

ZARDOYA OTIS, S.A ETA
A.E.S.A.KONPAINIEN XVI.
HITZARMEN KOLEKTIBOA

Negoziatio Mahaiak 2008ko ekainaren 12an Zardoya Otis eta A.E.S.A. Konpainien arteko XVI. Hitzarmen Kolektiboa sinatu du Madril-en. Honako hauek izan dira Mahaiko kideak:

ALDERDI SOZIALA:

Ramón Mañana Carril, Vicente Cerverá Bardoll, Luis Durán Carretero, José Luis Ordaz Cruz, Juan Andrés Tiburcio Herráez, Antonio Campos Pérez, Eduardo Huisa Arcos, Pedro Sevillano Vallejo, Raúl Sevilleja Ramos, Carlos Sevilleja Pérez, José Antonio Maldonado Ortega eta Juan Arturo Díez Bustos,

ZUZENDARITZA:

Ángel Aledo Linos, Rafael Fernández Fernández, Francisco González Fernández, Silvino Martínez Martínez, José María Ávila Muñoz, Agustín Cáceres López, Magdalena Sancho Vega, Susana Alejo Fernández, Jesús Garrido Fernández eta Luis Cabrera López.

Hartutako erabakien eztabaidek 2008ko urtarrilaren 31n izan zuten hasiera, eta erabakitako akordioen arabera Negoziatio Mahaiak testu berria lan administrazioko agintaritzari igortzea erabaki du.

AURKIBIDEA

· I ATALA. Xedapen Orokorrak

- 1 Artikulua - Aplikazio eremua
- 2 Artikulua - Iraupena, indarraldia eta denuntzia
- 3 Artikulua - Hitzartutakoarekiko lotura

· II ATALA. Konpentsazioa, Bereganatzea eta Berme Pertsonala

- 4 Artikulua - Konpentsazioa eta bereganatzea
- 5 Artikulua - Berme pertsonala

· III ATALA. Lanaren antolaketa

- 6 Artikulua - Lanaren antolaketa
- 7 Artikulua - Guardiako zerbitzua

· IV ATALA. Lanaldia, Oporrak eta Lizentziak

- 8 Artikulua - Lanaldia
- 9 Artikulua - Oporrak
- 10 Artikulua - Lizentziak eta baimenak

· V ATALA. Gizarte onurak

- 11 Artikulua - Gaixotasun eta istripuak
- 12 Artikulua - Emakume haurduna
- 13 Artikulua - Borondatezko aseguria
- 14 Artikulua - Istripu aseguria
- 15 Artikulua - Antzinasun sariak
- 16 Artikulua - Etxebizitza erosteko maileguak
- 17 Artikulua - Aurrerakin pertsonala
- 18 Artikulua - Familia laguntza
- 19 Artikulua - Erretiroa

· VI ATALA. Eszedentziak

- 20 Artikulua. Eszedentziak

· VII ATALA. Giza Baliabideak

21 Artikulua. Formaziorako Lan Mahaia

· VIII ATALA. Ordainsariak, konpentsazioak eta ordainketa moduak

- 22 Artikulua - Bermatutako gutxienerako ordainketa
- 23 Artikulua - Soldata igoerak
- 24 Artikulua - Maila igoeragatiko soldata igoera
- 25 Artikulua - Soldataren konfigurazioa
- 26 Artikulua - Antzintasuna, plusak eta ordu bereziak
- 27 Artikulua - Nominaren ordainketa
- 28 Artikulua - Ordainsari bikoitza
- 29 Artikulua - Dietak eta joan-etorriak

· IX ATALA. Segurtasuna, lan osasuna eta ingurumen osasuna

Printzipio orokorrak

- 30 Artikulua - Prebentzioaren alorreko ordezkariak
- 31 Artikulua - Segurtasun eta Osasun Batzordeak
- 32 Artikulua - Segurtasun materialak
- 33 Artikulua - Erantzukizuna Segurtasunaren alorrean
- 34 Artikulua - Laneko arropa
- 35 Artikulua - Medikua azterketa
- 36 Artikulua - Segurtasunaren, Lan Osasunaren eta Ingurumen Osasunaren alorreko Lantokien arteko Batzordea

· X ATALA. Langileen ordezkaritza

- 37 Artikulua - Langileen ordezkariak
- 38 Artikulua
- 39 Artikulua - Ordezkarien eginbeharrak
- 40 Artikulua - Ordezkari berri ematea
- 41 Artikulua - Diziiplina neurriak
- 42 Artikulua - Bermeak
- 43 Artikulua - Hiru hilabeteroko bilerak
- 44 Artikulua - Ez diskriminatzea
- 45 Artikulua - Batzarrak
- 46 Artikulua - Kuota sindikala

· XI ATALA. Hitzarmenaren Interpretazio eta Zaintzarako Batzorde Mistoa eta Koordinaziorako Batzordea

47 Artikulua - Hitzarmenaren Interpretazio eta Zaintzarako Batzorde Mistoa

48 Artikulua - Koordinaziorako Batzordea

· XII ATALA. Beste batzuk

49 Artikulua - Garapen pertsonala

50 Artikulua - Mugikortasun geografikoa

51 Artikulua - Maila profesionalak

· I XEDAPEN GEHIGARRIA

· II XEDAPEN GEHIGARRIA - "24 orduko" zerbitzua

· III XEDAPEN GEHIGARRIA - Enplegua

· IV XEDAPEN GEHIGARRIA

· V XEDAPEN GEHIGARRIA - Lan Karga Batzordea

· VI XEDAPEN GEHIGARRIA - Berdintasun Plana

· VII XEDAPEN GEHIGARRIA - Oporrak

· XEDAPEN ARGIGARRIA

· XIV HITZARMEN KOLEKTIBORAKO AKTA GEHIGARRIA

· XEDAPEN GEHIGARRIA ARGIGARRIA

· I ERANSKINA. Bermatutako Gutxieneko Ordainketa - 2008. urtea

· II ERANSKINA. Bermatutako Gutxieneko Igoerak - 2008. urtea

· I BIS ERANSKINA

· II BIS ERANSKINA

OHARRAK

Hitzarmen Kolektibo honetan agertzen diren kopuruak gordinak direla ulertzen da. Hitzarmen honetan "Langile" kontzeptua agertzen denean, emakume zein gizon adierazi nahi da, helburu guztietarako eta bertako 44. artikulua araberak.

I ATALA - XEDAPEN OROKORRAK

1 Artikulua.- Aplikazio eremua

· Lurralde eremua

Honako Lan Hitzarmen Kolektibo hau Estatuko lurralde eremu guztietan aplikatuko da, baita Enpresaren lantoki guztietan ere, Donostiako Lantegian izan ezik.

· Eremu pertsonala

Pertsona eremua Hitzarmen honen barruan dauden Zardoya Otis, S.A. eta A.E.S.A. lantokietako langile guztiei zabalduko zaie, Zuzendari, Zuzendariorde eta Zonako Ordezkariei izan ezik.

2 Artikulua.- Iraupena, indarraldia eta denuntzia

Hitzarmen hau alde biek sinatzean sartuko da indarrean, nahiz eta lan autoritateak gerora erregistratu, gordailutu eta argitaratu behar izan. Dena dela, 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera atzeraeraginezkoa izango da.

Hitzarmen honek 2008ko urtarrilaren 1etik 2010eko abenduaren 31 arteko iraupena izango du, eta indarrean egongo da hurrengo Hitzarmen Kolektiboa sinatu arte.

Aldeetariko edozeinek abian jar ditzake denuntziarako eta Hitzarmen berri baten negoziatioari hasiera emateko izapideak, betiere, hitzarmenaren epea amaitu baino gutxienez hiru hilabete lehenago.

XVII. Hitzarmen Kolektiboaren aurreproiektua aurkezteari dago-kionez, lehen aipatutako prozedura aplikatuko da, eta horretarako epea 2010eko urriaren 31tik aurrerakoa izango da; negoziaketak aurreproiektua aurkeztu eta 15 egunera hasiko dira.

3 Artikulua.- Hitzartutakoarekiko lotura

Hitzarmenak, berau indarrean dagoen bitartean, bere eremuan dauden pertsona guztiak behartzen ditu.

Hitzartutako baldintzek osotasun organiko eta banaezina dute, eta aplikazioari dagokionez, osotara hartuko dira.

Lege xedapenen batek hitzarmenean hitzartutako edozein gaitan

eragina izanez gero, aldeek hura indarrean sartu eta gehienez 15 eguneko epean bildu beharko dute, beharrezkoak liratekeen birmoldaketak adosteko.

Espainiar lurraldean denboraldi baterako Zardoya Otis, S.A. edo A.E.S.A.-rentzat lanean diharduten Otis Taldearen atzerriko konpainietako langileek, ez dute jasoko, jatorrizko konpainian aplika dakizkiekeen kontzeptuengatik, Hitzarmen hau aplikatzen maila berekoek edo antzerakoek jasoko luketen urteko ordainsaria baino gutxiago.

II ATALA - KONPENTSAZIOA, BEREGANATZEA ETA BERME PERTSONALA

4 Artikulua.- Konpentsazioa eta bereganatzea

Hitzarmen honetan ezarritako ordainsariek berau indarrean sartzen den uneko guztiak konpentsatuko eta bereganatuko dituzte, berdin diolarik zein den ordainsari horien izaera edo jatorria.

5 Artikulua.- Berme pertsonala

2010eko abenduaren 31n indarrean dauden baldintzarik onenak "ad personam" baino ez dira berme gisa mantenduko.

III ATALA - LANAREN ANTOLAKETA

6. artikulua.- Lanaren antolaketa

Langileen Estatutuaren 20. artikuluan xedatutakoaren arabera, Enpresaren Zuzendaritzari dagokio lana antolatzeko ahalmena eta ardua.

Dena den, Enpresa, era batera edo bestera bertan lan egiten duten eta helburu berdinak dituzten pertsona guztiek osatzen dutela onartuta, Zuzendaritzak nahitaez entzun beharko ditu langileen legezko ordezkariak egindako edozein iradokizun arrazoitu, irtenbide eta planteamendu sozio-ekonomikoak ematen baditu Enpresarentzat.

Honako hauek dira, besteak beste, langileen ordezkarien funtzio, eskubide eta betebeharrak, hala ere, aurrerako zehatzago aztertuko dira:

- Txosten bat eman, Enpresak honako gaion inguruan erabaki bat bete aurretik:

a) Plantillaren berregituraketa, eta lanpostutik guztiz edo aldeztentzea, behin betiko edo aldi baterako.

b) Lanaldi murrizketari buruz eta baita eraikinen toki aldaketari buruz ere, aldaketa osoa izan zatikakoa izan.

c) Enpresaren lanbide formazioari buruzko planak.

d) Lan kontrolen eta azterketa sistemen ezarpen edo berrikusketari buruzko gaiak.

e) Denboren azterketa, prima edo pizgarri sistemak ezartzeari buruz eta lanpostuen balorazioari buruz.

7. artikulua.- Guardiako zerbitzua

Orain arte egin izan den bezala, larunbatetan guardiako zerbitzuak egingo dira, horretarako behar adina langile gaitu ezarriz. Berdintsu egingo da orain arte igande eta jaiegunetan zerbitzu hau egiten den tokietan, baita gure sektorea iraunarazteko merkatuak zerbitzu hori aldatzea edo ezartzea beharrezkoa denean ere.

Zerbitzu honen antolaketa, pertsona kopuruari eta behar diren orduetako dagokienez, Zonako Zuzendariak adostuko du Enpresa Batzordearekin edo Langileen Ordezkariekin.

Horrela bada, eta ohiko lanaldia astelehenetik ostiralerakoa bada ere, pertsona kopuru mugatu batek lan egingo du guardiako zerbitzu hauek egiteko, eta bi ordain hauetako bat jasoko du:

a) Guardiako zerbitzuan lan egin duten beste ordu izango dituzte libre hurrengo asteko edo asteetako edozein egunetan. Gehienez lau guardia arteko orduak pilatu ahal izango dira batera disfrutatu ahal izateko. Lanean egindako ohiko orduak ordaintzeaz gain, langile bakoitzak bost orduko guardia bakoitzeko honako kopuru hauek jasoko ditu:

· 2008an: 40,87 euro

· 2009an: 2008ko kopuruari aurreikusitako KPIa gehi 1,40 puntu igoko zaio.

· 2010ean: 2009ko kopuruari aurreikusitako KPIa gehi 1,40 puntu igoko zaio.

b) Guardiako zerbitzuan lan egindako ordu kopuru bera izango dute libre. Ordu horien librantza hurrengo astean edo asteetan egingo da, eguneko ordu batez, langilearen aukeran, eta guardian egindako bost orduko honako kopuru hauek jasoko dituzte:

- 2008an: 59,18 euro
- 2009an: 2008ko kopuruari aurreikusitako KPIa gehi 1,40 puntu igoko zaio.
- 2010ean: 2009ko kopuruari aurreikusitako KPIa gehi 1,40 puntu igoko zaio.

Zonako Zuzendaria ados jarriko da langilearekin librantza nola egin erabakitzeko. Akordio hori Batzordeak edo Langileen Ordezkariek berretsi beharko du langilearen aukeraketa librea izan dela bermatzeko.

Zerbitzu berriak ezarri behar direnean, Zonako Zuzendariak Enpresa Batzordeari edo Langileen Ordezkariei horren berri emango die. Bilera horretan, dagokien langileek beren iritzia eman ahal izango dute.

Zerbitzua ezartzeari buruz adostasunik lortuko ez balitz Zonako Zuzendariaren eta Enpresa Batzordearen edo Langileen Ordezkarien artean, Hitzarmenaren Zaintzarako eta Interpretaziorako Mahaiak dioenaren mende egongo da erabakia. Akordiorik lortzen ez bada, aurretik egiten zen bezala egingo da.

Guardiei dagokienez, hemen hitzartutako baldintzek Hitzarmen honen barruan dauden pertsonak behartzen dituzte. Honetatik kanpo geratuko dira lehenagoko edo etorkizuneko baldintzak, tokian tokiko hitzarmenak edo hitzarmen pertsonalak.

IV ATALA - LANALDIA, OPORRAK ETA LIZENTZIAK

8 Artikulua.- Lanaldia

Bete beharreko lan ordu kopurua honakoa izango da, lantoki guztietan:

- 2008an: 1.720 ordu
- 2009an: 1.718 ordu
- 2010ean: 1.716 ordu

Orduen murrizketa sarrera orduetan egingo da, baldin eta ez badago Zonako Zuzendarien eta Enpresa Batzordearen edo Langileen Ordezkarien artean kontrako hitzarmenik.

Egutegiak Enpresa Batzorde edo Langileen Ordezkarien eta Zuzendaritzaren artean adostuko dira. Adostasunik ez balego, aurreko egutegia mantenduko da. Adostasun eza 2008, 2009 eta 2010 urteetako azaroaren 30era luzatuz gero, langileen alde gelditzen diren orduak, baldin baleude, denen artean ados jarrita hartuko dira, betiere, lantokiaren ekoizpen martxari kalterik egingo ez zaiola kontuan hartuta.

Lanaldi jarraitua duten lantokietan eta 15 minutuko atsedenaldia ("ogitartekoa") lan ordutzat hartua izan den lan zentroetan, eutsi egingo zaio.

9 Artikulua.- Oporrak

Astelehenetik ostiralerako lanaldia duten langileek 23 laneguneko oporraldi ordaindua izango dute, eta astelehenetik larunbatera lan egiten dutenek, berriz, 27 lanegunekoa. Egunok, gehienbat, udan hartuko dira, eta txanda bakarrean. Dena dela, Enpresaren eta langilearen artean akordiora helduz gero, bi txandatan hartu ahal izango dira.

Martxoan oporrak eskatzen dituzten langileei maiatzaren 31 baino lehen jakinaraziko die Enpresak erabakia.

Oporraldia baino lehen laneko istripuagatik edo ospitalean gaxorik egoteagatik lanerako ezinduta dauden langileek oporrak hartzeko eskubidea izango dute urte barruan eta baja amaitu ondoren, oporraldi kolektiboa aldi bakarrean hartzen den lantegietan izanez gero.

Oporraldiaz gozatzeko eta zorpetzeko zenbaketa urte naturalez egingo da, urtarrilaren 1etik abenduaren 31 bitartean.

Ez ohikotasunez, langileak ez baldin baditu gozatu urte naturalean dagozkion oporretako egun guztiak, falta zaizkion egunak hurrengo ur-

teko urtarrilaren 31 baino lehen gozatzeko aukera izango du. Langileak enpresarekin adostuko du oporretako egun horiek zein egunetan hartu.

Zerbitzuak eskaintzen diren lehen urtean, urte natural osoarekin bat ez baldin badator, lehen urte horretan benetan lan egindako denborari dagokion oporren proportziozko zatia gozatzeko eskubidea izango da.

2008ko urtarrilaren 1a baino lehen lanean hasitako langileek, Hitzarmen honetako VII. Xedapen Gehigarrian xedatzen dena jarraituko dute.

10. artikulua.- Lizentziak eta baimenak

Justifikatu beharreko honako lizentzia eta baimen ordainduak ezarriko dira:

a) Ezkontzagatik: 18 egun natural.

a bis) Guraso, aita-amaginarreba, seme-alaba, neba-arreba, koinatu-koinata, iloba, aitona-amonen ezkontzagatik: egun natural bat.

b) Emazte edo bizilagunak umea izateagatik: 3 lanegun; konplikazio larrikeriaz gero edo zesarea eginez gero, 3 egun naturaletan luza daiteke epea.

Langileak oporraldien erdia eska dezake, eta denboraldi hori aurreko epearen gainean pilatuko da.

b bis) Umea adoptatzeagatik: 3 egun, beharrezko gestioak egiteko.

c) Ezkontide, bizilagun, guraso, aita-amaginarreba, seme-alaba, suhi-errain, iloba, aitona-amona, ezkonaitona-amona, neba-arreba, koinatu-koinaten istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo ospitaleratzetik behar ez duen baina etxean atsedean hartzera behartzen duen ebakuntza kirurgikoarengatik: 2 lanegun edo 4 lanaldi erdi. Gaixoa Ezkontide, bizilagun, guraso edo seme-alaba baldin bada, aurreko epeari lanegun bat gehiago gehituko zaio edo, beharrezkoa justifikatua baldin bada, 2 lanaldi erdi.

d) Ezkontide, bizilagun edo seme-alaben heriotzagatik: 5 egun natural. Guraso, aita-amaginarreba, aitona-amona, iloba, neba-arreba edo koinatu-koinaten heriotzagatik: 3 egun natural.

Ezkonaitona-amonen heriotzagatik: 2 egun natural.

Odoleko osaba-izekoeen heriotzagatik: egun natural bat.

Guraso edo neba-arreben heriotzaren kasuan, 3 egun horietatik 2, gutxienez, lanegunak izango dira.

e) Ohiko etxebizitza aldatzeagatik: 2 egun natural.

f) 9 hilabete baino gutxiagoko umeari titia emateagatik, emakume langileek ordu beteko lanuztea egiteko eskubidea izango dute; ordubete hori bi zatitan ere banatu ahal izango dutelarik.

Emakumeak bere borondatez lanaldi normala ordu erdian gutxitzeko eskubidea izango du goian aipatutako xede berberagatik. Baimen hau aitak zein amak hartu ahal izango du, biek lan eginez gero.

Emakumeak, aldi berean, eskubide horren ordeztia emateko lanegun osoetako baimenaren metaketa aukera dezake, aurretik enpresarekin adostu ondoren.

f bis) Langileek aitatasun baimena gozatu ahal izango dute, gutxienez %50ekoa izango den aldi baterako jardunaldian, aurretik enpresarekin adostu ondoren, eta arauz zehazten denaren arabera.

g) Etzeko sendagilearengana edo espezialistarengana joateagatik, printzipioz, %100 ordainduko da, kontsulta justifikatzen denean. Baina kasuren batean, Konpainiaren aburuz, neurritz kanpoko erabilera eginez gero, Enpresa Batzordeari edo Langileen Ordezkariei jakinaraziko zaie eta %85 aplikatuko da. Aldeen artean adostasunik lortuko ez balitz, Enpresako medikuaren edo Gizarte Segurantzako osasun ikuskatzailearen irizpena eskatuko da.

h) Behar bezala justifikatutako azterketa akademiko edo ofizialengatik: behar beste denbora, baina ez egun natural bi baino gehiago.

i) Dibortzio edo legezko banaketagatik: egun natural bat.

j) NAN edo gidatzeko baimena berritzeagatik, behar bezala justifikatuta: behar beste denbora.

k) Behar beste denbora jaiotze aurreko azterketa eta erditzerako prestaketa teknikak egiteko, lanegunaren barruan egin behar izanez gero.

b), c) eta d) kasuetan egunak honela zenbatuko dira:

- Gertaera eguerdiko 12ak baino lehen gertatuz gero, egun osoa zenbatuko da.

· Gertaera eguerdiko 12ak eta gero gertatzen bada, baimena hurrengo egunetik aurrera zenbatuko da.

a bis), b), c) eta d) kasuetan, joan-etorria 300 kilometro baino gehiagokoa bada, edo Balear eta Kanariar uharteetara edo Ceuta eta Melillara joan beharra bada, uharteen arteko joan-etorria edo uharteetatik penintsularako joan-etorria egun bitan luzatuko da.

Artikulu honetan biltzen diren bizilagun izenen barruan, dagokion erregistroan izena emana duen bikotearekin datoz bat, dagokion tokiko edo autonomiako lege eskakizunak betez eta izen emate hori egiaztatzen duen agiria aurkeztuz. Egoera hori Langileen Administrazio Sailean erregistraturik egon beharko da. Langileak bere bikotekidearekin batera bizi dela erakusten baldin badu, lerroalde honetan adierazten diren eskakizunak betez, ezkonduetako langileei dagozkien eskubide berberak izango ditu.

Behar bezala dokumentatutako aitatasun-amatasuna aitortuko da ezkontza loturarik izan zein ez izan. Langile batek bikotekide batekin bizi dela frogatzen badu Udalak edo dagokion erakunde ofizialak luzatutako ziurtagiriaren bidez, ezkonduetako dagozkien eskubide berdinak emango zaizkio. Egoera honek Langileen Administrazio Sailean erregistraturik egon beharko du.

Langileak lanean huts egiteko aldiak edukitzeko eskubidea izango du eta aldi horiek ez zaizkio ordainduko, betiere, justifikatu ondoren, honako kasu hauetan: legez onartutako fertilizazio teknikak egin behar dituenean, bide naturaletik haurdun gelditu ezin dela egiaztatzen denean, baita haurdunaldiaren Gizarte Segurantzako osasun prententzia teknika egin behar denean ere.

Langileek justifikatutako arrazoiengatik ordaindu gabeko 15 egun hartzeko eskubidea izango dute, betiere, plantillaren %5ak ez badu batera hartzen.

V ATALA - GIZARTE ONURAK

11 Artikulua.- Gaixotasun eta istripuak

Indarrean dauden xedapenek (uztailaren 21eko 5/92 ELD) gaixotasun arrunt edo lanekoa ez den istripu kasuetarako zehazten dute ABEGatik (Aldi Baterako Ezintasuna) diru saria araututako oinarritzko soldataren %60 4. eta 15. egun artekoa, biak barne, Enpresaren kontura izango dela. Dena

dela, diru sari hori BUOren (Berमतutako Urteko Ordainketaren) %100eraino osatuko da langileak medikuaren alta jaso arte, betiere, gehienezko muga epea 18 hilabetekoa dela kontuan hartuta.

Laneko istripuetan, ama izateagatiko atsedendietan, laneko gaixotasun edo lanekoa ez den baina ospitaleratzea eskatzen duen gaixotasun kasuetan, Berमतutako Urteko Ordainketaren (BUO) %100eraino osatuko da lehen egunetik beretik eta langileak medikuaren alta jaso artean, betiere, 18 hilabetekoa izanik gehieneko muga epea.

Hitzarmenak indarrean dirauen bitartean, lanean huts egitearen indizearen jarraipena egingo da. Indize hori honakoa da: ABEGatik galdutako egun kopurua zati urtebeteko batez besteko pertsona kopurua eginda ateratzen den zatidura.

Absentismoa murrizteagatik saria ezartzen da urte naturalaren barruan gaixotasun arrunt edo lanekoa ez den istripu kasuengatik ABEGatiko (Aldi Baterako Ezintasuna) inongo baja egunik izan ez duten langile guztientzat, honako baldintza hauek betez:

- Hitzarmen barruan dauden langileen Gaixotasun arrunt edo lanekoa ez den istripu kasuengatik ABEGatiko (Aldi Baterako Ezintasuna) absentismo maila 16 egun naturaletik azpikoa izatea.

- **Zenbatekoa:** 60 euroko saria ezartzen da: Hitzarmen barruan dauden langileen Gaixotasun arrunt edo lanekoa ez den istripu kasuengatik ABEGatiko baja eguna aurreko urteko abenduaren 31koa maila baino %10 txikiagoa denean. Hitzarmen barruan dauden langileen baja maila 12 egunetik beherakoa baldin bada, sari hori 100 eurokoa izango da.

- **Ordainketa:** absentismoa murrizteagatiko saria, ekitaldiaren ondorengo urteko otsailean ordainduko da, ezarritako parametroak betetzen direnean.

12 Artikulua.- Emakume haurduna

Emakume haurdun guztiek, Enpresako medikuaren edo espezialistaren txostenaren ondoren, hura izango ez balitz edo emakume langileak edo Enpresak eskatuz gero, emakumearen egoerarako lan gogorra edo arriskutsua izango balitz, behin-behineko lanpostu aldaketa izango dute postu erosoagora, horrelakorik baleko, bere egoeran arriskurik sortuko ez dion postura alegia. Dena den, jatorrizko postura, lantokira eta kategoriara itzultzeko eskubidea izango du.

Lantokiko oporren egutegian ezarritako oporraldia haurdunaldia-
ren, erditzearen, titia ematearen edo amatasun baimenaren ondoriozko
aldi baterako ezintasunarekin bat datorrenean, eskubidea izango du
emakumeak opor horiek aldi baterako ezintasunetik edo dagokion bai-
menaren egunetatik kanpo gozatzeko, etete epealdia amaitu ondoren,
opor horien urte naturala amaituta badago ere.

13 Artikulua.- Borondatezko aseguru

Aseguru honen finantzaketa arautzen duen Zardoya Otis eta AESA-
ren XVI. Hitzarmen Kolektiboaren Akta Gehigarri Argigarriak indarrean
jarraitzen du, Hitzarmen honen bitartez aldatu ez den orotan. Oreka arau
gisa, polizen kostuaren %33,4 aipatutako borondatezko aseguru hori
hartzten duten langileek ordaindu beharko dute, eta %66,6 enpresak or-
dainduko du.

Gutxieneko kapitala:

Borondatezko Aseguruaren gutxieneko kapitala 27.000 eurokoa
izango da, Hitzarmenak indarrean jarraitzen duen bitartean.

Informazioa:

Lanean hasten diren langileei horren berri emango zaie, lan kontratua
sinatzen duten unean borondatezko aseguru eskuratzeko aukera
izan dezaten.

Arauk eta atxikitze epeak:

Lanean hasten diren langileek lan kontratua sinatzen duten unean
borondatezko aseguru eskuratzeko aukera dute, eta horretarako epea,
aldi baterako kontratua mugarik gabeko kontratu bilakatzen den uea
izango da.

Aurreko lerroaldean adierazitako epea igaro eta gero, 32 urtetik
beherako edozein langilek, hala nahi badu, aukera izango du boronda-
tezko aseguru horretara atxikitze, eta mugarik gabeko kontratua si-
natu zenetik atzeratutako kuota kopuruari dagokion diru kopuru bakarra
ordaindu beharko, gehenez ere hogeita lau hilabeteko mugarekin, eta
hilabete bakoitzeko kuota, borondatezko aseguru atxikitzen duen unean
indarrean dagoen hilabeteko kuotaren zenbatekoa izango da, eta beti
ere aseguru hori arautzen duen oreka arauan (%33,4 langileek ordaindu
beharko dute, eta %66,6 enpresak).

32 urteko edo hortik gorako langileek, borondatezko aseguru horretara atxikitzen direnean, aseguruaren estaldura guztietarako eskubidea izango dute, erretirokoa izan ezik, hori, atxikipen egunetik aurrera zerbitzuan emandako urteen proportzioan joango baita, 65 urte bete arte, artikuluko honetan dagoen 1. taularen arabera.

Estaldurak:

Borondatezko Aseguruan aurreikusitako estaldurak, aseguru politzetan ezarritako terminoen eta baldintzen arabera arautzen direnak, honako hauek dira:

- **Bizi aseguruua:** Heriotza edo Erabateko Ezintasun Iraunkorra gertatzen bada, langile aktibo gisa eta 65 urte bete arte, izendatutako onuradunek kapital jakin bat jasoko dute, ondoren adierazitakoaren arabera.

· **Heriotza:** une horretan aseguraturiko kapitala. Horren zenbateko bakarrekoa soldaten errezihoan agertzen da, eta, gutxienez, Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako zenbatekoa izango da.

· **Erabateko Ezintasun Iraunkorra:** Langile bati bere lanerako Erabateko Ezintasun Iraunkorra duela esaten baldin bazaio, eta horrek Gizarte Segurtasunaren aldetik dagokion pentsioa ekartzen badio, eta horren ondorioz lan kontratua eteten baldin bada, baldin eta ez bada posible bere ezaugarri fisikoekin bat etorriko den lanpostua aurkitzea beretzat, une horretan aseguraturik duen kapitala jasotzeko eskubidea izango du. Horren zenbateko bakarrekoa soldaten errezihoan agertzen da, eta, gutxienez, Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako zenbatekoa izango da.

· **Erretiro aseguruua:** Erretiroa gertatzean, 65 urte betetzean, edo lehenago, aurretiko erretirorako eskubidea izango balu, enpresako langile gisa, langileak berak, une horretako soldaten errezihoan agertzen den kopuru baterakoaren %71ri dagokion kapitala jasoko du, edo haren proportziozkoa, Asegurura atxiki zen adinaren arabera, atxikipeneko egunetik 65 urte bete arteko zerbitzuko urteak kontuan izanik, artikuluko honetan dagoen 1. taularen arabera.

Taula 1

Adina (*)	% (**)	Adina (*)	% (**)	Adina (*)	% (**)	Adina (*)	% (**)
Bete arte 31	71%	40	53%	49	35%	58	17%
32	69%	41	51%	50	33%	59	15%
33	67%	42	49%	51	31%	60	13%
34	65%	43	47%	52	29%	61	11%
35	63%	44	45%	53	27%	62	9%
36	61%	45	43%	54	25%	63	7%
37	59%	46	41%	55	23%	64	5%
38	57%	47	39%	56	21%	65	3%
39	55%	48	37%	57	19%	65etik gora	0%

* Adina aseguru atxikitako egunean

** Kapitalaren ehunekoa jubilatzean

65 urte bete aurretik, artikulu honetan aurreikusitako balizkoak ez diren zergatiren bat dela eta, enpresan baja hartzen badu, edo haren ondoren jubilatzen baldin bada, langilearen aldeko eskubide ekonomikoak aseguratutako kapitalaren %33,4koak izango dira, erakunde aseguratzailleak emandako aseguru ziurtagirian azaltzen denez. Diru kopuru hori Gizarte Aseguruak benetako erretiroa egiaztatzen duenean ordainduko da.

Borondatezko Aseguru honen estaldura, hurrengo artikuluan deskribatzen den Istripu Aseguruaren gehigarria da.

14 Artikulua.- Istripu aseguru

Enpresak istripu aseguru poliza bat sinatuko du, eta haren kostua erabat enpresak ordainduko du. Onuradunak, Hitzarmen honen menpe dauden langileak izango dira. Aurreikusitako estaldurak honako hauek dira:

a) Heriotza:

Eguneko 24 orduetan gertatutako istripuaren edo laneko gaixotasunaren ondoriozko heriotza gertatuz gero, izendatutako onuradunek bi kapital jasoko dituzte, eta haien zenbateko baterakoa soldaten errezi-boan agertzen da.

b) Erabateko Ezintasun Iraunkorra:

Langile bati eguneko 24 orduetan gertatutako istripuaren edo laneko

gaixotasunaren ondoriozko Erabateko Ezintasun Iraunkorra sortzen bazaio, eta horrek Gizarte Seguratasunaren aldetik dagokion pentsioa ekartzen badio, eta horren ondorioz lan kontratua eteten baldin bada, baldin eta ez bada posible bere ezaugarri fisikoekin bat etorriko den lanpostua aurkitzea beretzat, une horretan aseguratutik duen kapitala jasotzeko eskubidea izango du. Horren zenbateko bakarrekoa soldaten erreziboan agertzen da.

Bi estaldura horietarako Aseguruaren gutxieneko kapitala 27.000 eurokoa izango da, Hitzarmenak indarrean jarraitzen duen bitartean.

Hitzarmen honetako 13. eta 14. artikuluetan aseguratutiko kapitalen laburpen koadroa: "13. artikulua.- Borondatezko aseguru" eta "14. artikulua.- Istripu aseguru"

Enpresan baja hartzearen zergatia	Kapital kopurua: Borondatezko aseguru	Kapital kopurua: Istripu aseguru	Kapital kopurua: GUZTIRA
Erabateko Ezintasun Iraunkorra gaixotasun arruntarengatik	1 kapital	--	1 kapital
Erabateko Ezintasun Iraunkorra gaixotasun istripuagatik edo laneko gaixotasunarengatik	1 kapital	1 kapital	2 kapital
Heriotza gaixotasun arruntarengatik	1 kapital	--	1 kapital
Heriotza gaixotasun istripuagatik edo laneko gaixotasunarengatik	1 kapital	2 kapital	3 kapital

15 Artikulua.- Antzinasun sariak

Antzinasun epeak betetzen direnean honako sariak emango dira 2008an:

- 20 urte: 292,18 euro
- 25 urte: 372,69 euro
- 30 urte: 439,84 euro
- 35 urte: 487,68 euro
- 40 urte: 538,31 euro
- 45 urte: 588,89 euro
- 50 urte: 699,30 euro

2009an 2008ko kopuruari aurreikusitako KPIaren ehunekoa gehi 1,40 puntu igoko zaio.

2010ean 2009ko kopuruari aurreikusitako KPIaren ehunekoa gehi 1,40 puntu igoko zaio.

16 Artikulua. Etxebizitza erosteko maileguak

Funtsa honakoa izango da:

- 2008. urtea: 375.903 euro.
- 2009. urtea: 375.903 euro.
- 2010. urtea: 375.903 euro.

Lehenengo etxebizitza erosteko edo etxetik botatzeagatik maileguak honakoak izango dira:

- 2008. urtea: 9.000 euro.
- 2009. urtea: 9.000 euro.
- 2010. urtea: 9.000 euro.

Atal honekin zerikusia duten beste kasuetan, esate baterako etxebizitza berritzea, hipoteka maileguei aurre egitea, etab., maileguaren zenbatekoa doakionari kostatzen zaionaren %50 izango da, eta gehienez:

- 2008. urtea: 2.000 euro.
- 2009. urtea: 2.000 euro.
- 2010. urtea: 2.000 euro.

ARAUDIA

1º/ - Etxebizitza erosteko mailegua lehenengo etxebizitza erosteko bakarrik emango da, ez etxebizitza handitzeko, ezta leku gehiago behar den kasuetan ere. Dena dela, honako egoera hauek ere lehenengo etxebizitzatzat hartuko dira:

a) Epaileak onarturiko dibortzio edo banaketetan, non ezkonduen etxebizitza ezkontideari ematen bazaio edota banantzearen unean in-orengana ezin joan eta Zardoya Otis, S.A.-ko langileak beste etxebizitza baten beharra duen kasuetan.

b) Langilearen kontroletik kanpoko arrazoiengatik, langilea bizi den etxebizitzak bertan bizitzea galarazten dioten kalteak, legez onartuak, hartu baditu, hala nola, suteak, lurrikarak, uholdeak edota antzerakoak.

2º/ - Enpresa Batzordeak edo Langileen Ordezkariek eta Zuzendaritzak egiaztatuko dituzte maileguen eskarrietan emandako datuak be-

netakoak diren ala ez.

3º/ - Mailegua eman ondoren egiaztatuko balitz eskatzaileak en-gainatu egin duela edo fede txarrez jokatu duela, hark itzuli egin be-harko du mailegu hori une horretan bankuen artean indarrean den interesak ordainduz. Interesok etxebizitza maileguen funtsera joango dira eta eskatzaile horrek ez du hurrengo 10 urteetan mailegurik eskat-zeko eskubiderik izango.

Langilea hilez gero, Enpresak barkatu egingo dio zor duen maile-gua.

Aurreko guztiengatik maileguk urtean %2,0ko interesa ordaindu beharko dute. Interes hori funtsera joango da mugikortasun handiagoa emateko, baina ez da funtsaren igoerarik izango.

Maileguen amortizazioa honako taularen arabera egingo da, BUO-ren kopuru hauetaraino:

- 24.000,00 euro: %6,00
- 25.000,00 euro: %6,50
- 26.000,00 euro: %7,00
- 27.000,00 euro: %7,50
- 28.000,00 euro: %8,00
- 29.000,00 euro: %8,50
- 30.000,00 euro: %9,00
- 31.000,00 euro: %9,50
- 31.000,00 eurotik gora %10,00.

Mailegu eskaerarekin batera beharrezko baldintza izango da En-presa Batzordearen edo Langileen Ordezkarien txosten bat aurkeztea.

Aldi baterako kontratua duten langileek etxebizitza mailegua jaso badute, mailegua hartu eta beren kontratua amaitzen den arte hainba-natuta ordaindu beharko dute hilero-hilero.

Onartutako Araudiak mailegua emateko orduan lehentasunak jart-zeko balioko du.

Onartutako ebazpena Enpresa Batzordeari edo Langileen Ordez-kariei eta interesatuaren nagusiari jakinaraziko zaie.

17 Artikulua.- Aurrerakin pertsonala

Hala eskatzen duten langileei, aurrerakin pertsonala emango zaie,

1.200 eurotik gorakoa izango ez den kopuruan. Diru kopuru hori itzultzeko epea hamabi hilabetekoa izango da.

Urtean 144.000 euroko funtsa ezarriko da. Aurrerakinen emateak ez du, osotasunean, funtsa horretan ezarritako diru kopurua gaindituko.

Aurrerakin pertsonalak emateko orduan aplikatu beharreko irizpide gisa, eskaeraren ordena kronologikoan emango dira, eta kontuan izango da eskatutako aurrerakin kopurua. Ezin izango da aurrerakin berria eskatu aurrekoa eskatu zenetik hamabi hilabete igaro eta berau erabat itzuli arte.

18 Artikulua.- Familia laguntza

a) Ezintasun fisiko edo psikikodun seme-alabak dituzten langileentzat seme edo alaba horien formazio eta hezkuntza espezializatua-
rentzat diru laguntzak emateko funtsa egongo da:

- 2008an: 36.225 euro.
- 2009an: 36.225 euro.
- 2010ean: 36.225 euro.

Diru laguntza horiek, formazio eta hezkuntza bereziko fakturen %100a ordainduko da, baina hilean gehienez kopuru hauek:

- 2008an: 180 euro
- 2009an: 180 euro
- 2010ean: 180 euro

Diru laguntza horiek seme-alabek 18 urte bete arte ordainduko dira. Egoera berezietan adin gehiagoko kasuak edo langilearen kargu edo babespean dauden senideen kasuak ere aztertuko dira.

Prestazio hau jasotzeko eskubidea izateko, langileak Gizarte Segurantzaren edo estamentu ofizialen mediku txosten baten bidez ziurtatu beharko du ezintasun fisiko edo psikikoaren norainokoa. Norainoko hori Legeak ezarritakoa baino txikiagoa bada ez du eskubiderik izango.

b) Beste funts bat sortuko da seme-alabak eskolara, haurtzaindegira edo Unibertsitatera joateko dituzten langileentzat, eta honako hau izango da zenbatekoa:

- 2008an: 201.359 euro
- 2009an: 201.359 euro
- 2010ean: 201.359 euro

Horretarako adostutako araudiari eutsiko zaio.

19 Artikulua.- Erretiroa

Langile batek 2010eko abenduaren 31 baino lehen 61 urte beteta baditu edo 61 urte baino gehiago baditu eta Gizarte Segurantzaren erretiro pentsioa jasotzeko eskubidea badu, erretiroa hartzeko aukera izango du.

Une horretan 65 urte izan balitu jasoko lukeen kopurura heltzeko, hau da, %100era heltzeko, Enpresak osagarri aldaezin bat emango dio.

Enpresak eman beharreko osagarria ez da aldatuko, nahiz eta legezko edo arauzko xedapenek Gizarte Segurantzaren sariak aldatu.

Kasu berezietan eta Enpresako Zuzendaritzarekin bat, langileek hirurogei urterekin erretiroa hartu ahal izango dute, goian aipatutako betekizun eta baldintza berdinetan.

Aipatutako osagarria 65 urte bete arte jasoko da. Une horretan sari batzuk ezarriko dira bere BUOren hurrengo hilerokoetan; erretiroa hartu zuenetik 65 bete arte urte arteko KPIa gehituko zaio BUOari, erretiroa hartu zenean indarrean zeuden hilekoaren kalkulurako aparteko pagak hainbanatuz.

- Erretiroa 60 urterekin hartuta: 12 hileroko
- Erretiroa 61 urterekin hartuta: 10 hileroko
- Erretiroa 62 urterekin hartuta: 8 hileroko
- Erretiroa 63 urterekin hartuta: 6 hileroko
- Erretiroa 64 urterekin hartuta: 4 hileroko

Langileak dagokion saria erretiroa hartzen duenean edo 65 urte betetzean kobratu ahal izango du, eta hilerokoak urte arteko KPIaren arabera gehituta.

2008ko urtarrilaren 1etik aurrera erretiroa hartutako langile bat 65 urte bete baino lehen hilko balitz, bere legezko onuradunek jasoko lituzkete 65 urte bete artean legezkiokoen hilerokoak, erretiroa hartu zuenetik hil bitarteko urte arteko KPIa gehituta.

VI ATALA - ESZEDENTZIAK

20 Artikulua.- Eszedentziak

Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke.

1/ Nahitaezkoa kargu publiko, sindikal edo politiko baterako aukeratua izanez gero emango da, erkidego, herrialde edo herri mailakoa izan. Kasu horretan lanpostua gorde egingo da, eta indarrean jarraituko du antzinatasunaren zenbaketak. Berrito sartzeko eskakizuna kargu publikoa utzi eta hurrengo hilabetean egin beharko da.

2/ Enpresan gutxienez urte beteko antzinatasuna duen langileak eskubidea du borondatezko eszedentzia onar dakion, lau hilabeterako gutxienez eta bost urterako gehienez. Eskubide hau langileak berrito eskatu ahal izango du aurreko eszedentzia amaitu eta lau urtera.

VII ATALA - GIZA BALIABIDEAK

21 Artikulua.- Formaziorako Batzorde Paritarioa

Enpresako kide guztien formazioa bultzatzeko asmoz, Batzorde Paritario bat osatuko da. Batzorde Paritarioa Alde sozialeko hiru kidek eta Zuzendaritzako beste hiru kidek osatuko dute.

Mahai honen eginbeharra honako gai hauen gaineko oinarri eta irizpideetarako proposamenen osaeran parte hartzea izango da, hiru alderdiko Fundaziorako aurkezturiko Prestakuntza Planari dagokionez:

- Formazio beharrak hautematea.
- Formazio ekintzen lehentasunak.
- Taldeen formazio ekintzak.
- Formazioaren Plan Estrategikoa eta horren jarraipena.
- Lantokien Arteko Segurtasun eta Lan Osasun Batzordeak egingdako formazio proposamenen kontrola eta jarraipena.

Aipatutako Mahai horrek, bilerak egingo ditu hiru bider urtean, eta bilerak egin aurretik, gai zerrenda osatu beharko du, bilerak eraginkorragoak izan daitezen.

VIII ATALA - ORDAINKETAK, KONPENTSAZIOAK ETA ORDAINKETA MODUAK

22 Artikulua.- Bermatutako gutxienerako ordainketa

2008rako kategoria profesional bakoitzeko bermatutako gutxienerako ordainketak I. Eranskinaren B zutabearen agertzen direnak izango dira.

2009. urteari dagokionez, kopuruak era honetara igoko dira, 2008. urtekoekiko: aurreikusitako KPIa gehi 2008ko espezialista kategoriaren BGOren gaineko 1,70 punturi dagokion kopurua.

2010. urteari dagokionez, kopuruak era honetara igoko dira, 2009. urtekoekiko: aurreikusitako KPIa gehi 2009ko espezialista kategoriaren BGOren gaineko 1,70 punturi dagokion kopurua.

Bermatutako gutxienerako ordainketa horietan ordainketa kontzeptu guztiak sartzen dira, honako hauek izan ezik: antzintasuna, arrisku plusa, talde buru plusa, Hitzarmen honetan onartutako gainerako plusak eta martxoko eta urriko pagak.

23 Artikulua.- Soldata igoerak

2007ko abenduaren 31tik aurrera kontzeptu guztiengatik 2008rako bermatutako gutxienerako igoerak II. Eranskinetako taulan agertzen direnak dira, hurrengo urteetan ziurtatzen den antzintasuna handiena izan ezik.

2009rako bermatutako gutxienerako igoerak 2008ko BGOko taulen gainean kalkulatu dira, eta kopuru horiek era honetara igoko dira: aurreikusitako KPIa gehi 2008ko espezialista kategoriaren BGOren gaineko 1,70 punturi dagokion kopurua.

2010erako bermatutako gutxienerako igoerak 2009ko BGOko taulen gainean kalkulatu dira, eta kopuru horiek era honetara igoko dira: aurreikusitako KPIa gehi 2009ko espezialista kategoriaren BGOren gaineko 1,70 punturi dagokion kopurua.

Berrikusketa klausula

2008rako:

Baldin eta, 2008ko abenduaren 31n, Estatistikako Institutu Nazionalak (INE) finkatutako KPIa 2007ko abenduaren 31koarekin alderatuta

%2,4 baino gehiago igoko balitz, eta gertaera hori era ofizialean egiaztatu bezain laster, kopuru horretatik gora izandako igoerari dagokion zenbatekoa ordainduko da, 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera, eta atzeraeraginez. Hori guztia aurrera eramateko, 2008ko igoera itunduak egiteko erabili diren BGO taulak hartuko dira oinarri. Igoera hori BGOren soldata tauletan kontsolidatuko dira 2009. urterako itundutako igoera kalkulatzeko.

Gehigarriak eta gainerako soldata ezaugarriak, martxoko eta urriko pagak izan ezik, atzera eraginik gabe gaurkotuko dira, KPIak %2,4tik gora izandako igoerarekin, eta 2009ko igoera itundua kalkulatzeko oinarri izango dira.

2009rako:

Baldin eta, 2009ko abenduaren 31n, Estatistikako Institutu Nazionalak (INE) finkatutako KPIa 2008ko abenduaren 31koarekin alderatuta aurreikusitako KPIa gehi 0,4 puntu handiagoa bada, eta gertaera hori era ofizialean egiaztatu bezain laster, KPIak kopuru horretatik gora izandako igoerari dagokion zenbatekoa erantsiko da, 2009ko urtarrilaren 1etik aurrera, eta atzera eraginez. Hori guztia aurrera eramateko, 2009ko igoera itunduak egiteko erabili diren BGO taulak hartuko dira oinarri. Igoera hori BGOren soldata tauletan finkatuko da, 2009ko abenduaren 31n.

Gehigarriak eta gainerako soldata ezaugarriak, martxoko eta urriko pagak izan ezik, KPIaren igoera aurreikusitako KPIa gehi 0,4 puntu handiagoa bada, KPIak kopuru horretatik gora izandako igoera kontuan hartutako gaurkotuko dira, 2009ko abenduaren 31ko ondorioekin, eta 2010. urterako igoera itundua kalkulatzeko oinarri izango dira.

2010erako:

Baldin eta, 2010eko abenduaren 31n, Estatistikako Institutu Nazionalak (INE) finkatutako KPIa 2009ko abenduaren 31koarekin alderatuta aurreikusitako KPIa gehi 0,3 puntu handiagoa bada, eta gertaera hori era ofizialean egiaztatu bezain laster, KPIak kopuru horretatik gora izandako igoerari dagokion zenbatekoa ordainduko da, 2010eko urtarrilaren 1etik aurrera, eta atzera eraginez. Hori guztia aurrera eramateko,

2010eko igoera itunduak egiteko erabili diren BGO taulak hartuko dira oinarri. Igoera hori BGOren soldata tauletan finkatuko da, 2010eko abenduaren 31n.

Gehigarriak eta gainerako soldata ezaugarriak, martxoko eta urriko pagak izan ezik, KPIaren igoera aurreikusitako KPIa gehi 0,3 puntu handiagoa bada, KPIak kopuru horretatik gora izandako igoera kontuan hartuta gaurkotuko dira, 2010eko abenduaren 31ko ondorioekin.

24 Artikulua.- Maila igoeragatiko soldata igoera

Maila igoera gertatzen denean, lehengo mailari dagokion berमतutako gutxieneko soldataren eta hurrengo mailari dagokionaren arteko diferentziaren %25eko soldata igoera izango da, gutxienez.

25 Artikulua.- Soldataren konfigurazioa

Oinarrizko soldata

- 2008rako eta maila profesional bakoitzerako I. eranskinaren A zutabearen agertzen dena.
- 2009rako 2008koari aurreikusitako KPIaren ehunekoa gehi 1,40 puntu igoko zaio.
- 2010erako 2009koari aurreikusitako KPIaren ehunekoa gehi 1,40 puntu igoko zaio.

Hitzarmeneko plusa

"A" eta "B" zutabeen arteko diferentzia izango da.

Hitzarmenaren hobekuntza

II. eranskinean agertzen diren berमतutako gutxieneko igoerak aurreko hitzarmeneko ordainketei aplikatu ondoren, hortik gorako zenbatekoak, antzinasuna eta I. eranskinaren B zutabearen agertzen diren maila profesionalagatiko berमतutako gutxieneko ordainketen "antzinasunaren hobekuntza" izan ezik, "Hitzarmenaren hobekuntza" izena hartuko dute.

26 Artikulua.- Antzinasuna, plusak eta ordu bereziak

1) Antzinasunaren plusa

Antzinasuna bost urteko zikloetan bateratuko da eta balio finko bakarrarekin maila guztietarako:

- 2008rako: 23,21 bost urteko eta hamalau pagako.
- 2009rako: 2008ko kopuruari aurreikusitako KPIaren ehunekoa gehi 1,40 puntu igoko zaio.
- 2010erako: 2009ko kopuruari aurreikusitako KPIaren ehunekoa gehi 1,40 puntu igoko zaio.

2009ko urtarrilaren 1etik aurrera, bost urteko ziklo berrien ordainketarako, honako irizpide hau jarraituko da:

- Hilaren lehen hamabost egunetan (1-15) bost urteko ziklo berria betetzen duten langileak, bost urteko ziklo berriari dagokion zenbatekoa bost urteak betetzen dituzten hilabeteen sorrarazten jasotzen hasiko dira.

- Hilaren bigarren hamabost egunetan (16-31) bost urteko ziklo berria betetzen duten langileak, bost urteko ziklo berriari dagokion zenbatekoa bost urteak betetzen dituzten hilabetearen hurrengo hilabeteen sorrarazten jasotzen hasiko dira.

- 1985eko abenduaren 31 arte, edozein ziklo motatako antzinatasunagatik, 9,02 euro hamalau pagako baino gehiago jaso dutenek, beren aldeko diferentzia kontsolidatu egingo dute "antzinatasunaren hobekuntza" kontzeptu gisa; izaera finkoa izango du, eta kopurua ez da xurgatuko ez konpentsatuko.

2) Talde buru plusa

Talde buru (gure Hitzarmenean indarrean dagoen maila) plusaren zenbatekoa honakoa izango da: oinarrizko soldataren %20 gehi antzinatasuna.

Langile batek urte betez jarraian edo era ez jarraian hiru urtez talde buru lana egiten duenean, ondoren bere funtzio hori uzten badu, talde buru plusarekin jarraituko du, goragoko mailara igotzeagatik, talde buru izaera hori gainditzen duen arte.

3) Arriskugarritasun plusa

Arriskugarritasun plusaren zenbatekoa oinarrizko soldataren %10 (I. eranskinaren A zutabea) gehi antzinatasuna zati 425 eta bider 299 izango da.

Plus hau jasotzen ez dutenek ondoko kopuru hauek jasoko dituzte:

- 2008rako: 24,40 euro hileko hamalau pagatan, eta ez da aldaezina izango.
- 2009rako: 2008ko kopuruari KPIaren ehunekoa gehi 1,40 puntu igoko zaio.
- 2010erako: 2009ko kopuruari KPIaren ehunekoa gehi 1,40 puntu igoko zaio.

4) Uhartetasun plusa

Balear edo Kanariar uharteetan bizi diren langileentzat uhartetasun plusa ezarriko da:

- 2008an 103,39 euro hileko hamalau pagatan.
- 2009an 2008ko kopuruari KPIaren ehunekoa gehi 1,40 puntu igoko zaio.
- 2010ean 2009ko kopuruari KPIaren ehunekoa gehi 1,40 puntu igoko zaio.

Plus hau langilea aipatutako uharteetan bizi den artean mantenduko da. Langilea beste leku batera bizitzera joango balitz, galdu egingo luke plus hau.

5) Zeuta eta Melillako plusa

1975eko martxoaren 20ko Aginduan agertzen den bezala ordainduko da.

Deuseztatuta gelditzen dira probintzia mailako Hitzarmentan agertzen diren soldata plusak edo soldataz kanpoko plusak.

6) Ordu bereziak

Alde biek ordu bereziak ahal den neurrian gutxitu egin behar dira ados daude.

Hilero, egin diren aparteko orduen berri emango da, sekziotan banatuta eta Komiteak edo Langileen Ordezkariek horrela irizten badiote informazio zabalagoa emango da.

Ordu berezien balioa ordu normalaren %175ekoa izango da.

27 Artikulua.- Nominaren ordainketa

Nominaren ordainketa, langile guztientzat, hilerokoa izango da. Pertsonalaren kontzeptu aldakorrak izan eta hurrengo hileko nominan ordainduko dira. Langilearen eta Enpresaren artean desadostasunik izanez gero kontzeptu aldakor horien justifikazioari dagokionez, soldata baino ez zaio ordainduko langileari, goiko kontzeptu horiek ordaindu gabe geratuko direlarik, behin betiko konpondu arte.

28 Artikulua.- Ordainsari bikoitza

Urteko 30 eguneko soldatako ordainsari bi izango dira, eta uztailearen 15a eta abenduaren 15a baino lehen ordaindu beharko dira.

MARTXOKO ORDAINSARIA

Maila guztietarako, martxoaren 15a baino lehen ordaindu beharreko ordainsari bikoitz bat egongo da:

- 2008an: 1.453,99 euro.
- 2009an: 2008ko kopuruari aurreikusitako KPIaren ehunekoa gehi 0,50 puntu igoko zaio.
- 2010ean: 2009ko kopuruari aurreikusitako KPIaren ehunekoa gehi 0,50 puntu igoko zaio.

URRIKO ORDAINSARIA

Maila guztietarako, urriaren 15a baino lehen ordaindu beharreko ordainsari bikoitz bat egongo da:

- 2008an: 1.321,16 euro
- 2009an: 1.471,16 euro
- 2010ean: 1.651,16 euro

Urriko ordainsariaren kantitatea xurgatua eta konpentsatua izango da, legez irabazien ordainsari bat ezarriko balitz.

Data horretan urtebete baino gutxiago daraman langileari bertan altan den denborari dagokiona ordainduko zaio.

Ordainsari horiek eman beharreko aldian oporretan dauden langileek, aurreratzea eskatu ahal izango dute; dena dela, kobratu nahi den eguna baino 15 egun lehenago egin beharko da eskaria.

29 Artikulua.- Dietak eta joan-etorriak

Dietak era honetara ordainduko dira:

Dieta erdia

2008an 13,48 euro

Gainera, bidaia gastuak eta denbora aldea ordainduko dira, baldin eta hori lan orduetatik kanpo egiten bada. Taxien tarifa normalaren mugatik gora aplikatuko dira.

Gaua eman gabeko dieta

2008an 27,08 euro

Ez dira bidaia ez denbora gastuak ordainduko.

Dieta osoa

2008an 56,93 euro.

Lehenengo egunetik beretik.

2009an 2008ko kopuruei aurreikusitako KPIaren ehunekoa gehi 1,20 puntu igoko zaie.

2010ean 2009ko kopuruei aurreikusitako KPIaren ehunekoa gehi 1,20 puntu igoko zaie.

Lehen egunetik. Gainera, hiru izarreko hotelean ostatu hartzea barrusartzen da, ostatu erregimenean, Enpresak ezarritako politikarekin bat etorritz.

2009. urterako kopuruak kalkulatu dira 2008ko kopuruari KPIaren ehunekoa gehi 1,40 puntu igoz.

2010. urterako kopuruak kalkulatu dira 2009ko kopuruari KPIaren ehunekoa gehi 1,40 puntu igoz.

Dieta erdiaren eta gaua eman gabeko dieten gehieneko mugak Enpresa Batzordearekin edo Langileen Ordezkariekin ados jarrita aplikatuko dira. Etxetik kanpo gutxienez hilabetez gaua eman behar duen langileak ordaindutako lanegunak hartzeko eskubidea izango du, baita bidaia gastuak ordainduak izan dakizkion ere, batez ere hegazkinean, bere helmugara joan-etorriaren iraupena kontuan izanik iristeko.

Lanegun horien barruan ez dira joan-etorrian emandako orduak sartuko. Ordu horiek bidaia ordu gisa hartu eta ordainduko dira.

1/ Hilabete batekoa edo gehiagokoa eta bi baino gutxiagokoa: lanegun bat bukaeran.

2/ Bi hilabete baino gehiagokoa: kasu honetan honakoa hartuko da kontuan:

a) Bi hilabete baino gehiagokoa eta hiru baino gutxiagokoa: Hiru egun joan-etorria amaitutakoan, edo Bi egun joan-etorria hasi eta bi hilabetera (etxera itzuliko da egunak pasatzeko eta gero berriro laneratu) eta bat ere ez joan-etorria bukatutakoan.

b) Hiru hilabete edo gehiagokoa eta lau baino gutxiagokoa: Lau egun joan-etorria hasi eta bi hilabetera (etxera itzuliko da egun horiez gozatzeko, eta gero, berriro lanera itzuliko da) eta beste bi egun joan-etorria bukatutakoan.

Ahal izanez gero, ez da langilerik hiru hilabete baino gehiago jarraian kanpoan izango urtebeteko epean, langileak berak epealdi hori gäinditzeko eragozpenik ez badu. Enpresaren beharrezanagatik kanpoan egon behar duen langileak gutxienez astebete lehenago izan beharko du horren berri, larrialdietan izan ezik.

Gertaera bereziak direla medio, joan-etorriaren gastuak dieten kopurutik gorakoak badira, gehiagoko hori Enpresak ordaindu beharko du, langileak hala adierazi eta justifikatu ondoren.

IX ATALA - SEGURTASUNA, LAN OSASUNA ETA INGURUMEN OSASUNA

PRINTZIPIO OROKORRAK

Zuzendaritzaren eta Langileen Ordezkarien ustez, Zardoya Otis eta A.E.S.A. konpainietako langileen Segurtasuna eta osasunaren babesa bultzatzea oinarritzko alderdiak dira Enpresaren jardueran, era horretara, bizitza kalitatea lanean hobetu egiten baita.

“Segurtasuna” deritzo diseinuaren, fabrikazioaren, lan metodoaren, pertsonalaren formazioaren, makineria eta industriako elementuen alorreko baldintzei dagokienez istripurik izan ez dadin –ahal den neurrian– egiten den guztiari.

“Lan osasuna eta ingurumen osasuna” kontzeptua honako honi lotzen zaio: laneko ingurumen baldintzak izan daitezela, teknikoki ahal

den neurrian, eragile fisiko, kimiko, biologiko edo psiko-sozialen aldetik langileei kalterik gutxien egiteko modukoak.

Aurreko guztia lortzeko, Zuzendaritzak, Langileen Ordezkarien parte hartzearekin, prebentzio neurriak aplikatuko ditu, lan baldintzak hobetzeko honako arau orokor hauei jarraituz:

- a) Arriskuak saihestu.
- b) Saihestu ezin diren arriskuak ebaluatu.
- c) Arriskuen kontra egin, jatorrian bertan.
- d) Arrisksua izan daitekeenaren ordez arriskurik gabekoa edo arrisku txikiagokoa erabili.
- e) Taldearen babesaren norbanakoaren babesaren aurretik jartzen duten neurriak hartu.

30 Artikulua.- Prebentzioaren alorreko ordezkariek

Prebentzioaren alorreko ordezkariek Enpresa Batzordeak edo Langileen Ordezkariek eta haien artean aukeratutakoak izango dira, eta laneko arriskuen prebentzioaren alorreko funtzioak beteko dituzte.

Langileen Ordezkariek Legala duten Tokiko Ordezkaritzetan eta Agentzietan Prebentzio Ordezkariek bat izendatuko da.

Lanordutzat hartuko dira, ordu kreditutzat jo gabe (Hitzarmenaren 37. art.), obra, ibilbide eta sekzioetara egindako ikustaldiak.

Eskumenak

Prebentzio ordezkariek eskumenak honakoak izango dira:

- a) Enpresa Zuzendaritzarekin batera jardutea Prebentzioaren eremuko lana hobetzeko xedez.
- b) Lan arriskuen prebentzioari buruzko araudia gauzatzeko, langileen lankidetzaren sustatzea eta eragitea.
- c) 31/1995eko Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 33. artikuluari dagozkion erabakietan, Enpresaburuak zerbait egin aurretik prebentzioaren alorreko ordezkariek kontsultatuko die.
- d) Ikuskaritza eta kontrol lana egitea, lan arriskuen prebentziorako araudia betetzen den ala ez ikusteko.
- e) Hilero honako gai hauei buruzko informazio jasotzea:
 - Gune, Lantegi edo Bulego Zentraleko Ordezkariegarandik baja izan duten edo bajarik izan ez duten istripuen berri.

- Segurtasun estatistikak.
- Langileen segurtasunean eragina duten teknologia berriak eta lan antolaketa.
- Segurtasun eta laneko osasun baldintzetan eragina duten dokumentuak.

f) Prebentzioaren alorreko Ordezkariek hilean egun bat emango dute lanen, ibilbideen edo sekzioen ikuskatzeak egiten. Ondoren, txosten bat emango diote lan zentroko arduradunari eta beste kopia bat bidaliko zaio dagokion Segurtasun eta Osasun Batzordearen Idazkariari.

Ez-ohiko gertaerak direla medio, noizbait hilean egun bat baino gehiago behar izanez gero ikuskatze lan horiek egiteko, epe hori luzatu egingo da dagokion zuzendaritzarekin adostu eta gero.

Zentroren batean ez balego Prebentzioaren alorreko Ordezkaririk, Zonako Zuzendaritzaren Segurtasun eta Osasun Batzordeak ordezkatu luke.

Eskubideak

31/1995eko Lan Arriskuen Prebentziorako Legearen 36. artikuluan agertzen direnez gain, Prebentzio Ordezkariek honako eskubide hauek izango dituzte:

- Lana berehala gelditzea eska dezakete istripu bat izateko arrisku larri eta berehalakoa dagoela uste badute, eta Zuzendaritzari eta Lan Agintaritzari horren berri emango diote. Agintaritzak horrek 24 orduko epean bertan behera utzi edo berretsi egingo du adostutako gelditzea.
- Istripu arriskua gutxitzeko beharrezkoak diren neurriak proposatu dituzte.
- Segurtasun eta Osasun Batzordearen bileretara joango dira eskatzen zaienean.
- Prebentzio Ordezkariek Segurtasun eta Lan Osasuneko formazio ikastaroak hartu beharko dituzte, horretan adituak diren erakundeen eskutik.
- Enpresa, Erakunde Sindikal edo Erakunde Ofizialei beste gai batzuei buruzko formazio ikastaroak eskatu ahal izango dizkiete.

31 Artikulua.- Segurtasun eta Osasun Batzordeak

Segurtasun eta Osasun Batzordea organo parekide eta kolegiatua da, eta arriskuen prebentzioaren alorrean Enpresak egiten dituen jar-

duerak kontsultatzen ditu erregularitasunez eta aldizka.

Zonako Zuzendaritza bakoitzean, Madril eta Mungiako Lantegietan eta Bulego Orokorretan Segurtasun eta Osasun Batzorde bat eratu da.

Segurtasun eta Osasun Batzordea honakoek osatuko dute:

- Gehienez Prebentzioko 4 Ordezkeri. Zonako Zuzendaritzetan, bat, gutxienez, Zonako Egoitzakoa izango da.
- Zuzendaritzako beste hainbeste kide. Horietako bat Zonako Zuzendaria, Lantegiko Zuzendaria edo Bulego Orokorretako Giza Baliabideen Zuzendariordea izango da.

Segurtasun eta Osasun Batzordeak hilean bilera bat egingo du gutxienez. Bilera ez-ohikoak ere deitu egin ahal izango dira, kasua larria bada, betiere.

Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilerei dagozkien orduak laneko ordutzat hartuko dira, eta ez ordu kreditutik kendu beharrekoak (Hitzarmenaren 37.artikulua).

Segurtasun eta Osasun Batzordeen antolaketa parekidea dela kon-tuan hartuta, ohiko bileretan zein ez-ohikoetan aho batez onartutako erabakiak bete behar dira.

Eskumenak

Segurtasun eta Osasun Batzordeak honako eskumen hauek izango ditu:

a) Enpresako arriskuen prebentziorako planak eta programak osatzen, martxan jartzen eta ebaluatzen lagunduko du. Horretarako, horiek praktikan jarri aurretik, eta arriskuen prebentzioari dagokionez, honakoak eztabaidatuko dira Batzordean: planifikazioari, lan antolaketari eta teknologia berriak sartzeari buruzko proiektuak, babes eta prebentzioko jardueren antolaketa eta garapena, eta prebentzio arloko formazioaren proiektu eta antolaketa.

b) Arriskuen prebentzioa eraginkorra izan dadin metodo eta prozedurei buruzko ekimenak sustatuko ditu, eta Enpresari baldintzak hobetzea eta dauden hutsuneak zuzentzea proposatuko diote.

c) Edozein arrazoi dela eta, Prebentzio Ordezkaririk ez duen zentroa Gune Zuzendaritzako Segurtasun eta Osasun Batzordeak ordezkatu du.

Eskubideak

Bere konpetentzien barruan, Segurtasun eta Osasun Batzordeak honako eskubide hauek izango ditu:

a) Lanpostuko arriskuen prebentzioari buruzko egoera zuzenean ezagutu. Hori jakiteko, bere ustez beharrezko diren ikustaldiak egingo ditu.

b) Bere betebeharrak burutzeko beharrezkoak diren lan baldintzei buruzko dokumentu eta txostenak ezagutu, eta baita, Prebentzio Zerbitzuaren jardueratik datozenak ere hala badagokio.

c) Langileen osasun eta segurtasun fisikoan izandako kalteak ezagutu eta aztertu, horien zergatiak baloratu eta beharrezko prebentzio neurriak proposatzeko.

d) Prebentzio Zerbitzuaren memoria eta urteko programazioa ezagutu eta horren berri eman.

32 Artikulua.- Segurtasun materialak

Zuzendaritzak bere lana betetzeko beharrezkoak diren segurtasun materialak emango dizkio langileari. Material horiek zertifikatuta egongo dira erabiltzen diren egoeretarako.

Tresnak erabiltzeko moduan emango zaizkie langileei, osorik eta segurtasun neurriak errespetatuz.

Segurtasun materialen fitxak, bai banakoak bai kolektiboak (hala nola taldeak, tresnak, aldamiok, CM eta CMH ekipoak, etab.), egunera egongo dira. Horien guztien kontrola Segurtasun eta Osasun Batzordeak edo Prebentzio Ordezkariek egin beharko dute.

Muntaketa eta Konponketa sailei bi lan jantzi termiko emango zaie, baita halakoak behar dituzten lantegietako langileei ere; eta apurtzen zaizkienean berriak jasoko dituzte.

Segurtasun botak 12 hilabetez behin emango zaizkie. Apurtzean berriak banatuko zaizkie.

Igotzeko aparailuak 3 hilabetez behin ikuskatuko dira eta Enpresa ikuskatzailearen bermea izango dute. 3 hilabete horiek igaro eta aparai-

lua ikuskatu ez bada, ezingo da inolaz ere erabili igotzeko aparailu bat.

33 Artikulua.- Erantzukizuna Segurtasunaren alorrean

Lanari dagokionez, Enpresa Zuzendaritzaren ardura izango da beretzat lan egiten duten langileen Segurtasuna eta Osasuna bermatzea.

Edozein langilek, lan bat egin behar duenean eta beharrezko segurtasun baldintzak betetzen ez direla uste badu, bere lineako pertsona bati adieraziko dio. Irtenbiderik ez balego edo emateko aukerarik ez balego, Prebentzio arloko Ordezkarik bati, halakorik balego, edo bestela, Segurtasun eta Osasun Batzordeko kide bati joateko eskatuko dio.

34 Artikulua.- Laneko arropa

***2008, 2009 eta 2010. urteetarako, laneko arroparen urteko banaketa honako hau izango da:**

Jantzia	Mantentze lanak	Muntaketa/Konponketak	Fabrikazioa
Poloak	3	2	2
Prakak	2	--	2
Buzoak	--	2	--
Jakatxoa	1	--	--
Forro Polarra (*)	1	--	1
Zapatak	1	--	--

(*) 2008an forro polarraren ordeztu jertsea emango da.

Laneko arropa eta oinetakoak urtean behin emango dira, janta luzeak izan ezik, horiek hiru urtez behin emango baitituzte. Beharrezkoa denean, muntaketako langileei ere janta luzeak emango zaizkie. Zirkak eta hotzaz babesteko txalekoak gaur egun ematen diren bezala emango dira.

Laneko arropari buruz ezarritakoaz gain, Enpresak kontuan izango du arroparen kalitatea eta irudia hobetzea, eta arropa klimatologia mota bakoitzera egokitzea beharrezkoa den.

Lanagatik arropa edo oinetakoak hondatzen direnean, langileei berriak emango zaizkie, ahalik eta azkarren.

Bulegoetako langileei mantalak emango zaizkie hala eskatuz gero, baina mantalak jasoz gero, derrigorrez erabili beharko dira.

**Laneko arropa paketea ezartzen da lanean sartu berri diren langileentzat.
Bertan honako laneko jantziak sartzen dira:**

Jantzia	Mantentze lanak	Muntaketa/Konponketak	Fabrikazioa
Poloak	3	3	3
Prakak	3	--	3
Buzoak	--	3	--
Jakatxoa	1	--	--
Forro Polarra (*)	2	--	2
Zapatak	1	--	--
Jaka handia	1	1 (*)	1 (*)

(*) Beharrezkotzat hartzen denean

Mantentze lanetako, muntaketako eta konponketako jarduera alternatiboak burutzen dituzten langileek honako jantzi hauek ere izango dituzte: 2 buzo.

Horrez gain, 32. artikuluan adierazitakoarekin bat etorritz, lanean sartu berri diren langileentzat Muntaketa eta Konponketa sailei bi lan jantzi termiko emango zaie, baita halakoak behar dituzten lan-tegietako langileei ere; eta apurtzen zaizkienean berriak jasoko dituzte.

35 Artikulua.- Mediku azterketa

Enpresako langile guztiek dute urtean mediku azterketa bat egiteko eskubidea, eta hori bideratzeko Enpresak beharrezko baliabideak ezarriko ditu. Azterketa horretan honakoa egingo da: X izpiak edo foto-seriazioa (medikuak aginduta), bihotz eta biriken azterketa, gernu eta odol analisia (azido urikoa, kolesterola, gluzemia, triglizeridoak, G.T.P., P.S.A faktorea odolean 50 urtetik gorakoentzat, etab.), tentsioa neurtzea, espirometria, belarrietako eta begietako azterketa.

Nahi duten emakumeek zitologia eta mamografia probak egin ahal izango dituzte.

50 urtetik gorako langileei prostata azterketa egingo zaie, hala eskatzen badute, eta lehenago ere egin ahal izango da medikuak aginduta bada.

Mediku azterketan audiometria eta bizkar hezuraren azterketa egingo dira, eta 45 urtetik gorakoei, elektrokardiograma.

Medikuak aginduta elektroentzefalograma egingo da.

Mediku azterketa txanda bakar batean egingo da eta emaitzak ahalik eta lasterren jakinaraziko zaizkio langileari eta, aldi berean, Mediku Zerbitzuari, halakorik dagoenean.

Emaitzen pribatutasuna eta isilpekotasuna bermatzen dira.

Behin osasun azterketak amaitu eta gero, emaitzak irizpide epidemiologikoak erabiliz aztertuko dira plantillaren orokortasunean, Segurtasuneko zentro arteko batzordearen barruan.

Bi aldeek behatoki bat eratzea erabaki dute, Enpresako lanarekin loturiko gaixotasunen jarraipena egiteko.

36 Artikulua.- Segurtasunaren, Lan Osasunaren eta Ingurumen Osasunaren alorreko Lantokien arteko Batzordea

Segurtasunaren alorreko Lantoki arteko Batzorde bat eratzea erabakitzen da, parte hartze paritariokoa; prebentzioaren alorrean erregulartasunez eta aldizka kontsulta egiteko xedea du, eta Hitzarmen honek hartzen duen lurralde eremu osoari dagokio.

Antolaketa:

Lantoki arteko Segurtasun Batzordea Zuzendaritzako 4 kidez eta prebentzioaren alorreko ordezkari diren Alderdi Sozialeko 4 kidez osatua izango da. Izendatu ondoren, eta ezinbesteko arrazoiengatik ez bada, Hitzarmen honek irauten duen bitartean jardungo dute kargu horretan.

Bilerak:

Lantokien arteko Segurtasun Batzordeak bi bilera egingo ditu 2008. urtean zehar, eta hiru 2009an eta beste hiru 2010ean, Batzordeak berak egitea erabaki ditzakeen ohiz kanpoko bilerez gainera.

Funtzioak:

1. Lan Arriskuen Prebentziorako Legearen (LPEL) 36. artikuluko 1 c) atalarekin lotura duten prebentzioaren alorreko ordezkarien eskumenak beren gain hartu.

2. Enpresako arriskuen prebentziorako egitasmo eta programak osatzen, martxan jartzen eta ebaluatzen lagundu.

3. Arriskuen prebentzioa eraginkorra izan dadin metodo eta prozedurei buruzko ekimenak sustatu, eta Enpresari baldintzak hobetzea eta dauden hutsuneak zuzentzea proposatu.

4. Bere betebeharrak burutzeko beharrezkoak diren lan baldintzei buruzko dokumentu eta txostenak ezagutu, eta baita Prebentzio Zerbitzuaren jardueratik datozenak ere, hala badagokio.

5. Langileen osasun eta segurtasun fisikoan izandako kalteak ezagutu eta aztertu, horien zergatiak baloratu eta beharrezko prebentzio neurriak proposatzeko.

6. Segurtasun Zuzendaritzatik edo Prebentzioko Zerbitzutik datozen prozedurak eta argibideak ezagutu horiek martxan jarri aurretik.

7. Prebentzio Zerbitzuaren urteko memoria eta programazioa ezagutu eta horren berri eman.

8. Prebentzioarekin zerikusia duten gai guztiak, batzordeak, aho batez, landu behar direla erabakitzen badu.

X ATALA - LANGILEEN ORDEZKARITZA

37. artikulua.- Langileen ordezkariak

Langileen Ordezkariak eta Enpresa Batzordea dira langileen ordezkari organoak. Legeak ezartzen dituen antolamendua eta bermeak izango dituzte. Erakunde hauetako kideentzat ezarritako ordu ordainduen barruan sartuko da Enpresaren Zuzendaritzarekin egingo den hileroko batzarra, Ordezkariak deitutakoez gain; baina horietatik kanpo geratuko dira Zuzendaritzak deitutako gainontzekoak.

Langile Ordezkaririk ez dagoen lantokietan, edozein dela ere horren arrazoia, Zonako Zuzendaritzako Langileen Ordezkariak edo Enpresa Batzordeak hartuko dute haien ordezkariak.

Batzordeko kide edo Langileen Ordezkari bakoitzak bere ordezkariak lana betetzeko dituen hileko ordu sindikalen kreditua, Langileen Estatutuak ezarritakoa izango da.

Hala ere, 2008, 2009 eta 2010. urteetan erreferentziazko Legearekin bat datozen zentroetan honako ordu kopuruak izango dituzte:

Lantokia	Estatutua	2010eko abenduaren 31 arte
100 arte	15 ordu	33 ordu
101etik 250era	20 ordu	38 ordu eta erdi
251etik 500era	30 ordu	40 ordu
501etik 750era	35 ordu	40 ordu

Metaketa

Enpresa Batzordea edo Langileen Ordezkariek dauden lantokietan metaketa era honetara egin ahal izango da:

- Ordu sindikalen lagatzaileak idatziz utzi beharko ditu bere orduak eta idatzi horren kopia bat Zuzendaritzari bidali beharko dio hilero, hartzaileak ordu horiek erabili aurretik.

- Ordu hartzaileak hilero-hilero Hitzarmenaren arabera tokatzen zaizkion orduen %100 gehiago pilatu ahal izango du.

Sekzio sindikalak

2008, 2009 eta 2010. urteetan, 100 langile baino gehiago eta 250 baino gutxiago dituzten lantokietan, Sekzio Sindikalen ordezkaritza lantoki horretako afiliatuen artean hautaturiko Ordezkaririk Sindikalek izango dute.

Enpresa Batzordea hautatzeko hauteskundeetan, botoen %25 lortu duten Sindikatuen Sekzio Sindikal bakoitzeko Ordezkaririk Sindikalen kopurua honakoa izango da: 100 langile baino gehiago eta 250 baino gutxiago izanez gero, Ordezkaririk bat.

Ahal izanez gero, lantokiko Batzordeko kideen artean hautatuko dira Sindikatu Ordezkaririk.

Sindikatu Ordezkaririk Batzordeko kide izanez gero, bere ordu sindikalen kreditua %20 gehituko da kontzeptu guztietan.

Sindikatu Ordezkaririk Batzordeko kidea ez bada, lantokiko Enpresa Batzordeko kide bati dagozkion orduen %50 hartzen duen ordu sindikalen kreditua izango du.

Sindikatu Ordezkaririk Batzordeko kideen berme berberak izango ditu. Enpresa eta Segurtasun eta Osasun Batzordeetan parte hartu ahal izango du baina boto eskubiderik gabe.

250 langile baino gehiagoko lantokietan, Enpresa Batzordeko kide den Sindikatu Ordezkariek Batzordeko kide izateagatik duen ordu kreditua baino %50 gehiago izango du.

38 Artikulua

Ordezkariek lanetarako erabiltzen diren ordu ordainduak noiz eta nola erabiliko diren ahalik eta arinen jakinaraziko zaio Enpresaren Zuzendaritzari.

Langileen Ordezkaritzarako lanak ezin izango du oztopatu gaitzarako langileen jardura, ez eta ekoizpenaren martxa ere. Ordezkariegana jo nahi duten langileek lan orduetatik kanpo egin beharko dute, justifikatutako larrialdietan izan ezik.

Langileen Ordezkariek, edonola ere, justifikatu egin beharko dituzte erabilitako ordu ordainduak. Justifikazioa gestioaren hartzaile izan den pertsonak edo erakundeak egingo du.

39. artikulua.- Ordezkarien eginbeharrak

Langileen Ordezkarien edo Enpresa Batzordeen eginbeharrak honakoak izango dira:

a) Indarrean dauden Lan, Segurtasun, Laneko Osasun eta Gizarte Segurantzako arauak zaindu eta kontrolatu. Arau-hausteak Zuzendaritzari jakinarazi eta beharrezko erreklamazioak bideratuko dituzte.

b) Sailkapen profesionaleko administrazio espedienteetan eta lege xedapenez beharrezkoa den besteetan informatu.

c) Langileei zuzenean eragiten dieten neurriei buruzko informazioa jasoko dute eta kontsultatuak izango dira, batez ere honakoetan:

- Plantillaren berregituraketa.
- Enpresa guztiz edo aldeztokiz aldatzea.
- Lan sistema berriak eta pizgarriak sartzea.
- Lanaren antolaketan funtsezko aldaketak eragingo dituzten erabakiak.

Atal honetan aipatutako gaietan Enpresak egindakoen balioa eza-

rritako informazioak eta kontsultak baldintzatuta egongo da.

d) Enpresari proposatu ekoizpenaren antolaketarako edo hobekuntza teknikoetarako egokiak diren neurriak.

40 Artikulua.- Informazioa ordezkarietara

Hiru hilabetez behin Enpresaren Zuzendaritzak honako informazio hau emango die Enpresa Batzordeari eta Langileen Ordezkarietara: negozioaren garapena edo bilakaera, ekoizpenaren egoera, merkatuaren etorkizuna eta aurreikusitako inbertsioen plana.

Informazio hori orokorrean konpainiari buruzkoa emango da, eta toki bakoitzean guneko zuzendaritzari buruzkoa.

Enpresak, era berean, kontuen emaitzak, memoria eta bazkideei ematen zaizkien gainerako dokumentu guztiak eta baldintza berdinetan emango dizkie.

Enpresak bete nahi dituen lanpostuen berri emango du Zuzendaritzak, baita kontratu berrien baldintza orokorrak ere, zuzendaritzako kideei eta zuzendaritzako idazkariari dagozkienean izan ezik.

Batzordearekin egindako bileretan Enpresaren Zuzendaritzak emandako isilpeko informazioak sekretuak izango dira. Enpresa Batzordeko kideek edo Langileen Ordezkarietara sekretu hori gorde egin beharko dute, baita Enpresako langileekin ere.

Zuzendaritzak Segurtasuna eta Osasuna hobetzeko hartu diren neurrien berri emango du urtean behin.

41 Artikulua.- Diziplina neurriak

Enpresak langile bati ezarritako diziplina neurri larriak edo oso larriak, Langileen Ordezkarietara edo Enpresa Batzordeari jakinarazi beharko zaizkio aurretiaz, baita Ordezkari Sindikalari ere, halakorik dagonean, langilea Sindikatuan afiliatuta egonez gero. Ordezkari horiek guztiek beren iritzia eman ahal izango dute neurri horiei buruz eta iritzi hori konfiantza hartuko da erabakia hartzeko orduan.

Halaber, Zuzendaritzak Enpresa Batzordearekin eta Langileen Ordezkarietara egiten dituen hileroko bileretan, Langileen Ordezkarietara idatziz adierazitako diziplina neurri arinen berri emango zaie.

42 Artikulua.- Bermeak

Langileen Ordezkariek eta Enpresa Batzordeko kideek honako berme hauek izango dituzte:

a) Enpresak Langileen Ordezkarik edo Enpresa Batzordearen esku Iragarki Taula bat jarriko du. Taula hori lantokian ipini beharko da, langileak bertara jotzeko moduan.

b) Bilera tokiak emango zaizkie denei, Enpresak ahal duen neurrian.

c) Huts larri edo oso larriak egin direnean, kontrako espedientea abiaraziko da idatziz.

Espedientearen hasierako salaketa zerrenda, zigorraren arrazoiak azaltzen dituen, espedientatuari emango zaio eta dagokion lantokiko Enpresa Batzordeari edo Langileen beste Ordezkarik batzuei jakinaraziko zaie.

Salaketa zerrenda eman eta hurrengo zortzi egunetan, Zuzendaritzak interesdunari, Batzordeari edo Langileen beste Ordezkarik batzuei entzungo die, eta salaketa zerrendak edo aurkez daitezkeen kontrako beste proba batzuk onartuko ditu.

8 eguneko epea igarotakoan, Zuzendaritzak espedientea artxibatzea edo egoki deritzon zigorra jakinaraziko du idatziz.

d) Ordezkaritza lanetan egindakoagatik ezin izango da kaleratu ezta zigortu ere, kaleratze diziplinarioa eragin dezaketenak alde batera utzita. Langileen Ordezkarik eta Enpresa Batzordeko kideentzat d) puntu honetan ezarritako bermeak mantendu egingo dira agintaldia amaitu eta hurrengo bi urteetan, agintaldia ezeztatu edo dimisioz utzi ez bada.

43 Artikulua.- Hiru hilabeteroko bilerak

Enpresa Batzordeak eta Langileen Ordezkariek, Zonako Zuzendaritza berekoak direnean, hiru hilabetez behin izango dituzte ohiko bilerak, 40. artikuluan aipatutako informazioa eman eta hurrengo hamabost egunen barruan. Bilera horietan Eguneko gai zerrendan biltzen diren gaiak baino ez dira landuko.

Dena den, ohiz kanpoko bilerak ere izango dira kasuaren larritasunak horrela eskatuz gero.

Era horretako ohiz kanpoko bilera Enpresa Batzordeak eta/edo Langileen Ordezkariak eskatzen badute, horretan erabilitako orduak ordu sindikalen kreditukotzat hartuko dira.

Bilerak ohikoak izan ohiz kanpokoak izan, Zonako Zuzendariari jakinarazi beharko zaizkio, eta gaien zerrenda ere agertu beharko da. Gainera, dagozkien joan-etorriko gastuak ordainduko dira. Halaber, Zonako Zuzendaria aurretik aurkeztu beharko du gaien zerrenda berak deituko bileretan.

44 Artikulua.- Ez diskriminatzea

Ez da langilerik diskriminatuko bere afiliazio sindikalagatik, politikagatik, erlijioagatik, arrazagatik, sexuagatik, adinagatik, egoera zibilagatik, hizkuntzagatik edo naziotasunagatik.

Emakumeek Enpresa barruko edozein kategoriatan lan egin ahal izango dute, eta gainontzeko langileek dituzten berme berberak izango dituzte.

45 Artikulua.- Batzarrak

Langileek batzarrak egiteko eskubidea izango dute Enpresak horretarako izendatutako lokaletan, lan orduetatik kanpo eta Enpresari 24 ordu lehenago behintzat gaien zerrenda adierazita, justifikatutako kasu larrietan izan ezik. Batzarra modu egokian bideratzea deialdia egin dutenei dagokie.

46 Artikulua.- Kuota sindikala

Legezko edozein Zentral Sindikalean afiliatutako langileak berak hala eskatuta, eta hark kontrakorik ez dioen bitartean, Enpresak hileko nominatik kenduko dio dagokion kuota sindikala.

Enpresak hileroko emango dio Ordezkari Sindikalari izenen eta transferitutako kuoten zenbatekoaren zerrenda.

Era berean, langileak berak eskatuta eta kontrakorik adierazten ez badu, Enpresak Konpentsazio Kutxarako borondatezko kuotak ere deskontatuko ditu hileko nominatik eta interesatuak adierazitako Zonako Zuzendaritzako Enpresa Batzordearen edo Langileen Ordezkarien kontu korronteetara transferituko ditu.

XI ATALA - HITZARMENAREN INTERPRETAZIO ETA ZAINZARAKO BATZORDE MISTOA ETA KOORDINAZIORAKO BATZORDEA

47 Artikulua.- Hitzarmenaren Interpretazio eta Zaintzarako Batzorde Mistoa

Hitzarmenaren Negoziazio Mahaiaren Osoko Bilkurak izango du Hitzarmenaren Interpretazio eta Zaintzarako Komisio Mistoaren funtzioa.

Bertan agertzen diren klausulen interpretazioari edo aplikazioari buruz zalantza eta ez ulertzerik sortuz gero alde bien artean, Batzorde horrek izango du derrigorrezko irizpena. Dena den, Alde Sozialaren sei kidek eta Enpresako Zuzendaritzak izendatzen dituen kideek (sei baino gehiago ez) Lan Batzordeak osatuko dituzte. Lan Batzorde horien (bi izango dira) bilerak eta Osoko Bilkura maiatzean eta urrian izango dira 2008an, eta urtarrilean, maiatzean eta urrian 2009an eta 2010ean.

48 Artikulua.- Koordinaziorako Batzordea

Arazo larririk edo gatazkarik sortuko balitz Hitzarmenarekin eta bertako Zuzendaritzaren eta Enpresa Batzordearen edo Langileen Ordezkarien artean ezingo balitz konpondu, batzorde bat osatuko litzateke Alde Sozialeko eta Zuzendaritzako kideez osatua.

Goian aipatutako arazo edo gatazkaren bat sumatzean Batzordea bildu egingo da eta arazoari buruzko informazioa jasoko du, eta behar izanez gero, bertan, "in situ", irtenbidea ematen saiatuko da. Aipatu berri den bezala irtenbiderik aurkitu ezean, Hitzarmenaren Interpretazio eta Zaintzarako Batzordeari Mistoari azalduko zaio.

XII ATALA - BESTE BATZUK

49. artikulua.- Garapen profesionala

Enpresako langileen titulu profesionalen edo unibertsitarioen aitortpena, langile horrek duen lanpostuaren arabera izango da. Enpresak titulu horren berri izan beharko du, bere langileen ezagutza maila zein den jakin ahal izateko.

Enpresan titulu profesional edo unibertsitarioa eskatzen duen lanpostu bat bete behar denean, Enpresako langileen bitartez beteko da, betiere, Zuzendaritzak langile horrek lanpostu horretarako baldintzak dituela ikusten badu.

Zuzendaritzak aldian behin jakinaraziko ditu Enpresan bete beharreko lanpostuak eta lanpostu horiek eskuratzeko bete behar diren eskakizunak.

50 Artikulua.- Mugikortasun geografikoa

A. Mugikortasun Geografiko Indibiduala

Mugikortasun geografiko indibiduala deritzo langile bat edo batzuk lantoki batetik beste batera edo batzuetara lekualdatzeari eta horrekin batera etxebizitzaz aldatu beharrari, betiere, Enpresan 30 langiletik behera mugitzen direnean.

B. Mugikortasun Geografiko Kolektibo ez osoa

Mugikortasun geografiko kolektibo ez osoa deritzo Enpresa mailan 30 langile baino gehiago lantoki batetik beste batera edo batzuetara lekualdatzeari eta horrekin batera etxebizitzaz aldatu beharrari, betiere, 30 langiletik gora mugitzen direnean baina lantokiko plantilla osoa mugitzen ez denean.

C. Mugikortasun Geografiko Kolektibo osoa

Mugikortasun geografiko kolektibo osoa deritzo lantoki bateko plantilla osoa beste lantoki batera edo batzuetara lekualdatzeari eta etxebizitzaz aldatzeari, betiere, 30 langile baino gehiago direnean eta plantilla osoaren aldaketa ekartzen duenean.

A eta B kasuetan honela egingo dira lekualdaketak:

- Langileak eskatuta eta Enpresarekin adostuta.
- Langilearen eta Enpresaren adostasunez.

C kasuan:

Langileen ordezkariekin kontsultarako epea zabalduko da, gutxienez 45 egunekoa, eta horietan enpresak erabaki horren arrazoiak eman beharko ditu.

Negoiazioa, on usteen, gai hauei buruzkoa izango da:

- Ondorioak ekiditeko edo gutxitzeko aukerak.
- Neurriaren ondorioak eragiten dien langileei arintzeko neurriak.

51 Artikulua- Lan kategoriak

Igoera erregimeneko lanpostu hutsen horniduran, lau kategoria igoeretatik hiru enpresaren erabakiz izango dira, ebaluazio profesionaletan oinarriturik, eta bat antzinasunagatik. Antzinasunak eragindako kategoria igoera izango da maila igoeren zikloari hasiera emango diona.

Artikulu honetan ezarritako lan kategorien arabera maila igoera sistemak ukitutako mailak honako hauek izango dira:

1. Operarioak: espezialista, 3. mailako ofiziala, 2. mailako ofiziala eta 1. mailako ofiziala.

2. Administrazio langileak eta parekoak:

a) Administrazio laguntzailea, Administrazio 2. mailako ofiziala eta Administrazio 1. mailako ofiziala.

b) Antolakuntza laguntzailea, 2. mailako antolakuntza teknikaria eta 1. mailako antolakuntza teknikaria

c) Mailako delinearzailea, 1. mailako delinearzailea eta delinearzaile proiektugilea.

Operarioen gutxieneko ehunekoak %25ekoak izango dira 1. mailako ofizialei dagokienez eta %60koak 1. eta 2. mailako ofizialei, orokorrean, dagokienez eta gainerakoak 3. mailako ofizialak eta espezialistak izango dira, aplikazio eremu gisa gune zuzendaritzak, lantegiak eta Zerbitzu Zentralak (PDV) hartuz.

Aurreko lerroaldean adierazitako operarioen gutxieneko ehunekoak bete ahal izateko, Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, urtean honako maila igoera hauek ezartzen dira:

- Gutxieneko ehunekoak lortu badira:
 - mailako ofizialei 2. mailako ofizialera: %7,5
 - mailako ofizialei 1. mailako ofizialera: %7,5
- Gutxieneko ehunekoak lortu ez badira:
 - mailako ofizialei 2. mailako ofizialera: %10
 - mailako ofizialei 1. mailako ofizialera: %10

"Especialista" izeneko lan kategoria duten operario guztiak era automatikoan 3. mailako ofizial bilakatuko dira kontratatu eta sei hilabetera. Hala ere, haien zuzendariak maila igoera hori hamabi hilabetera arte atzeratu dezake, bere iritziz, langileak igoerarako beharrezkoak diren eskakizunak betetzen ez baditu, eta, horrela bada, Enpresa Batzordeari jakinaraziko dio.

Zerbitzuetako bost urteko antzintasuna baino gehiago duten Administrazioiko langileak eta parekoak 2. mailako ofizial kategoriaz izango dute.

Artikulu honetan aipatzen den Administrazioiko langileak eta parekoak izeneko talderako, zuzendaritzak konpromisoa hartzen du, enpresa mailan urtean %2ko maila igoera emateko.

I XEDAPEN GEHIGARRIA

2008ko urtarrilaren 1etik aurrera puntu guztietan aplikatuko da Méndez Álvaro, 73 lantokiko Zuzendaritzaren eta Enpresa Batzordearen arteko akordioa. Akordio hori osorik aurkeztu zen 1988ko Negoziazio Mahaian, urte horretako I. Xedapen Gehigarrian agertzen den bezala.

Soldatak

Pizgarri aldakorreko eta/edo EEO duen langile produktiboentzako baldintza ekonomikoak.

BERMATUTAKO GUTXIENEO ORDAINKETA

2008an BGO maila profesional bakoitzerako I.bis eranskinetako B zutabearen agertzen dena izango da.

2009. urteari dagokionez, kopuruak era honetara igoko dira, 2008. urtekoekiko: aurreikusitako KPIa gehi 2008ko espezialista kategoriaren BGOaren gaineko 1,70 punturi dagokion kopurua.

2010. urteari dagokionez, kopuruak era honetara igoko dira, 2009. urtekoekiko: aurreikusitako KPIa gehi 2009ko espezialista kategoriaren BGOaren gaineko 1,70 punturi dagokion kopurua.

BGO honetan ordainketa kontzeptu guztiak sartuko dira, honako hauek izan ezik: antzintasuna, arrisku plusa, lantaldeko buruaren plusa, Hitzarmen honetan onartutako plusak eta martxoko eta urriko paga.

PIZGARRI ALDAKORREKO ETA/EDO EEO DUEN LANGILE PRODUKTIBOENTZAKO SOLDATA IGOERAK

Kontzeptu guztiengatik 2008rako bermatutako gutxieneko igoerak, 2007ko abenduaren 31n indarrean zeuden ordainketak kontuan izanik (hurrengo urteetan kreditatuko den goreneko antzintasuna izan

ezik), II.bis eranskinean agertzen direnak dira.

2009. urteari dagokionez, kopuruak era honetara igoko dira, 2008. urtekoekiko: aurreikusitako KPIa gehi 2008ko espezialista kategoriaren BGOaren gaineko 1,70 punturi dagokion kopurua.

2010. urteari dagokionez, kopuruak era honetara igoko dira, 2009. urtekoekiko: aurreikusitako KPIa gehi 2009ko espezialista kategoriaren BGOaren gaineko 1,70 punturi dagokion kopurua.

Bermatutako gutxieneko ordainketen barruan sartuko da 2008, 2009 eta 2010erako pizgarri aldakorraren (PA) balio handitzea. Hala ere, ordainketa kontzeptu hau lehendik aplikatzen zen ehunekoan agertuko da soldata konfigurazioaren barruan eta horrek izan duen balio handitzea erantsiko zaio, Madrilgo Erkidegoko industria siderometalurgikorako Hitzarmen probintzialeko soldata igoeraren arabera (oinarrizko soldata eta Hitzarmeneko plusa).

Pizgarri aldakorra jasotzen duten langileentzat, bermatutako gutxieneko igoera honela egingo da:

2008, 2009 eta 2010erako P.A.ren balio handitzearen batura gehi bermatutako Gutxieneko Igoera lortu arteko diferentzia (II.BIS ERANSKINA), urteko Pizgarri Aldakorra jasotzen duten maila eta langileentzat.

PIZGARRI ALDAKORRA ETA EEO DUTEN LANGILEEN SOLDATA KONFIGURAZIOA

Oinarrizko soldata.

2008an, I.BIS ERANSKINEko A zutabeen agertzen dena izango da maila profesional bakoitzarentzat.

2009an 2008rako aurreikusitako KPIaren ehunekoa gehi 1,40 puntu igoko da.

2010ean 2009rako aurreikusitako KPIaren ehunekoa gehi 1,40 puntu igoko da.

Hitzarmenaren plusa.

A eta B zutabeen arteko diferentzia izango da, eskuratutako eskubide osagarriari (EEO), balioa handitutako pizgarri aldakorrari dagozkien zenbatekoak kenduta eta 2008, 2009, 2010 eta hurrengo urteetako balioak handituta eta egokituta.

Hitzarmenaren hobekuntza.

2008rako II. bis eranskinean agertzen diren bermatutako gutxieneko igoerak aurreko Hitzarmenaren ordainketei aplikatutakoan geratzen den gainerakoak Hitzarmenaren hobekuntza izena hartuko du, I.bis eranskinaren B zutabea agertzen den maila profesionalagatik bermatutako gutxieneko ordainketen antzintasuna izan ezik.

II XEDAPEN GEHIGARRIA**“24 orduko” zerbitzua**

“24 orduko” zerbitzua bermatuta geratzen da, eta horretarako langile boluntarioak, gaituak eta nahikoak izango dira.

Gaueko zerbitzuan hartzen diren deietara binaka joango dira, baldin eta Zonako Zuzendaritzaren eta Enpresa Batzordearen edo Langileen Ordezkarien artean kontrako akordiorik ez badago.

Hitzarmeneko 7. artikulua errespetatuko da (guardiako zerbitzuak).

Batzordeek eta Langileen Ordezkariek zuzendaritzarekin adostu ahal izango dituzte “24 orduko” guardiei dagozkien ordainak.

Zerbitzu hau dagoen edo ezarri nahi den zentro guztietan Enpresa Batzordearekin edo Langileen Ordezkariekin negoziatuko da, baina ezarrita dagoen tokietan ez du esan nahi zerbitzua geldituko denik.

Zerbitzuaren edozein aldaketa, Enpresa Batzordearekin edo Langileen Ordezkariekin adostu beharko da. Akordiora iritsi ezean, lehen egiten zen bezala egingo da.

Zerbitzuari buruz hitzartu diren baldintzak (modalitateak eta ordainak) derrigorrez bete beharko dituzte horretan diharduten pertsonak.

Modalitateak eta Ordainak**A. Lanaldi jarraitua arratsaldez, astelehenetik larunbatera.**

Modalitate honi atxikitako langileek aurkitzeko moduan egon beharko dute gaueko 10etatik goizeko 8etara izan daitezkeen deietarako.

Ordainak: 2008an 5.266,75 euro urtean, 11 hilabetetan banatuta eta plus gisa.

B. Lanaldi jarraitua txandaka goizez eta arratsaldez, astelehenetik larunbatera.

Arratsaldeko modalitatean dauden langileek aurkitzeko moduan egon beharko dute gaueko 10etatik goizeko 8etara izan daitezkeen deietarako.

Ordaina: 2008an: urtean 2.633,38 euro urtean, 11 hilabetetan banatuta eta plus gisa.

C. Lanaldi jarraitua goizez, asteazkenetik astelehenera.

Modalitate honi atxikitako langileek aurkitzeko moduan egon beharko dute gaueko 10etatik goizeko 8etara izan daitezkeen deietarako.

Ordaina: 2008an: 2.992,48 euro urtean, 11 hilabetetan banatuta eta plus gisa.

D. Lanaldi jarraitua arratsaldez, asteazkenetik astelehenera.

Modalitate honi atxikitako langileek aurkitzeko moduan egon beharko dute gaueko 10etatik goizeko 8etara izan daitezkeen deietarako.

Ordaina: 2008an: 5.984,95 euro urtean, 11 hilabetetan banatuta eta plus gisa.

E. Lanaldi jarraitua txandaka goizez eta arratsaldez, asteazkenetik astelehenera.

Modalitate honi atxikitako langileek aurkitzeko moduan egon beharko dute gaueko 10etatik goizeko 8etara izan daitezkeen deietarako.

Ordaina: 2008an: urtean 2.992,48 euro urtean, 11 hilabetetan banatuta eta plus gisa.

Hilean asteburu bat libre izatea bermatzen da 24 orduko zerbitzuan dauden langileentzat, baliagarritasunik gabe C eta D modalitateetan (asteazkenetik astelehenera), eta aipatutako atsedendaldi hori hileko orduen zenbatekoan konpentsatu beharko da.

A, C eta D modalitateak gaueko 10etatik goizeko 8etara gerta daitezkeen deietarako aurkitzeko moduan egon gabe eginez gero, hauek izango dira ordainak:

Modalitatea	2008. urtea
A	1.368,86 euros
C	777,79 euros
D	1.555,54 euros

Euro urtean, 11 hilabetetan banatuta eta plus gisa.

Modalitate hauetarako zuzenean hartutako pertsonak, lan horretan 4 urte eman ondoren, bere espezialitatekoak diren beste lanpostu batzuk hartu ahal izango dituzte ordutegi arruntan, hala nahi izanez gero.

Zerbitzu honi atxikitako langile orok, edozein delarik modalitatea, 12 orduko atsedena hartu beharko du, gauetz irteten denetik aukeraturako modalitatean hasi arte, eta astean egun eta erdi.

Argi gera bedi langileek plus horiek jasoko dituztela baldin eta aipaturako lan sistemetan lan egiten badute.

Gaueko 10etatik goizeko 8etara izandako larrialdi bakoitzeko, langileak honako ordaina jasoko du: 2008an 45 euro gehi izan dituen gastuak.

2009an 2008ko kopuruei aurreikusitako KPIaren ehunekoa gehi 1,40 puntu igoko zaie.

2010ean 2009ko kopuruei aurreikusitako KPIaren ehunekoa gehi 1,40 puntu igoko zaie.

III XEDAPEN GEHIGARRIA - ENPLEGUA

Enpresaren Zuzendaritzak kontratu mugagabeak mantentzeko konpromisoa hartzen du. Horietatik kanpo geldituko dira erretiroak, borondatezko bajak, kaleratze diziplinarioak eta heriotzak.

Zuzendaritzak bermatzen du indarrean diren behin-behineko 250 kontratu kontratu mugagabe bihurtuko dituela, oinarri hartuta 2008ko urtarrilaren 1ean dagoen kontratu kopurua.

Taldeko kaleratzeei (L.E.ko 51. artikulua) eta arrazoi objektiboenatik kontratuak iraungitzeari dagokienez (L.E.ko 52. artikulua), Zuzen-

daritzak hitz ematen du ez dituela erabiliko, langileen legezko ordezkariekin akordiorik ez badago behintzat.

IV XEDAPEN GEHIGARRIA

Honako Hitzarmen Kolektibo hau Gailegoz, Katalanez eta Euskaraz argitaratuko da.

Zalantzarik sortzen bada, Estatuko Buletin Ofizialean gaztelaniaz argitaratutako testua gailenduko da.

V XEDAPEN GEHIGARRIA - LAN KARGA BATZORDEA

Batzorde paritario bat eratzen da, Alderdi Sozialeko 4 kidez eta Zuzendaritzako 4 kidez osatua, XVI. Hitzarmena indarrean den bitartean gai hauek aztertzeko xedez:

- Lanpostuak definitzea eta baloratzea
- Talde profesionalak definitzea
- Lan prozesuak
- Produktu berriak
- Trebakuntza teknikoa
- Lanbide garapena
- Langileak teknologia berrietara egokitzea
- Formazioa Segurtasunaren eta Lan Osasunaren alorrean

Batzorde honen ondorioak Zardoya Otis, S.A.-ren XVII. Hitzarmen Kolektiboaren Negoziazio Mahaiari zuzenduko zaizkio, hark berretsi dezan Hitzarmen horretan sartuko den.

VI XEDAPEN GEHIGARRIA – BERDINTASUN PLANA

Hitzarmen honen sinatzaileek konpromisoa hartzen dute Berdintasunerako Batzorde Paritarioa eratzeko, Aukera Berdintasunerako Lege

Organikoarekin (LO 3/2007) bat etorriko diren beharrezko neurriak ezarri ahal izateko.

Inolako neurririk hartu aurretik, Zuzendaritzak egungo egoeraren diagnostikoa egingo du, eta bertan enpresaren benetako egoera islatuko da, gizonen eta emakumeen arteko benetako berdintasunari dagokionez. Diagnostiko horren berri emango zaio eraturako Batzordeari eta hori dagokion Berdintasun Plana burutzeko oinarria izango da.

Eratutako Batzordea arduratuko da Lege Organikoa betetzen dela bermatzeaz, jada martxan dauden neurriak indarrean jartzeaz gain.

VII XEDAPEN GEHIGARRIA – OPORRAK

2007an enpresan altan dauden langileek, oporren zenbaketari eta sortzapenari dagokionez, enpresan aurretik zegoen araudiaren arabera jarraituko dute.

1. Oporren sortzapeneko epealdia urte bateko uztailaren 1ean hasten da, eta hurrengo urteko ekainaren 30era bitartean jarraituko du.

2. Oporrez gozatzeko epealdia hurrengo urte naturalarekin batera hasiko da.

Ez ohikotasunez, enpresan 2007ko bigarren sei hilekoan sartu diren langileek, ondore guztietarako, Hitzarmen honen 9. artikuluan xedatutakoa jarraitu beharko dute 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera. 2007ko bigarren sei hilekoan egindako lanari dagozkion opor egunak langileak enpresan baja hartzen duenean likidatuko dira.

XEDAPEN ARGIGARRIA

Hitzarmen honetan agertzen ez diren arau argigarri eta gaietan, aplikagarri diren izaera orokorreko xedapenei lotuko zaie.

XVI HITZARMEN KOLEKTIBOAREN AKTA GEHIGARRIA

Negoiazio Mahaiak honako akordioa hartu du maiatzaren 16ko

1997/8 eta 1997/9 ELDan oinarriturik:

PRAKTIKETAKO KONTRATUA

Lehenengo hiru hilabeteetan, BGOa dagokion mailaren BGOaren %85ekoa izango da. Laugarren hilabetetik aurrera, BGOa dagokion mailaren %100ekoa izango da.

XEDAPEN GEHIGARRI ARGIGARRIA

XIV. Hitzarmen Kolektiboan ezarritako baldintzetan, konpainiak bere langileekin dituen pentsio konpromisoak, erretiroaren, heriotzaren eta elbarritasunaren ondorioz, 2002ko azaroaren 16an kanporatuak izan dira, urriaren 15eko RD 1588/99an enpresak langile eta onuradunekin dituen pentsio konpromisoak bideratzeari buruz ezarritako baldintzen arabera.

Araudi berria dela eta, Hitzarmenerako Negoziazio Mahaiak XIV. Hitzarmen Kolektiboari eta ondorengoei Akta Gehigarri Argigarria eskaintzea hitzartzen du, Zardoya Otis S.A. eta Eguren S.A.-ren esparruetan langileen esku dagoen gizarte aurreikuspen sistemaren finantziazioa arautzeko. Aktaren testu osoa XIV. Hitzarmen Kolektiboaren eta ondorengoen azken erredakzioari erantsiko zaio.

Hitzarmena indarrean den bitartean Bizitza Aseguruan ezarritako baldintzei buruzko ikerketa bat egingo da. Bi aldeek aldaketaren bat adostuko balute, Zaintzarako Mahaiaren berrespenaren bitartez erantsiko da.

I. ERANSKINA**Berमतutako gutxieneko ordainketa. 2008. URTEA (Eurotan)**

	Oinarrizko soldata A	B.G.O. B
LANGILE Taldea		
1. Mailako Ofiziala T.B.	9.554,30	23.504,68
1. Mailako Ofiziala	9.554,30	23.504,68
2. Mailako Ofiziala	9.481,00	22.399,06
3. Mailako Ofiziala	9.439,08	21.560,65
Espezialista	9.428,63	20.857,29
MENDEKO Taldea		
Gidaria eta Atezaina	9.481,00	22.399,06
Mendekoak	9.439,08	21.560,65
ADMINISTRAZIO Taldea		
1. Adm. Burua	9.795,29	30.451,39
2. Adm. Burua	9.721,94	27.591,13
Zuzendaritzako idazkaria	9.617,19	25.002,55
1. Adm. Ofiziala	9.554,30	23.504,68
2. Adm. Ofiziala	9.481,00	22.399,06
Administrari Laguntzailea	9.439,08	21.560,65
BULEGOKO TEKNIKARI Taldea		
Delineatzaile Proiektugilea	9.742,89	28.527,09
1. Mailako Delineatzailea	9.554,30	23.504,68
2. Mailako Delineatzailea	9.481,00	22.399,06
LAN ANTOLAKETARAKO Taldea		
1. Mailako Antolaketa Burua	9.795,29	30.451,39
2. Mailako Antolaketa Burua	9.721,94	27.591,13
1. Mailako Antolaketa Teknikaria	9.554,30	23.504,68
2. Mailako Antolaketa Teknikaria	9.481,00	22.399,06
Antolaketa Laguntzailea	9.439,08	21.560,65

	Oinarrizko soldata A	B.G.O. B
TAILERREKO TEKNIKARI Taldea		
Tailerreko Burua	9.795,29	30.451,39
Tailerreko Maisua	9.763,84	29.706,46
2. Mailako Maisua	9.742,89	29.006,64
Arduraduna	9.732,43	28.288,62
TITULUDUN TEKNIKARI Taldea		
Ingeniari eta Lizentziadunak	10.172,43	31.921,39
Peritua, Aparejadorea eta Gradudunak	10.057,20	30.451,39
Peritu eta Aparejadore Arduradunak	10.099,11	31.209,20
Teknikari Komertzialak	9.721,94	27.591,13
2. Mailako Teknikari Komertzialak	9.554,30	23.504,68

II.ERANSKINA**Berमतutako gutxieneko igoerak. 2008. URTEA (Eurotan)**

LANGILE Taldea	
1. Mailako Ofiziala T.B.	796,09
1. Mailako Ofiziala	796,09
2. Mailako Ofiziala	774,41
3. Mailako Ofiziala	757,97
Espezialista	744,18
MENDEKO Taldea	
Gidaria eta Atezaina	774,41
Mendekoak	757,97
ADMINISTRAZIO Taldea	
1. Adm. Burua	932,30
2. Adm. Burua	876,22
Zuzendaritzako Idazkaria	825,46
1. Adm. Ofiziala	796,09
2. Adm. Ofiziala	774,41
Administrari Laguntzailea	757,97
BULEGOKO TEKNIKARI Taldea	
Delineatzaile Proiektugilea	894,57
1. Mailako Delineatzailea	796,09
1. Mailako Delineatzailea	774,41
Kalkatzailea	757,97
Plano Erreproduzitzzailea	757,97
Artxibozain Liburuzaina	774,41
LAN ANTOLAKETA Taldea	
1. Antolaketa Burua	932,30
2. Antolaketa Burua	876,22
1. Antolaketa Teknikaria	796,09
1. Antolaketa Teknikaria	774,41
Antolaketa Laguntzailea	757,97

TAILERREKO TEKNIKARI Taldea	
Tailerreko Burua	932,30
Tailerreko Maisua	917,70
2. Mailako Maisua	903,97
Arduraduna	889,89
TITULUDUN TEKNIKARI Taldea	
Ingeniari eta Lizentziadunak	961,13
Peritu, Aparejadore eta Gradudunak	932,30
Peritu eta Aparejadore Arduradunak	947,16
Teknikari Komertzialak	876,22
2. Teknikari Komertzialak	796,09

I BIS ERANSKINA

Pizgarri aldakorra eta/edo EEO jasotzen duten langile produktiboarentzako soldata taula (Eurotan)

	Oinarrizko Soldata A	B.G.O. (P.A. eta E.E.O. barne) B
LANGILE Taldea		
1. Mailako Ofiziala T.B.	9.554,30	23.504,68
1. Mailako Ofiziala	9.554,30	23.504,68
2. Mailako Ofiziala	9.481,00	22.399,06
3. Mailako Ofiziala	9.439,08	21.560,65
Espezialista	9.428,63	20.857,29

II BIS ERANSKINA

Pizgarri aldakorra eta/edo EEO jasotzen ari diren langileproduktiboarentzako soldata taula (Eurotan)

Bermatutako gutxieneko igoerak (P.A. barne)	B.G.O. B
LANGILE Taldea	
1. Mailako Ofiziala T.B.	796,09
1. Mailako Ofiziala	796,09
2. Mailako Ofiziala	774,41
3. Mailako Ofiziala	757,97
Espezialista	744,18

