestasun-plus legez ordainduko dira, hitzarmeneko IX. eranskinean jasotako diru-zenbatekoen arabera.

17.3.– Nomina ordaintzea.

Enpresak hilero ordainduko die soldata langileei. Ordainketa banketxe edo aurrezki-erakundeen bidez egingo da.

17.4.– Azken-kitapenak.

Langileak, azken kitapenaren ordainagiria izenpetu baino lehen, enpresa-batzordeko kide baten presentzia edo afiliatuta dagoen sindikatuko ordezkariarena eskatu ahalko du, egoki deritzon aholkularitza jasotzeko.

18. artikulua.– Ordainsari aldakorra.

Ordainsari berezi bat ezarriko da, enpresaren errentagarritasun-mugatik goiti (624.000 tona) egiten diren salmenten igoera saritzeko. Urtero ordainduko da hitzarmenak indarra duen artean, hau da, urtarriletik abendura arte langileak benetan lan egindako denborarekiko proportzioz.

Ordainsaria, hala badagokio, irabaziak sortzen diren urtean ez, hurrengo urteko urtarrilean ordainduko da.

«Ordainsari aldakorra, eurotan» izeneko sariaren zenbatekoa honela kalkulatuko da: errentagarritasun-mugatik goiti (624.000 tona) ekoizten den clinker eta zementu tona-kopurua bider 0,8 euro.

Tonako zenbateko horrek, hitzarmena indarrean den artean, soldata-kontzeptu guztiek duten igoera izango du.

I zenbatekoa lortuz gero, langile bakoitzarentzako mozkina honela kalkulatuko da:

(S.P.b. urteko) x BL. X («I») = Ordainsaria.

LT. A.S.P.b.urte.

I = Ordainsari aldakorra,eurotan.

LT. LT = Lanaldi teorikoak aurten.

BL. = Urtean egindako benetako lanaldiak. Bertan sartzen dira lan-istripuen ondorioz hartutako aldi baterako ezintasunagatik huts egindako orduak, jarduera sindikalekoak eta hitzarmeneko lizentzia ordaindutakoak.

S.P.b.urte = Urte batean benetan jasotako banakako soldata, gehi plusak (hitzarmeneko soldata; antzinatasuna; mozkin–partaidetza; enpresa-osagarria; gaueko plusa; igandeko plusa; jaietako «A» plusa; jaietako «B» plusa; Gabon-eguneko plusa eta Urtezahar-egunekoa, eta istripuen eta gaixotasunen ondorioz hartutako aldi baterako ezintasunagatik jasotako kopuruak).

Sk.S.P.b.urte = Soldata-kostuak (soldata gehi indarreko urteko plusak, aurreko paragrafoan azaldutakoaren arabera).

Urtean egindako benetako lanaldiak kalkulatzeko, egiaz lan egindakoak hartuko dira aintzat soilik, eta lehengo «BL» atalean adierazitakoaren ondorioz egondako absentziak.

V. KAPITULUA

GIZARTE EKINTZAK

19. artikulua.– Gizarte-jantokiak.

Enpresak konpromisoa hartzen du zerbitzuak orain arte bezala ematen jarraitzeko.

19.1.– Gerta daitezkeen igoerak erdibana (% 50) hartuko dituzte beren gain enpresak eta langileek.

19.2.– Langileek 2013. urtean otordu bakoitzaren truke ordaindu beharrekoa hau izango da:

Arrigorriagako langileek: 2,70 euro.

Añorgako langileek: 2,70 euro.

20. artikulua.– Aseguru kolektiboa.

Hitzarmena izenpetu eta handik hilabetera enpresak urte eta erdiko antzinatasuna duten langile finkoak eta behin-behineko kontratuko guztiak aseguratuko ditu. Aseguruak hartuko dituen arriskuak eta kopuruak hauek dira:

– Heriotza naturala: 16.326 euro.

– Lanetik kanpoko erabateko ezintasuna: 16.326 euro.

– Lanetik kanpoko istripuaren ondoriozko heriotza: 33.829 euro.

– Lan-istripuaren ondoriozko heriotza: 83.967 euro.

– Lan-istripuaren edo lanbide gaixotasunaren ondoriozko erabateko baliaezintasuna: 83.967 euro.

Eskatutako agiri guztiak enpresaren eskuan utzi eta hilabeteko epean ez badira ordaindu aurreko paragrafoan finkatutako kopuruak, enpresak berak aurreratuko ditu.

21. artikulua.– Laguntza medikoa.

Medikuntza orokorreko medikuak aginduta, langileak Gizarte Segurantzako espezialistaren batengana jo behar duenean, eta kontsulta-ordua lan-orduetan bada, asistentzia mediko hori jasotzeko eskubidea izango du eta ohiko lanaldiko soldata jasoko du, inolako kenketarik gabe; horretarako, aldez aurretik agindua egiaztatzen duen txartela eta asistentzia gauzatu dela egiaztatzen duena aurkeztu beharko dira. Bestelako kasuetan, medikuntza partikularreko kontsultara joateagatik –esaterako, langileak berak egindako kontsultak direla-eta, edo langilearekin bizi den lehen mailako senide bati laguntzeko– ohiko lanaldiko soldataren arabera ordaindutako 16 ordu izango ditu urtean, gehienez; kontsulta-ordu horiek, aurreko kasuan bezala, egiaztatu egin beharko dira.

22. artikulua.– Istripu-bajaren osagarria.

Lan-istripuengatik edo lan-gaixotasunengatik gertaturiko ezintasun iragankorren egoeretan % 100ean osatuko dira hitzarmeneko soldata, antzinatasuna, enpresa-osagarria eta mozkinak.

23. artikulua.– Gaixotasun-bajaren osagarria.

Gaixotasun-baja batean dagoen langileak hileko absentismoaren araberako osagarria jasoko du. Horren aplikazioa Hitzarmenaren VII. eranskinean adierazita dago.

24. artikulua.– Prestakuntza.

Batzorde bat sortuko da, sindikatu guztien ordezkaritzaz, Prestakuntza Plan Bateratu bat egiteko. Batzordeak, halaber, plan hori betetzeko jardunbidea prestatuko du. Prestakuntza-orduak erdibana sartuko dira: % 50 lanaldiaren barnean eta % 50 lanalditik kanpo. Batzorde horrek prozedura bat finkatuko du plana burutzeko.

25. artikulua.– Aurrerakin itzulgarriak.

Enpresak gehienez ehun eta berrogeita hamar mila euroko (150.000) aurrerakin itzulgarrien funts bat sortuko du, hitzarmenari atxikitako langileentzat.

Bitariko Batzorde Interpretatzaileak funtsaren funtzionamendurako eta aplikaziorako araudia egingo du. Berariazko batzorde bat sortuko da araudia kudeatzeko.

26. artikulua.– Pentsio-plana.

Hitzarmen honen menpeko langileek Geroa izeneko Gizarte Aurreikuspenerako Erakundera atxikiko dira. Sociedad Financiera y Minera S.A. erakundeak dituen gainerako lantokietako langileek baliatu ahal duten beste edozein pentsio-plani uko egitea ekarriko du horrek.

Hau izango da 2016ko abenduaren 31ra arte egin behar den diru-ekarpena: langile bakoitzak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrera egiten duen kotizazio–oinarriaren % 1,8. % 0,09 langileak jarriko du, nominatik deskontatuz; eta gainerako % 0,09a enpresaren kargura izango da.

2017-01-01etik aurrera, berriro ere lehen aplikatzen zen % 4,30 aplikatuko da, alderdiek ez badute beste zerbait adosten.

VI. KAPITULUA

SINDIKATUEN EKINTZAK

27. artikulua.– Enpresa-batzordeak.

Enpresa-batzordeko kideek hilabetean ordaindutako 30 ordu hartzeko eskubidea izango dute, lankideen interesen aldeko zeregin sindikaletarako.

Enpresak lokal egoki bat utziko die batzordeei, telefonoko barne-zenbaki batez horniturik, haien bilerak egin ditzaten.

Enpresaren eta batzordeen ohiko bilerak hilabetean behin egingo dira eskuarki, batzordeko idazkariak deituta. Ohiz kanpoko bilera-deialdiak alde bietako edozeinek egin ahalko ditu.

28. artikulua.– Bidegabeko iraizpena.

Lan Arloko Epaitegiak edo dagokion apelazioko erakunde jurisdikzionalak bidegabeko iraizpena ebazten duen epaia ematen badu, langileak bi aukera izango ditu, alegia: enpresan jarraitu edo bertan baja hartu, trukean epaian ezarritako kalte-ordaina jasoz.

29.– artikulua.– Berme Sindikalak.

Enpresako sindikatuen jarduera LOLS Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan ezarritakoak arautuko du, eta zehatzago, honako arau hauek:

1.– Sindikatuek sekzioak sortu ahalko dituzte, baldin plantillako % 10eko afiliatuen kopurua erdiesten badute.

Sekzio sindikalek ordezkari bat hautatzeko eskubidea izango dute 50 afiliatuko, afiliatutako langileen eskubideak ordezkatzeko eta aldezteko.

Ordezkariok enpresa-batzordeko kideen eskubide berak izango dituzte.

2.– Langileek hala erabakitzen badute, sekzio sindikal izenpetzaileek berek burutu ditzakete enpresako edo lantokiko negoziazioak.

3.– Sindikatu-ordezkariek, urtean, ordaindutako 5 egun hartzeko eskubidea izango dute, gehienez, prestakuntza sindikaleko ikastaroak egiteko.

4.– Langileek lantokian batzarrak –orokorrak nahiz zatikakoak– egiteko eskubidea izango dute. Horretarako, enpresak ordaindutako 12 ordu izango dituzte urtean, gehienez. Batzarretarako deialdia enpresa-batzordeak egingo du, edo enpresarekin batera adostutako gutxienekoak betetzen dituzten sekzio sindikalek. Batzar orokorretarako deia Enpresa-batzordeak baino ezingo du egin.

5.– Gorabehera sindikalengatik enpresa-batzordeko kideek edo sindikatuetako ordezkariek ordaindu beharreko kilometroak, bidesaria, aparkatzea eta dietak enpresa-batzordeak hartuko ditu bere gain, orain arteko arrazoiengatik.

6.– Sindikatu bateko ordezkariei eta batzordeko kideei dagozkien ordaindutako baimen-orduak hark hautatutako ordezkari bakar batengan –eurak aukeratutakoa– metatu daitezke, orotara sindikatuko kideei dagozkien kopuruaren % 50 arte.

7.– Ez da langilerik baztertuko honelako edo halako sindikatuko kidea izateagatik.

8.– Sindikatu bateko afiliatuari erreklamazio edo zigorren bat aplikatzen bazaio, enpresak horren berri emango dio, idatziz, sindikatuko ordezkariari.

9.– Bere afiliatuen arazoak konpondu zein negoziatzeko, enpresak entzuteko eskubidea izango du ordezkari sindikalak.

VII. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

30. artikulua.– Laneko arriskuen prebentzioa.

Bai enpresak bai langileen ordezkariek hitz ematen dute Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak ezarritakoa betetzeko, bai eta horren gainean indarrean

dauden araudi eta xedapenak ere. Arrigorriagako eta Añorgako zementu-fabriketako laneko segurtasun eta higiene taldeak, hain zuzen ere, legean xedatutakoari men eginarazteko sortu ziren.

31. artikulua.– Toxikotasun-, arrisku- eta nekagarritasun-plusa.

Enpresak behar diren bitarteko materialak eta giza bitartekoak jarri ditu arriskua, toxikotasuna eta nekea dakarten egoerak saihesteko, eta horretan jarraituko du aurrerantzean ere.

Zuzendaritzaren jokamoldea ez da, besterik gabe, plus horiek ordaintzea, gerta litezkeen anomaliak zuzentzea baizik.

Beraz, agintaritza eskudunak honelako edo halako arrisku-, toxikotasun- edo neke-kasurik antzeman eta irmotasunez deklaratuz gero, bidezko neurriak hartuko ditu.

VIII. KAPITULUA

GATAZKAK EBAZTEA

32. artikulua.– Preco II prozedurak.

Enpresako hitzarmen kolektibo hau ulertu edo aplikatzeko sor daitezkeen edozein zalantza edo eztabaida ebazteko, alde bietakoak II. Precoko prozeduren menpe jartzen dira, gatazka kolektibo zein pertsonalei dagokienez, bere eskumenen esparruan. Ondorioz, alde bietako batek horietako edozein prozedura hasiz gero, besteak prozeduran esku hartu beharko du eta berari lotuta geratuko da bere osotasunean.

IX. KAPITULUA

AUKERA-BERDINTASUNA

33. artikulua.– Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunerako politika.

Sociedad Financiera y Minera S.A.ren zuzendaritzak hitz ematen du aukera-berdintasuna kudeatuko duela, enpresako gizon eta emakumeengan ondorio zuzenak eta zeharkakoak dituzten jarduera orotan txertatuz. Behar diren baliabideak izendatuko dituzte urtero Berdintasunari buruzko helburuak eta planak martxan jartzeko, zeintzuk ezelango diskriminaziorik gabeko ingurua sortzen lagunduko baitute.

34. artikulua.– Hitzarmena ez aplikatzea.

Enpresak ezingo dio inoiz hitzarmen hau ez aplikatzeko aukerari heldu Langileen Estatutuak 82.3 artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez; epea amaitu baino lehen hitzarmena berriro negoziatzen ahalegindu beharko du beste hitzarmen bat lortzeko edo berau berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikuluak xedatzen duen moduan.

Bi aldeek beren-beregi adostu dutenez, edozein kasutan, desadostasunik baldin badago, «Preco» lan-gatazka kolektiboak ebazteko lanbide arteko akordioaren adiskidetze eta bitartekotza prozesuak aplikatuko dira desadostasunok konpontzeko. Arbitraje-prozedura aplikatuko da soilik bi aldeek adosten badute prozedura horren mende jartzea.

LEHENENGO XEDAPEN IRAGANKORRA

Behin-behingoz, oporrak aurreko sistemaren arabera kobratzeko langileek duten eskubidea iraungi arte, sistema horri eutsiko zaio.

Auzi hori ebazteko ondorioetarako, 1978 arte eutsiko zaio aipaturiko eskubideari.

BIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA

Urtebete eta erdira luzatzen da sartu berrien soldata-progresioa. Hona hemen aplikatuko den progresio-taula:

XI. maila: 15 hilabete.

VIII. maila: 15 hilabete.

VI. maila: 12 hilabete.

V. maila: 12 hilabete.

2017-01-01etik aurrera, 6.2 artikuluan araututako progresioak aplikatuko dira berriro ere.

HIRUGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA

2013-2016 urteetako lan-hitzarmeneko fabrikazio-geldialdietan, antolakuntza-eragimena eta kostuak gutxitzea lortzera bideratutako neurri hauek hartuko dira:

– Azpikontraten jarduerak eten egingo dira, arau orokor gisa, egunera arte izan diren salbuespenak salbuespen.

– Azpikontrata horien lanak plantillako langileek egingo dituzte.

– Fabrikazio-geldialdietan, ezohiko lanetatik, lankideen ordezkapenetatik –edozein dela ere horietarako arrazoia–, lanpostutik, ordain-kontzeptutik –esaterako: «aparteko orduak», «prestasun-plusa», «lantegi mekanikoko laguntza-plusa», «eguneko lanordua luzatzeagatiko plusa» kontzeptuetatik– edo lanak egiten diren unetik sortutako aparteko orduak ez dira ordainduko, eta ordu horien diruzko balioa duen atsedenaldiaz konpentsatuko dira. Lan Batzordeak neurri hori benetan nola aplikatu aztertuko du. Era berean, 2013. urtea amaitzean bilera egingo du atsedenaldiaz konpentsatzeko geratu diren ordu-kopurua balioesteko, gaia nola tratatu zehazteko eta 2014rako irizpidea ezartzeko.

– Oporraldiak eta lan-egutegia doitzeko egunak, ahal dela, geldialdi-garaietan hartuko dira; geldialdi teknikoak salbuesten dira. Lan-egutegia doitzeko egunak geldialdietan hartuko dira, lanaldi osoka, bi alderdiek beste zerbait adosten ez badute.

LAUGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA

Hitzarmen honen indarraldian, esportazio-tonak kendu egingo dira hitzarmenaren 18. artikuluko (ordainsari aldakorra) formulatik –estatu espainola ez den beste edozein helmugatan clinkerra edo zementua entregatzea edo saltzea ulertzen da kontzeptu horretaz– eta urteko gutxieneko zenbateko bat bermatuko da, honako kopuru hauen arabera:

2013. urtea: 325.000 euro.

2014. urtea: 325.000 euro.

2015. urtea: 350.000 euro.

2016. urtea: 360.000 euro.

2017-01-01etik aurrera, berriro ere lehen aplikatzen zen artikulua aplikatuko da, alderdiek ez badute beste zerbait adosten.

BOSGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.

Hitzarmen hau izenpetzen den egunaren eta 2016ko abenduaren 31ren bitartean plantillako 38 langilek lantegia uzteko erabakia hartu da, eta, irteera hori, kaleratze objektibo bidez egingo da.

Langile bakoitzari dagozkion kalte-ordainak aldi bakar batean ordainduko dira, hain zuzen, enpresan baja ematen zaien unean. Kalte-ordainen bataz besteko zenbatekoa 135.000 eurokoa izango da, hitzarmen honi atxikitako 31 langileetako bakoitzarentzat.

Enpresak ez du izango erantzukizunik ordaindutako kalte-ordainak langilearentzat izan ditzakeen zerga-ondorioen gainean.

Alderdiek adostu dutenez, 2013ko apirilaren 15ean GSINean aurkeztutako lan-harremana iraungitzeko hitzarmeneko zerrendan agertzen diren langileak ezingo dira 28. artikulura atxiki 2013-2016 hitzarmenaren indarraldian.

SEIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.

Hitzarmen hau izenpetzen den egunetik 2016-12-31ra bitartean, 17 langile berri plantillan sartzeko erabakia hartzen da. Langile horiek lanaldi osorako kontratatuko dira eta hitzarmen honi atxikiko zaizkio.

2013. urtean, 3 pertsona kontratatuko dira.

2014. urtean, 4 pertsona kontratatuko dira.

2015. urtean, 4 pertsona kontratatuko dira.

2016. urtean, 6 pertsona kontratatuko dira.

Hitzarmen honen arabera, enpresa-batzordeek uko egiten diete 2009-2012 Enplegu Planari jarraituz hartu behar ziren langileak ez hartzeagatik egindako erreklamazioak direla-eta martxan dauden prozedura judizialei eta administrazio-erreklamazioei, edozein dela ere horien egoera, eta esanbidez adierazi dute erreklamazio horiek epaitegietatik kanpo bideratu direla. Horretarako, egin beharreko jakinarazpenak egingo dituzte hitzarmena izenpetu eta 15 eguneko epean.

ZAZPIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.

Hitzarmena izenpetu ondoren, 2013ko apirilaren 25ean Eusko Jaurlaritzako Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantza Sailean erregistratutako aldi baterako enplegu-erregulazio espedientea kentzeko konpromisoa hartzen du enpresak.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean enpresak aldi baterako enplegu-erregulazio espediente berri bat aurkeztuko balu, hirugarren xedapen iragankorrean aurreikusitako neurriak bertan behera geratuko lirateke.

ZORTZIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.

Lan- eta Jarraipen-batzorde bat sortzen da, langileen 6 ordezkarik (ELAko 4, LABeko 1 eta CCOO-ko 1) eta enpresako 6 ordezkarik osatua, hitzarmen honetako xedapen iragankorrak garatu eta aplikatzeko, eta txandakako lan-sistema aldatzeko aukerak aztertzeko.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA

Aurreko Hitzarmeneko lehenengo xedapen gehigarriarekin bat, enpresako jarduera sindikalari buruzko Akordioaren testua atxikiko da; eta bertan ezarritakoari men egingo dio enpresako sindikatuen jarduerak, hitzarmen kolektibo honetako 27. eta 29. artikuluetan xedatutakoaz gainera.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Nominak homologatzearen ondorioz eta aurreko hitzarmenak negoziatzean burututako maila-parekatzearen ondorioz, berez hitzartutako mailatik gora langileak soldatatzat kobratzen duen soberakina bere horretan mantenduko da eta ez da irentsiko; hau da, kopuru hori ez da aldatuko eta ez zaio gerora ere gehikuntzarik aplikatuko. Aldatuko ez den diru-kopuru horri «langile finkoen A plusa» deituko zaio.

Langile bat mailaz igotzen bada eta aurretik «langile finkoen A plusa» deritzona kobratzen badu, kopuru hori lortzen duen soldata-igoerak irentsiko du.

Halaber, plus pertsonal gisa langile batek gaur arte kobratzen duen kopurua bere horretan mantenduko da, eta ez da irentsiko, salbu eta maila-parekatzearen ondorioz edo maila–igoeraren ondorioz bere soldatak plus pertsonal horren adinako edo gutxiagoko gehikuntzarik badu; azken kasu horretan plusa gehikuntza horren kopuruarekin irentsita geratuko baita. Plus pertsonalean geratzen den kopuruari «langile finkoen B plusa» deituko zaio.

Langile bat mailaz igotzen bada eta aurretik «langile finkoen B plusa» deritzona kobratzen badu, kopuru hori lortzen duen soldata-igoerak irentsiko du.

AZKEN XEDAPENA

Hitzarmen honetan zehaztu ez denerako honako hauek aplikatuko dira: Zementoen Sektoreko Hutsuneak Betetzeko Akordioan xedatutakoa, Eraikuntzako eta Herri Lanetarako Gipuzkoako Lurralde-Hitzarmen Kolektiboa, Langileen Estatutua eta aplikazio orokorrekoa den Lan Legedia.