

BESTELAKO XEDAPENAK

LAN ETA ENPLEGU SAILA

169

EBAZPENA, 2022ko abenduaren 14koa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, zeinaren bidez xedatzen baita «Sociedad Financiera y Minera SA» enpresaren (Añorga eta Arrigorriagako lantokiak) hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailutu eta argitaratzea.

AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2022ko azaroaren 11n, goian aipatutako hitzarmenari buruzko dokumentazioa aurkeztu zen Regcon erregistroan; negoziazio-mahaiko enpresa-ordezkaritzak eta langileen ordezkaritzak sinatu zuten hitzarmen hori, 2022ko azaroaren 9an.

Bigarrena.– 2022ko azaroaren 21ean, zuzentzeko errekerimendua egin zaio Negoziazio Batzordeari, eta 2022ko azaroaren 29an bete da.

Hirugarrena.– Aipatutako hitzarmenaren sinatzaileek hitzarmena erregistratzeko, gordailutzeko eta argitaratzeko eskabidea izapidetu behar duen pertsona izendatu dute.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak (Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta sail bakoitzaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen) Lan eta Enplegu Saila sortu zuen 2. artikuluan, eta, 6. artikuluan ezarritakoaren arabera, lan-arloko legeek lan-harremanei buruz ezartzen dutena egikaritu behar du, besteak beste. Bestalde, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuak (Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzekoa, uztailaren 6ko 167/2021 Dekretuaren bidez aldatutakoa) 10.1.i) artikuluan Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritzari esleitzen dio Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistro telematikoa zuzendu eta kudeatzeko egitekoa, erregistroa arautzen duen dekretuan eta indarrean dagoen gainerako araudian xedatutakoari jarraikiz.

Bigarrena.– Prozedura honetan aplikatu beharreko funtsezko araudia honako hauetan dago jasota: 713/2010 Errege Dekretua, maiatzaren 28koa, Laneko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroari eta Gordailuari buruzkoa, eta 9/2011 Dekretua, urtarrilaren 25ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroari eta Gordailuari buruzkoa.

Hirugarrena.– Aurkeztutako akordioa egintza inskribagarri bat da, maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuaren (laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzkoa) 2.1.a) artikuluan ezarritakoaren arabera. Halaber, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak (Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena) 85., 88., 89. eta 90. artikuluetan ezarritako betekizunen arabera sinatu da.

Inskripzio-eskaera eta erantsitako dokumentazioa aztertuta, egiaztatu da legez eskatzen diren baldintzak betetzen dituela eskaerak; beraz, bat etorri urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuak (Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroari eta Gordailuari buruzkoa) 9. artikuluan xedatutakoarekin, hau

2023ko urtarrilaren 12a, osteguna

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Agindua ematea hitzarmena inskribatu eta gordailutu dadin Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan, eta alderdiei horri buruzko jakinarazpena egitea.

Bigarrena.– Hitzarmena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2022ko abenduaren 14a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
ANGEL LAPUENTE MONTORO.

SOCIEDAD FINANCIERA Y MINERA SA ENPRESAREN AÑORGA ETA ARRIGORRIAGAKO LANTOKIETARAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Aplikazio-eremua.

1.1.– Lurralde-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau Sociedad Financiera y Minera SA enpresako honako lantoki hauetan aplikatuko da:

a) Añorgako zementu-lantegia (Gipuzkoa).

b) Arrigorriagako zementu-lantegia (Bizkaia).

1.2.– Langileak.

Hitzarmen honen xedapenek Sociedad Financiera y Minera SA enpresaren aipatu lantokietako langile guztiei eragiten diete, egiten duten jarduera gorabehera.

1.3.– Iraupena.

Hitzarmen honen indarraldia hiru urtekoa izango da. Ondorioak 2020ko urtarrilaren lehen egunetik 2022ko abenduaren 31ra luzatuko dira, indarraldi desberdina dutela berariaz adierazten den kontzeptuetan izan ezik.

Espresuki itundu da, Langileen Estatutuko 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmena salatu eta itundutako iraupena amaitu ostean hitzarmenak indarrean jarraituko duela bi alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

2. artikulua.– Hitzarmena salatzea.

2022ko azaroaren 15etik aurrera, hitzarmena automatikoki salatutzat joko da, bi alderdiek aurretiaz jakinarazi behar izanik gabe.

3. artikulua.– Konpentsazioa, xurgapena eta baldintzarik onuragarrienak.

Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomikoak eta lanaldiari buruzkoak xurgatu eta konpentsatu ahal dira lehendik dauden mota guztietako hobekuntzekin.

Baldintzarik onuragarrienei eutsi egingo zaie, baldin eta guztira eta urteko zenbaketan hitzarmenean zehaztutakoak gainditzen badituzte.

4. artikulua.– Interpretazio Batzorde Mistoia eta Batzorde Paritarioa.

4.1.– Interpretazio Batzorde Mistoia.

Interpretazio Batzorde Mistoia eratzen da, hitzarmena sinatzen duten alderdiek osatuta. Gehienez zortzi kide izango ditu: horietatik lau langileen ordezkariak izango dira, eta beste laurak enpresaren ordezkariak. Sindikatu sinatzaile guztiak Interpretazio Batzorde Mistoan ordezkatuta daudela bermatuko da. Zehazki, enpresa-batzordeetan ordezkaritza izan duten talde guztiak joko dira sindikatu sinatzailetzat. Akordioak lortzeko behar diren gehiengoei dagokionez, langileak

ordezkatzuz batzordeko kide den bakoitzak enpresa-batzordeetan duen presentziaren ordezkari-tza proportzionala izango du.

Ordezkaritza sindikal bakoitzak, bai eta batzorde mistoko enpresa-ordezkaritzak ere, gehienez bi aholkulariren laguntza izango du. Aholkulari horiek hitza izango dute, baina botorik ez. Aldez aurretik batzordeari jakinaraziz gero, edozein kidek eduki ahal izango du ordezkia.

Eskumen hauek izango ditu Batzordeak:

- a) Hitzarmen kolektibo honetako edozein arau interpretatzea.
- b) Hitzarmen honetan bildutako konpromisoak garatzea.

Interpretazio Batzorde Mistoa ordezkarietako edozeinek eskatzen duen bakoitzean bilduko da, eskumen eskuordetuen arabera. Deialdiaren komunikazioarekin batera, interpretazioaren xede den gaia planteatzen duen idazkia aurkeztuko da.

Alderdietako edozeinek batzordea biltzeko eskaera egiten badu, gehienez ere zazpi eguneko epean bildu beharko da batzordea. Batzordea bildutakoan, zazpi eguneko epea izango du bere irizpena emateko. Halaber, interpretatu den gaiaren gainean adostasuna edo desadostasuna egon den jaso beharko da aktan. Interpretazio Batzorde Mistoa desadostasunik sortuz gero, Lan Gatazkak Epaiketaz Kanpo Konpontzeko II. Akordioan (GEP II) arautzen diren bitartekaritza-prozeduren arabera ebatziko da (2000-04-04ko EHAA).

Kontziliazio edo bitartekaritza-prozedurak alderdietako edozeinek eskatu ahal izango ditu. Arbitraje-prozedura hasteko, beharrezkoa izango da bi alderdien artean akordio komun bat lortzea.

Interpretazio Batzorde Mistoaren erabakiek balioa izan dezaten, alderdi bakoitzeko gutxienez % 51 ordezkatzuten duten botoek berretsi beharko dituzte.

Interpretazio Batzorde Mistoaren kide titularrek ordaindutako baimena edukiko dute bilerak egiten diren egunerako. Horrez gain, enpresak ordainduko dizkie lan hori egiteagatik izaten dituzten gastuak.

4.2.– Batzorde Paritarioa.

Negoiazio-alderdien (enpresa- eta lan-arlokoen) ordezkari-tzako Batzorde Paritarioa eratu da, Legean ezarritako gaiez eta esleitzen zaizkion beste guztiez arduratzeko.

Enpresa-batzordeetan presentzia duten sindikatuak osatutako dute. Zortzi kide izango ditu gehienez: lau, langileak ordezkatzeko; eta lau, enpresa ordezkatzeko. Sindikatu guztiek Batzorde Paritarioan ordezkari-tza sindikala dutela bermatuko da.

Funtzionamendu-erregelamenduak kasuan-kasuan indarrean den legedia beteko du edo, hala-korik ez badago, Interpretazio Batzorde Mistorako zehaztutako jarraibideak.

5. artikulua.– Hitzartutakoarekiko lotura.

Hitzarmen honetan lanaldirako, urteko oporretarako eta ordaindutako orduetarako adostutakoa, bai asanbladetakoa bai enpresa-batzordeetako kide eta ordezkari sindikaletarako, osotasun zatiezin bat da. Ondorioz, ezingo dira zatiak isolatuta ulertu.

Hori dela eta, legezko, administrazioko edo justiziako edozein ebazpen bidez hitzarmenaren indarraldian zehar edozein gai aldatzen bada, alde hori xurgatu eta konpentsatutzat joko da, legezko gutxienekoen gainean gainerako gaitan itundu diren hobekuntzekin.

II. KAPITULUA

LANGILEEN ARAUBIDEA

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

6.1.– Enpresa Zuzendaritzak kontratatuko diren langile finkoen eta aldi baterako izena eta maila profesionala jakinaraziko dizkie atal sindikalei.

6.2.– Cementos Rezola enpresara sartu diren langileen soldaten bilakaera honako taula honen arabera ezarriko da, GEPEk 1998-2000 Enplegu Planean jasotako langileei aplikagarri zaien lau doan ezarritakoaren ildotik:

Atala	XI	IX	VIII	VII	VI	V	IVC	IVB	III
Harrobia	6 h		6 h		12 h	12 h	Mugagab.		
Ontziratzea	6 h	6 h	6 h		12 h	Mugagab.			
Biltegia	6 h	6 h	6 h		12 h	Mugagab.			
- Ekoizpena:									
Labegile laguntz.	6 h		6 h		12 h	12 h	Mugagab.		
Labegilea								↙Mugagab.	
Kontramaisua									↘Mugagab.
- Laborategia:									
2. mailako analista	6 h		6 h		12 h	12 h	Mugagab.		
1. mailako analista								↘Mugagab.	
- Mantentze-lanak:									
2. mailako ofiziala	6 h		6 h		12 h	12 h	12 h		
1. mailako ofiziala								↘Mugagab.	
Atezaina	6 h	6 h	6 h		Mugagab.				
Fabrikazioko laguntzailea	6 h		6 h		12 h	12 h	Mugagab.		
- Administrazioa:									
2. adminis. laguntz.	6 h	12 h							
1. adminis. laguntz.			12 h						
3. mailako ofiziala					Mugagab.				
2. mailako ofiziala						↘Mugagab.			
1. mailako ofiziala							↘Mugagab.		

Taulako geziek baldintzaren baten betearazpena adierazten dute:

Labezain, kontramaisu eta 1. mailako analista kategorietarako sustapena lanpostu huts bat dagoen kasuetan bakarrik egingo da. Enpresak askatasun osoz egingo du izendapena, aurreko kategoria betetzen ari diren langileen artetik (fabrikazio-laguntzailea barne).

Administrazioan, 2. mailako ofizial bihurtzeko aukera LH II-ko administrari titulua edo antzekoa duten pertsonak bakarrik izango dute, 3. mailako ofizialaren kategorian 12 hilabete igaro ondoren. 1. mailako ofizialak askatasunez izendatuko ditu enpresak 2. mailako ofizialen artetik, ofizialen nagusiaren bidez, antolamendu-beharren arabera.

Mantentze-lanetako 2. mailako ofizialak 1. mailako ofizial izatera igaroko dira Zuzendaritzaren eta Enpresa Batzordearen arteko akordioaren bidez ezarritako proba bat gainditzen dutenean. 2. mailako ofizialak 1. mailako ofizial izatera igaroko dira 2. mailako ofizial gisa emandako aldia amaitu eta hurrengo egunetik aurrera, baldin eta, egun horretatik sei hilabete igaro ondoren, enpresak ez badie deitzen proba egitera.

Egiaztatutako lanbide-esperientzia duten langileak beste formula baten bidez sartu ahal izango dira, betiere hemen jasotakoa baino handiago bada.

Behin-behineko kontratazio guztiak Zerbitzu Laguntzaileetako eta Fabrikazioko VI. mailatik eta Administrazioako VIII. mailatik sartuko dira.

Behin-behineko kontratu baten ondorioz Rezolako plantillan sartu den langile batek, azkenean, lanpostu mugagabe bat lortzen badu, bere lanbide-taldeko maila gorenera iritsi aurreko mailetan jarraitu beharko du, bere lanbide-taldearen bilakaeraren guttizkoaren pareko denboran, aipatutako taularen arabera.

Prestakuntza eta bilakaera behar bezala garatzeko, kontratatutako langileak enpresaren Prestakuntza Planean planteatzen diren ikastaroetara joango dira.

Artikulu honetan aipatutako lanpostuen zerrenda orientagarria da, eta ez du inola ere enpresan dauden lanpostu guztiak zehatz-mehatz jaso nahi, ezta lanpostu horien lanbide-sailkapena ekarri ere, soldata-tauletako mailei lotutako soldata-bilakaera delako.

7. artikulua.– Gaitasun murriztua duten langileak.

Ezintasun iraunkor osoa aitortuta duen langileak enpresan lanpostu bat bermatuta izango du. Ezintasun hori lan-istripuagatik gertatzen bada, lanpostu berriaren soldata bermatuta izango du. Lanetik kanpoko istripu baten edo gaixotasun arrunt baten ondorioz gertatu bada, ordura arte jasotzen zuen diru-kopurua errespetatuko zaio, eta Administrazioako erakunde eskudunak pentsio gisa aitortu dion zenbatekoa kenduko zaio.

Kasuren batean aurreko paragrafoko baldintzak bermatzeko zailtasunak badaude, alderdiek konpromisoa hartzen dute sor daitezkeen kasu zehatzak aztertzeko.

Enpresak bermatuko du edozein arrazoiengatik ezintasun iraunkor osoa duen edozein langilek ezingo duela bere erretiro-pentsioa edo bere lan-egoeraren ondoriozko beste edozein prestazio murriztu arlo horretako egungo legeria aplikatzeagatik.

8. artikulua.– Erretiro-adina.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek, erretiro osorako legezko adina betetzean, une horri dagokion oinarri arautzailearen ehuneko ehunarekin erretiroa har badezakete, behin betiko baja hartuko dute enpresan, langileak hala eskatuta.

III. KAPITULUA

LANALDIA, ATSEDENALDIAK ETA OPORRAK

9. artikulua.– Lanaldia.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, hau izango da lanaldia:

a) Lanaldi zatituko langileak: benetan lan egindako 1.600 ordu urtean.

b) Txandako langileak. Benetan lan egindako 1.600 ordu urtean, horien barruan 20 minutuko atsedenaldea sartuta lan egindako egun bakoitzeko. Atsedenaldea ere benetan lan egindako denbora dela ulertuko da, eta, beraz, ordaindu egingo da.

c) Bulegoko langileak: benetan lan egindako 1.600 ordu urtean.

Lanaldi zatituko eta bulegoetako langileek 08:00-13:00 ordutegian egingo dute lan San Tomas egunean, Gabon egunean eta Urtezahar egunean, jaiegunak ez badira. Edonola ere, urtean benetan lan egindako orduetara egokitu beharko dira.

10. artikulua.– Egutegia eta ordutegia.

Enpresako Zuzendaritzak du laneko ordutegiak eta egutegiak egiteko eskumena, enpresa-batzordeen esku-hartzearekin.

10.1.– Lan-egutegia.

Egutegia dagokion urtearen aurrekoaren abenduaren 1a baino lehen egingo da. Langileak urteko lehen hamabostaldian batuko dira dagokion txandara, oporrak hartuz. Halaxe egingo da hurrengo urteetan ere.

Lan-egutegia egiteko irizpideak jarraian zehazten diren baldintzetan oinarrituko dira:

a) Lanaldi zatituko langileentzat, lanaldia egunean 8 ordukoa izango da astelehenetik ostegunera, biak barne, eta egunean 5 ordukoa (08:00-13:00) ostiraletan, egutegiak hala ezartzen duenean.

b) Urtean langilearen alde sortzen diren orduak egutegiaren egokitzapen (EE) moduan ulertuko dira. Gutxienez 80 ordu izango dira urtean, eta, ahal dela, egun osoetan hartuko dira.

c) Egutegiaren egokitzapeneko orduak noiz hartu langileak berak aukeratuko du, dagokion ataleko arduradunari eskatu ostean. Eskatutako egunean hartu ezin bada, langileak eta ataleko arduradunak beste data bat adostu ahal izango dute. Desadostasuna badago, Batzorde Mistoak interpretatuko du egoera zehatz bakoitza.

d) Egutegiaren egokitzapeneko orduak sortu diren urtean bertan hartuko dira. Hurrengo urteko urtarrilaren 31ra arte hartu ahal izango dira, baldin eta sortuko diren urtean zehar hartzea materialki ezinezkoa izan bada.

e) Lan-sistema hobeto antolatzeko, egutegiaren egokitzapeneko orduak urte osoan zehar banatzea komeni da.

f) Aldi baterako eta gurasotasuneko egoerak benetan lan egindako denboratzat joko dira. Egoera horiek ezingo dute kalterik edo egutegiaren egokitzapenaren murrizketarik sortu, betiere hurrengo urteko urtarrilaren 31 baino lehen hartzen badira. Data horretan langileak bajaran jarraitzen badu, bajaran amaitzean hartuko ditu egindako lanegunen zioz benetan sortu dituen egunak.

g) Ekoizpen-beharren zioz 2 txandatan (goizez eta arratsaldean) lan egiten duten langileek egutegi bat egingo dute, dagokion lan-ordutegiarekin. Bertan, lanaldi zatituko langileen eskubide berberak jasoko dira oporrak hartu eta egutegia egokitzeko.

Aurretik aipatutako irizpideen arabera ezarritako egutegia beste akordio batek aldatu ahalko du soilik (ez aldeetako batek alde bakarrez hartutako erabaki batek).

10.2.– Lan-ordutegia.

10.2.1.– Atal desberdinetarako ordutegiak honako hauek izango dira:

a) Txandako langileak:

06:00 - 14:00

14:00 - 22:00

22:00 - 06:00

Ordezkapen normalak 06:00-14:00 bitartean egingo dira, norik bere atalean, enpresak bere zerbitzuak beste ordutegi batean edo lanaldi zatituan edo beste atal batean emateko beharrezana ez badauka.

b) Lanaldi zatituko langileak: astelehenetik ostiralera, atalaren arabera:

Goizez 08:00-12:00, eta arratsaldez 13:00-17:00, edo

Goizez 08:00-13:00, eta arratsaldez 14:00-17:00.

Lanaldi erdiko egunean, 08:00-13:00.

c) Administrazioako langileak:

Goizez 08:00 - 13:00.

Arratsaldez 14:00 - 17:00.

Lanaldi erdiko egunean, 08:00-13:00.

Lan-denbora neurtzeko moduak ziurtatuko du eguneroko lanaldiaren hasieran eta bukaeran langilea bere lanpostuan dagoela.

Enpresaren funtzionamenduaren ondoreetarako, eguna 06:00etan hasiko da eta hurrengo eguneko 06:00etan amaituko da.

d) Familia-kontziliazioa:

Ordutegia malgutzeko aukera aztertuko da, administrazioako eta lanaldi zatituko langileentzat, familia-kontziliazioa errazteko.

10.2.2.– Txandako langileentzako lanaldia honako arau hauen arabera egokituko da:

Ziklo osoko txanda batean dauden lanpostuen txandaketa lanpostu bakoitzeko sei langilez osatutako taldeetan egingo da.

8 ordu jarraituko txandak egiten dituzten langileek eskubidea dute 20 minutuko atsedena hartzeko, ogitartekorako. Arrazoi pertsonalak edo lanpostukoak tarteko ezin badute atsedenaldua aipatu aldian hartu, ziklo osoan, langileek eskubidea izango dute zortzi orduko lanaldiaren pareko atsedena izateko.

Atsedeen-egun hori, Ogitarteko Festa izenekoa, astearteetan ezarriko da Añorgan eta astelehenetan Arrigorriagan, lan-zikloa hasi aurreko egunean, eta inola ere ez du balioko gorabehera erantzuteko.

Ogitarteko Festako egunak bezperatik gutxienez jakinarazi beharko zaizkio langileari, baina aldeztatik deitu ez den langilea ez dago egun horietan lokalizatzeko moduan egotera behar-tuta. Lanaldi horiek ogitartekorako plus gisa ordainduko dira, I. eranskineko taularen arabera.

Txandako langile batek ezin baditu hartu ziklo osoan metatutako atsedeen-egunak, lan egindako lanaldiak atsedeen-lanaldiaren etentzat hartuko dira, ogitartekoko atsedeenak konpentsatzeko jai-eguna izan ezik.

Lan-ziklo osoa amaitu eta hurrengo astean, zaintaldearen figura ezartzen da, eta txanda bakoitzaren egutegian egunak finkatuta geratzen dira. Zaintaldeko langileek lokalizatzeko moduan egon beharko dute, eta gehienez ere 2 orduko epean joan beharko dute lanpostura, hala eskatzen zaie-

netik. Langileak zaintalde bat duen egunetan, horretarako ezarritako eta soldata-tauletan jasotako plusa jasoko du.

Zaintaldearen egunean lan egindako orduak soldata-tauletako prestutasun-plusaren kontzeptuaren arabera ordainduko dira. Aipatutako plusaz gain, gaueko, jaieguneko edo igandeko plusak ere jasoko dira, inguruabar horiek gertatzen direnean. Sortutako konpentsazio-eguna ordezeko egunen kontura egingo da.

Ordezkapen-egunak egutegietan finkatzeko betebeharra ezabatuko da.

Egokitu beharreko ordezkapen-egunak, ahal dela, zaintalde-astean lan egingo dira, 06:00etatik 14:00etara, larunbatak, igandeak edo jaiegunak ez diren egunetan, betiere gorabeheraren bat estaltzeko ez bada. Langileek gehiegi lan egin ondoren atsedenaldea eskatzen duteneko absentiak betetzeko erabili ahal izango dira ordezkapenak. Kasu horiek ez dira gorabeheratzat joko.

Langile bakoitzaren orduen urteko zenbaketa egingo da. Aurreko urteko txanda-egutegian gehiegizko edo gabeziako lanaldiak hurrengo urteko otsailaren azken egunean doituko dira. Egun horretatik aurrera, langileek ordezkapenak egiteko eskatuko dute.

Txandan bi hilabete baino gehiagoko bajak gertatzen badira, ordezeko batek beteko ditu. Medikuzko Zerbitzuak gaixotasun arruntagatiko eta lan-istripuagatiko aldi baterako ezintasunen gutxi gorabeherako iraupenaren berri emango die Zuzendaritzari eta Enpresa Batzordeari. Baja hartu eta bi hilabete igaro ondoren, ez da gorabehera estaltzeko betebeharririk izango.

Txandako langileek norberaren gauzetarako bi egun hartu ahal izango dituzte urtean zehar. Baimen hori ezin izango da eskatu egutegiko hamabost jaiegunetan, ez Gabon egunean, ez Urtezahar egunean. Egun horiek errekuperatu egingo dira langileari bere zerbitzuak emateko deitzen diotenean, zaintalde-astean dagoela.

11. artikulua.– Atsedenaldiaren etena.

11.1.– Produkzio-arrazoiak direla-eta, lanaldi zatituko langileren batek bere lanpostura itzuli behar badu bere lanak amaitu ondoren, lan egindako orduengatik aparteko orduak kobratzeko eskubidea izango du.

11.2.– Deia edo atsedenerako etena ostiraleko 17:00etatik igandeko 22:00etara edo/eta jaiegunaren aurreko eguneko 22:00etatik jaieguneko 22:00etara bitarteko aldi gertatzen bada, langileak plus bat jasotzeko eskubidea izango du kontzeptu horrengatik, I. ERANSKINEKO taulan maila bakoitzerako finkatutako zenbatekoan. Tratamendu bera aplikatuko zaie txandako langileei, egutegiaren ezaugarrien arabera.

11.3.– Ordezkapena 22:00etatik 06:00etara bitarteko txandan egiten ari diren txandako langileek, hurrengo egunean beste ordezkapen bat egin behar ez badute, egun horretan 22:00etatik aurrera lan egindako orduei dagokien denborako atsedenaldi baliokidea hartuko dute, betiere hurrengo lanaldia beren egutegiaren arabera laneguna bada.

12. artikulua.– Lanpostuko txandak.

Lanaldi jarraituan lan egiten duten eta lankideak ordeztzen ez dituen txandako langileak gehiegi hiru orduz egongo dira beren lanpostuan. Ordu horiek aparteko ordu moduan ordainduko dira.

Txanda luze horretatik irtetea garraibiderik ez badago, arrazoi horrek eragindako gastuak ordainduko ditu enpresak.

13. artikulua.– Lanaldi bereziak.

22:00etatik aurrera, igandetik ostegunera bitartean, biak barne, lanaldi zatituan lan egin ohi duten langileek egindako lanek, aparteko orduak jasotzeaz gain, 22:00etatik aurrera lan egindako ordu-kopuru bera atseden gisa hartzeko eskubidea emango dute. Atseden hori ordaindu egingo da.

14. artikulua.– Oporrak.

14.1.– Oporrak urte naturaleko sortuko dira, eta urte horren barruan hartuko dira.

14.2.– Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, urtean 30 egun natural ordainduko dira arauzko opor gisa, eta 26 lanegun hartu beharko dira nahitaez (4 larunbat eta 4 ostiral barne). Egun horiek lanegun batean hasiko dira.

Txandako langileek 22 opor-egun izango dituzte, egutegiaren arabera benetan lan egindako beste hainbeste egunekin bat datozenak, 26 lanegunen barruan daudelako lau larunbat.

Oporretarako, larunbatak lanegun osotzat hartuko dira.

Oporrak txandako langileen egutegian finkatuko dira, atalka eta modu jarraituan, aldi bakoitzean bat eta gainerakoak txandaka.

14.3.– Enpresak ofizialaz bestelako egutegiak aztertuko ditu, eta, ahal den neurrian, onartuko ditu, baldin eta dagokien ataletako langile guztiek, batera edo banaka, bajak, absentziak eta abar direla-eta gerta daitekeen beste edozein gorabehera estaltzeko konpromisoa hartzen badute; hau da, zerbitzua beteko dute, baita oporrak hartzen ari direnean ere, eta horrek ez dio enpresari inolako ordainketarik ekarriko, ez dirutan, ez bestelakoetan, gertatzen diren gorabeherengatik, egutegi ofiziala benetako funtzionamendurako aplikatu behar izan denean izan ezik.

Enpresak egutegi ofizialaz bestelako egutegiak onartzeak, baita behin eta berriz eta atal berean onartzeak ere, ez du inola ere eskubiderik edo baldintza onuragarriagorik sortuko.

14.4.– Atalek abenduaren 1a baino lehen aurkeztuko dituzte oporren egutegiak.

Lanaldi zatituko atalek martxoaren 15a baino lehen entregatu beharko dituzte oporren orriak, eta apirilaren 15a baino lehen egin eta onartu beharko dira behin betiko.

14.5.– Lanaren Nazioarteko Erakundearen 132. hitzarmenean ezarritakoaren arabera, langilearen borondatearekin zerikusia ez duten arrazoiengatik gertatzen diren laneko absentziak, hala nola istripua, gaixotasuna edo gurasotasuna tarteko, benetako lan-denboratzat hartuko dira oporrak hartu eta zenbatzeari dagokionez.

14.6.– Oporraldian langilea aldi baterako ezintasun-egoeran sartzen bada, enpresari jakinarazi beharko dio, eta aldi baterako ezintasun-egoerak irauten duen bitartean egoera hori eten egingo da. Ondorioz, geratzen zaizkion egunak enpresarekin adosten duen datan hartuko ditu, urte naturalaren barruan, salbu eta bere egutegian adierazitako oporraldia, osorik edo zati batean, abendua bada; kasu horretan, hurrengo urtean hartu ahal izango dira, enpresarekin adostuta.

Programatutako oporraldia langilearen aldi baterako ezintasunarekin bat badator eta langileak ezin badu oporraldia hartu dagokion aldian, ezintasuna amaitu ondoren hartu ahal izango du, edozein izanda ere ezintasun-aldiaren iraupena. Oporrak noiz hartuko diren zehazteko, enpresarekin adostuko da eguna.

14.7.– Langile horrek abenduaren 31n aldi baterako ezintasun-egoeran jarraitzen badu eta hurrengo urtean alta hartzen badu, aurreko urteko aldi aktiboan sortutako egunak gozatzeko oporrak hartuko ditu berriro.

14.8.– Oporrak langileak lanaldi arruntagatik benetan jasotzen duen soldataren arabera kobratuko dira.

Txandako langileek opor-egunetan lan eginda legokiekeen soldata kobratuko dute.

14.9.– Enpresako kide izateari uzten dion langileari dagokion oporren zenbateko proportzionala ordainduko zaio, artikuluko honen 14.2. atalean xedatutakoaren arabera, hitzarmen honen xedapen iragankorrean aurreikusitakoa ezertan oztopatu gabe.

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

14.11.– Lanaldi zatituko langileen oporraldia erdibana hitzartu ahal izango da: % 50 enpresaren irizpidearen arabera, eta beste % 50a langilearen komenigarritasunaren arabera.

14.12.– Arauzko oporrak jarraian zehazten diren hilabeteetan hartzen dituen langileak konpen-tazio ekonomiko hau jasoko du:

a) Urtarrila, otsaila, martxoa eta azaroa: 348,27 euro.

b) Apirila eta maiatza: 222,67 euro.

c) Urria: 172,75 euro.

d) Etenagatik: 874,16 euro.

a), b) eta c) letretako kasuetan, kopuruak opor-egun guztiei dagozkiela ulertzen da, eta dagokion proportzioa aplikatuko da, baldin eta aldi horien barruko egunak langileak guztira har ditzakeen opor-egunak baino gutxiago badira.

14.13.– Enpresaren beharregatik, eta Zuzendaritzaren idazki baten bidez, langile bati oporrak eteten bazaizkio, edo onartutako egutegian aurreikusitako oporrak hasi baino hilabete lehenago jakinarazten bazaio oporrak ezin direla hartu, enpresak 874,16 euro ordainduko dizkio etenaldi gisa.

15. artikulua.– Ordaindutako baimenak.

Enpresak ordaindutako lizentziak emango ditu, soldata erreala ordainduta, honako kasu haue-tan, betiere lizentzia horiek justifikatzen badira. Lizentzia horiek baimena eragin duen gertakaria jazotzen den unean hartu beharko dira.

a) 18 egun naturaleko lizentzia ordaindua ezkontzeagatik, langileak sei hilabeteko antzinasuna badu. Antzinasuna sei hilabetetik beherakoa bada, lizentzia 15 egun naturalekoa izango da.

b) 3 egun emaztea erditzeagatik; horietatik bi, gutxienez, lanegunak izango dira.

c) 3 egun baliiodun ezkontidearen, seme-alabaren, gurasoen, bilobaren, aitona-amonen edo neba-arreben gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, edo 3 lanegun ez nahitaez elkarren segidan, ospitaleratuta badago eta ospitaleratuta dagoen bitartean. Gaixotasun larriak iraunez gero eta langilearekin batera bizi den ezkontide, seme-alaba, guraso eta neba-arrebei buruzkoa izanez gero, lehen lizentzia amaitu eta hogeita hamar egun igarotzean, epe berdineko eta ordaindutako lizentzia baterako eskubidea izango du langileak. Kasu horretan, ez da aplikatuko lekualdatzearen ziozko luzapena.

– Gainera, ordaindu gabeko beste lizentzia batzuk hartzeko eskubidea izango du, denbora bere-rako, betiere aurreko lizentzia bukatu zenetik ondoz ondoko hogeita hamar egun iragan badira. Kasu horretan ere lizentzia ezin izango da luzatu langileak bidaia egin behar duelako.

– Atal honen ondorioetarako, gaixotasuna larritzat hartuko da dagokion medikuak ziurtagirian halakotzat jotzen bada. Zalantzarik badago, Interpretazio Batzorde Mistoak ebatziko du honako irizpide orientagarri hauei jarraituz: ospitaleratzeko beharra, ebakuntza kirurgiko garrantzitsu samarra izatea, laguntzailearen beharra, eta abar.

– Heriotza gertatuz gero, hiru egunetako bat hiletarekin eguna izan beharko da.

– Gaueko txandan lan egiten ari diren langileek gertaera eragilearen aurreko gauean hasi ahal izango dute baimena, baldin eta alde zuzenetik ezagutzen badute, eta baimenaren iraupena aldatu gabe.

d) 2 egun natural, osaba-izeba edo iloba hiltzen bada.

e) Egun natural 1, ezkontzako osaba-izeba hiltzen bada.

f) Egun baliodun 1, ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

g) Egun natural 1, gurasoen, neba-arreben edo seme-alaben ezkontzagatik.

h) Egun natural 1, seme-alaben jaunartze edo batailoiagatik, gertaera hori aurrerapen nahikoaz jakinarazita.

i) 3 ordu nortasun-agiri nazionala, pasaportearen edo gidabaimena berritzeko.

j) Hautatutako kargu publikoek beren jarduera publikorako behar duten denbora izango dute, indarrean dagoen legerian ezarritako mugak gainditu gabe.

k) Hilean 8 orduko lizentzia ordaindua, egiaztagiriarekin, ezkontidearen edo seme-alabaren minusbaliotasun aitortuagatik.

b), c) eta d) letretako kasuetan, 150 km-tik gorako bidaia egiten bada, baimena bi egun natural bezala luze izango da.

c) eta g) letretako kasuetarako, bigarren mailako ahaideak ere barnean hartzen dira.

Izatezko bikoteei, izaera hori modu frogagarrian egiaztatzen badute, artikuluan ezarritako lizentziak aplikatuko zaizkie.

IV. KAPITULUA

ERREGIMEN EKONOMIKOA

16. artikulua.– Soldataren egitura.

Soldataren egitura, mailaka banatuta, hitzarmenaren Interpretazio Batzorde Mistoak zehaztuko du.

17. artikulua.– Ordainketa-kontzeptuak.

17.1.– Kontzeptuak.

Ordainsaria honako kontzeptu hauek osatuko dute:

– Hitzarmeneko soldata.

– Antzinasuna.

- Enpresa-osagarria.
- Udako eta Gabonetako aparteko haborokinak.
- Mozkinetako partaidetza.
- Plusak.

Hitzarmen Kolektiboa indarrean dagoen bitartean, soldata-berrikuspenak jarraian jasotzen diren ordainsari-kontzeptuen gaineko igoerak islatuko ditu:

2022. urtea: % 6,8ko igoera 2019ko soldata-taulen gainean.

17.1.1.– Hitzarmeneko soldata.

2022ko urtarrilaren 1etik aurrera maila bakoitzeko jaso beharreko soldatak hitzarmenaren I. eranskinetako taulan agertzen dira.

17.1.2.– Antzinasuna.

Langileek gehienez bi biurteko eta sei bosturteko jasotzeko eskubidea izango dute, enpresan emandako urteen eta hitzarmen honen IV. eranskinetako taulan tarte bakoitzerako zehazten den moduluaren arabera.

17.1.3.– Enpresa-osagarria.

Langileek hitzarmen honen V. eranskinetako taulan maila bakoitzerako agertzen den hileko zenbatekoa jasoko dute kontzeptu horrengatik.

17.1.4.– Aparteko haborokinak.

Aparteko bi haborokin ezarri dira, bata udakoa eta bestea Gabonetakoa, biak 30 egunekoak lanbide-kategoria guztietarako, sei hilean behin sortzen direnak. Haborokin horiek kalkulatzeko, I. eranskinetako soldata-taulan maila bakoitzerako ageri den hitzarmeneko soldata gehi II. eranskinetako taularen arabera mozkinetako partaidetzagatik dagokion zenbatekoa gehi antzinasunagatik langileak aitortuta duen zenbatekoa hartuko dira kontuan.

Gaixotasun arruntagatiko edo lanekoa ez den istripuagatiko aldi baterako ezintasuneko bajak ez du eraginik izango langileak kobratu beharreko kopuruetan. Zenbateko horretatik kontzeptu horrengatik (hainbanaketa) aldi baterako ezintasun-egoeran egon den bitartean jasotako zenbatekoak kenduko dira, 23. artikuluaen arabera, hitzarmenaren VII. eranskinarekin lotuta.

17.1.5.– Mozkinetako partaidetza.

Langileek hileroko II. eranskinetako taulan maila bakoitzerako agertzen den zenbatekoa kobratzeko eskubidea izango dute, kontzeptu horrengatik.

17.2.– Plusak.

17.2.1.– Urruntasun-plusa.

Urruntasun-plusa ezartzen da Añorgatik eta Arrigorriagatik kanpo bizi diren langileentzat, beren ohiko bizilekuaren eta lantokiaren arteko distantziaren arabera.

Distantzia zehazteko, langilea bizi den herriko zentroa hartuko da abiapuntutzat, eta helmugatzat, berriz, lantegiko sarrera, normalean egiten den ibilbide laburrena kontuan hartuta.

Bi kilometro baino gehiagoko ibilbiderako (hau da, lau kilometro egunean), plusa 0,173 euro-koa izango da egunean joan-etorriko kilometro bakoitzeko, hau da, lantegira joateko lekualdaketa bat eta etxera itzultzeko beste bat.

Edozein arrazoi dela-eta langilea lantokira joaten ez den egunengatik plusa ez da ordainduko.

Bizilekua borondatez aldatzen bada eta horrek joan-etorri gehiago egitea badakar, ordura arte kobratzen zuen plus bera ordainduko da, edo lantegiaren eta egoitza berriaren artean gehienez 6 kilometroko distantziari dagokiona. Bizilekuz aldatzeak joan-etorri txikiagoa badakar, distantzia berriaren arabera ordainduko da plusa.

Plus hori lehen aldiz edo bizilekuz aldatzeagatik sortzen bada, onartutako gehieneko distantzia 6 kilometrokoa izango da.

17.2.2.– Gaueko lanak.

Gaueko txandan lan egiten duten langileek gaueko plusa jasoko dute 22:00etatik 06:00etara bitarteko lanaldi bakoitzeko, I. eranskinean ezarritakoaren arabera.

17.2.3.– «A» jaieguneko plusa.

Asteko atsedeen-egunarekin batera ordaindu beharreko jaieguna duten txandako langileek zortzi ordu jasoko dituzte «A» jaieguneko plus gisa, I. eranskineko taulan aurreikusitakoaren arabera. Lanaldi arrunterako ez dira zenbatuko egun horretako orduak.

17.2.4.– «B» jaieguneko plusa.

Urtean ordaindu beharreko 15 jaiegunetako batean lan egiten duten txandako langileek, ohiko soldataz gain, I. eranskineko taulan aurreikusitakoaren zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango dute, «B» jaieguneko plus gisa, lan egindako orduengatik.

17.2.5.– Gabon gaueko eta Urtezahar gaueko plusak.

Gabon gauean eta Urtezahar gauean, gaueko 10etatik goizeko 6etara, zerbitzua eman behar duten txandako eta lanaldi zatituko langileek Gabon gaueko eta Urtezaharreko plusa jasoko dute. Plus horren zenbatekoa aparteko zortzi orduren parekoa izango da, eta arratsaldeko txandan lan egiten dutenek (14:00etatik 22:00etara) Gabon Gaueko eta Urtezaharreko plusa jasoko dute egun horietan. Plus horren zenbatekoa aparteko bi orduren balioaren balioidea izango da.

17.2.6.– Soldataz kanpoko plusa.

Ekonomatu-konpentsazioaren kontzeptua ezabatzeagatik, langileek 15,58 euro jasoko dituzte hilean, urtean hamabi hilabetez.

17.2.7.– Aparteko orduak.

Hitzarmen honen indarraldirako itundu da aparteko orduaren zenbatekoa kalkulatzeko modulan honako soldata-kontzeptu hauek hartuko direla kontuan: hitzarmeneko soldata, irabaziak, antzinasuna eta enpresako osagarria. Zenbateko horri % 75eko osagarria gehituko zaio, VIII. eranskinaren arabera.

Aparteko orduak aurretik finkatutako zenbatekoan ordaindu ahal izango dira, edo atsedeen balioidearekin konpentsatu ahal izango dira (ordu bakoitzeko bat), eta ordu arruntaren balioaren % 75eko osagarria ere jasoko dute. Urtean 80 ordutik gorako ordu guztiak azken modu horretan konpentsatu beharko dira.

Orduak egin eta hurrengo lau hilabeteetan hartu beharko da atseden, departamentu-buruak ados daudela.

Enpresaren produkzio-jardueratik eratorritako aparteko orduen ezaugarriak direla eta, egiturazko aparteko orduen izaera eta kalifikazioa izan dezakete, eta langileen ordezkariak erakunde eskudunen aurrean aurkeztu beharreko dokumentazioa sinatzea onartuko dute.

Edozein arrazoiengatik aparteko orduak eginez gero, gaueko eta jaieguneko edo igandeko plusak kobratuko dira, plus horiek jasotzea eragiten duten inguruabarrak gertatzen direnean.

Igande eta jaiegunetako plusak, batera hartuta, gehienez urtean hiru aldiz jaso ahal izango ditu langile bakoitzak, aurreko paragrafoa aplikatzearen ondorioz.

17.2.8.– Dietak eta lekualdaketak.

Kontzeptu horiengatik enpresak ordaindu beharreko zenbatekoak hitzarmenaren III. eranskineko taularen arabekoak izango dira.

17.2.9.– Ogitarteko-plusa.

10.2.2 b) artikuluan zehaztutakoaren arabera, ogitartekorako jaiegunean atseden hartu ezin duten txandako langileek hitzarmenaren I. eranskinean zehaztutako zenbatekoak jasoko dituzte kontzeptu horrengatik.

17.2.10.– Igandeen plusa.

Txandako langileek, beren egutegiaren arabera lan egiten duten igandean, Hitzarmenaren I. eranskinean kontzeptu horrengatik zehaztutako zenbatekoa kobratuko dute.

17.2.11.– Lan berezien plusa.

Enpresak plus bat ordainduko du toxikotasun-, arrisku- edo nekagarritasun-ezaugarri bereziak dituzten lanengatik. Plus horren zenbatekoak VI. eranskinean daude zehaztuta.

Lan-batzorde bat sortu da horrelako lanak aztertzeko, gero eta gutxiago izan daitezen.

17.2.12.– Zaintalde-plusa.

10.2.2.d) artikuluan ezarritakoaren arabera, txandako langileek I. eranskinean ezarritako zenbatekoa jasoko dute beren lan-egutegian ezarritakoaren arabera zaintalde-egoeran jarraitzen dutenean.

17.2.13.– Prestutasun-plusa.

Zaintalde-egunean lan egindako orduak prestasun-plus gisa ordainduko dira, Hitzarmenaren IX. eranskinean jasotako kopuruen arabera.

17.3.– Nominen ordainketa.

Enpresak hilero ordainduko dizkie soldatak langileei. Ordainketa hori banketxeen edo aurrezki-erakundeen bidez egingo da.

17.4.– Kitapenak.

Langile orok, kitatze-ordainagiria sinatu baino lehen, enpresa-batzordeko kide bat edo bera afiliatuta dagoen atal sindikaleko ordezkariaren bat egotea eskatu ahal izango du, egoki jotzen duen aholkularitza jasotzeko.

18. artikulua.– Ordainsari aldakorra.

Haborokin berezi bat ezartzen da, urtero sortuko dena; hau da, hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzeko urtariletik abendura lan egindako denboraren arabera izango da haren kobrantza, salmenten bilakaera positiboari lehentasuna emateko.

Haborokin hori, hala badagokio, haborokina sortu eta hurrengo urteko urtarrilean ordainduko da, eta linealki banatuko da langile guztien artean.

2022. urteko ordainsari aldakorraren zenbatekoaren kalkulua eragiketa honen emaitza izango da:

– 600.000 tonara iritsi arte, ordaindu beharreko ordainsaria 0,75 eurokoa izango da tona bakoitzeko, gehi 100.000 euroko kopuru finko gehigarria.

– 600.000 tonak gainditzen badira, ordainsariaren zenbatekoa tonen guztizkoa 0,96 euroz biderkatzearen emaitza izango da, lehenengo tonatik aurrera.

Tonako zenbateko horrek, 2023tik aurrera, hitzarmeneko gainerako soldata-kontzeptuen igoera berberak izango ditu.

Kalkulua egiteko kontuan hartuko diren tonak merkatu nazionalako zementu- eta klinker-tonak eta Frantziako merkatura esportatzen direnak izango dira, betiere kamioiz garraiatzen badira eta urte natural bakoitzean igortzen badira.

V. KAPITULUA

GIZARTE-EKINTZAK

19. artikulua.– Jantoki sozialak.

Enpresak konpromisoa hartzen du zerbitzu horiek orain arte eskaini dituen gisa mantentzeko.

19.1.– Kontzeptu horrengatik kostuak izan ditzakeen igoerak % 50ean ordainduko dituzte enpresak eta langileak.

19.2.– Kontzeptu horrengatik langileak 2022an bazkari bakoitzeko ematen duen zenbatekoa honako hau da:

Arrigorriagako langileak: 2,90 euro.

Añorgako langileak: 2,90 euro.

20. artikulua.– Aseguru kolektiboa.

Hitzarmena sinatu eta hurrengo hilabetetik aurrera, enpresak honako gertakizun hauetarako aseguru egingo die behin-behineko kontratua duten langile finkoei, honako kapital hauekin:

– Heriotza naturalagatik: 16.326 euro.

– Lanekoa ez den ezintasun absolutuagatik: 16.326 euro.

– Lanekoa ez den istripuaren ziozko heriotzagatik: 33.829 euro.

– Laneko istripuaren ziozko heriotzagatik: 83.967 euro.

– Laneko istripu edo gaixotasun profesionalaren ziozko ezintasun absolutuagatik: 83.967 euro.

Enpresak aurreko paragrafoan jasotako zenbatekoak aurreratuko ditu, baldin eta eskatutako dokumentazio guztia konpainiari eman eta bi hilabeteko epean oraindik ordaindu ez bada.

21. artikulua.– Medikuaenera joatea.

Kontsulta-ordutegia eta lan-ordutegia bat baldin badatoz eta langileak medikuntza orokorreko medikuak agindutako Gizarte Segurantzako espezialistaren batera joan behar badu, lanaldi arruntari dagokion soldata galdu gabe medikuarenera joateko eskubidea izango du. Horretarako, aldez aurretik, aipatutako preskripzioaren egiaztagiria eta, ondoren, kontsultara joan dela egiaztatzen duen agiria aurkeztu beharko ditu. Gainerako kasuetan (hala nola medikuntza partikularrak langileari berari edo lehen mailako senide bati emandako kontsultara joateko), urtean gehienez 16 ordu hartzeko eskubidea izango du, lanaldi arruntari dagokion soldataren arabera ordainduak, eta ordu horiek ere justifikatu egin beharko dira.

22. artikulua.– Istripuagatiko bajaren osagarria.

Lan-istripuak edo gaixotasun profesionalak eragindako aldi baterako ezintasun-egoerak hitzarmeneko soldataren, antzinasunaren, enpresa-osagarriaren eta mozkinen % 100era arte osatuko dira.

23. artikulua.– Gaixotasunagatiko bajaren osagarria.

Gaixotasunagatiko bajaran dauden langileek osagarri bat jasoko dute. Osagarri horren zenbatekoa hileko absentismoarekin lotuta egongo da, eta hitzarmenaren VII. eranskinaren arabera aplikatuko da.

24. artikulua.– Prestakuntza.

Batzorde bat sortuko da, sindikatu guztien ordezkariarekin, eta baterako prestakuntza-plan bat egingo du. Prestakuntza-orduak, oro har, % 50 lanaldiaren barruan eta % 50 lanalditik kanpo egingo dira. Batzorde horrek Plana gauzatzeko prozedura prestatuko du.

25. artikulua.– Aurrerakin itzulgarriak.

Enpresak aurrerakin itzulgarrietarako funts bat jarriko du hitzarmen hau aplikatzen zaien langileen alde, gehienez ere ehun eta berrogeita hamar mila eurokoa (150.000 euro).

Funts horren funtzionamendua eta aplikazioa hitzarmenaren Interpretazio Batzorde Mistoak horretarako emandako Erregelamenduen arabera arautuko da. Halaber, horretarako sortutako batzordearen ardura izango da administrazioa.

26. artikulua.– Pentsio-plana.

Hitzarmen honen eraginpeko langileak Geroa Gizarte Aurreikuspeneko Erakundearen sartuko dira, Espainiako geografian dauden lantokietako Sociedad Financiera y Minera enpresako gainerako langileak sar daitezkeen beste edozein pentsio-plani uko eginez.

Langile bakoitzak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean duen kotizazio-oinarriaren % 4,3ko ekarpena egingo du 2022ko abenduaren 31ra arte. Ekarpeneren % 2,15 langilearen kontura izango da, eta nominan deskontatuko zaio, eta gainerako % 2,15a enpresaren kontura.

VI. KAPITULUA

EKINTZA SINDIKALAK

27. artikulua.– Enpresa-batzordeak.

Enpresa Batzordeko kide guztiek hilean ordaindutako 30 ordu hartzeko eskubidea izango dute beren lankideen interesen alde lan sindikalak egiteko.

Enpresak lokal egoki bat jarriko du batzorde horien eskura, barne-zerbitzuko telefono-luzapen batez hornitua, bilerak egiteko.

Enpresaren eta Batzordearen arteko bilerak hilero egingo dira, eta Batzordeko idazkariak deituko ditu. Ezohiko bilerak bi alderdiek deitu ahal izango dituzte.

28. artikulua.– Bidegabeko kaleratzearen tratamendua.

Lan-arloko epaitegiak edo dagokion apelazioko jurisdikzio-erakundeak bidegabeko kaleratzea deklaratzeko duen epaia ematen badu, eraginpeko langileak bi aukera izango ditu: enpresan jarraitzea edo enpresan baja ematea, epaian adierazten den kalte-ordainarekin.

29. artikulua.– Berme sindikalak.

Enpresako jarduera sindikala Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan xedatutakoaren arabera arautuko da, eta, zehazkiago, arau hauen arabera:

1.– Gutxienez plantillaren % 10eko afiliatuak biltzen dituzten atalak eratu ahal izango dituzte sindikatuek.

Eratutako atal sindikalek ordezkari sindikal bat aukeratzeko eskubidea izango dute, honako irizpide hauen arabera:

– 100 langile baino gehiago dituzten lantokietan, gutxienez 45 afiliatu dituztenak.*

– 100 langile baino gutxiago dituzten lantokietan, gutxienez 30 afiliatu eduki beharko dira.*

* Ondorio horietarako, langile bat ezin da sindikatu batean baino gehiagotan afiliatuta egon, eta, beraz, behin bakarrik zenbatu ahal izango da.

Ordezkar horiek Enpresa Batzordeko kideen eskubide berberak izango dituzte, honako irizpide hauen arabera ezarritako ordu-kreditua izan ezik:

– 100 langile baino gehiagoko zentroak: 25 ordu hilean.

– 100 langile baino gutxiagoko zentroak: 20 ordu hilean.

Lantoki berean sindikatu bereko ordezkari bat baino gehiago badago, hilean aipatutako orduak banatuko dira haien artean, modu ekitatiboan.

2.– Enpresako edo lantokiko negoziazioak atal sindikal sinatzaileek egin ahal izango dituzte, langileek hala erabakitzen badute.

3.– Langileek lantokian batzar osoak edo partzialak egiteko eskubidea izango dute. Horretarako, enpresak ordaindutako 12 ordu erabili ahal izango dituzte gehienez urtean. Enpresa Batzordeak edo enpresarekin adostuta adierazitako gutxienerako baldintzak betetzen dituzten atal sindikalek deitu ahal izango dituzte batzarrak. Batzar Orokorrak Enpresa Batzordeak bakarrik deitu ahal izango ditu.

4.– Enpresa Batzordeko kideek edo sindikatu-ordezkariek gai sindikaletan egindako kilometroak, bidesariak, aparkalekuak eta dietak Enpresa Batzordeak ordainduko ditu, orain arteko inguruabar berberengatik.

5.– Batzordeko kideek eta ordezkari sindikalek dituzten ordaindutako baimen-orduak sindikatu bereko kideen artean metatu ahal izango dira, gutxienez sei hilabeterako, zentral horrek izendatzen duen pertsonan, eta gehienez ere zentral sindikaleko kideek guztira dituzten orduen % 50era arte.

6.– Ezin izango da lanean langilerik diskriminatu sindikatu batean afiliatuta egoteagatik.

7.– Sindikatu bateko afiliatu batek edozein erreklamazio edo zehapen jasan dezakeenean, enpresak idatziz jakinaraziko dio bere ordezkari sindikalari, halakorik balego.

8.– Ordezkari sindikalak eskubidea izango du Enpresak entzun diezaion bere afiliatuen edozein arazo negoziatzeko eta adiskidetzeko.

VII. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

30. artikulua.– Laneko arriskuen prebentzioa.

Enpresak eta langileen ordezkariak konpromisoa hartzen dute Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta indarrean dauden erregelamendu eta lege-xedapenean ezarritakoa aplikatzen laguntzeko. Arrigorriagako eta Añorgako zementu-lantegietako Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak eratu dira lege horretan ezarritakoa kontrolatzeko eta haren jarraipena egiteko.

31. artikulua.– Toxikotasun-, arrisku- edo nekagarritasun-plusak.

Enpresako Zuzendaritza toxikotasun-, arrisku- edo nekagarritasun-kasuak saihesteko beharrezkoak diren baliabide materialak eta giza baliabideak jartzen ari da, eta horiek jartzen jarraitzeko prest dago.

Zuzendaritzaren filosofia da, hala badagokio, detekta daitezkeen anomaliak arintzea, kontzeptu horregatik plusak ordaintzearen kaltetan.

Horrek esan nahi du, agintari eskudunak, irmotasunez, nekagarritasun-, toxikotasun- edo arrisku-kasuren bat dagoela deklaratuko balu, neurri egokiak hartuko liratekeela.

VIII. KAPITULUA.

GATAZKEN EBAZPENEA

32. artikulua.– GEP II-ko prozedurak.

Enpresaren hitzarmen kolektiboaren interpretazioari edo aplikazioari buruz sor daitezkeen edozein zalantza edo eztabaida ebazteko, bi alderdiak GEP II-ko prozeduren mende jartzen dira, bai gatazka kolektiboan dagokienez, bai banakako gatazkei dagokienez, beren eskumenen esparruan. Beraz, bi alderdietako batek prozedura horietako edozein hasteak bestea horretan parte hartzera behartuko du, eta loteslea izango da bere osotasunean.

IX. KAPITULUA.

AUKERA-BERDINTASUNA ETA LAN-GIROA

33. artikulua.– Emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuneko politika.

Sociedad Financiera y Minera SAren Zuzendaritzak aukera-berdintasuna kudeatzeko konpromisoa hartzen du, eta enpresako emakume eta gizonengan zuzeneko edo zeharkako eragina duten jarduera guztietan txertatuko du. Horretarako, urteko berdintasuneko helburu eta planak

abiarazteko beharrezkoak diren baliabideak esleituko ditu, inolako diskriminaziorik gabeko ingurunea sortzeko.

34. artikulua.– Lan-giroaren gaineko printzipioen adierazpena.

Enpresak konpromisoa hartzen du bere baitan indarkeriarik eta jazarpenik gabeko lan-giroa dagoela zaintzeko. Halaber, gertatzen diren mota guztietako jarduerak prebenitzeko, kontrolatzeko eta zehatzeko adostutako prozedura ezarri eta ezagutaraziko du.

Era berean, onartzen du duintasunez tratatzea pertsona ororen eskubidea dela; horregatik, enpresak konpromisoa hartzen du bere eremuan lan egiten duten pertsona guztien duintasuna errespetatuko duen lan-ingurunea mantentzeko, ordenamendu juridikoak babestutako oinarrizko eskubideak urratzen dituzten jokabideak eta, bereziki, berdintasuna, osotasun fisikoa eta morala eta duintasuna urratzen dituztenak saihestuz eta jazarritz.

Era berean, enpresak:

Onartzen du lan-ingurunean indarkeria edo jazarpena jasan duela uste duen pertsona orok dagokion salaketa aurkezteko eskubidea duela, eta horretarako adostutako prozedura eskatzeko eskubidea bermatzen du.

Jazarpena eta indarkeria prebenitzeko informazio, hezkuntza, trebakuntza, jarraipen eta ebaluazio egokia eskaintzeko beharrezkoak diren bitartekoak artikulatzea proposatzen du, baita lantokian lan egiten duten pertsonen jarreretan eta portaeretan eragiteko ere.

Laneko indarkeriari buruzko gatazkak modu autonomoan konpontzeko prozeduraren edukia sistematikoki eta etengabe zabalduko du erakundearen maila guztietan. Era berean, enpresan zerbitzuak ematen dituzten pertsona guztiei kopia bana emango die. Langile berriei ere jakinaraziko die, aldi baterakoak edo finakoak izan.

Langileei garatu behar dituzten jarduerari, lortu behar dituzten helburuei eta horretarako dituzten baliabideei buruzko informazio garrantzitsua, argia eta espezifikoa emateko konpromisoa hartzen du, beharrezko baimenak eta jarraipena eginez.

35. artikulua.– Hitzarmena ez aplikatzea.

Arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla eta enpresak hitzarmen kolektibo hau aldi batean aplikatu nahi ez badu, langileen ordezkariekin horretarako akordiorik lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbidearteko akordioaren prozedurara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada (bitartekaritzarako ezinbestekoa da bi alderdiek berariaz onartzea), bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkariaren gehiengoa) hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna Orpricceren esku jartzeko.

LEHENENGO XEDAPEN IRAGANKORRA

Aldi baterako, langile batzuek sistema zaharraren bidez oporrak hartzeko duten eskubidea agortu arte, likidazio-sistema horri eutsiko zaio.

Gaia ebazteko, 1978. urtera arteko eskubidea errespetatuko da.

BIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA

2020ko urtarriletik 2022ko abendura bitartean aparteko lanetatik eta lankideen ordezkapenetatik eratorritako aparteko orduak tratamendu hau izango dute (edozein izanik ere haien arrazoia,

lanpostua, ordaintzeko kontzeptuak –adibidez, «aparteko orduak», «prestasun-plusa», «tailer mekanikoko laneratze-plusa», «lanaldia luzatzeagatiko plusa»– edo unea):

Urtean gehienez 80 ordu honela baliatu ahal izango dituzte langileek:

– Kontzeptu horietarako soldata-tauletan agertzen den zenbatekoa jasota, VIII. eta IX. eranskinen arabera.

– Ordu horiek egungo balio ekonomikoaren baliokidea den atsedeen-denborarekin konpentsatuta, sistema honen arabera:

– Alderdiek adostuta baliatuko dira orduak.

– Alderdiak ados jartzen ez badira, atsedena udan hartuko da (ekainean, uztailean, abuztuan eta irailean).

– Atsedendietan (ahal dela ziklo osoei dagozkienak) oporraldietako kontzeptu berberak jasoko dira (14.8 artikulua arabera).

80 ordutik gorako gainerako orduak aurreko puntuan jasotako atsedeen-sistemarekin konpentsatuko dira.

Lantegiko zuzendaritzak arduratuko dira atsedeen-egutegia prestatzeaz, Interpretazio Batzorde Mistoaren laguntzarekin.

Atsedeen-sistema behar bezala ezartzeko eta ebaluatzeko, urtean bi bilera egingo dira martxoko eta urriko lehen hamabostaldian.

Urtearen amaiera iritsitakoan ezin izan badira atsedeenak hartu langileari egotzi ezin zaizkion arrazoiengatik, atsedeen hartzeko dauden ekitaldiko orduak soldata-taulen arabera ordainduko dira (VIII. eta IX. eranskinak).

Xedapen iragankor hau sartzearen ondorioz, 17.2.7 artikulua azken paragrafoa ezabatuko da hitzarmenaren egungo testutik.

HIRUGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA

Lan Berezien Batzordea: hitzarmen kolektibo honen negoziazioa amaitu ondoren, Interpretazio Batzorde Mistoko Langileen Ordezkaritzak proposamen zehatz bat egingo du idatziz, eta hilabete epean batzorde hori bilduko da proposamena eztabaidatzeko.

LAUGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA

Segurtasun-pizgarri bat ezarri da enpresaren eta langileen zero istripuko helburu komuna lortzeko egiten diren ahaleginak saritzeko. Hortik kanpo geratzen da Koadroen kolektiboa, kontzeptu hori Helburuen arabeko Zuzendaritzaren sisteman sartuta dagoelako.

Oinarriak:

a) Ez dute pizgarri hori jasoko opor-ordezkapenak edo antzekoak betetzeko kontratatu diren enplegatuek, ez eta obra- edo zerbitzu-kontratu zehatzen modalitatean kontratatu direnek eta ekoizpenaren gorabeherengatik behin-behineko kontratuen modalitatean kontratatu direnek ere, baldin eta kontratuaren iraupena urtebetetik beherakoa bada.

b) Urtean zehar, gutxienez 4 hilabete oso lan eginda egon beharko du.

c) Onuradunek ordainketa egin arte nominan egon behar dutela ezarriko da nahitaezko baldintza gisa. Beraz, ez du sari hau jasotzeko eskubiderik emango ordainketa-data baino lehen lan-kontratua iraungita duen langileak.

d) Saria ekitaldian benetan lan egindako denboraren proportzionala izango da.

e) Behin ekitaldia hasita konpainian sartzen diren langileek pizgarri bat jasoko dute, lan egindako hilabete osoen proportzioan, betiere muga hauetako a) eta b) letrak betetzen badituzte.

Formula:

Plantillako langile bakoitzak 545 euro arteko pizgarria lortu ahal izango du urtean, honako helburu hauetako bakoitza betetzearen arabera:

1.– Lantokian istripurik EZ duen hilabete bakoitzeko:

Añorgan edo Arrigorriagako lantokian baja eragin duen istripurik gertatzen ez den hilabeteetan, zentro horretako plantillako langile guztiei 23 euro ordainduko zaizkie, hots, urteko 273 euro-ko zenbatekoa (urteko pizgarriaren zenbatekoaren % 50) hilabete bakoitzaren artean zatituta ateratzen dena.

2.– Lantokian istripurik EZ duten urteko 2 hiruhileko bakoitzeko:

Añorgan edo Arrigorriagako lantokian baja eragin duen istripurik gertatzen ez bada urte naturalaren barruan, segidako edo txandako bi hiruhilekotan, zentro horretako plantillako langile guztiei urtean 136 euro ordainduko zaie (urteko pizgarriaren zenbatekoaren % 25).

3.– Bi lantokien artean metatutako maiztasun-indizearen balioaren eta bajen iraupenaren arabera:

2017an, bi lantokien artean –Añorga eta Arrigorriaga– metatutako maiztasun-indizea 7 baino txikiagoa bada eta istripuagatik bakarrik ez badago 150 egunetik gora, bi zentroetako plantillako langile guztiei urtean 136 euro ordainduko zaizkie (urteko pizgarriaren zenbatekoaren % 25).

Hurrengo urteetarako, Maiztasun Indizea Konpainiako Zuzendaritzak ezarritakoa izango da.

Pizgarri hori hitzarmen hau indarrean dagoen urteetan aplikatuko da, eta, beraz, ez da kontsolidagarria hurrengo ekitaldietarako. Konpainia ez dago behartuta etorkizunean egungo sistemari eustera, ez eta jasotzen den soldata finkoaren ordainsari gehigarri bat ordaintzera ere.

LEHEN XEDAPEN GEHIGARRIA

Aurreko hitzarmenaren lehenengo xedapen gehigarriaren arabera, Enpresako Jarduera Sindikalari buruzko Akordioaren testuari eusten zaio. Akordio horren arabera, enpresaren jarduera sindikala eta hitzarmen kolektibo honen 27. eta 29. artikuluetan hitzartutakoa lotzen dira.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Nominak homologatzearen ondorioz eta aurreko hitzarmenak negoziatzean egindako mailakako parekatzearen ondorioz, langileak soldata gisa itundutakoaren gaintik jasotzen dituen zenbatekoak, bere mailaren arabera, izoztuta geratuko dira eta ez dira xurgatuko, hau da, finko geratuko dira eta ez dute igoerarik izango etorkizunean. Izoztuko den zenbateko hori «langile finkoen A plusa» deituko da.

Langile bati maila igotzen bazaio eta «langile finkoen A plusa» kontzeptuan kopururen bat jasotzen ari bada, zenbateko hori lortuko duen soldata-gehikuntzan xurgatuta geratuko da.

Era berean, orain arte langile batek plus pertsonal gisa jasotzen zituen zenbatekoak izoztuta geratuko dira, eta ez dira xurgatuko, salbu eta mailen edo maila-igoeren arabera parekatzearen ondorioz soldatak aipatutako plus pertsonalaren zenbateko berean edo txikiagoan igo badira; kasu horretan, sortutako igoeraren zenbateko berean xurgatuko dira. Plus pertsonaletik geratzen den zenbatekoa «langile finkoen B plusa» deituko da.

Langile bati maila igotzen bazaio eta «langile finkoen B plusa» kontzeptuan kopururen bat jasotzen ari bada, zenbateko hori lortuko duen soldata-gehikuntzan xurgatuko da.

AZKEN XEDAPENA

HITZARMEN honetan zehaztu ez den guztian, Zementuen Sektoreko Gai Zehatzei eta Hutsuneak Betetzeari buruzko Estatuko Akordioan, Eraikuntzako eta Herri Lanetako Gipuzkoako Probintziako Hitzarmen Kolektiboan, Langileen Estatutuan eta aplikazio orokorreko lan-legedian xedatutakoa aplikatuko da.

Añorga, 2022ko azaroaren 9a.