

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

## EUSKO JAURLARITZA

## EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

## Arabako Lurralde Ordezkaritza

## Röchling Automotive Araia, SLU enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Ekonomia, Lana eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Röchling Automotive Araia, SLU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa inskribatu eta argiataratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100592012016.

## AURREKARIAK

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

## ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea, aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g artikulua Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena, dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin, hitzarmen kolektiboak, lan-akordio kolektiboak eta berdintasun-planak erregistratzea eta gordailutzea.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

## EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen erregistroa, hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde bulegoan inskribatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2024ko azaroaren 20a

Arabako lurralde ordezkaria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

## Röchling Automotive Araia SLU enpresaren hitzarmena

### 1. Funtzio-eremua

Röchling Automotive Araia SLU enpresak kontratatzen dituen langile guztiak daude hitzarmen honen eraginpean, haien lanbide-kategoria edozein izanda ere.

### 2. Denbora-eremua

Hitzarmen honen indarraldia 2024ko urtarrilaren 1etik 2026ko abenduaren 31 artekoa izango da.

Hitzarmen hau modu automatikoan salatuko da 2026ko urriaren 30ean, eta hitzarmen hau ordeztuko duen beste hitzarmen bat egiteko negoziazioak hasi ahal izango dira.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela amaiera iragarri eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

### 3. Ez aplikatzea

Enpresak ezingo dio, inola ere ez, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan jasotako prozeduraren bidez hitzarmen hau ez aplikatzeko aukerari heldu. Hala badagokio, mugaegunaren aurretik hitzarmena berriro negoziatzen saiatuko da —beste hitzarmen bat lortzeko—; edo, bestela ere, hitzarmena berrikusiko du, Langileen Estatutuko 86.1 artikuluan xedatu bezala.

Alderdi biek beren-beregi adosten dute, langileen ordezkariekin adostasunera heltzen ez badira, eta gatazkak konpontzeko prozedurak desadostasuna konpontzen ez badu, edonola ere, alderdi bien arteko akordioa (enpresaren ordezkariarena eta langileen ordezkariarena) beharko dela, hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna (Estatutuaren arabera Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoa) ORPRICEren esku jartzeko.

### 4. Batzorde paritarioa

Batzorde paritario bat eratu da, hitzarmenaren sinatzaileek osatua. Langileen alderditik, gehenez ere, sindikatu bakoitzeko kide batek eta, enpresaren alderditik, sindikatu bakoitzeko kide batek osatu dute.

Batzorde horretako bi alderdietako edozeinek deialdia egiten duenean, gehenez ere hamabost eguneko epean bildu beharko dute. Honako eskumen hauek izango ditu:

A) Hitzarmen kolektibo honetako edozein arau interpretatzea.

B) Hitzarmen honek barne hartzen dituen konpromisoak betetzea.

Batzorde paritarioko ordezkari batek, dagozkion eskumenak baliatuz, bilera egiteko eskatzen duen bakoitzean, batzordea bildu egingo da.

Sindikatu-ordezkaritza bakoitzak, bai eta batzorde paritarioko enpresa-ordezkaritzak ere, gehenez bi aholkulariren laguntza eduki ahal izango du, hitza bai baina botorik izango ez dutenak.

Edozein kidek ordezkaria izan ahalko du, batzordeari alde aurretik jakinarazten badio.

Batzorde paritarioaren erabakiek balioa izan dezaten, ordezkari bakoitzaren botoen ehuneko 51k berretsi beharko ditu.

Batzorde Paritarioan sortzen diren desadostasunak Lan Gatazkak Judizios Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (PRECO II) (2000ko apirilaren 4ko EHAA) araututako bitartekaritza-prozeduren arabera ebatziko dira.

Batzorde paritarioko kide titularrek baimen ordaindua izateko eskubidea izango dute batzordea biltzen den egunetan, eta enpresak ordainduko ditu lan hori egitean sortzen diren gastuak.

## 5. Berme pertsonalak. Irenstea eta konpentsatzea

Errespetatuko egingo dira oro har kontuan hartuta hitzarmen honetan itundutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak; horrela, hitzarmena indarrean jartzearen ondorioz ez zaie guztizko lansaria gutxituko hitzarmenaren indarraldiaren aurretik enpresa batzuetan eta besteetan hemen ezarritakoa baino ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei.

Tauletan jasotzen ez den guztia nominan islatuko da, irentsi eta konpentsatu ezin daitekeen plus pertsonal gisara, kategoriaz igo den kasuetan izan ezik. Horrelakoetan, oinarritzko soldata izatera igaro ahalko da, eta, aldaketa hori egiteagatik, ezingo da langilearen guztizko ordainsaria jaitsi; halaber, hitzarmen honetan agertzen ez diren kontzeptuak desagertu egingo dira.

Hitzarmen hau indarrean jartzeak ez die kalterik egingo langileek aurretik aitortuta dauzkaten baldintza pertsonal onuragarriagoei. Baldintza horiek, ordea, ezingo dira ez konpentsatu, ez irentsi, baina balioa handitu ahalko zaie, aurreko paragrafoan jasotzen den kasuan izan ezik.

Honen bidez argitaratu diren taulak gainditzen badira, kopuru horiek plus pertsonaleko azalpenean sartuko dira.

## 6. Osotasunarekiko lotura

Hitzarmen honen klausulek osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute, eta ondorioz, ezin dira zatika aplikatu.

## 7. Arau gehigarriak

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den eta hitzarmenaren edukiarekin kontraesanean ez dagoen orori dagokionez, sektore kimikoko probintziako edo autonomia-erkidegoko hitzarmenean xedatutakoa beteko da, halakorik balego. Halakorik ezean, indarrean dagoen Industria Kimikoaren Hitzarmen Kolektibo Orokorrean xedatutakoa beteko da.

## 8. Lanaldia

Hitzarmen honetan aurreikusitako baldintza ekonomikoak urteko lanaldi honetarako dira:

2024: 1.696 ordu.

2025: 1.688 ordu.

2026: 1.688 ordu.

Orduen urteko zenbaketaren barruan, atsedenaldirako edo ogitartekoa jateko denbora (15 minutu egunean) eta 5 minutuko 2 atsedenaldi ere sartzen dira.

Lan-murrizketan dauden langileek lan egindako denborarekin proportzionala den atsedena izango dute.

Inguruabarrek ahalbidetzen badute (ezusteko ekoizpen-etenaldietan edo ezusteko ekoizpen-aldaketetan salbu), 5 minutuko 1. atsedena lanaldia hasi eta 1. ordu eta erditik 2. ordu eta erdira bitartean egingo da; 15 minutuko 2. atsedena 3. ordu eta erditik 5,45. ordura bitartean egingo da, eta azkena 5,45. ordutik 7. ordura bitartean egingo da.

Nolanahi ere, gutxienez ordubeteko tartea egongo da atsedenaldira.

Ezusteko ekoizpen-etenaldietan edo ekoizpen-aldaketetan, atsedena gehienez ere ordu erdiz aurreratu ahalko dira.

Langileek norberaren aukerako 5 egun baliatzeko eskubidea edukiko dute, baina egun horiek ez dira lan egindako egun gisa zenbatuko.

2024an, norberaren aukerako 5 egunetatik bat 4 orduko bi lanalditan hartu ahal izango da, edo dagokion zati proportzionalan.

2025ean eta 2026an norberaren aukerako 6 egun egongo dira. Norberaren aukerako bi egun 4 orduko lau lanalditan hartu ahal izango dira, edo dagokien zati proportzionalen.

Norberaren gauzetarako egunak baliatzeko gehieneko epea abian den urtea edo hurrengo urteko lehenengo hilabetea izango da; hala ere, baimen-egoeran edo aldi baterako ezintasun-egoeran egoteagatik urtarrilean baliatu ezin badira, baimenetik itzuli edo medikuaren alta jaso eta hurrengo egunean gozatuko dira.

1. Langilea lan-istripu edo lanbide-gaixotasun baten eraginpean egon bada, eta baja horren urtean ezin izan baditu norberaren aukerako egunak baliatu, alta medikoaren hurrengo egunean hartuko ditu hartzeko dituenak.

2. Era berean, langilea urteko lanaldiaren ehuneko 50 baino gutxiago bajaran egon bada gai-xotasun arruntagatik edo lanekoa ez den istripuagatik, eta baja horren urtean ezin izan baditu norberaren aukerako egunak baliatu, alta medikoaren hurrengo egunean hartuko ditu.

3. Langilea gaixotasun arruntagatiko edo lanekoa ez den istripuagatiko bajaran egon bada urteko lanaldiaren ehuneko 50 baino gehiago, eta baja horren urtean ezin izan baditu norberaren aukerako egunak hartu, lan egindako lanaldien proportzioan kalkulatu dira, langilearen alde gorantz biribilduta. Era berean, baja medikoaren itzulera gertatu eta hurrengo egunean hartuko dira.

Langile batek norberaren gauzetarako egunak aurretik eskatu baditu baina gero aldi baterako ezintasun-egoeran badago, ez ditu egunok galduko, eta beste eskaera bat izapidetu beharko du.

Egunak onetsita badaude eta enpresak, gero, egunok ezesten baditu, egun bakoitzeko egun eta erdi gozatuko da.

Egunok ezin izango dituzte egun berean hartu txanda edo lantalde bakoitzaren ehuneko 30ek baino gehiagok, eta eskaera-hurrenkeraren arabera emango dira. Eskaera hamar egun lehenago egin beharko da gutxienez.

Epe hori betetzen ez bada, enpresak eta langileak negoziatu ahalko dute; betiere, enpresaren antolaketa- edo ekoizpen-gaitasunari kalterik egingo ez bazaio.

Enpresak 5 laneguneko epean jakinaraziko dio eskatzaileari eskaera onetsi edo ezetsi duen; epe hori igarotakoan erantzunik jaso ez bada, eskaera onetsi dela balioetsiko da.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan adierazitakoaren ondorioetarako, lanaldiaren ehuneko 100 modu erregularrean banatuko dela eta ezin izango dela banaketa irregularrik egin itundu da. Astelehenetik ostiralera bitartekoa hartuko da lanalditzat.

Alabaina, ekoizpen-premiak direla-eta asteburuko txanda berezia egin behar bada, Röchling Automotive Araia SLU enpresaren langile-taldekoak diren eta boluntario aurkezten diren langileek izango dute lehentasuna. Txanda horretan, lanaldia 12 ordukoa izango da lanegun bakoitzean, eta, Gizarte Segurantzarako kotizazioaren ondorioetarako, astean 40 ordu lan egin izan balira bezala izango da, lan egindako larunbat bakoitzean 50,00 euroko konpentsazio-plusa jasotzearekin batera. Txanda hori enpresa-batzordearekin adostu beharko da. (2020ko martxoaren 4ko akta).

Bestelako txanda-araubide bat abian jartzeko, batzordearen onespina beharko da.

55 urtetik gorako langileek eskatu ahal izango dute gauzez ez lan egitea urteko aldietan. 2025eko urtarrilaren 1etik aurrera egongo da indarrean.

Lanpostu baliokide berean 55 urtetik gorako pertsonen txandak aldatzeko prest dauden boluntarioak badaude, enpresak ez du aurka egingo.

Boluntario nahikorik ez badago, 55 urtetik gorakoei emango zaie lehentasuna, jaiotegunaren arabera, boluntarioak amaitu arte.

Boluntario nahikorik ez badago eta beste batzuk bi txanda aldatzeko prest badaude (beti gauzez lan egitea), aukera hori emango zaie boluntarioei, enpresan duten antzintasunaren arabera.

Inola ere ez da asteko 3 txandakako sistemaren aldaketatzat hartuko, eta ez da eskuratutako eskubiderik izango aurreko urteko txanda-aldaketak egiteko.

Urtero jasoko dira eskaerak eta boluntarioak irailean, hurrengo urteko antolaketarako.

Batzorde paritarioa maiatzean bilduko da prozeduraren jarraipena egiteko eta hobekuntzak egin ahal izateko.

### 9. Lan-egutegia

Enpresaren zuzendaritzak ekoizpeneko plantilla osoaren hurrengo urteko urtarrileko lan-egutegia egingo du azaroaren 30erako, langileen ordezkariek onets dezaten. Abenduan, urte osoko lan-egutegia egingo du.

Halaber, enpresaren zuzendaritzak logistikako, mantentze-lanetako eta gainerako sailetako plantilla osoaren hurrengo urteko urtarrileko lan-egutegia egingo du azaroaren 30erako. Hila-bete horretan sail horien egutegiak ere itxiko dira, bezeroen beharrei erantzuteko egutegi espezifikoa izango baitira.

Enpresak 2025 orduko egutegian 2 ordu eta 2026 urtean 4 ordu markatuko ditu lan-txanda bakoitzean (oporraldiaren edo asteburuaren aurreko orduarekin bat etorritik) horiek baliatzeko.

Ez dira berreskuragarriak izango langileak markatutako egunean eta orduan baja hartzen badu, baimena hartzen badu edo lanera joaten ez bada, eta 2027tik aurrera finkatuko dira.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden langileek 22 laneguneko oporraldia izango dute; ahal dela, oporrak abuztuan baliatuko dira, ekoizpen-baldintzek eta bezeroentzako zerbitzu-baldintzek hala ahalbidetzen dutenean.

Aurreko urteko abenduaren 15ean, oporrak abuztutik kanpo eskatu nahi dituzten langileek horren berri emango diote enpresari, eta eskaerak aztertuko dira.

Langileak lanaldi arruntagatik benetan jasotzen duen soldataren arabera kobratuko ditu oporrak. Plusak jaso ohi dituzten langileek, berriz, aurreko 12 hilabeteetan lan egindako egunen batez bestekoaren arabera jasoko dute ordainketa.

Oporraldiko txanda- eta gau-plusen hainbanaketa kalkulatzeko, abuztuan izandako opor guztiak hartuko dira kontuan.

Kontrakoa adosten ez bada, logistikako eta mantentze-lanetako langileek gutxienez ondoz ondoko bi opor-aste izatea bermatuko da.

Bi aldeek onartzen dute lan-egutegiaren arloan bezero nagusien mende daudela.

Arrazoi teknologikoak, ekoizpenekoak, antolaketakoak edo merkataritzakoak tarteko "eragindakoaren egutegi itxiko oporraldi" gisa sailkatutako egunetan ezustean lan egin behar bada eta enpresak bi hilabete baino gutxiagoko aurrerapenarekin jakinarazten badu, egun horiek gozameneko egun eta erdirekin aldatu ahal izango dira, edo egunez egun aldatu eta soberakinak ordu arruntan arabera kobratu; lan egindako egun bakoitzeko, gutxienez egun bat hartu beharko da. Beharrezkoa bada, publiko egingo da, eta langile guztiei galdetuko zaie, boluntarioak izan daitezen.

Gutxienez 2 hilabete lehenago jakinarazten badu, ordea, egun bakoitza beste egun batekin aldatuko da, borondatez.

Oporretatik bueltan, langileak egutegiaren arabera egokitzen zaien txandara itzuliko dira; hortaz, urtearen hasieran txandak ez dira aldatuko.

## 10. Ordu-poltsa

Lanaldi arruntaren barruan, enpresako zuzendaritzak gehienez ere 16 ordu erabil ditzake urteko eta langileko, ustekabeko premiei edo produkzio-garai bereziei erantzuteko, entrega-epeak oso estuak direnean eta hori ez betetzeak, besteak beste, eskaria edo bezeroa galtzea dakarrenean. Bai eta alderantzizko kasuetan ere, hau da, merkatuaren eraginez jarduera gutxitzen direnean edo eskaerak urriagoak direnean eta horrek guztiak enpresaren garapen arruntean eragina izan dezakeenean.

Bi kasuetan, aurreko paragrafoan aipatzen diren orduak erabiltzen badira, ezingo da enpresak ezarrita daukan urteko lanaldia handitu, salbu eta poltsako orduak abian den urteko azken lauhilekoan erabiltzen badira. Horrelakoetan, hurrengo urteko lehenengo lauhilekoan baliatu ahalko dira.

Aurrean aipatutako agindua derrigorrezkoa izateko, nahikoa eta beharrezkoa izango da, eraginpeko aldeek bestelako erabakirik hartzen ez badute, honako baldintza hauek betetzea:

1. Eraginpekoei eta enpresa-batzordeari 5 egun natural lehenago abisatzea, abisua eragin duten arrazoen berri idatziz emanez.

2. Poltsako orduak enpresako egutegiaren araberrako lanegunetan egitea. Salbuespenez, beste egun batzuetan egingo dira, igandeak, jaiegunak eta oporrak kenduta. Zubia bada, langilearen berariazko adostasuna beharko da, eta, bestela, enpresa-batzordearena.

3. Aurreko ataletan azaldutako bi poltsa-modalitateak erabiltzeagatik, urtean gehienez ere bi larunbatetan egin ahalko da lan. Poltsa dela-eta larunbatetan edo zubietan sartzen diren orduak, lan egindako orduak konpentsatzeko atsedenaldira gainera, lanegun bateko soldataren ehuneko 50eko plusa jasotzeko eskubidea sortuko dute. Edo, bestela, larunbatean lan egindako denboraren erdia hartuko duen atsedenaldirako eskubidea. Langileak hautatuko du atsedenaldia edo plusa jaso; halere, ekoizpenaren arloko premiak badaude (eskaera gehiegi, lanen pilaketa eta antzekoak) eta premia horiek enpresa-batzordearen edo langileen ordezkarien aurrean egiaztatzen badira, plusa jasoko da.

Poltsa positiboaren adibidea: lan egindako 8 ordu = 12 orduko atsedenaldia edo 8 orduko atsedenaldia eta laneguneko soldataren 4 ordu.

Poltsa negatiboaren adibidea: 16 ordu horietan lanik egiten ez bada, bi larunbatetan lan egin beharko da, eta lanegunetan 8 orduko atsedenaldia hartu.

Oro har, larunbateko lanaldia goizez egingo da, eta ezingo da arratsaldeko hiruretatik harago luzatu.

4. Poltsako orduak denbora librearekin konpentsatzen direnean, lanaldi osoak edo lanaldi erdiak hartu ahalko dira, langilearen nahieran.

Poltsaren kargura erabilitako orduak, bai lan egindakoak, bai lan egin gabe utzitakoak, abian den urtean hartuko dira. Alabaina, azken lauhilekoan sortzen direnak hurrengo urteko lehenengo lauhilekoan baliatu edo itzuli beharko dira.

Poltsa positiboko orduak konpentsatzeko unean, norberaren gauzetarako egunekin bezala jokatu da (8. artikulua).

5. Enpresak ahalmen hori erabiltzen duenean, klausula hau erabili izanaren eta klausula erabiltzeko inguruabarren berri emango die langileen ordezkariari eta hitzarmenaren batzorde paritarioari, informazio-xedez.

### 11. Aparteko orduak

Enplegu-premiei kalterik ez egite aldera, laneko arau orokor gisa, ezin izango da aparteko ordurik egin, ezinbesteko arrazoiak, puntako produkzio-aldiak, langileren baten ezusteko falta, txanda-aldaketak edo mantentze-behar zorrotzak direla-eta, ordu horiek egin behar direnean eta aldi baterako edo lanaldi partzialeko kontratazioen bidez bete ezin direnean izan ezik.

Zuzendaritzak gain hartzen du aparteko orduen kopuru txikiena sortzeko premia, hitzarmena indarrean dagoen bitartean. Gainera, ez du ordu horiek egiteko eskatuko, aurreko paragrafoan ezarritako egoeretan izan ezik.

Aparteko orduak ordaintzeko, langileak aukeratu ahal izango du eskudirutan edo atsedenal-diaren ordezkobratzea, eta eskertzekoa da bigarren aukerari lehentasuna ematea.

Konpentsazioa atsedenal-diaren ordezkogitea.

Langileak eskatzen badu, aparteko ordu bakoitza atsedenal-diaren ordezkonpentsatuko da, honela:

A. Igandeko 22: 00etatik ostiraleko 22: 00etara egiten den aparteko ordu bakoitzeko, atsedenal-diko ordubetea eta 15 minutu.

B. Ostiraleko 22: 00etatik larunbateko 22: 00etara egiten den aparteko ordu bakoitzeko, eta zubitian atsedenal-diko ordubetea eta 30 minutu.

C. Larunbateko 22: 00etatik igandeko 22: 00etara, eta jaiegunetan egiten den aparteko ordu bakoitzeko, atsedenal-diko 2 ordu.

### 12. Soldatak ordaintzeko eguna

Soldaten ordainketa eraginkorra izango da dagokion hurrengo hilabetearen 1. egunean, edo hurrengo egun baliodunean. Abuztuko ordainsariaren zenbatekoa, oporraldikoa izan arren, irailaren 1ean jasoko da, edo hurrengo egun baliodunean. Hori dela eta, langileek berariaz onartzen dute ordainsari hori oporraldien hasieran ez kobratzea. Nominak hurrengo hilabeteke lehen astean entregatuko zaizkie langileei.

### 13. Antzinasun-plusa

Enpresako langile guztiek aldizkako igoerak izango dituzte zerbitzu-denboragatik: zehazki, bi hiru urteko; eta, gehienez ere, bost bosturteko.

Hiru urteko horien balioa zehazteko, lanbide arteko gutxieneko soldataren ehuneko 5 kalkulatu da; eta bosturtekoen igoera, lanbide arteko gutxieneko soldataren ehuneko 10 izango da.

### 14. Gau- eta txanda-plusak

Gaueko txandan lan egiten duten langileek 19,18 euroko gau-plusa jasoko dute gau bakoitzeko 2024ean.

Txanda-araubidean lan egiten duten langileek 1,63 euroko plusa jasoko dute 2024ean benetan lan egindako egun bakoitzeko.

Benetan lan egindako egun bakoitzeko jasoko dira plus hauek. Langileak, arrazoiren batengatik, lanaldiaren ehuneko 50 baino gehiago lan egin ondoren enpresa utzi behar badu, bi plusak osorik jasoko ditu.

Soldata igotzen den ehuneko igoera berak eragingo die plus horiei. 2025 eta 2026rako, aurreko urteko KPI erreala + ehuneko 0,5.

Plus hauek jasotzeak inola ere ez du ekarriko hitzarmenaren arabera aplikatu daitezkeen bes-telako plusak galtzea.

**15. Aparteko haborokinak**

Enpresak langileei ordainduko die aparteko 2,5 haborokin, eta zenbatekoa honela kalkulatu da: oinarrizko soldataren hileko zenbatekoa gehi pizgarria gehi antzinasun-plusa.

Aparteko haborokinak uztailaren 20an eta abenduaren 20an emango dira.

Seihilekoan zehar enpresan sartzen diren edo enpresa uzten duten langileek lan egindako denboraren arabera haborokina jasoko dute. Haborokin horietako bakoitza jasotzen den urteko seihileko naturalen arabera hainbanatuko da.

Hitzarmen honetan itundutako aparteko haborokinak jasotzearen ondorioetarako, lanean emandako denboratzat joko dira gaixotasunak edo lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasun-aldiak.

**16. Kategoriak**

KATEGORIA	DESKRIPZIOA
3	Langilea Eskorga-gidaria Kalitate-ikuskaria, 3.a Mantentze-lanen teknikaria, 3.a
4	Logistikako administraria 2. Ekoizpeneko administraria Kontabilitateko administraria Materiala jasotzeko langilea 2. kalitate-ikuskatzailea 2. kalitate-teknikaria Koordinatzaile komodina Zuzendaritzako laguntzailea Mantentze-lanen teknikaria, 2.a
5	Biltegiko txanden koordinatzailea Kalitateko eta ingurumeneko teknikaria, 1.a Ekoizpen-txandako burua Mantentze-lanen teknikaria, 1.a Produkzio eta mantentze-lanetako administraria, 1.a
6	Mantentze-lanetako 1. teknikari seniorra Industrializazio ingeniaria Hornidura-katearen kudeatzailea
7	Saileko arduraduna

3. kategoria.

– Langilea.

Eskuko lanak: enbalatzea, zenbatzea, ikuskatzea, bizarrak kentzea, mihizatzea, soldatzea eta identifikatzea. Enbalajeak prestatzea.

– Eskorga-gidaria.

Materiala lekualdatzea. Biltegian kokatzea eta handik hartzea. Enbalajeak prestatzea. Eskae-rak prestatzea, enbalatzeko, egokitzeko eta ikuskatzeko lanak barne hartuta. Zisterna-kamioien zamalanak. Sisteman mugimendu logikoak egitea, barra-kodeen irakurgailuen bidez.

– Kalitate ikuskaria, 3.a.

Kalitateko horman berrikuspena egitea.

Birlanetan aritzea.

Ekoizpen-etenaldietan laguntzea.

– Mantentze-lanetako teknikaria, 3.a.

Oinarrizko mantentze-lanak egitea; espezializatorik gabe, eta autonomia zein eskarmentua mugatuta.

## 4. kategoria.

- Materiala jasotzeko langilea.

Eskorga-gidaria + salgaien sarrera sisteman kontrolatzea eta gainbegiratzea. Biltegiko irteerak eta ekoizpen-kanbaneko sarrerak. Ekoizpen-materialez hornitzea. Materialak biltegian kokatzea. Kalitate-ikuspeneko eta bulegoko lanak egitea. Inbentarioak.

- Koordinatzaile komodina.

Eskorga-gidaria + ekoizpen-lerroak kanbaneko materialez hornitzea. Hondakinak kentzea eta ehotzea. Lehengaiaren elikadura kudeatzea. Ekoizpeneko langile komodina Txandako buruari laguntzea.

- Kalitateko 2. Ikuskatzailea.

Produktuaren auditoretzak egitea. Ekoizpeneko liberazioak egitea. Ekoizpen-etenaldietan laguntzea. Txandako buruari laguntzea, kalitatearen arloko gaietan. Birlanetan aritzea.

- Kalitateko 2. Teknikaria.

Kalitate-sistemari buruzko dokumentazioa sortu eta zaintzea.

Langileei kalitatearen inguruko gaietan jarraibideak ematea.

Adostasun-ezak kudeatzea.

Sisteman erregistroak sortu eta zaintzea.

- Logistikako administraria.

Bezeroen eskaerak gure sisteman eta bezeroen atarietan kontrolatzea.

Bezeroen zalantzak erantzuteko prest egotea.

Bidalketak egiteko behar diren dokumentuak prestatzea (karga-zerrenda, etiketak, albaranak, aduanetako dokumentazioa...).

Bezeroei zuzenduta ez dagoen beste edozein bidalketa egiteko dokumentuak prestatzea.

Garraioak agentziekin koordinatzea.

Informazio-bidalketa elektronikoak edo fisikoak egitea, karga-abisuak, good issue, etab.

Hutsik dagoen enbalajea eta erreklamazioak kudeatzea.

Inbentarioak egiteko laguntza ematea.

- 2. Maila ekoizpeneko administraria.

Ekoizpenaren plangintza bermatzea, bezeroen eskaeren arabera (PP) Production Planning, eta behar den material-horniduraren plangintza egitea, ekoizpen-plangintza betearazteko (MRP) Material Requirement Planning. Enpresaren ekoizpen-baliabideen bolumena kontrolatzea.

- Kontabilitateko administraria.

Kontabilitatearen zati bat kontabilitateko dokumentuei jarraiki ezartzea.

Kobrantsa eta ordainketak kudeatzea.

Kutxa kudeatzea.

Plantako buruari informatzea eta, funtzio-eremuan, taldearen saileko zuzendariari.

- Zuzendaritza laguntzailea.

Zuzendaritzari administrazio-laguntza ematea.

Langileen, asistentziaren eta bajen kontrola.

Eskaerak abiaraztea.

Telefonogunea eta posta kudeatzea.

– Mantentze-lanetako teknikaria, 2.a.

2. mantentze-lanetako teknikaria arduratuko da ekoizpen-eskakizunak bete ahal izateko behar diren ekoizpen-baliabideak ezin hobeto kudeatzeaz eta mantentzeaz (makinak, azpiegitura orokorrak, tresnak eta baliabide laguntzaileak).

Moldeak aldatzea eta makinak eta tresna laguntzaileak doitzea.

Erdi mailako eskarmentua izan behar du, eta autonomia izan behar du zeregin guztietan.

5. kategoria.

– Kalitateko teknikaria, edo Ingurumeneko teknikari 1.a.

Auditoriak prestatzea eta haietan laguntzea.

Kalitate-erregistroak eta Ingurumena kontrolatzea.

Kalitate-adierazleak ingurumena eta egindako produktua monitorizatzea.

Hileko txostenak prestatzea.

Bat ez etortzeak kudeatzea.

Laguntzaile-talde bat kudea dezake.

– Mantentze-lanetako teknikaria, 1.a.

1. mantentze-lanetako teknikaria arduratuko da ekoizpen-eskakizunak bete ahal izateko behar diren ekoizpen-baliabideak ezin hobeto kudeatzeaz eta mantentzeaz (makinak, azpiegitura orokorrak, tresnak eta baliabide laguntzaileak).

Moldeak aldatzea eta makinak eta tresna laguntzaileak doitzea.

Ekoizpen-prozesuetan egiteko hobekuntzak proposatu eta egingo ditu.

Eskarmentu handia izan behar du, bai eta autonomia handia ere zeregin guztietan.

Laguntzaileen ekipoak kudea ditzake.

– Ekoizpeneko burua.

Ekoizpen-eremuan, txandako buruari txanda bat esleitzen zaio, jarduera guztiak zuzen ditzan. Ekoizpenaren antolaketa-zereginak eta zeregin eragileak egiteaz arduratu behar du bere txandan. Ekoizpen-buruak eskuordetu dituen zereginak eta betebeharrak egiten ditu. Giza baliabideez arduratzen da, maila handiagoko langilearekin ados jarrita. Autonomia dauka bere txandako baliabide guztiak zuzentzeko. Ekoizpen-esparruko ordenaren eta garbitasunaren erantzulea da. Berari dagozkion eskumenetan ziurtatu behar du langileek segurtasun-arauak eta enpresen araubidea betetzen dituztela.

– Biltegiko txandako burua.

Biltegi-eremuan, txandako koordinatzaileari eskorga-gidarien txanda bat esleitzen zaio, eta txanda horretako jarduera guztiak zuzendu behar ditu. Eskorga-gidariak antolatzeko zereginak eta zeregin eragileak egiteaz arduratu behar du bere txandan. Logistikako buruak eskuordetu dituen zereginak eta betebeharrak egitea. Logistikako esparruko ordenaren eta garbitasunaren erantzulea da. Berari dagozkion eskumenetan ziurtatu behar du langileek segurtasun-arauak eta enpresen araubidea betetzen dituztela.

Logistikako burua ez dagoenean, ekoizpen-txandako burua izango da maila handiagoko langilea.

3. taldeko eskorga-gidariei dagozkien zereginak egitea.

Logistikako administrariak egon ezean, bidalketak eta enbalajeak berriro prestatzeko behar diren dokumentuak egin behar ditu (karga-zerrendak, bidalketa-etiketak, albaranak), bai eta behar diren igorpen elektronikoak ere (good issue...).

– Ekoizpeneko eta mantentze-lanetako 1. Administraria.

Ordezko piezen biltegia kudeatzea.

Ordezko piezak erostea.

Hornitzaileak eta produktuak bilatzea.

Proiektu berriak ezartzea.

Zentralarekin komunikatzea.

6. kategoria.

– Mantentze-lanetako teknikari seniorra.

Makinetan, makina laguntzaileetan eta ekoizpen-prozesuetan gertatzen diren gorabehera teknikoak aztertu eta konpontzea.

Ekoizpen-prozesu teknikoak hobetzea eta Italiarekin interfase-lanetan aritzea, ekoizpen-makinetan sortzen diren softwareko arazoak eta bestelako arazoak konpontzeko.

Iristen diren fabrikazio-proiektu berriak probatzea eta zentralarekin proiektu horietarako interfase-lanetan aritzea, hobetzeko edota hautemandako anomalien azterketan eta ebazpenean parte hartuz.

– Industrializazioko ingeniaria.

Proiektu berrien jarraipena egitea eta zentralarekin eta Araiarekin interfase-lanetan aritzea.

Prozesu berriak planifikatzea eta serieko produktuak etengabe hobetzea.

Denborak eta metodoak aztertzea.

Zentralari euskarria ematea bilgarrien plangintzan eta hobekuntzan.

– Hornidura-katearen arduraduna.

Ekoizpenaren plangintza bezeroen eskaeren arabera bermatzea (PP) Production Planning eta ekoizpenaren plangintza betearazteko behar diren materialen hornidura planifikatzea (MRP) Material Requirement Planning. Enpresaren ekoizpen-baliabideen gaitasuna monitorizatzea.

Garraioak negoziatzea.

Hornidura-katea kudeatzea.

7. kategoria.

– Saileko arduraduna.

Sail bat edo batzuk (ekoizpena, kalitatea, logistika, mantentzea, etab.) gainbegiratzea, teknikaren ikuspegitik.

Saileko zeregin garrantzitsuenak praktikan egitea (plangintza, bezeroekin eta hornitzaileekin harremanetan jartzea).

Taldeko prozedurak ezartzeaz eta mantentzeaz arduratu behar du (RAP, 5S, etab.).

Bere saileko giza baliabideak kudeatzea.

Plantako buruari informatzea eta, funtzio-eremuan, taldearen saileko zuzendariari.

Röchling Automotive Araia SLUko langile guztiek konpromisoa hartu dute arauetan (5S) jasota dauden ordena- eta garbitasun-mailak eraginkortasunez betetzeko.

## 17. Soldatak

KATEGORIA	2021
3	29.427,05 euro
4	32.032,46 euro
5	38.896,11 euro
6	41.347,23 euro
7	48.044,62 euro

2024 urtea.

Soldata-igoera aurreko urteko estatuko KPI + ehuneko 0,45 = ehuneko 3,55 izango da.

3. eta 4. kategorietarako, gainera, 135,00 euro gordin igoko dira aurreko taulan jada eguneratutako urtean.

2025 eta 2026 urteak.

Estatuko aurreko urteko KPI erreala + ehuneko 0,25.

3. eta 4. kategorietarako, aurreko urteko estatuko KPI erreala + ehuneko 0,5.

Kategoria guztietan aurreko urteko taulen aldean ehuneko 2ko igoera bermatuta geratzen da.

Era berean, aurreko urteko KPI erreala ehuneko 5 baino handiagoa bada, igoera aurreko urteko KPI erreala izango da.

Itundutakoa baino soldata handiagoa duten langile guztiei bermatuko zaie dagokion talderako itundutako portzentajezko igoera, soldata-kontzeptu guztietan, antzintasuna kenduta.

## 18. Ibilgailu partikularra erabiltzea

Langileak, enpresaren beharregatik eta enpresak eskatuta, bidaia bat bere ibilgailuarekin egin behar badu, 0,50 euroko zenbatekoa ordainduko zaio kilometro bakoitzeko. Etxetik lanera joateko lekualdaketak salbuetsita daude.

## 19. Lizentziak eta baimenak

Langileek, behar besteko aurrerapenez abisatuz gero, artikulua honetan jasotzen diren baimen ordainduetarako eskubidea edukiko dute. Ezkonduak eta izatezko bikoteek eskubide berberak izango dituzte, baita odolkidetasunezko edo ezkontzazko senideekiko ere.

Artikulu honetan adierazitako lizentzien kasuan jaso beharreko ordainsaria lanaldi horretan langileek jaso beharreko ordainsari-kontzeptu guztiek osatuko dute. Hau da, egutegiagatik gauez bazegoen, gau-plusa kobratuko du.

Baliozko lehenengo eguna langilearen lehen lanegunean hartu beharko da. Gaueko txandan, lehen egun baliioduna adibidearen arabera hartuko da kontuan: asteleheneko gaua igandetik astelehenera bitartekoa izango da, eta ostirala ostegunetik ostiralera bitartekoa.

1. Langilea ezkontzea edo izatezko bikote egitea: hamazazpi egun. Eskubide hau bi arrazoietako batekin bakarrik gozatu ahalko da ezkontide berberarekin. Ekoizpen- eta antolaketa-gora-beherek aukera ematen badute, baimen hau beste hamar egunez luzatu ahal izango da, ordaindu gabe. Baimen osagarri hau enpresak onartzen ez badu, zergatia jakinarazi beharko dio enpresabatzordeari edo langileen ordezkariari.

2. Bost egun, ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen, edo langilearekin etxe berean bizi den beste edozein pertsonaren, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, izatezko bikotekidea barne.

Baimena lehenengo lanegunean hasiko da gozatzen.

Gaixotasunak edo ospitaleratzeak iraun bitartean baliatu beharko da baimen hau.

Langileak nahi izanez gero, artikuluko honen 2. apartatuan xedatutako baimenak lanaldi erdian banatu ahal izango dira; betiere, enpresaren ekoizpen-antolamenduan kalterik eragiten ez bada. Langileak ezin izango du aukera hori baliatu, baldin eta, probintziatik kanpo joan behar duenez, baimena luzatzeko aukera badu.

3. Gurasoak edo guraso politikoak hiltzea: hiru egun.

Ezkontidea edo seme edo alabaren bat hiltzea: bost egun natural, eta ordaindu gabeko hiru egun gehiago eskatu ahal izango ditu.

Ezkontzako edo odolkidetasunezko 2. mailara arteko gainerako ahaideak hiltzea: 2 egun.

Baimena lehenengo lanegunean hasiko da gozatzen.

Ohiko bizilekutik 75 kilometroko baino gehiagoko bidaia egin behar bada, beste bi egunez luzatu ahalko da baimena, kasu guztietan.

4. Seme-alaba desgaitu psiko-fisikoak dituzten langileek: 16 ordu urtean, seme-alaba horientzako kontsulta medikoetara joateko.

5. Seme-alabak, gurasoak, anai-arrebak ezkontzea: egun natural bat.

6. Ohiko etxebizitzaz aldatzea: lanegun bat.

2. eta 3. apartatuen ondorioetarako, langileak lanaldiaren ehuneko 50 egin badu eta baimena erabili behar badu, baimenaren lehenengo eguna hurrengo laneguna izango da. Lanaldiaren ehuneko 50 bete ez badu, baimenaren lehen eguna egun horixe izango da.

7. Edoskitzea: jaiotzaren, adopzioaren, adopzio-helburuko zaintzaren edo harreraren kasuetan, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluko arabera, langileek lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, eta ordu hori bi zatitan banatu ahal izango dute, bularreko haurra zaintzeko, haurrak bederatzi hilabete bete arte. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuan.

Eguneko lanaldiaren murrizketa honen eskubidea duten langileek, nahi izanez gero, horren ordean ordaindutako baimena hartu ahal izango dute. Baimen hori 15 laneguneko izango da guztira, lanaldi-murrizketaren kasuan dagozkion egunetan. Eskubide hori gutxienez hilabete lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari.

8. Medikuko kontsultak: langileak behar duen denbora guztia izango du osasun-zerbitzu publikoko mediku-kontsultara joateko, baldin eta kontsulta-ordua eta lanorduak bat baldin badatoz eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak mediku-agindu horren egiaztatzea aurkeztu beharko dio enpresaburuari aldez aurretik.

Gauetz lan egin ondoren, espezialistarekin 14: 00ak baino lehen hitzordua izanez gero, 2: 00etan irten ahal izango da.

9. Behar besteko denbora haurra jaiotze aurreko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikak ikasteko. Baimen hau haurdun dagoenak nahiz beste gurasoak baliatu ahalko dute.

10. Betebehar publiko eta pertsonal saihestezina betetzeko, botoa ematea barne, behar adina denbora. Legezko edo hitzarmenezko arauen batean aldi jakin bat ageri bada, hala nola botoa ematea, arau horrek xedatzen duena beteko da absentziaren iraupenari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez. Gainerako kasuetan, betebehar publiko eta pertsonal saihestezina bete aurreko egunean 14: 00ak baino lehen gaueko txanda esleituta duten langileek 2: 00etan irten ahal izango dute.

11. Legezko zaintza dela-eta, 12 urte baino gutxiagoko haur bat edo desgaitasuna duen pertsona bat (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia murrizteko eskubidea izango du. Lanaldiaren laburtzeak irauten duen denboraren zortzirena, gutxienez, eta erdia, gehienez, gutxituko zaio proportzionalki oinarrizko soldadari.

Langileak 12 urtetik 14 urtera bitarteko adingabea zaintzeko beste luzapen edo murrizketa bat eskatzeko eskubidea izango du, gutxienez 30 egun lehenago jakinarazita. Murrizketak aurreko paragrafoko ehunekoak bete beharko ditu, eta borondatezko lanaldi-murrizketatzat hartuko da. Murrizketa amaitutakoan, ohiko lanaldira itzuliko da.

Ordaindu gabeak.

1. Langilea titulu akademiko edo profesional bat lortzeko ikasketak egiten ari bada, azterketak egiteko behar duen ezinbesteko denbora. Langileak 100 kilometrotik gorako lekualdaketa egin behar badu, azterketa egiteko (bere etxetik zenbatuta), lizentzia hori egun osorako emango da. Azterketa egin aurretiko egunean gaueko txanda duten langileek baimena izango dute txanda hori ez egiteko, baldin eta azterketa 14: 00ak baino lehen egin behar badute.

2. 12 hilabetetik gorako antzintasuna duten langileek ordaindu gabeko baimen bat eskatu ahaliko dute, hilabeterako gutxienez eta sei hilabeterako gehienez, inolako likidaziorik egin gabe.

Ordaindu gabeko baimen-aldia ez da inola ere kontuan hartuko, besteak beste, aparteko ordainsaria eta sortutako oporrak kalkulatzeko orduan. Antzintasuna kobratzeko ondorioetarako, ordea, lan egindako denboratzat hartuko da.

Plantillaren ehuneko 2k baino gehiagok ezingo dute eskubide hori aldi berean baliatu, eta, ez ordaindutako beste baimen bat eskatzeko, gutxienez 2 urte igaro beharko dira aurrekoa amaitzen denetik.

3. Gehienez 16 ordu urtean kontsulta mediko pribatueterako edo ezkontideari, gurasoei eta seme-alabei laguntzeko (espezialista pribatuak edo kontsulta pribatuak).

## 20. Langileen mugigarritasuna

Enpresaren barruan, langilearen eskubide ekonomikoak eta profesionalak kaltetu gabe egingo da mugigarritasun funtzionala, eta eginkizunak betetzeko eta nork bere lanbide taldean jarraitzeko beharrezkoak diren titulazioek eskatzen dituzten mugak izango ditu.

Aurrekoa gorabehera, lantoki berean lanpostuz aldatzen duten langileak errekurtsua jarri ahal izango du organismo eskudunaren aurrean, baldin eta irizten badio lanpostuz aldatzeak iraina, galera edo duintasun pertsonalaren kontrako arbuioa eragiten diola edo lanbide-prestakuntza kaltetzen diola.

Kategoria handiagoko lanak: premiarik sortuz gero, langile guztiei agindu ahal izango zaie kategoria handiagoko lanak egiteko, eta lanpostu berriari dagokion soldata izango dute. Aldaketa eragin zuen arrazoia amaitzen denean, langileak aurreko lanpostura itzuliko dira berriro.

Langileak duen lanbide-kategoria baino kategoria handiagoko eginkizunak urtebetean gutxienez sei hilabetez betetzen baditu, edo bi urtetan gutxienez zortzi hilabetez betetzen baditu, langileak lanbide-sailkapen egokia eskatu ahal izango dio enpresa-zuzendaritzari, zehazki, aplikatzen zaizkion lanpostu-igoerei buruzko arauetan ezarritakoa. Edonola ere, lanbide-kategoria handiagoko lan horiek gutxienez elkarren segidako 18 hilabetean egiten baditu, lanpostu horri dagokion kategoria eskuratuko du automatikoki.

Ohiko lantokitik 5 egun edo gehiago igarotzen dituzten langileei oinarrizko soldataren ehuneko 25eko plusa ordainduko zaie. Prestakuntza-aldietatik salbuetsita geratuko lirakeke.

### 21. Behin-behineko kontratuak

Behin-behineko langileek, aldi baterako laneko enpresen bidezkoak edo enpresaren bidezkoak izan, enpresako langileen soldata-baldintza berberak edukiko dituzte. Aldi baterako laneko enpresa batek jarritako langileak badira, Aldi Baterako Laneko Enpresak arautzen dituen ekainaren 1eko 14/1994 Legearen 11. artikuluari helduko zaio. Aldi baterako kontratazioak ezin izango du enpresako plantillaren ehuneko 15 gainditu 6 hilabetetik gorako aldi baterako.

### 22. Emakume haurdunaren lanpostuak

Haurdun dauden langileek egoera horretarako egokiagoa den lanpostu bat behar baldin badute, eman egingo zaie aldi baterako, betiere medikuaren ziurtagiria aurkeztu ondoren, eta enpresaren ahalmen teknikoak eta antolamenduzkoak kontuan izanda. Era berean, erditze aurreko eta ondoko atsedenaldiak hartu ahal izango dituzte, legeak ezarritakoaren arabera.

### 23. Enplegua erregulatzeko espedienteak jakinaraztea

Enpresak bere kabuz erabakitzen badu enplegu-erregulazioko espedienterik ezartzea, nahitaez jakinarazi beharko die langileen ordezkariari eta, hala badagokio, atal sindikaletako ordezkariari.

Salbuespen gisa, enplegu-erregulazioko espediente baten inguruko eztabaidan eta izapideetan parte hartzen duten eta Langileen Estatutuaren 68. e) artikuluan adierazitako ordu-kreditua agortu duten langileen legezko ordezkariak ordainsarian jaso ahal izango dute hilean aitortuta dituzten orduak baino bost ordu gehiago, enpresaburuari egiaztatzen badiote ordu horiek ordezkari-tuntzioak betetzeko erabiltzen dituztela.

### 24. Bizi-asegurua

Enpresak bizi-aseguruko poliza kontratatu beharko du, langileak eta arriskuak barne hartzeko. Polizan honako zenbateko hauek jaso behar dira:

Heriotzarengatik: 30.050,61 euro.

Erabateko baliaiezintasun iraunkorragatik 15.025,30 euro + 15.025,30 euro.

Erabateko lanbide-ezintasun iraunkorragatik: 15.025,30 euro.

Enpresak ordainsariaren ehuneko 100 ordainduko du.

Enpresako plantilla osatzen duten langileek enpresan sartu eta hilabetera egon behar dute aseguruaz babestuta.

Edozein inguruabar dela eta, enpresak aseguru hori kontratatzen ez badu, enpresak arestian aipatu diren zenbatekoak ordainduko ditu.

Langileen ordezkariari polizaren kopia bat emango zaio.

### 25. Prestazio osagarria lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen kasuetan

Laneko istripuen edo gaixotasunen ondoriozko aldi baterako ezintasun-kasuetan, enpresak azken hiru hilabeteetako batez besteko ordainsariaren ehuneko 100 berrmatuko dio langileari, bajaren egunetik zenbatzen hasita lehenengo egunetik aurrera.

Langileak jaso behar dituen soldata likidoak ezingo dira izan hitzarmen honen arabera langile horrek lanaldi arruntean eta enpresan benetan lan eginez jasotzen dituen soldata likidoak baino handiagoak.

Soldata-berme bera aplikatuko zaie, orobat, egiten duten lana haurdunaldirako arriskutsua izateagatik baja-egoeran dauden emakume langileei, haientzat lanpostu egokiago bat aurkitu ezin ezean. Berme bera izango dute, medikuak aginduta, amaren edo umekiaren egoera fisiokoarekin lotura duten mediku-probak egin behar zaizkienean ere bai.

Erietxean emandako egonaldia eta haren ondorengo gaixondoa —aurreko ospitaleratzea justifikatu zuten arrazoiekin lotura duena— hartuko da ospitaleratzetzat.

## **26. Gaixotasun arrunten eta lanekoak ez diren istripuen kasuan jaso beharreko prestazio osagarria**

Enpresak, enpresako langile bakoitzaren urteko lehenengo bajaran, oinarri arautzailearen ehuneko 60 arte osatuko du, lehenengo baja-egunetik aurrera.

Aparteko ordainsarien, oporren eta antzinatasunaren ondorioetarako, prestazio-aldi horiek guztiak lan egindako eguntzat hartuko dira.

Era berean, 25. artikuluan araututako osagarria aplikatuko da anbulatorioetako ebakuntza kirurgikoengatiko edo 24 ordu baino gutxiagoko ospitaleratzeengatiko eriondoen ondoriozko aldi baterako ezintasunaren kasuetan, baldin eta eriondoa 7 egun jarraitutik gorakoa bada, ebakuntza kirurgikoaren edo ospitaleratzearen egunetik zenbatzen hasita.

Ospitaleratze kasuetan, ospitaleratze horretan interbentzio kirurgikoa badago, osagarriaren ordainketaren hasiera hartuko da kontuan ospitaleratzearen lehen egunean.

## **27. Enpresa-batzordearen eginkizunak eta atribuzioak**

Enpresa-batzordeak, bertako langileen ordezkaria den aldetik, bere ordezkatuaren interesak defendatzeko enpresaburuarekin negoziatzeko ahalmena du, eta, gainera, honako eginkizun eta atribuzio hauek ditu esleitura:

– Enpresak betetzeko asmoa duen lanpostu berriei buruzko informazioa jasotzea, eta baita lanpostu horien baldintza orokorreari buruzkoa ere, erantzukizuneko edo konfiantzazko lanpostuena izan ezik.

– Langileei eragiten dieten neurrien berri izatea eta horri buruz entzuna izatea, lan-sistema berriak ezartzeari, aldatzeari eta lanpostuak baloratze eskalak edo tarifak finkatzeari dagokienez.

– Enpresan egindako aparteko orduen kopuruari buruzko informazioa jasotzea hileroko.

– Langile sartu berriei egindako lan-kontratuen berri izatea, konfiantzazko lanpostuei dagozkienak izan ezik.

Enpresako langileen legezko ordezkariak sindikatuko kide bati edo batzuei esleitutako ordu-kreditua hileroko metatzeko baimena eskatu ahal izango diote enpresako zuzendaritzari, ekoizpen-programak beteta eta baliatu baino 30 egun lehenago jakinarazita. Zuzendaritzaren berariazko adostasuna ezinbestekoa izango da transferentzia hori eraginkorra izateko.

Langileak eskatzen duenean, langileen ordezkariaren presentzia derrigorrezkoa izango da lan-kontratuak sinatzen direnean edo kitatze-agiriak sinatzen direnean, bai enpresa uzteagatik bai erretiroa hartzeagatik gertatzen denean.

Langileen legezko ordezkariak legean zehaztutako hileko ordu ordainduen kreditua izango dute beren ordezkari-tuntzioak betetzeko.

Ordezkaritza-eginkizunak betetzeko, enpresa-batzordeko kideek eta langileen ordezkariak ordaindutako ordu-kopuru jakin bat edukiko dute hileroko, enpresaren neurriaren arabera (Langileen Estatutuaren 68.e) artikulua), gehi beste lau ordu metagarri. Orduok sindikatuko lankideei laga ahalko dizkiete.

## **28. Langileen batzarra**

Hitzarmen honen eraginpeko langileek gehienez ere 4 ordu izango dituzte hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzean eta txanda-aldaketan, lanordutzat ordainduko zaizkienak. Horretarako, beheago ageri diren baldintzak bete beharko dituzte.

– Enpresa-batzordeak edo langileen plantillaren ehuneko 20k gutxienez deitu ahalko dituzte batzarrik.

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

— Kasu guztietan, enpresa-batzordea edo langileen ordezkariak izango dira batzarrean buru, eta haiek arduratuko dira bilera behar bezala egiteaz.

## 29. Lan-segurtasuna eta -osasuna

Enpresak aurrekontu-partida bat esleituko du fisioterapia-zerbitzurako, eta segurtasun- eta osasun-batzordearekin batera aztertu ondoren kudeatuko da.

Enpresaburuak eta langileek beren gain hartuko dituzte hitzarmen honetako xedapen espezifikoei zehazten dituzten laneko segurtasun- eta osasun-arloko elkarrekiko eskubide eta betebeharrak, eta unean-unean indarrean dagoen legedi orokorrak —ordezko gisa eta modu osagarrian— xedatzen dituenak.

Horrenbestez, horri dagokionez, enpresaburuak bere arduren esparruan laneko arriskuen prebentzioa gauzatzearren, prebentzio-ekintzako planak ezartzeko behar diren neurri guztiak hartuko ditu, helburu komun eta zehatz hauek lortzeko: istripuak eta egiaztatutako lan arriskutsu, toxiko edo nekagarriek sortzen dituzten arriskuak pixkanaka murriztea edo desagerraraztea, eta ingurumenaren nahiz lanpostuen baldintzak hobetzea. Horretarako, ahal eta behar diren zuzenketa-neurri teknikoak ezarriko dira, eta, bitartean, beharrezkotzat edo egokientzat hartzen diren norberaren babeserako jantzi eta baliabideak eman eta erabiliko dira.

Bestalde, langileak, banaka aintzat hartuta, behartuta daude laneko segurtasunari eta osasunari buruz jaso dituzten jarraibideak betetzera, baldin eta prestakuntza teoriko eta praktikoa egokia eta behar adina informazio jaso badituzte alde aurretik. Prebentzio-zerbitzuak batez ere aholkuak emango dizkie norberaren babeserako baliabideen eta jantzien erabilerari buruz.

Batzorde hori hiru hilez behin bilduko da gutxienez, baita bertako ordezkariaren batek eskatzen duen guztietan ere.

Prebentzioko delegatuak izango ditu indarrean dagoen Lan-arriskuen prebentziorako 31/1995 Legean eta arlo horretan indarrean dauden gainerako xedapenetan ezartzen diren bermeak. Enpresek laneko segurtasunari eta osasunari buruzko ikastaroetara bertaratzeko behar dituzten ordainduriko baimenak emango dizkiete prebentzio-delegatuei, baldin eta honako hauek antolatutako badira: arlo horretan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek (31/1995 Legearen 37.2 artikulua) edo hitzarmen hau sinatu duten sindikatuak zerbitzuek, eskumeneko erakundeek hartarako eskumena eman dieten arloetako ikastaroak antolatzen badituzte. Enpresaburuak eman behar du baimen horiek baliatzeko baimena.

Laneko segurtasun- eta osasun-batzordeak eta prebentzio-zerbitzuek honako eskumen eta erantzukizun espezifiko hauek izango dituzte, bere garaian indarrean dauden legezko xedapenetan esleitutakoak ere kontuan hartuta (batez ere 31/1995 Legearen 31. artikuluan prebentzio-zerbitzuei esleitzen zaizkienak):

a) Prebentzioko ekintza-programak eta lantokian nahitaez bete behar diren laneko segurtasunari eta osasunari buruzko arauak egiten, abian jartzen eta horien aplikazioa kontrolatzeko prozesuetan parte hartzea.

b) Egokitzat hartzen duen lehentasun-hurrenkera proposatzea enpresaburuari, aurreikusitako programak gauzatzeko behar diren inbertsioak onartu aurretik.

c) Materialei, instalazioei, makinei eta produkzio-prozesuaren gainerako alderdiei buruzko informazioa izatea, informazioa beharrezkoa bada, dauden edo izan litezkeen arriskuak atzemateko eta arrisku horiek kentzeko edo murrizteko neurriak proposatzeko.

d) Eragiten dien langileei osasun-neurriei edo arriskuen zein istripuen ikerketari buruzko informazioa ematea, egokientzat jotzen diren baliabideen bidez, baldin eta ekoizpenaren ohiko martxa eragozten ez bada.

e) Enpresaburuari babes- edo zaintza-neurri bereziak har ditzala eskatzea, langileen osasunerako arrisku nabarmena edo egiaztatutako arriskua duten lanpostuetan hala komeni denean.

f) Mediku-zerbitzuarekin, agintedunekin eta segurtasun-teknikariarekin lankidetzan aktiboan aritzea istripuak eta lanbide-gaixotasunak saihestea helburu duten prebentzio-neurriak ezartzeko eta neurri horien eraginkortasuna eta emaitzak kontrolatzeko lanetan.

g) Mediku-zerbitzuaren eta segurtasun-teknikariaren aholkularitza izatea lanbide aldetik berez eta espezifikoki horiei dagozkien gai guztietan.

h) Era berean, laneko segurtasunean eta osasunean adituak diren erakunde ofizialek eta, hala badagokio, beste erakunde aditu batzuek esku hartzeko eta aholkua emateko eskatzea —betiere alde aurretik enpresaburuarekin adostuta— lanpostuetan dagoen arrisku-maila edo agente kutsatzaileen kontzentrazio-maila ikertzeari begira. Edonola ere, bi aldeek onartu egingo dituzte egindako neurketen emaitzak, eta aplikatu egingo dituzte egindako azterketa jasotzen duten txostenetan proposatzen diren agindu eta neurri zuzentzaileak. Egindako azterketaren kopia bat Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari emango zaio.

### 30. Mediku-azterketak

Enpresako langileek eskubidea daukate urtean nahitaezko eta doako mediku-azterketa bat egiteko lanorduen barruan. Langileak lekualdatu behar badu, garraio-bidea edo kilometroen arabera ordainketa eskuratuko zaio.

Mediku-azterketa horiek egingo dira kontratatatu den prebentzio-zerbitzuaren erabakiaren arabera.

### 31. Laneko jantziak

Langileak enpresak emandako segurtasun-oinetakoak eta laneko arropa erabili beharko ditu.

Langileak bere segurtasun-oinetakoak erosi nahi baditu, alde aurretik haren fitxa tekniko eman beharko du (punta indartua eta zulaketaren aurkako plantilla, enpresak emandako erresistentzia/ezaugarri tekniko berberekin), onartu eta gehienez enpresak emandako segurtasun-oinetako enbata arte ordaindu ahal izateko.

Enpresak lan egiteko behar diren jantziak emango dizkie langileei. Arropa bat hondatzen denean, beste bat eskatuko da, erabilitakoa itzuli ondoren. Nolanahi ere, segurtasun-oinetakoak bi urtean behin aldatuko dira gutxienez.

Urtea amaitu baino lehen, 2 galtza eta 2 kamiseta emango dira.

Beharrezkoa bada, txanoa eta buffa emango zaizkie hala eskatzen duten langileei.

Enpresak honako jantzi hauek emango ditu, lanpostuaren arabera:

EKOIZPENEKO LANGILEA	KOMODINA/ KOORDINATZAILEA	ORGA-ERAMAILEA	MANTENTZE-LANAK
Mauka motzeko 2 kamiseta eta mauka luzeko 2 kamiseta	Ikusgaitasun handiko mauka motzeko 2 kamiseta + mauka luzeko 2 normal	Ikusgaitasun handiko mauka motzeko 2 kamiseta + mauka luzeko 2 normal	Mauka motzeko 2 polo eta mauka luzeko 2 polo
Udako 2 praka eta neguko 2 praka	Udako 2 praka eta neguko 2 praka	Udako 2 praka islatzaile eta neguko 2 praka islatzaile	Mantentze-lanetarako 4 praka
Polar 1	Polar 1	Polar 1	Polar 1
Kotoizko jertse 1	Neguko jertse 1	Neguko jertse 1	Kotoizko jertse 1
Segurtasun-zapatak	Parka 1	Parka 1	Segurtasun-zapatak
	Segurtasun-zapatak	Segurtasun-botak 1	

Langile sartu berriek pixkanaka jasoko dute sorta osoa, arrazoizkotasun- eta iraunkortasun-irizpideetan oinarrituta.

Segurtasun- eta higiene-arrazoiak direla-eta, enpresak emandako arropetan ezingo da aldatarik egin.

Stocka amaitzen denean eskatuko dira modelo berriak.

### 32. Errelebo-kontratua

Langileek txanda-kontratuekin hartuko dituzte erretiro partzialak, indarrean dagoen legeria aplikagarrian ezarritakoaren arabera.

Errelebo-kontratuaren indarraldia amaitu ondoren errelebatzen den langileak bere kontratua iraungita ikusten badu, enpresak konpromisoa hartzen du, kontratua amaitu eta hurrengo bi urteetan antzeko lanpostu batean lanpostu mugagabe bat sortzen bada, errelebista gisa jardun duen pertsonak beteko duela, antzinasunaren ordena hertsian.

Ordezkatutako langileak, lanik ez badago eta lan-egutegia bete ezin badu, oporraldian lan egin beharreko denbora egingo du, betiere aldi baterako langileak edo aldi baterako laneko enpresako langileak (ABLE) ez badaude ekoizpen-lanpostuetan.

Adina betetzeko hurrenkeran erantzungo zaie eskaerei. Halaber, enpresak, eskaera 2021ean egin duten langileei, urte hori amaitu aurretik egingo dizkie errelebo-kontratuak.

### 33. Gabonetako saskia

Enpresak detaile bat emango die enpresan lan egiten duten langileei, enpresak talde-mailan zehazten dituen irizpideen arabera.

### 34. Hizkuntzak ikastea

Enpresak hizkuntzetan trebatzeko aukera emango die lanagatik hala behar duten langileei, lantokian bertan emango diren eskolen bidez. Eskolak urritik ekainera bitartean emango dira, lanorduetan (astean bi ordu), enpresaren kargura.

### 35. Komunikazioa

Instalazioan jartzen diren kartel guztiak (bai kokapenari buruzkoak, bai zirkulazioari buruzkoak, bai informazioa ematekoak) Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialetan idatzita egongo dira.

### 36. Diziplina-arabidea

Enpresako zuzendaritzak zehapenak ezarri ahalko dizkie langileei, honako falta- eta zehapen-mailaketa honen arabera:

#### 1.- Falten mailaketa.

Langileak egiten duen falta oro arintzat, astuntzat edo oso astuntzat joko da, garrantziaren, eraginaren eta asmoaren arabera.

#### a) Falta arinak.

Honako hauek falta arintzat hartuko dira:

1. Hogeita hamar eguneko epean hiru aldiz baino gehiagotan lanera berandu iristea, justifikaziorik gabe; betiere, atzerapen horiek enpresari kalte larrikeria eragin ez badiote. Kalte larria eraginez gero, falta astuntzat joko da.

2. Lanera arrazoi justifikatuagatik etorri ez denean baja garaiz ez aurkeztea, non eta hori egiteko ezintasuna frogatzen ez den.

3. Lana justifikatutako arrazoirik gabe uztea, denbora laburrerako bada ere. Enpresak horren ondorioz nolabaiteko kalteren bat badu edo lankideek ezbeharren bat badute, falta astuntzat edo oso astuntzat har daiteke, kasuan-kasuan.

4. Materiala zaintzean deskuidu txikiak izatea.

5. Nor garbi eta txukun ez egotea, eraginik izan badezake enpresaren ekoizpen-prozesuan eta irudian.

6. Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.

7. Enpresari egoitza- edo bizileku-aldaketan berri ez ematea.

8. Enpresaren bulegoetan lankideekin lanarekin zerikusirik ez duten gaietan liskarrean ibiltzea. Eztabaida horiek zalaparta handia eragiten badute, falta astuntzat edo oso astuntzat har daitezke.

9. Hilean behin lanera huts egitea, justifikatu gabeko arrazoiren batengatik.

10. Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak (azaroaren 8ko 31/1995) 29. artikuluan xedatutako betebeharrak ez betetzea, baldin eta horrek langileen osotasun fisikorako edo osasunerako arrisku larria eragiten badu.

11. Enpresaren jabetzekoak diren bitarteko informatikoak (posta elektronikoa, Intranet, Internet eta abar) lan-prestazioaren edukiarekin zerikusirik ez duten helburuetarako erabiltzea, 82.2 artikuluan xedatzen dena kenduta.

12. Lantokian lan-jarduerarik eta/edo ekoizpen-jarduerarik egiten ez den tokietan erretzeko berariazko debekua urratzea.

b) Falta astunak.

Honako hauek hartuko dira falta astuntzat:

1. Justifikaziorik ez badago, 30 egunean hiru aldiz baino gehiagotan lanera berandu iristea.

2. Justifikaziorik ez badago, 30 egunean bi egunez lanera ez joatea.

3. Familian izandako aldaketak garaiz ez jakinaraztea, Gizarte Segurantzaren eraginik badute. Falta horiek maltzurkeriaz egin badira, falta oso astuntzat hartuko dira.

4. Lanorduetan jolasean edo arreta galduta ibiltzea.

5. Goragokoei edozein lan-arlotan jaramonik ez egitea edo barne-mailako arauak ez betetzea, langileari aurretik neurri horien eta neurrien edukiaren berri eman bazaio. Diziplina nabarmen hausten bada edo horren ondorioz enpresari kalte nabarmenik sortzen bazaio, falta oso astuntzat hartuko da.

6. Beste langile bat lantokian dagoen itxura egitea, haren ordez fitxatuz, erantzunez edo sinatuz.

7. Lanean utzikeriaz eta gogorik gabe aritzea, zerbitzu onari kalte eraginez.

8. Lanean zuhurtzia gabe aritzea. Langilea bera edo lankideak ezbeharren bat izateko arriskuan jartzen baditu edo instalazioak matxuratzeko arriskua ekartzen badu, falta oso astuntzat hartu ahalko da.

9. Lanaldiaren barruan lan partikularrak egitea, baimenik izan gabe, eta enpresaren tresneria noren helburuetarako erabiltzea.

10. Zerbitzutik kanpo enpresaren uniformeak jantzita mozkortuta egotea, uniformearen bidez enpresa identifikatu ahal bada.

11. Hiruhileko batean falta arinak behin baino gehiagotan egitea (puntualtasunik eza salbu), ohartarazpen idatzia tartean dela, faltak hainbat motatakoak izan arren.

12. Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen (azaroaren 8ko 31/1995) 29. artikuluan aurreikusitako eginbeharrak ez betetzea, horrek arrisku eta kalte larriak sortzen dituenean langileen segurtasun eta osasunerako.

13. Lantokian lan-jarduerak eta/edo ekoizpen-jarduerak egiten diren tokietan erretzeko berriazko debekua urratzea. 12 hilabeteko epean falta hau errepikatzen bada edo falta honek segurtasunerako arrisku larri eta berehalakoa sortzen badu, falta oso astuntzat joko da.

C) Falta oso astunak.

Honako hauek hartuko dira falta oso astuntzat:

1. Sei hilabetean arrazoirik gabe 10 aldiz baino gehiagotan edo urtebetean 20 aldiz lanera berandu iristea.

2. Hogeita hamar eguneko epean hiru egunetan edo gehiagotan arrazoirik gabe lanera ez agertzea.

3. Gaixo-plantak egitea edo istripu bat izan duela sinetsarazten saiatzea.

4. Emandako egitekoetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantzaz aprobetxatzea eta enpresari nahiz lankideei enpresaren egoitzan bertan edo lanaldian beste edozein tokitan lapurtzea edo ebastea.

5. Enpresaren materialak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, aparatuak, instalazioak, eraikinak, altzariak eta agiriak galtzea, puskatzea edo hondatzea.

6. Lantegitik kanpo egindako lapurreta, ebasketa edo bidegabeko erabiltzearen ondoriozko delituagatik kondena edo enpresarentzat egilearekiko mesfidantza ekar dezakeen beste edozein kondena eta, nolana ere, justizia-auzitegiek epai irmoan emandako 6 urtetik gorako kondena.

7. Behin eta berriro eta jarraian txukun eta garbi ez egotea, lankideak garbitasun-falta horren kexu badira.

8. Maiz lanean mozkorturik edo drogaturik egotea, horrek lanean eragin negatiboa badauka.

9. Enpresarentzat baino ez diren gutunen edo agirien sekretua haustea edo isilean gorde beharreko datuak enpresakoak ez direnei erakustea.

10. Arduradunak, lankideak, menpekoak, haietako edozeinen senideak edo enpresa bera hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, agintekeriaz jokatzeko edo errespeturik eta begirunerik gabe jokatzeko, edozein bitarteko erabiliz egindakoak barne.

11. Zuhurtasunik gabe edo zabarkeriaz jokatzeko istripu larriak sorraraztea.

12. Erantzukizuneko lanpostua izanik lana uztea.

13. Laneko errendimendu normala etengabe eta nahita jaistea; betiere, legeak onartutako eskubideren bat erabiltzeko gertatzen ez bada.

14. Lankideekin liskarrak eta borrokak sortzea maiz.

15. Falta astun bat egin eta hurrengo sei hilabetean falta errepikatzea, nahiz eta bestelakoa izan, aurreko artikuluan aurreikusitakoa kenduta.

16. Nagusien aginte-gehiegikeria falta oso larritzat joko da beti. Horrelakorik bizi duenak berehala emango dio gertatutakoaren berri enpresako Zuzendaritzari.

17. Sexu-jazarpena: pertsona batek nahi izan gabe haren duintasunaren aurka egiten den eta sexu-izaera duen edozein portaera fisiko, hitzekoa edo hitzik gabekoa; bereziki, ingurune larderiatsua, umiliagarria eta iraingarria sortzen bada. Sexu-jazarpena gertatuz gero, jazarriak bere lanpostuan jarraitzea babestuko da.

18. Jazarpen morala (mobbinga), halakotzat hartuta pertsona baten kontrako abusuzko edo indarkeria psikologikozko jokabide bat, lan eremuko eta luzarokoa, portaera, egintza, agindu edo hitz errepikatuen bidez agertzen dena, helburutzat harturik langileari izena edo ospea kentzea, begirunea ukatzea edo hura baztertzea, azkenean lana utz dezan, haren duintasun edo osotasun psikikoari etengabeko kalte jarraitua eginda, zuzenean edo zeharka. Inguruabar astungarritzat hartuko da jazarleak enpresaren egituraren nolabaiteko autoritate hierarkikoa izatea jazarriarekiko.

19. Arraza edo etniagatiko, sexuagatiko, erlijio edo uste sendoengatiko, desgaitasunagatiko, adinagatiko edo sexu-joerarengatiko jazarpena ezartzea enpresaburuari edo enpresako langileei.

20. Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak (azaroaren 8ko 31/1995) 29. artikuluan xedatutako betebeharrak ez betetzea, baldin eta horrek langileen segurtasunerako eta osasunerako arrisku larria eragiten badu.

Falten mailaketa.

Falten mailaketaren ondorioetarako, ez dira aintzat hartuko aurretik egindakoak, epe hauen arabera:

- Falta arinak: 3 hilabete.
- Falta astunak: 6 hilabete.
- Falta oso astunak: urtebete.

2.- Zehapenen araubidea.

Enpresaren aginpidea da zigorrak ezartzea, hitzarmen honetan adostutakoa oinarritzat hartuta.

Falta arin eta astunak zehatzeko, idatzizko komunikazio arrazoitu bat emango zaio langileari; falta oso astunak zehatzeko, berriz, espedientea edo prozedura laburra izapidetuko da. Espediente edo prozedura horretan, langileari entzungo zaio, honako prozedura honi jarraikiz:

1. Enpresako zuzendaritzak idatziz jakinaraziko dio eragindako langileari zer gertatu den eta zein izan litezkeen urratutako manuak. Halaber, idazki horretan azalduko da zenbat denbora duen langileak defentsarako alegazio-idazkia edo deskargu-orria egiteko. Denbora hori ezin izango da hiru egunetik beherakoa izan.

2. Alegazioak aurkezteko epea igaro ondoren, enpresako zuzendaritzak aurkeztu diren alegazioak aztertuko ditu, eta idatziz jakinaraziko dio langileari espedientearen ebazpena. Honako hauek adieraziko ditu ebazpenean: egindako faltaren behin betiko kalifikazioa zein den (falta arina, astuna edo oso astuna), zer apartatutan tipifikatuta dagoen, zer zehapen ezarri den eta zer egunetan izango dituen ondorioak. Zehatzeko moduko jokabiderik ez dagoela egiaztatzen bada, langileari idatziz jakinaraziko zaio espedientea artxibatu dela.

3. Enpresak aldi berean emango die egindakoen berri langileen ordezkari, eragindakoari berari eta, enpresak langilea zein sindikatutan afiliatuta dagoen baldin badaki, baita sindikatu horretako ordezkari sindikalei ere.

Nolanahi ere, enpresak aldi berean emango die zehapenaren berri, idatziz, langileen ordezkari eta eragindakoari berari.

Enpresa-batzordeko kideek, langileen ordezkariak edo Askatasun Sindikalari buruzko Legearen 10. artikuluan ageri diren ordezkari sindikalek falta astunak edo oso astunak egiten badituzte, kontraesaneko espedientea izapidetuko da, aurreikusita dagoen prozedurarekin bat.

3.- Gehieneko zehapenak.

Falten larritasunaren arabera, gehienez ere honako zehapen hauek ezarri ahalko dira:

a) Falta arinengatik. Hitzeko kargu-hartzea, idatziko kargu-hartzea, gehienez ere bi egunez enplegurik eta soldatarik gabe uztea.

b) Falta astunengatik. Enplegua eta soldata etetea, hiru egunez gutxienez eta hamabost egunez gehienez.

c) Falta oso astunak. Enplegua eta soldata etetea, hamasei egunez gutxienez eta hirurogei egunez gehienez, edo lan-kontratua erabat desegitea, falta gehieneko larritasun-mailakoa bada.

4.- Preskripzioa.

Enpresak zehatzeko duen ahalmenak hamar egunera preskribatuko du falta arinak badira, hoguei egunera astunak badira eta hirurogei egunera oso astunak badira, enpresak falta egin dela jakiten duen egunetik kontatzen hasita, eta, falta edozein dela ere, egin eta sei hilabetera.