

TID Técnicas Industriales de Diseño SL enpresaren hitzarmen kolektiboa, Berriobetitiko lantokirako

2021eko 186. Nafarroako Aldizkari Ofiziala, abuztuaren 10ekoa

AURKIBIDEA

ATARIKO KAPITULUA.–Ordainketaren indarraldia.

1. artikulua. Aldeak zehaztea.

1.1. artikulua. Hitzarmenaren indarraldia eta hitzarmena salatzea.

I. KAPITULUA.–Aplikazio eremua.

2. artikulua. Lurralde eremua eta eremu funtzionala.

3. artikulua. Langileen eremua.

II. KAPITULUA.–Lanaren antolaketa.

4. artikulua. Arau orokorra.

5. artikulua. Antolaketaren edukia.

6. artikulua. Prestakuntza.

7. artikulua. Batzorde paritarioa.

8. artikulua. Lan denborak eta errendimenduak.

III. KAPITULUA.–Enpresan sartzea, probaldia eta lana borondatez uztea.

9. artikulua. Kontratazioak.

10. artikulua. Probaldiak.

11. artikulua. Borondatezko uzteak.

IV. KAPITULUA.–Laneko osasuna.

12. artikulua. Lan osasuna.

13. artikulua. Laneko arropa eta ekipamendua.

14. artikulua. Absentismoa zuzentzea.

V. KAPITULUA.–Lan denbora.

15. artikulua. Lanaldia.

16. artikulua. Lan egutegia.

17. artikulua. Oporrak.

18. artikulua. Aparteko orduak.

19. artikulua. Eszedentziak.

20. artikulua. Lizentziak.

21. artikulua. Lanaldi murrizketak.

VI. KAPITULUA.–Soldata politika.

22. artikulua. Lansarien sistema.

23. artikulua. Soldata igoerak eta berrikuspenak.

24. artikulua. Aparteko pagak.

25. artikulua. Aparteko orduen ordainketa.

26. artikulua. Laneratze plusa.

27. artikulua. Gaueko lanaren plusa.

28. artikulua. Urruntasun plusa.

29. artikulua. Soldaten bermea kasu hauetan: ospitaleratzea, laneko gaixotasuna, laneko istripua eta amatasuna.

30. artikulua. Konpentsazioa.

31. artikulua. Istripu indibidualetarako aseguru kolektiboa.

VII. KAPITULUA.–Lanbide sailkapena.

32. artikulua. Eginkizunen araberako sailkapena.

33. artikulua. Lanbide taldeen definizioa.

VIII. KAPITULUA.–Diziplina araubidea.

34. artikulua. Falta eta zehapenen araubidea.

35. artikulua. Falten mailak.

36. artikulua. Falta arinak.

37. artikulua. Falta astunak.

38. artikulua. Falta oso astunak.

39. artikulua. Gehieneko zehapenak.

40. artikulua. Zehapenen araubidea.

41. artikulua. Preskribatzea.

42. artikulua. Agintekeria.

IX. KAPITULUA.–Eskubide sindikalak.

43. artikulua. Eskubide sindikalak.

X. KAPITULUA.–Arau gehigarriak.

44. artikulua. Arau gehigarriak.

45. artikulua. Sexu bereizkeriarik eza eta berdintasun printzipioa, eta haurdunaldiaren babesa.

ERANSKINAK

1.–Balorazio taula.

2.–Adierazleen taula produkzio pluserako

3.–2021eko soldaten taula

TID TÉCNICAS INDUSTRIALES DE DISEÑO SL ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA BERRIOBEITIKO LANTOKIRAKO

ATARIKO KAPITULUA

1. artikulua.–Alderdiak zehaztea.

Técnicas Industriales de Decoración SL (TID) enpresaren hitzarmen kolektibo hau sinatzen dute, patronalaren aldetik, enpresaren zuzendaritzak, eta langileen aldetik, haiek ordezkatzeko dituzten eta sinadura eman duten delegatuek.

1.1. artikulua. Indarraldia.

Hitzarmen honek 4 urteko indarraldia izanen du (2021eko urtarrilaren 1etik 2024ko abenduaren 31ra), eta indarraldia bitartean, enpresak hitz ematen du ez dela Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan adierazitako prozeduraz baliatuko hitzarmena aplikatu gabe uzteko. Arbitrajearen prozedura aplikatuko da soilik hari men egiteko bi aldeen arteko akordioa badago.

Hitzarmen hau bukatu ondorenerako lau urteko aurreraeragina erabaki da, hots, 2028ko abenduaren 31ra artekoa. Enpresak hitzarmen honetan jaso diren konpromisoak onartzen ditu, langileek aurkeztutako eskaerei erantzuteko, eta langileek hitz eman dute, hitzarmenak indarra duen bitartean, ez dutela inolako erreibindikaziorik eginen, hitzarmen honetan jasotzen den ezeri buruz, eta elkarlanerako prest daudela, bake sozialari eutsi eta enpresa garatzearen alde.

Aldeek hitzarmen hau sinatzen duten une beretik salatuta geratuko da zuzenean. Hortaz, hitzarmena bukatu baino 15 egun lehenago, hau da, 2024ko abenduaren 16a baino lehen, negoziazio mahai berria eratu beharko da, hurrengo hitzarmenaren negoziazioak hasteko.

I. KAPITULUA

Aplikazio eremua

2. artikulua. Lurralde eremua eta eremu funtzionala.

Hitzarmen honen lurralde eremua “Técnicas Industriales de Declaración SL” (TID, SL)” enpresan aplikatzekoa izanen da, Berriobeitin kokatutako oraingo lantokian.

Hitzarmen honen eremu funtzionalari dagokionez, material plastikoaren eraldaketa da enpresak egiten duen lan nagusia, horretarako aplikatuz koloranteak, pinturak, tinteak, bernizak eta antzeko produktu kimikoak; beraz, nahitaezkoa izanen da hitzarmen hau betetzea langile guztiarentzat, “Técnicas Industriales de Decoración SL” (TID-SL) lantokian.

3. artikulua. Langileen eremua.

Hitzarmenak enpresan lan egiten duten langile guztiengan du eragina, zuzendaritzako kideengan izan ezik.

II. KAPITULUA

Lanaren antolaketa

4. artikulua. Arau orokorra.

Lanaren antolaketa teorikoa eta praktikoa, hitzarmen honetan eta indarreko legedian xedatutakoari jarraituz, enpresako zuzendaritzaren ahalmena eta erantzukizuna da.

Lanaren antolaketaren helburua da produktibitate maila egokia lortzea, giza baliabideak eta baliabide materialak ahalik eta ongien erabiltzetik abiatuta. Hori lortzeko ezinbestekoa da alde guztiek jarrera aktiboa eta arduratsua izatea, bai zuzendaritzak, bai langileek.

Lehenengo paragrafoan aipatutako ahalmena gutxietsi gabe, langileen ordezkarien ardura izanen da lanaren antolaketari eta arrazionalizatzeari buruz orientatzea, proposatzea, txostenak egitea, eta abar, indarreko legediaren arabera.

5. artikulua. Antolaketaren edukia.

Lanaren antolaketari dagozkio, besteak beste, gai hauek:

1.–Langileen lanaren gutxieneko errendimendua lortzeko behar diren elementuak zehaztea (berariazko makinak edo lanak).

2.–Fabrikazio prozesuan kalitate onargarriaren maila finkatzea, eta horren arabera hondakinen eta galeren indizea eskatzea.

3.–Langilearen esku jarritako makineria, instalazioak eta lanabesak zaintzea, haietaz arduratzea, egoki erabiltzea eta garbitzea.

4.–Langileak egoki banatzea, hitzarmen honetan aurreikusitakoaren arabera.

5.–Langintza metodoak, fabrikazio prozesuak edo eginkizunak aldatzearen ondorioz, eta makinetan, lanabesetan nahiz materialetan egindako aldaketa teknikoaren ondorioz, sortzen diren baldintza berrien lan kargak, errendimendua eta tarifak egokitzea.

6.–Langileei dagozkien ordainsariak kalkulatzeko formula errazak eta argiak finkatzea, arazorik gabe uler daitezten.

6. artikulua. Prestakuntza.

Hitzarmen hau sinatu duten aldean iritiz, langileen etengabeko prestakuntza elementu estrategiko bat da, enpresen lehiakortasuna hobetzeaz gainera, bide ematen baitu langilearen prestakuntza eta garapen profesionala bultzatzeko.

Enpresak gaikuntza ikastaroak antolatuko ditu; langile guztiendako irekiak izanen dira, aurretik eskatuta, betiere kasuan-kasuan eskatzen diren baldintza berariazkoak betez gero, eta dauden tokien arabera.

Enpresaren helburuak lortzeko beharrezkoa den guztietan, prestakuntzako eta birziklatzeko taula eta programak prestatuko dira teknologietara egokitzeko. Jarduera horiek enpresaren kontura eta lanorduetan eginen dira.

Prestakuntza planak, edukiak eta hartzailak prestakuntza batzordeak erabakiko ditu, eta izangaiak hautatzea ere haren esku egonen da. Batzorde horretan langileen eta enpresaren ordezkariak izanen dira.

Horretarako, prestakuntza batzorde hori urtean bi aldiz bilduko da, lehena urte hasieran, urteko prestakuntza planari onespina emateko, eta bestea urtearen erdialdera, plan horren bilakaera eta aurreikusitakoa betetzen ari den aztertzeko.

7. artikulua. Batzorde paritarioa.

Batzorde paritario bat eratu da, kargua indarrean duten langileen ordezkariak eta enpresako zuzendaritzak izendatutako pertsonak osatua, erdi eta erdi. Batzorde hori arduratuko da hitzarmen kolektibo honetako zehaztapenak interpretatzean eta betetzean sor daitezkeen arazoez.

Aurreko paragrafoan xedatutakoaren arabera, arau hitzartu honen interpretazioan eta aplikazioan ager daitezkeen auziak batzorde paritarioak bideratuko ditu nahitaez, beste edozein bidetara igorri aitzin.

Erabakiak taldeka hartuko dira, hots, alde batetik langileen ordezkariak, eta, bestetik, enpresako zuzendaritzak. Bi taldeak ados jartzen badira konponbidean edo arauaren interpretazioan, hartutako erabakiak hitzarmen kolektiboaren balioa eta eragina izanen du. Adostasunik lortzen ez bada, aldeek auzitegi eskudunetara jo dezakete, hala erabakitzen badute.

Bi aldeetatik edozeinek eska dezake batzordea biltzea, idazki baten bidez. Idazki horretan auzia azaldu, eta bileraren eguna proposatu beharko da. Bilera hori 7 egunera eginen da gutxienez, eta 15 egunera gehienez, eta planteatzen den auzia gehienez 10 egunean ebatzi beharko da, bilera-egunetik kontatzen hasita.

Bi aldeek espresuki erabaki dute desadostasunak konpontzeko prozesuak, betiere, Nafarroako Lan Auzitegiko lanbidearteko akordioaren adiskidetze eta bitartekotzakakoak izanen direla (edo Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalaren ordezkariak Nafarroako Foru Komunitatean sortzen den hirualdeko organoan eratzen direnak). Bi aldeak men egitearekin ados badaude soilik aplikatuko da arbitrajea.

8. artikulua. Lan denborak eta errendimenduak.

Lan denborak edo lan kargak behar bezala kronometratuak finkatuko dira katean lan egiten duten langileentzat. Denbora horiek berriro neurtu eta finkatuko dira, karga edo pintura prozesuetan edo besteren batean aldaketaren bat egin behar den bakoitzean, eta aldaketaren bat egin behar izanez gero, dagokien langileei jakinaraziko zaie. Langile baten edo gehiagoren karga handitu edo gutxitzen den bakoitzean ere berriz neurtu beharko dira denborak, lanaren kantitatea katearen abiaduraren arabera egokitzeko. Instalazio horren abiadurak ezin izanen ditu azkeneko berrikuspenean ezarritako balioak gainditu, harik eta denboraren eta errendimenduen beste berrikuspen bat egin arte.

Denborak eta errendimenduak aldatu nahi izanez gero, zuzendaritzak langileen ordezkariak horren berri eman beharko die.

Berrikuspenearekin ados ez dauden langileek banaka erreklamatzeko ahalgo dute, dela agintaritzaren eskudunaren aurrean, dela beren legezko ordezkarien bitartez.

Denborak pieza motaren, kolorearen eta euskarri bakoitzeko pieza kopuruaren arabera finkatuko dira, eta, horren ondorioz, taula publiko batzuk ezarriko dira, eta denboren eta errendimenduen berrikuspenean egiten den bakoitzean eguneratuko dira.

III. KAPITULUA

Enpresan sartzea, probaldia eta lana borondatez uztea

9. artikulua. Kontratazioak.

Unean-unean indarra duen legerian xedatutakoa, eta hitzarmen honen 33. artikuluan xedatutakoa (lanbide taldeak).

Behin-behineko kontratazioak produkzioaren beharrak direla eta: 12 hilabeterako izanen dira (barne dela Aldi Baterako Lanerako Enpresak kontratatuta aritu den denbora), 18 hilabeteko epean. Behin-behineko kontratuak legez edo hitzarmen bidez ezarrita dagoen gehieneko iraupenetik behera egiten badira, bi aldeak ados egonez gero, luzatzen ahalko dira, baina behin bakarrik. Hala, kontratuaren guztizko iraupena ezin izanen da adierazi den gehieneko iraupena baino luzeagoa izan.

Prestakuntza-kontratua duten langileak gehenez ere urtebetez arituko dira pintore laguntzaile gisa. Hortik aurrera, pintore urgazle izatera igaroko dira. Talde horretan ere urtebetez egoten ahalko dira gehenez. Enpresak eta sindikatuetakako ordezkariak baloratuko dituzte, lortzen diren emaitzen eta kalitate mailaren arabera. Eguna iritsita, eta kalitate maila lortzeko balorazioa egiten ez den bitartean, pintore urgazleak 185,44 euroko plusa jasoko du hilero, "baloratzeko zain" kontzeptu gisa. Hiru hilabete iragan aurretik hartuko da erabakia, eta balorazioa egin ondoren, plus hori desagertuko da. Plus hori urtero handituko da, hitzarmenak soldatentzat jasotzen duen proportzio berean. Hurrengo negoziatioetan, TID enpresako "Kategoriak" garatu beharko dira. Garapen hori onestearekin batera, lehen aipatutako plusa xurgatu egingen da.

7. eta 6. taldeentzat, peoia eta peoi espezializatua, hurrenez hurren, balorazio taula bat zehaztu da, 6. taldearen eginkizunen ezagutzan eta horiek egiteko balioaniztasunean oinarrituta. Taula horrek balio proportzionala ematen dio eginkizun bakoitzari, eta horien guztien emaitza batuta, taldeen artean ezarritako mugatik gorako baliora iristean, baloratutako langileari 6. kategoria esleituko zaio.

Era berean, ezarri dira baldintzak, epealdiak, enpresako delegatuek eta teknikariek osatutako ebaluazio batzordea, etab., eta guztiak ere jaso dira hitzarmenari atxikitako balorazio taulan, 1. eranskinean.

Laborategiko laguntzaileen eta administrari laguntzaileen taldeetako lanpostuetan langileak 3 hilabetez egonen dira gehenez, hortik laborategiko teknikarien eta administrazioko teknikarien kategoriara igaroko baitira.

10. artikulua. Probaldiak.

Langileak enpresan lanean hasten direnean, proba gisa hasten direla ulertuko da, idatziz horrela agertzen bada. Probaldiaren iraupena lanpostuen araberakoa izanen da, eta ez da inoiz izanen eskala honetan finkatutako denbora baino gehiago:

- Teknikari tituludunak: 6 hilabete.
- Pintoreak (ofizialak): 2 hilabete.
- Titulurik gabeko teknikariak: 30 egun.
- Gainerako langileak: 15 egun.

Probaldian, enpresak nahiz langileak lan kontratua bertan behera uzten ahal dute aurreabisurako eperik bete behar izan gabe eta kalte-ordaina izateko eskubiderik gabe.

Probaldia amaitzen bada atzera egiterik izan gabe, kontratuak ondorio guztiak sortuko ditu eta lanean aritutako aldia langilearen antzinasunerako kontatuko da. Aldi baterako ezintasun egoerak probaldiaren zenbaketa eten egingen du eta berriro abiaraziko da lanera benetan itzultzen denean.

Enpresek antolatutako prestakuntza ikastaroen denbora probaldiaren barnean sartuko da ondorio guztietarako.

Aldi baterako laneko enpresa (ABLE) batekin egindako kontratazioaren bidez edozein langilek egindako zerbitzualdia probaldiaren barnean sartuko da, betiere lanpostu berean aritu bada.

11. artikulua. Borondatezko uzteak.

Beren borondatez enpresatik alde egin nahi duten langileak behartuak daude enpresari jakinaraztera, aurreabisurako epe hauek betez:

Teknikari tituludunak, titulurik gabeak, pintoreak eta taldeko arduradunak: 30 egun.

Beste lanbide talde batzuk: 15 egun.

Aipatu epeetan aurreabisua egiten ez bada, enpresak eskubidea izanen du langilearen likidaziotik eguneko soldata deskontatzeko, atzeratzen den egun bakoitzeko.

Kontratua bukatutakoan, enpresak kontratua ez luzatzea erabakitzen badu, klausula bera aplikatuko da; bertan ezarritakoa bete ezean, antzeko kalte-ordaina ordaindu beharko dio langileari.

IV. KAPITULUA

Lan osasuna

12. artikulua. Lan osasuna.

Hitzarmena sinatu duten aldean iritziz, ez da zilegi langileen osasunari eta segurtasunari kalte egitea lan baldintza txarrak izateagatik.

Arlo horretan egin beharreko ekintzak lanaren kalitatea eta giroa hobetzera zuzenduko dira, osasunaren prebentziora eta arriskuak kentzeko prebentzio neurriak bultzatzera.

Jarduketa horietan guztietan langileek parte hartuko dute arlo honetan eskudunak diren organoen bidez.

Fabrikazio prozesutik edo instalazioetatik etortzen diren arriskuei buruzko irizpideak eta esposizio-mugak finkatzeko orduan, nahitaez bete beharreko xedapen teknikoetan edo lege xedapenetan zehaztutako mugak hartuko dira kontuan.

Langileentzako informazioa eta prestakuntza: Atal honetan Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta hura garatzen duten arauetan xedatutakoari jarraituko zaio.

Oro har, enpresak Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeari buruzko Legearen inguruan unean uneko indarreko xedapen guztiak bete beharko ditu.

Bi aldeek erabaki dute Hitzarmen honen hasierako hiru hilabeteetan prestatzea laneko jazarpenaren inguruko protokolo bat, eta ekintza plan baten oinarriak zehaztea, ERPS egin zenean ateratako ahulguneak lantzeko.

13. artikulua. Laneko arropa eta ekipamendua.

Enpresa behartua dago langileei lanerako behar dituzten arropa hauek doan ematera:

Laborategiko langileak: Bi mantal urtean.

Langile soilak: Bi galtza pare, bi kamiseta, kirol-jertse bat, eta segurtasuneko oinetakoak ere bai, legez eskatzen den kasuetan. Atari zabalean lan egiten dutenei txalekoak emanen zaizkie, baita horrelakoak beharrezkoak diren tokietan lan egiten dutenei ere.

Pintoreei txaleko bana emanen zaie 3 urtetik behin, eta haien ardura izanen da jantzia egoera onean edukitzea.

Langileen ordezkariekin adostuta, lanbide talde bakoitzeko kideentzat kopuruaren eta kalitatearen aldetik egokiak diren hornigaiak zehaztuko dira, babestuago egon daitezen eragile korrosiboek aurre egiteko.

Enpresa, halaber, behartua dago atari zabalean, maiz euripean, edo toki bereziki istildu eta lohitsueta lan egin behar duten langileak arropa eta oinetako iragazgaitzez hornitzera.

Enpresak langileei eskatzen ahal die erabilitako jantziak itzul ditzatela berriak eman aurretik. Jantzi eta oinetako horiek aipatutako lanetan baizik ez dira erabiliko.

Langileak behartuta daude laneko jantzi horiek erabiltzera, enpresak beharrezkotzat jotzen badu. Araua betetzen ez duen langileari zehapena jartzen ahal zaio.

14. artikulua. Absentismoa zuzentzea.

Akordio honen sinatzaileek onartzen dute absentismoak arazo larriak dakartzala gure gizartearentzat, eta ulertzen dute ezen, absentismoa murriztuko bada, langilearen presentzia lanpostuan segurtatzeaz gainera, enpresako eta Gizarte Segurantzako medikuntza zuzen antolatu behar dela eta laneko segurtasun, higiene eta ingurumen baldintzak egokitu behar direla, langileen osasun fisikoa eta psikikoa modu eraginkorrez babesteko.

Era berean, bi aldeak ohartzen dira absentismoak, maila batzuk gainditzen direlarik, kalte larriak ekartzen dizkiola ekonomiari, eta hura murriztu beharra dagoela, produktibitatean eragin negatiboa duelako.

Helburu horiek lortze aldera, erabaki hauek hartu dituzte:

1. Ahalegin guztiak egitea lan giroarekin zerikusirik duten arrazoen ondoriozko absentismoa desagerrarazteko, lan baldintzak zinez hobetze aldera, Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) arauak kontuan hartuta, betiere.

2. Absentismoaren arrazoiak neurtu eta katalogatzean, neurketa horretan ez dira kontuan hartuko baimen ordainduei buruzko artikuluan ezarritako absentziak, alde aurretik eta behar bezala justifikatuz gero.

3. Absentismoa murrizteko (aurreko epigrafean ezarritakoaren arabera, aldi baterako ezintasun egoerak eta justifikatu gabeko absentziak hartzen dira absentismo gisa), laneko ezintasunaren osagarria jasoko da, bakar-bakarrik, soldataren bermeari buruzko artikuluan ezarritako kasuetan eta epeetan, hau da, ospitaleratzea, laneko gaixotasuna, lan istripua eta amatasuna dagoenean, hitzarmen honetan ezarritakoari jarraikiz.

Horiek horrela, lehen aipatutako artikuluan aipatzen diren absentziak ez dira absentismotzat hartuko.

4. Absentismo kolektiboa. Kontingentzia arrunten ondoriozko ezintasun egoeran dagoen 4. egunetik aurrera, langileak soldata kontzeptu finkoen %100 jasotzeko eskubidea izanen du, baldin eta unean uneko hilean absentismoaren ehunekoa % 2,50 edo txikiagoa bada.

Ehuneko hori ateratzeko, kontuan hartuko dira azkeneko 30 egunetan plantillaren barruan izan diren langile finkoak eta enpresak behin-behineko gisa kontratatatu dituenak. Aldi baterako laneko enpresetatik kontratatutako langileak eta azpikontratatutakoak ez dira inola ere sartuko. (Ez dira kontabilizatuko baja arrazoi hauengatik duten pertsonen kasuak: arriskua haurdunaldiagatik, amatasuna, aitatasuna, ordu sindikalak, baimen ordainduak eta ordaindu gabeak, ez eta iraupen luzeko bajak ere, lehenengo 20 lanegunak izan ezik).

Absentismoaren ehuneko hori %2.5 baino handiagoa bada, eta langileak penalizaziorik izan ez dezan %100 kobratzeko, kasu horietan aurreko 12 hilabeteetan izan duen absentismo osoa aztertuko da, eta absentismo hori %2.5 baino txikiagoa bada, langileak osagarria kobratuko du %100ean, oso-osorik.

5. Banakako absentismoa. Langile bakoitzaren urteko lehenengo bazarako. Kontingentzia arruntan ondoriozko ezintasun egoeraren lehenengo 3 egunetan, langileak, urte bakoitzeko bere lehenengo bajaran, soldata kontzeptu finkoen %100 jasotzeko eskubidea izanen du, baldin eta bere absentismoaren ehunekoa azken 12 hilabeteetan %2,50 edo txikiagoa bada.

Era berean, urte batean lanera hutsik egin ez duen langileak, ez bajagatik, ez baimen ordainduengatik (hau da, zero absentismoa), hurrengo urtean opor egun bat gehiago izanen du.

6. Hilero, hilabetearen hasieran, langileen ordezkariari emanen zaie absentismoari buruzko txostena, kudeaketarako lagungarria izan dadin.

V. KAPITULUA

Lan denbora

15. artikulua. Lanaldia.

Enpresako plantillako langileen urteko lanaldia 1.720 lanordukoa da, baina hitzarmen honen indarraldia bitartean, honako hauek izanen dira benetan lan egindako orduak:

–2021ean: urtean benetan lan egindako 1.688 ordu, 220 lanalditan banatuta.

–2022an: urtean benetan lan egindako 1.688 ordu, 220 lanalditan banatuta.

–2023an: urtean benetan lan egindako 1.680 ordu, 219 lanalditan banatuta, eta 7tik 8ra igo dira esleipen libreko egunak.

–2024an: urtean benetan lan egindako 1.680 ordu, 219 lanalditan banatuta.

TID enpresak goizeko, arratsaldeko eta gaueko txandak izan ditu orain arte eta horrela segituko du. Txandak astero ezarriko dira, eta ordena hauxe izanen da: goizez, gauez eta arratsaldez. Aste berean egiten diren txanda aldaketak 48 ordu lehenagotik jakinarazi behar dira, eta betiere Langileen Estatutuan atsedeen hartzeko finkatutako orduak errespetatu beharko dira.

Lanaldia, (bestelako arazorik izan ezean, adibidez, orain COVID-19 pandemiarekin), ordu hauetan hasi eta amaituko da:

–Goizeko txanda: 6:00etatik 14:00ak arte.

–Arratsaldeko txanda: 14:00etatik 22:00ak arte.

–Gaueko txanda: 22:00etatik 06:00ak arte.

Atsedenaldia 20 minutukoa izanen da, etenik gabea.

Atsedenaldiak ordu-tarte hauetan egin beharko dira:

–Goizeko txanda: 09:30 - 10:30.

–Arratsaldeko txanda: 17:30 - 18:30.

–Gaueko txanda: 01:30 - 02:30.

Atsedenaldia ezin izanen da ezarritako ordu-tarteetatik kanpo hartu. Ordu horiek dira atsedeen hartzeko mugak.

16. artikulua. Lan egutegia.

Lan egutegia urtero prestatuko da, Langileen Estatutuaren 34. artikuluko 6. apartatuan xedatutakoari jarraikiz, langileen ordezkarien parte-hartzearekin.

Lan egutegian herriko festak sartuko dira, eta oporrak hartzeko egun baliodunak, eta, gainera, atsedenaldiak ere zehaztuko dira.

Lan egutegiak lantokian egon behar du ikusgai urte osoan.

17. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek urtean 22 laneguneko oporraldia izanen dute.

Erabaki da urte bakoitzeko apirilaren 30a baino lehen langile bakoitzak idazki baten bidez jakinaraziko diola enpresako zuzendaritzari oporrak noiz hartu nahi dituen, horrela enpresarekin batera oporraldiak ituntzeko, produkzio sistemaren funtzionamendu egokiari oztoporik jarri gabe. Opor eskaerek jaso diren hurrenkeraren arabera lehentasuna izanen dute. Uztailean eta abuztuan ez da onartuko plantillako langileen %50 baino gutxiago izatea, ez eta kategoria bakoitzeko langileen %70 baino gutxiago gainerako hilabeteetan.

Produkzioaren beharrak benetan eskura dauden langileen kopuruari egokitzeko, langile guztiak behartuak daude hilaren 15a baino lehen hurrengo hileko oporrak eskatzera. Eskaerak ebazteko orduan, eskaerak aurkezteko ordenari begiratuko zaio. Hori guztia aurreko paragrafoetan xedatutakoa galarazi gabe. Ekaineko, uztaileko eta abuztuko oporren eskaerak maiatzaren 15a baino lehen ebatzi beharko ditu enpresak.

Enpresaburuak bere esku du oporraldietatik kanpo uztea enpresaren jarduera produktibo handieneko egunak, langileen ordezkariekin kontsultatu ondoren, eta hori iragarki-taulan ikusgai jarri beharreko urteko egutegian jasoko da urtero.

Urteko oporrak ez dira eskudirutan konpentsatzen ahal, inolaz ere.

Abuztuan, beharrezkoa izaten baita, oporraldizat hartutako aste batean bederen lan egin behar izaten da. TIDeko langileek aldi horretan lan egiteko eskatzen ahal dute, eta egun horien ordainak edozein hilabetetan hartzen ahalko dituzte, baita uztailean ere, abenduan izan ezik. Horretarako (betiere bezeroek behar hori sortzen badute), eskaeraren eguna eta ordena hartuko dira kontuan.

18. artikulua. Aparteko orduak.

Aparteko orduak mota desberdinetakoak izanik, hauxe erabaki da:

Ezinbesteko aparteko orduak: ezbeharrei eta antzeko kasuei aurrea hartzeko edo haiek konpontzeko beharrezkoak direnak, baldin eta aparteko ordu horiek ez egiteak enpresari edo hirugarrenei kalte nabarmen eta larriak eragiten badizkie, edo materialak galtzeko arriskua badago.

Egiturazko aparteko orduak: eskaera asko edo produkzioaren behar handia dagoenean egin beharrekoak, baldin eta lana ustekabea etorri bada edo, egin ezean, enpresaren jarduerari kalte larria eta nabarmena eragiten bazaio. Era berean, ekipoak martxan jartzeko edo/eta geldiarazteko, txanda-aldaketak egiteko eta horrelakoetarako beharrezkoak diren orduak.

Aparteko orduak, berez, borondatezkoak dira, eta egin nahi ez izateak ez dio inola ere kalterik ekarriko langileari.

Sindikatu etako ordezkariari jakinaraziko zaie aparteko zenbat ordu egin diren.

Aparteko orduengatik kobratzen diren zenbatekoak izoztu dira, lanbide kategoria guztientzat, hitzarmenaren iraunaldi osorako.

19. artikulua. Eszedentziak.

a) Nahitaezko eszedentzia: Nahitaezko eszedentzia emanen da –lanpostua gorde eta antzintasuna kontatuz–, lanera joatea galarazten duen kargu publiko baterako izendatua edo hautatua izateagatik.

Halaber, nahitaezko eszedentzia emanen zaie ordezkari-tza handieneko sindikatuen probintziako, autonomia erkidegoko edo estatuko hautetsiei.

Kargu publikoa edo sindikala utzi eta hurrengo hilabetearen barruan eskatu beharko da laneratzea.

b) Borondatezko eszedentzia: Urtebeteko zerbitzua eman duten langileek borondatezko eszedentzia eska dezakete, gutxienez lau hilabeterako eta gehienez bost urterako. Eszedentziako denbora ez da inolako ondoriotarako kontatuko. Iraupen mugatuko kontratua izanez gero, ezin izanen da inola ere eszedentziarik hartu. 4., 5., 6., 7., 8., 9. eta 10. taldeen kasuan, lanpostua, lanbide kategoria, soldata eta antzintasuna (eszedentzian emandako denbora izan ezik) gordeko dira, gehienez ere urtebetez, eta berriz lanera itzultzean, dagokion taldean aldi baterako kontratuak egotea beharrezkoa izanen da.

Enpresak hilabete epean, gehienez, ebatziko ditu eszedentzia eskaerak, eskaera aurkezten den egunetik hasita, lantokiaren beharrak kontuan hartuta.

Eszedentzia bukatu baino lehen itzultzea eskatzen ez duen langileari behin betiko baja emanen zaio enpresan. Borondatezko beste eszedentzia bat hartu ahal izateko, langileak beste lau urtez bederen lan egin beharko du enpresan.

Langileak eskatzen duenean, lanera itzuliko da baldin eta bere lanbide taldean lanpostu hutsik bada. Bere lanbide taldean lanpostu hutsik ez bada, baina bai beheragokoan, eszedentziaz itzultzen denak aukera izanen du lanpostu hori betetzeko, lehengo lanpostuari dagokion soldatarekin, harik eta bere lanbide taldean lanpostu hutsen bat sortu arte, edo lanera ez itzultzea ere badu, bere lanbide taldean lanpostu hutsa sortu arte.

Nolanahi ere den, enpresa behartua dago idatziz erantzutera lanera itzultzeko langileak egindako eskaerari.

c) Eszedentzia seme-alabak eta ahaideak zaintzeagatik, 2. mailako ahaidetasunera arte: indarra duten lege-arauetan xedatutakoari jarraituko zaio une oro.

Gainerako eszedentziei edo kontratua eteteko arrazoiei dagokienez, unean-unean indarra duen araudiari jarraituko zaio.

20. artikulua. Lizentziak.

a) Soldatarik gabeko lizentzia:

1.–Salbuespen gisa, eta behar bezala egiaztatzen bada, hilabeteko lizentziak, gehienez, ematen ahalko dira, soldatarik gabe betiere. Antzintasunaren ondorioetarako, lizentziak irauten duen denbora deskontatuko da. Mota honetako beste lizentzia bat hartu ahal izateko, langileak beste hiru urtez bederen lan egin beharko du enpresan.

Soldatarik gabeko lizentzia horiek ez dira erabiliko lizentzia eman duen enpresari bidegabeko lehia egiteko.

Kasu guztiak langileen ordezkarien eta zuzendaritzaren artean aztertuko dira.

2.–Norberaren aferengatik, soldata gabe: 3 egun. Egun horiek ezin dira oporrak luzatzeko hartu. Ahal den neurrian, garaiz eskatuko dira. Oporrak hartu ezin diren hilabeteetan norberaren aferetarako egunik hartu nahi izanez gero, alde zuzenetik justifikatu beharko da, ahoz, enpresa batzordearen aurrean (enpresak eta sindikatuetakoko ordezkariak osatutako batzordea).

b) Lizentzia ordainduak:

1.–Langilea ezkontzeagatik: 18 egun natural; lizentzia hori oporrei batzen ahal zaie, batera gertatzen bada.

2.–Seme-alaben jaiotzagatik, 4 egun natural; 2 egun natural gertaera eragilearen ondoren hartuko dira, eta langileak aukeratuko du noiz hartu beste 2 egunak, gertaera eragiletik hasita 15 eguneko epearen barnean.

3.–Ezkontidearen heriotzagatik, 7 egun natural.

4.–Ezkontidearen eritasun ez larriagatik, ospitaleratu beharra badakar, erditzea izan ezik: 2 egun natural.

5.–Lehen mailako ahaideen heriotzagatik: 4 egun natural.

6.–Bigarren gradura arteko odol bereko edo ezkontza bidezko gainerako ahaideen heriotzagatik: 2 egun natural.

7.–Bigarren mailara arteko odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko ahaideen, ezkontidearen edo bikotekide egonkorren gaixotasun larri eta egiaztatutako ospitaleratzeagatik: 2 egun natural eria ospitaleratuta dagoen bitartean; egun horiek geroago hartzeak ez du eskubiderik emanen, inolaz ere, lizentzia egun gehiago hartzeko, baimena eragin duen gertakaria gertatu bezain laster hartuz gero legezkiokoenak baino.

8.–Etxeko atsedena eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntzagatik, bigarren mailara arteko odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko ahaideen kasuan: 2 egun natural.

9.–Lehen mailako ahaideen ezkontzagatik: egun natural bat, ezkontza eguna hain zuzen.

10.–Nahitaezko eginbehar publiko edo pertsonal bat betetzeko, legezko edo hitzartutako arau batean jasoa bada: behar den denbora.

11.–Ohiko bizilekua aldatzeagatik: egun natural bat. Beste herri batera lekualdatzen bada, egun bat gehiago. Eskubide hori urtean behin erabiltzen ahalko da gehienez.

12.–Beharrezkoa den denbora, langilea Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joateko (medikuntza orokorreko fakultatiboak aginduta), kontsulta-ordua lanekoarekin bat heldu denean; hortaz, aipatutako agindu medikoaren frogagiria alde zuzenetik aurkeztu beharko dio langileak enpresaburuari. Familia medikuarengana joateko, 16 ordu gehienez urtean, barne direla 15 urte baino gutxiagoko seme-alabei laguntzen joatekoak, behar bezala justifikatuta.

13.–Behar-beharrezkoa den denbora, lekuko gisa epaiketa batera agertzeko, epaileak ofizioz edo alde batek eskaturik deituta.

1.etik 10.era bitarteko epigrafeetan, biak barne, adierazitako lizentziaren bat hartuz gero, justifikatu beharko da nahitaez, ondotik bada ere. Justifikazioak erakunde ofizialek egin behar dituzte beti (mutualitateak, larrialdi zerbitzuak edo familiako medikuak). Tratamendua edo lanera huts egitea entitate pribatu edo partikular batetik badator, justifikazioko ziurtagiriak arauzkoa izan behar du. Heriotza kasuetan, hileta zerbitzuen ziurtagiria beharko da.

Artikulu honetako 3., 4., 5. eta 7. epigrafeetan “ezkontidea” aipatzen den guztietan, balio berekoa izanen da langilearekin bikotekide egonkor gisa bizi den pertsona, eta betiere bizilekua duten herriko udalaren ziurtagiriaren bidez frogatzen badute.

Aipatutako kasuetan, langileak soldata osoa jasoko du.

1.tik 8.era bitarteko epigrafeetan, biak barne, aipatutako lizentziak egun naturaletarako izanen dira, non ez den propio besterik ezartzen epigrafean berean, eta egitate sortzailetik aitzina.

21. artikulua. Lanaldi murrizketak.

a) Lanaldi murrizketa legezko zaintzarenatik:

Indarreko lege-arauetan xedatutakoari jarraituko zaio une oro. Legezko zaintzagatik lanaldia murrizteko kasuetan, indarreko araudian ezarrita dagoenari jarraikiz, seme-alabak zaintzeagatik lanaldia murrizteko aukera luzatzen da haurrak hamabi urte bete arte, indarreko lege-araudia aldatzen ez den bitartean, eta aldatuz gero, lege-araudi berrian xedatzen denari jarraikiko zaio.

b) Haurrari esnea ematea:

Bederatzi hilabetetik beherako haurrari bularra ematen dioten emakumezko langileek eskubidea dute lanetik ordubetez alde egiteko. Denbora hori bi zatitan banatzen ahal dute. Langileak eskubide hori ohiko lanaldiaren ordu erdiko murrizketa batekin ordezkatzeko ahal du, nahi badu, helburu bererako. Aitak edo amak baliatzen ahal du baimena, biek lan egiten badute. Haurra behar baino lehen jaio delako edo jaio ondoren beste edozein arrazoirengatik ospitaleraturik egon behar badu, aitak edo amak eskubidea izanen du lantokia ordubetez uzteko. Orobat, lanaldia gehienez 2 ordu murriztu ahal izanen dute, soldata ere proportzio berean murriztuta.

Esnea emateko baimena hartzen duten langileek eguneroko ordu bateko baimen hori metatzeko aukera izanen dute, modu jarraituan eta egun osoetan.

Gainerako murrizketei eta lan kontratua eteteko arrazoiei dagokienez, unean-unean indarra duen araudiari jarraituko zaio.

VI. KAPITULUA

Soldatei buruzko politika

22. artikulua. Lansarien sistema.

Lanaldi arruntean eta jarduera normalean oinarritzko soldata gisa kobratzen diren zenbatekoek osatzen dute, ondorio guztietarako, langilearen soldata masa pertsonala.

2021eko oinarritzko soldata eranskineko taulan agertzen da lanbide talde bakoitzarentzat.

Soldatak hilean-hilean ordainduko dira bankuko transferentzia bidez, hurrengo hileko lehenengo bost egunetan.

Soldata taulak urtero eguneratuko dira, eta sindikatuetakoa ordezkarietara jakinaraziko zaizkie.

23. artikulua. Soldata igoerak eta berrikuspenak.

–2021ean: Nafarroako 2020ko KPI erreala + 350 euroren igoera lineal bermatua kategorია baxuenentzat, Peoia barne. Eta Nafarroako 2020ko KPI erreala + %0,8-ko igoera plantillako gainerako langileentzat. KPI negatiboa baldin bada, ez da kontuan hartuko. Bi proposamen horiek ematen dituzten emaitzak finkatuko dira hurrengo urteetarako.

–2022an: Nafarroako KPI erreala + KPIren gaineratik lortutako produkzio helburuen emaitza-soberakina, biak ala biak aurreko urteari dagozkionak.

–2023an: Nafarroako KPI erreala + KPIren gaineratik lortutako produkzio helburuen emaitza-soberakina, biak ala biak aurreko urteari dagozkionak.

–2024an: Nafarroako KPI erreala igotzea + KPIren gaineratik lortutako produkzio helburuen emaitza-soberakina, biak ala biak aurreko urtekoak.

KPI negatiboa denean, ez da kontuan hartuko, eta 0 balioa emanen zaio soberakinak kalkulatu eta soldataren gehikuntzak ez kaltetzeko.

Horrenbestez, bermatu eta finkatuta daude Nafarroako KPIren igotzeren hitzarmen honen iraunaldi osorako, hala nola gehikuntza hori hobetzeko aukera ere, produkzio helburuen sistemaren bidez, 2. eranskineko taularen arabera.

Azken hiru urteetarako, bai KPI, bai produkzio helburuen adierazlea, biak negatiboak izango balira, 0 balioa emanen zaie, eta ez dute eragin kaltegarri izan behar soldatetan.

Era berean, hitzarmenaren azken urtean, aurreko hiru urteetan KPIren gaineratik lortutako soberakinen batez bestekoa finkatuko da.

24. artikulua. Aparteko pagak.

Aparteko bi paga daude; udakoa uztailaren 5ean ordainduko dena, eta Eguberrietakoa, abenduaren 22an.

Paga horiek lan egindako denboraren arabera ordainduko dira, bakoitza ordaintzen den urteko sei hileko naturalen arabera hainbanatuz.

25. artikulua. Aparteko orduen ordainketa.

Lanegunetan (astelehenetik ostiralera eta larunbatak) egiten diren aparteko orduak 2020ko taulan kalkulatu diren moduan ordainduko dira, eta zenbateko horiek izoztuko dira lanbide kategoria guztientzat eta hitzarmen honen indarraldi osoan.

Aparteko orduak, enpresaren eta langilearen artean adostuta, dagokien atsedeen denbora hartuta erabil daitezke, dirua hartu beharrean.

Jaiegunetako aparteko orduak igandeetan edo, egutegiaren arabera, jaiegun direnetan egiten direnak dira.

Ordezko jaiegunak kasuko urte naturala bukatu aurretik hartu beharko dira, langileak eta enpresak adostutako egunetan.

Ohiko ordu gordina: Urteko soldata gordina / urteko lanaldia.

26. artikulua. Laneratze plusa.

Laneratze plusa ordainduko da benetan lan egindako egun bakoitzeko; 2021ean 5,36 euro gordin eta, 2022, 2023 eta 2024rako eguneratuko da 23. artikuluan aipatzen diren ehunekoen arabera.

Honelako kasuetan ordainduko da:

–Lanegun oso batengatik, edo lanegunaren $\frac{3}{4}$ baino gehiago bete bada, mediku ez espezialistarengana (familia medikua) joan behar izanda.

–Laneko istripua edo lanbide eritasuna izanda ere, ordainduko da, non ez den frogatzen langilearen zabarkeriagatik izan dela.

–Ordu sindikaletan, behar bezala justifikatuz gero.

–1. mailako odol-ahaideengatik (gurasoak, seme-alabak,...) baimen ordainduak edo lizentziak hartzen direnean.

Honako egoera hauetan ez da plusik ordainduko:

–Eritasun arruntaren edo lanetik kanpoko istripuaren ondoriozko bajak.

–Mediku ez espezialistarengana joateko (familia-medikua) lanaldiaren $\frac{1}{4}$ baino gehiago hartzen bada.

–2. mailako odol-ahaideengatik baimen ordainduak edo lizentziak hartzen direnean 0,5 intzidentzia zenbatuko dira.

–Sarrera ordutik 1. minutura bitarteko puntualtasun falta (minutu bat). Egun horri dagokion plusa deskontatuko da. Sarrera fitxatzen ez bada, berandu iritsi dela ondorioztatuko da.

–"Egun pertsonaletan" ez da plusik kobratuko, eta ez dute "intzidentziarik" sortzen, ez baita egun ordaindua.

–Txartela 3 aldiz fitxatu gabe uzten den bakoitzean (sarreran, ateratzean eta atsedenaldiran) egun bateko laneratze plusa deskontatuko da.

27. artikulua. Gaueko lanaren plusa.

Gaueko hamarretatik goizeko seiak bitartean lan egiten duten langileek, txanda horretan ari direnean, gaueko lanaren plusa hartuko dute, 2021 eta 2022an 13,5 euro gordin eguneko, eta 2023 eta 2024an 16 euro gordin eguneko, hitzarmen honen indarraldian izan daitezkeen bestelako soldata gehikuntzak edozein direla ere.

28. artikulua. Urruntasun plusa.

Soldatetik kanpoko urruntasun plusa hamabi hilekotan sortuko da. Lanaldi partzialetan urruntasun plusa osorik kobratuko da.

29. artikulua. Soldaten bermea kasu hauetan: ospitaleratzea, laneko gaixotasuna, laneko istripua eta amatasuna.

Ospitaleratzea, laneko gaixotasuna, laneko istripua eta haurdunaldiaren arriskua dauden kasuetan, enpresak osatuko ditu aldi baterako ezintasunagatik Gizarte Segurantzak ematen dituen prestazioak, oinarritzko soldataren %100era arte.

Ospitaleratzea ospitalean egondako denbora izanen da, baina ez da kontatuko ospitalearen ondoko eriondoa, ospitaleratzea justifikatu zuten arrazoiekin loturikoa.

Artikulu honetan aipatzen den osagarria ezin izanen da inola ere sortu hemezortzi hilabete baino denbora gehiagoz.

30. artikulua. Konpentsazioa.

Hitzarmen honetan ezarritako akordioek nahitaez bete beharreko edozein xedapenen ondorioz ezar litezkeen hobekuntzak irentsi eta konpentsatuko dituzte.

31. artikulua. Istripu indibidualetarako aseguru kolektiboa.

Enpresak istripu indibidualetarako aseguru kolektiboaren poliza bat kontratatuko du bere kargura, 36.000 euroko kapital aseguraturua estaliko duena lan istripuaren ondoriozko heriotzaren kasurako,

eta 36.000 eurokoa lan istripuaren ondorioz erabateko baliaezintasun iraunkorra gertatzen denerako, aseguru konpainiek mota horretako polizetan bildu ohi dituzten baldintza orokorren arabera.

VII. KAPITULUA

Lanbide sailkapena

32. artikulua. Eginkizunen arabera sailkapena.

Lan hitzarmen honen eraginpeko langileak, beren eginkizunen arabera eta hurrengo artikuluan zehazten diren definizioei jarraikiz, lanbide taldeetan sailkatuko dira.

Egitura profesional horren bitartez produkzio egitura zentzuzkoagoa lortu nahi da, langile guztiei dagozkien duintasuna, mailaz igotzeko aukera eta lansari zuzena galarazi gabe. Gaur egungo lanpostuak eta eginbeharrak hitzarmen honetan ezarritako lanbide taldeei egokituko zaizkie.

33. artikulua. Lanbide taldeen definizioa.

Artikulu honetan jasotzen diren lanbide taldeak enpresako atal organiko funtzionalen barrenean langileek betetzen dituzten zeregin eta eginkizunen arabera zehaztu dira, kontuan hartuta, halaber, langileen ezagutzak, esperientzia eta bakoitzaren autonomia, erantzukizun eta ekimen maila.

Hona hemen lanbide taldeak:

- 1.–Arloko zuzendaria
- 2.–Arloko arduraduna.
- 3.–Txandako arduraduna.
- 4.–Pintore espezializatua.
- 5.–Pintore urgazlea.
- 6.–Peoi espezialista.
- 7.–Peoia.
- 8.–Peoia, 2. urtekoa.
- 9.–Peoia, 1. urtekoa.
- 10.–Peoi laguntzailea-Pintore laguntzailea.
- 11.–Administrazioko-Laboretegiko teknikaria.
- 12.–Administrazioko-Laboretegiko laguntzailea.

Hona hemen aurreko paragrafoan aipatutako lanbide taldeen definizioak:

“1” lanbide taldea.

Arloko zuzendaria: autonomia, ekimen eta erantzukizun maila handiko langilea da, enpresako arlo funtzional batez edo gehiagoz zuzenki arduratzen dena, arlo horren eguneroko kudeaketa bere gain hartuz eta hari atxikitako langileak zuzenduz.

Kudeatzailetzaren menpe dago zuzenean, eta langile horrek bere gain hartuko ditu ondoren aipatzen diren zereginak, bestek beste:

–Enpresaren arlo funtzional baten edo gehiagoren kudeaketa, arlo horri esleitutako zereginen plangintza, antolaketa eta ikuskapena eginez. Horri buruzko erabakiak berak hartuko ditu edo erabakietan parte hartuko du, bai eta helburu zehatzak zehazten ere.

–Fabrikazio prozesuen, lan heterogeneoen edo arloko jardueren ikuskapena, plangintza eta zuzendaritza teknikoak.

–Zailtasun handiko zuzendaritza teknikoko zereginak.

“2” lanbide taldea.

Arloko arduraduna: erdi edo goi mailako autonomia, ekimena eta erantzukizuna dituen langilea da, bere gaineko agintari baten menpe dagoena. Zeregin tekniko konplexuak ditu, helburu orokor zehatzekin, edo eduki intelektualaren edo giza harremanen ikuspuntutik munta handikoak direnak.

Jarraian adibide gisa aipatzen diren zereginen antzeko lanak eginen ditu:

–Produkzioko buruari laguntza eta sostengu teknikoak eta administratiboa ematea, produkzioko, komertzializazioko, mantentze-lanetako, administrazioko eta beste arlo batzuetako zeregin heterogeneoak antolatzen, koordinatzen eta ikuskatzen.

–Langile multzo baten edo produkzio prozesu batzuen zuzeneko agintea hartzeak berekin dakartzan zeregin teknikoak.

–Produkzio unitate oso baten zereginak eta lanpostuak antolatzeko zeregin teknikoak.

–Goi mailako eduki teknikoak duten zereginak, ikerkuntza lanetan, kalitate kontrolean eta prozesu industrialen kontrolean sostengu emateko, erdi mailako autonomia izanik eta lan egiteko modua guztiz mugatzen ez duten jarraibide eta arau batzuen mende.

“3” lanbide taldea.

Txandako arduraduna: erdi mailako autonomia, ekimena eta erantzukizuna dituen langilea da, zuzenean zuzendariaren edo, bestela, arloko arduradunaren menpe dagoena. Eduki intelektualaren edo giza harremanen ikuspuntutik erdi mailako zereginak ditu, eta zuzeneko agintea bere txandari atxikitako langileen gainean.

Produkzioko buruaren edo arloko arduradunaren menpe, langile horrek bere gain hartuko ditu jarraian aipatuko diren zereginak, besteak beste:

–Laneko txanda baten edo produkzio unitate baten erantzukizuna dakarten jarduerak.

–Zuzendaritzako eta ikuskapeneko zeregin teknikoak, kontabilitate arloan.

–Era guztietako proiektu, erreprodukzio edo xehetasunen gaineko zeregin teknikoak, goragoko nagusi baten zuzendaritzapean, zeregin horien exekuzio praktikoa antolatuz, zainduz eta zuzenduz.

“4” lanbide taldea.

Pintore espezializatua: goi edo erdi mailako autonomia, ekimena eta erantzukizuna dituen langilea da, goragoko nagusi baten menpe dagoena zuzenean. Bere zeregina da piezak pintatzea, prozesu, kolore eta material guztietan. Era berean, eta bere kualifikazioaren arabera, kolore probak egiten ditu, pintura prozesu berrien probak material berrien gainean. Langile talde baten zuzeneko agintea ere hartzen ahal du, pieza zehatz bat pintatzeko garaian. Azkenik, era guztietako pieza, makina, egitura, material eta ordezkoko piezen ikuskapena egin dezake, hala prozesuan barna, nola bukatu ondoren, enpresan bertan, oinarritzat hartuz planoak, tolerantziak, konposizioak, itxura, arauak eta erabilera; haiek onartzearen gaineko erabakiak hartzeko eskumen handia du, eta emaitzei buruzko txostenak egiten ditu, baita kanpotik jasotakoei buruzkoak ere.

Beheragoko lanbide taldeko pintoreen prestakuntzaz arduratuko da eta haien lana ikuskatuko du. Aholkuak eman eta piezak aztertzen ahalko ditu, bai pintatze prozesua gauzatu bitartean, baita ondoren ere.

“5” lanbide taldea.

Pintore urgazlea: erdi mailako autonomia, ekimena eta erantzukizuna duen langilea da, goragoko nagusi baten menpe dagoena zuzenean. Bere zeregina da piezak pintatzea, prozesu, kolore eta material gehienetan. Langileak, gehienez ere, urtebetez egonen dira lanbide talde honetan, gero pintore espezialisten kategoriara igaroko baitira.

“6” lanbide taldea.

Peoi espezialista: behe mailako autonomia, ekimena eta erantzukizuna duen langilea da, goragoko nagusi baten menpe dagoena zuzenean. Bere zeregina da piezak ikuskatzea, logistika eta biltegiatze lana, piezak lixatzea eta garbitzea, etiketak jarri eta paketeak egitea, etab., eta enpresako produkzio prozesuan erabiltzen diren euskarri, tresna, erreferentzia eta kolore guztiak ezagutu behar ditu, baita bezeroen zerrenda eta bere eginkizunetan aplikatzen diren kalitate prozesuak ere; gai da bere lanean egunez egun gerta daitezkeen arazoak konpontzeko eta langile talde baten zuzeneko agintea bere gain hartzeko, aipatutako zereginak egoki bete daitezen.

“7” lanbide taldea.

Peoia: autonomia, ekimen eta erantzukizunaren gutxieneko maila duen langilea da, goragoko kargudun baten mendekoa; ikuskapen eta mendekotasun maila handia izanik, haren zeregina da piezak ikuskatzea, logistika eta biltegiatze lana, piezak lixatzea eta garbitzea, etiketak jarri eta paketeak egitea, etab. Zeregin horiek beharbada ahalegin fisikoa, prestakuntza eta ezagupen oinarrikoak eskatzen ahal dituzte, eta egokitzeko denbora tarte bat beharrezkoa izan daiteke.

“8” lanbide taldea.

Peoia, 2. urtekoa: peoi lanak egiten dituen langilea da, eginkizun horietan aritzen den bigarren urtean.

“9” lanbide taldea.

Peoia, 1. urtekoa: peoi lanak egiten dituen langilea da, eginkizun horietan aritzen den lehenengo urtean.

“10” lanbide taldea.

Peoi laguntzailea: mendekotasun handiko langilea da, jarraibide argi eta zehatzekin lan egiten duena, ia autonomia, ekimen eta erantzukizunik gabe eta zuzenean goragoko nagusi baten menpe. Gainbegiratze eta mendekotasun maila handia du, eta bere zeregina da piezak ikuskatzea, logistika eta paketeak egitea, eta abar. Zeregin horiek beharbada ahalegin fisikoa eskatzen ahal dute, baina ez da premiazkoa berriazko prestakuntza, ezta egokitzeko denbora ere. Lanbide talde honetan langileak ez du laneratze plusik hartuko, eta taldean 12 hilabetez egonen da gehienez. Gero, zuzenean, 1. urteko peoien kategoriara igaroko dira.

Pintore laguntzailea: behe mailako autonomia, ekimena eta erantzukizuna dituen langilea da, goragoko nagusi baten menpe dagoena zuzenean. Bere zeregina da piezak pintatzea, prozesuen, koloreen eta materialen %50ean baino gutxiagoan. Talde honetan ez da egonen 12 hilabete baino gehiago, eta ondoren pintore urgazleen taldera sartuko da zuzenean.

“11” lanbide taldea.

Administrazioko/Laborategiko teknikaria: behe mailako autonomia, ekimena eta erantzukizuna dituen langilea da, zuzenean goragoko nagusi baten menpe dagoena. Administrazioko zereginak ditu: aplikazio informatikoak erabiltzea, produkzio prozesuetako datuak biltzea, kalitate prozesuen aplikazioa kontrolatzea, pinturen, materialen eta euskarrien kalitateari buruzko probak egitea eta abar. Enpresako administrazio prozesu guztiak eta kalitatearen prozesuak ezagutu behar ditu, eta gai da bere lanean egunez egun gerta daitezkeen arazoak konpontzeko eta langile talde baten zuzeneko agintea bere gain hartzeko, zeregin horiek egoki bete daitezen.

“12” lanbide taldea.

Administrazioko / Laborategiko laguntzailea: Autonomia, ekimen eta erantzukizunaren gutxieneko maila duen langilea da. Zuzenean goragoko nagusi baten menpe dago eta gainbegiratze eta mendekotasun maila handiak ditu; administrazioko zereginak: aplikazio informatikoak erabiltzea, produkzio prozesuetako datuak biltzea, kalitate prozesuen aplikazioa kontrolatzea, pinturen, materialen eta euskarrien kalitateari buruzko probak egitea eta abar. Beharrezkoa izan daiteke oinarrizko prestakuntza eta ezagutza izatea, baita egokitze denbora pixka bat ere. Langileak 3 hilabetez egonen dira lanbide talde honetan, eta gero administrazio/laborategiko teknikarien kategoriara igaroko dira zuzenean.

VIII. KAPITULUA

Diziplina araubidea

34. artikulua. Falta eta zehapenen araubidea.

Enpresako zuzendaritzak zehapenak jartzen ahal dizkie langileei, hurrengo artikuluetan ezarritako falten eta zehapenen mailaketari jarraikiz.

35. artikulua. Falten mailakatzea.

Langileak eginiko faltak arinak, astunak edo oso astunak izanen dira, haien garrantziaren, ondorioaren eta asmoaren arabera.

Falten mailaketari dagokionez, ez dira kontuan hartuko lehenagotik egindakoak, honako epe hauen arabera.

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

36. artikulua. Falta arinak.

Falta arinak honako hauek dira:

1.–Lanera berandu iristea, hiru aldiz hilabete batean, sartzeko ordutik 30 minutu baino gutxiagoko atzerapenarekin.

2.–Lanera ez agertzeko arrazoia aurretik ez jakinaraztea edo, bestela, absentzia gertatu ondoko hogeita lau orduetan, ezinbesteko kasuetan salbu, hartarako ezintasuna frogatu ezean.

3.–Zerbitzutik alde egitea funtsezko arrazoirik gabe, denbora gutxirako bada ere.

4.–Arreta gabezia txikiak materiala zaintzean.

5.–Norberaren garbitasun eta txukuntasunik eza, enpresaren produkzio prozesuan eraginik izan dezakeenean.

6.–Jendeari arreta adeitasunez eta maratz ez ematea.

7.–Enpresari bizileku edo helbide aldaketen berri ez ematea.

8.–Lanarekin ikustekorik ez duten gaiez eztabaidatzea lantokian.

9.–Hilabete batean egun batez lanera ez agertzea, bidezko arrazoirik gabe.

10.–Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 29. artikuluan ezarritako eginbeharrak ez betetzea, berarentzat edo beste langileentzat ondorio larririk ez badakar, betiere.

11.–Lanera sartzean edo ateratzean ez fitxatzea edo markatzea. Markajea laneko arropa jantzirik egin beharko da, bestela ez du balio.

37. artikulua. Falta astunak.

Falta astunak honako hauek dira:

1.–Lanera berandu iristea, hiru aldiz hilabete batean, sartzeko ordutik 30 minutu baino gehiagoko atzerapenarekin.

2.–Bidezko arrazoirik izan gabe lanera berandu iristea, bost minututik gorako atzerapenarekin, hiru egun baino gehiagotan hogeita hamar eguneko epean.

3.–Zerbitzutik alde egitea arrazoi bidezkorik gabe, denbora tarte labur batez bada ere, horren ondorioz kaltea sortzen bada enpresarentzat, edo lankideen lan istripua eragiten ahal badu.

4.–Bidezko arrazoirik gabe bi egunetan lanera ez agertzea hogeita hamar eguneko epean.

5.–Familiar izandako aldaketak, Gizarte Segurantzaren ondorioak izan ditzaketenak, ez jakinaraztea behar den garaian. Datu horietan maltzurkeriaz jokatzeko falta oso astuntzat hartuko da.

6.–Lanarekin zerikusirik ez duten gaiez eztabaidatzea lantokian, zalaparta nabarmena eraginez.

7.–Lanorduetan jolasean edo denbora-pasa ibiltzea.

8.–Eritasun edo istripu itxurak egitea.

9.–Laneko edozein gaitan nagusien esanak ez betetzea, lana arrazionalizatzeko metodo berriei oztupoak eta eragozpenak jartzea barne, bai eta laneko orriak betetzeari, asistentzia kontrola egiteari eta abarri uko egitea ere.

10.–Beste langile baten laneratzea simulatzea, haren ordeztuz, erantzunez edo sinatuz.

11.–Lanean axolagabekeriak edo utzikeriak aritzea, horrek eragozten badu zerbitzua era egokian ematea.

12.–Zuhurtziagabekeria laneko eginkizunetan.

Zerbitzuak egitean nahitaezkoak diren segurtasun arropak eta ekipamenduak ez erabiltzea zuhurtziagabekeriatzat joko da.

13.–Beharrezko baimenik gabe lan partikularrak egitea lanorduetan, eta, orobat, enpresaren lanabesak norbere probetxurako erabiltzea.

14.–Enpresako uniformeak jantzita laneko orduetatik kanpo mozkortzea, uniformearen bitartez zein enpresa den jakiterik baldin badago.

15.–Falta arinak berriz egitea (puntueltasun falta salbuetsita), mota desberdinetakoak izan arren, eta langileari idatzizko jakinarazpena egin bazaio.

16.–Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 29. artikuluan ezarritako eginbeharrak ez betetzea, langileen segurtasun eta osasunerako kalte larriak izateko arriskua badakar.

17.–Aurreko artikuluen 2. puntuan aipatutako falta arinetatik bi baino gehiago egitea hilabete batean.

38. artikulua. Falta oso astunak.

Falta oso astunak honako hauek dira:

1.–Bost minututik gorako hamar puntueltasun falta baino gehiago, justifikatu gabeak, sei hilabeteko epean, edo hogeitun urtebetean.

2.–Lanera hiru egun jarraian huts egitea edo bost egun bakanetan hilabetean, bidezko arrazoirik eman gabe.

3.–Zerbitzutik alde egitea arrazoi bidezkorik gabe, denbora tarte labur batez bada ere, horren ondorioz kalte handia sortzen bada enpresarentzat, edo lankideen lan istripu larria eragiten ahal badu.

4.–Lanarekin ikustekorik ez duten gaiez eztabaidatzea lantokian, zalaparta handi-handia eraginez.

5.–Laneko edozein gaitan nagusien esanak ez betetzea, lana arrazionalizatzeko metodo berriei oztupoak eta eragozpenak jartzea barne, baita laneko orriak betetzeari, asistentzia kontrolari eta abarri uko egitea ere. Diziplina urratu dela nabarmen ikusten denean edo jokabide horrek enpresari kaltea sortzen dionean, falta oso astuntzat jotzen ahal da.

6.–Agindutako lanetan iruzur egitea, leialtasun eza edo konfiantza-abusua, eta beste lankideei, enpresari edo beste edozein pertsonari ebastea eta lapurtzea enpresako lokaletan edo lanaldiaren barrenean edozein lekutan.

7.–Eritasun edo istripu itxurak egitea. Falta bat egin dela ulertuko da langilea, arrazoi horiengatik bajaran egonik, beste edozein lanetan aritzen denean, norberaren kontura edo besteren kontura. Atal honetan sartzen da istripuaren edo eritasunaren ondoriozko baja luzatzeko egiten den trikimailu oro.

8.–Zuhurtziagabekeria lanean, langilearendako edo lankideendako istripua izateko arriskua edo instalazioak hondatzeko arriskua baldin badakar. Zerbitzuak egitean nahitaezkoak diren segurtasun arropak eta ekipamenduak ez erabiltzea zuhurtziagabekeriatzat joko da.

9.–Enpresaren lehengaiak, lanabesak, tresnak, makineria, aparatuak, instalazioak, eraikinak, altzariak eta dokumentuak desagerrarazi, hondatu, suntsitu edo haustea.

10.–Kondenatua izatea enpresatik kanpo lapurtu, ebatsi edo funtsak bidegabeki erabiltzeagatik edo enpresak harenganako konfiantza galtzea ekar lezakeen beste edozein arrazoiengatik, eta nolana ere, auzitegiek ezarritako kondena sei urtetik gorakoa denean.

11.–Jarraian eta ohitura gisa, norberaren garbitasun eta txukuntasunik ez izatea, lankideen bidezko keak sorrarazten dituenean.

12.–Maiz mozkortzea.

13.–Lanorduetan mozkortuta eta drogak hartu ondoko egoeran egotea.

14.–Enpresari bidegabeko lehia egiten dioten jardueretan aritzea.

15.–Enpresaren korrespondentziaren edo isilpeko dokumentuen sekretua haustea, edo enpresako norbaiti edo enpresakoa ez den bati nahitaez isilpean eduki beharreko datuak ezagutaraztea.

16.–Hitzezko eta egitezko tratu txarrak ematea, agintekeria edo errespetu eza larria nagusiekiko edo haien ahaideekiko, baita lankide eta mendekoekiko ere.

17.–Istripu larriak sorraraztea zabarkeriagatik edo zuhurtasun ezagatik.

18.–Erantzukizuneko lanpostu batean ari dela, lana uztea.

19.–Inolako arrazoirik gabe, ohiko errendimendua nahita eta luzaroan gutxitzea, legeek onartutako eskubide bat erabiltzearen ondorioz ez bada.

20.–Lankideekin liskarrak eta iskanbilak maiz sortzea.

21.–Lehenbiziko falta astuna egin ondoko sei hilabeteetan beste falta astun bat egitea, beste mota batekoa izanik ere.

22.–Nagusien agintekeria falta oso larria izanen da beti. Agintekeria pairatzen duenak berehala jakinaraziko dio enpresako zuzendaritzari.

23.–Sexu jazarpena, hau da, laneko ingurunean lankide bat irainduta sentiarazten duen sexu jokabidea, hitzezkoa edo egitezkoa. Sexu jazarpena pairatu duen pertsonari bere lanpostuan jarraituko duela segurtatuko zaio.

24.–Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 29. artikuluan ezarritako eginbeharrak ez betetzea, horren ondorioz edozein langile edo pertsonari, enpresakoa ez izan arren, kalte egiteko arriskua sortzen bada.

25.–Falta arinak egitea, 6 baino gehiago, 36. artikuluan aipatzen direnetatik.

39. artikulua. Gehieneko zehapenak.

Kasu bakoitzean gehieneko zehapen hauek jartzen ahal dira, egindako faltaren larritasuna kontuan hartuta:

1. Falta arinak.–Hitzez edo idatziz kargu hartzea, eta enplegu eta soldata gabe uztea bi egunez gehienez.

2. Falta astunak.–Enplegu eta soldata gabe uztea hiru egunetik hamabost egunera bitartean. Lanpostuz aldatzea.

3. Falta oso astunak.–Hamasei egunetik hirurogei egunera bitarteko enpleguaren eta soldataren etenalditik hasi eta lan kontratua bertan behera uztera iritsi arte, falta maila gorenekoa dela kalifikatzen den kasuetan.

40. artikulua. Zehapenen araubidea.

Enpresak du zehapenak jartzeko ahalmena, hitzarmen honetan ezarritakoari jarraikiz.

Falta astun eta oso astunengatik zehapena jartzeko, langileari idatziz jakinarazi behar zaio, eta bertan agertuko dira zehapena jartzeko arrazoiak eta data.

Nolanahi ere, jartzen den zehapen ororen berri emanen die lehenbailehen enpresak langileen ordezkariari.

41. artikulua. Preskribatzea.

Falta arinak hamar egunen buruan preskribatuko dira, astunak hogeit hamar egunen buruan, eta oso astunak hirurogeiren buruan, enpresak faltaren berri izaten duen egunetik aitzin, eta, nolanahi ere, falta egin eta sei hilabeteren buruan.

42. artikulua. Agintekeria.

Zuzendariek, buruek edo erdi mailako kargudunek agintekeriaz jokatzeko badute, enpresak falta oso astuntzat joko ditu gertaera horiek, eta dagokien zehapena ezarriko die.

Nagusi batek agintekeriaz jokatu duela ulertuko da egintza arbitrarioen bat gauzatzen badu, legezko manuak nabarmen eta nahita urratuz eta menpekoari kalte nabarmena eginez. Behin arau-haustea egiaztaturik, enpresako zuzendaritzak zehapena ezartzeko neurririk hartzen ez badu, langile kaltetuak langileen ordezkariari jakinaraziko die, eta haiek egokitzat jotzen dituzten ekintzak gauzatzen ahalko dituzte.

IX. KAPITULUA

Eskubide sindikalak

43. artikulua. Eskubide sindikalak.

Hitzarmen hau sinatu duten aldeek Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoa eta Langileen Estatutuaren xedapenak errespetatzen dituzte, eskubide sindikalen oinarri baitira, eta jarraian zehazten diren xedapenak itundu dituzte, lege-testuak errazago erabiltze aldera:

–Sindikatuetakorde ordezkariak beren eginkizunetarako dituzten ordu ordainduak pertsona bakar batengan edo gehiagorengan pilatzeko eskubidea, legez ezarritako ordu kopurua gainditu gabe (urtean 180 ordu).

–Kontratuak amaitzean, enpresaburua behartua dago denbora eta modu aldetik legez ezarritako aurreabisua ematera langileari eta haren sindikatuari, afiliatua badago, langileak berak horrela eskatzen badu. Langileen ordezkariari ere eman beharko die aurreabisua.

X. KAPITULUA

Ordezko arauak

44. artikulua. Arau gehigarriak.

Aurreko artikuluetan espresuki aipatzen ez den orotan, aldeek lege-xedapenetan ezarritakoari jarraituko diote, orokorrean, eta bereziki Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onetsi zuen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuan xedatutakoari, baita aplikatu beharreko gainerako arauetan xedatutakoari ere.

45. artikulua. Sexuagatiko bereizkeriarik ezaren eta berdintasunaren printzipioa, eta haurdunaldiaren babesa.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan ezarritakoa aplikatuz, eta han adierazitako neurriak bete beharra deusetan galarazi gabe, hitzarmen

hau sinatu duten aldeek konpromisoa hartu dute lanean aukera berdintasunaren printzipioa bultzatzeko eta genero diskriminaziorik izan ez dadin begiratzeko, eta berdintasun horretara iristeko honako helburu hauek erdietsi behar direla irizten diote:

–Berdintasuna lanean, zuzeneko eta zeharkako bereizkeria baztertuz.

–Aukera berdintasuna enpleguan.

–Soldata berdina balio berdineko lanetarako.

–Lanbide prestakuntza eta sustapena baldintza beretan.

Era berean, haurdun dauden langileek eskubidea izanen dute beren egoera babesteko neurriak aplika dakizkien, beharrezkoa denean.

1. ERANSKINA

1. Aurkezten den langile bakoitzaren puntuazio partikularren taula, 5 puntuen %100i dagokionez.

2. Definituta oraingo pieza “mugatzaileak” edo puntuagarriak eta haien haztapena. Reydel 0,25 eta Inalcast 0,25; AG 0,25; Beltz Distira 0,25. Pieza “mugatzaile” horiek unean-unean agertzen diren pieza berriek ordeztuko dituzte.

3. PE kategoriarako eska daitekeen gutxieneko puntuazioa: 4

4. Hitzarmenaren sinaduratik 2 hilabetera ezarritako Berrikuspenerako Langileen hasierako balorazioa.

Aurrekotik abiatuta, 6 hilabetetik behin berriro ebaluatzea aurkeztutako langileen artean, puntuaziorik handienekoei lehentasuna emanez eta antzintasunik handienekoen baldintza berdinetan.

Era berean, ezarri eta hurrengo bi urteetan, konpromisoa hartzen orain Berrikuspenean dauden langile guztien balorazioa egiteko, baloratuta izateko interesa dutenentzat.

Denbora hori iragan ondoren, balorazio hori egin ez bada, aurkeztutako langileak bi kategoria horien arteko alde ekonomikoa kobratuko du.

5. Balorazioa horretarako izendatutako batzordeak egingen du, eta hauek osatuko dute: Delegatu bat, produkzio zuzendari bat, arduradun bat eta kalitate teknikari bat.

6. Balorazioa egingen da dagokion langilearen une horretako hainbat fabrikazio aztertuta, hala nola horretarako egingen litzazkiokkeen zenbait 2. berrikuspen. (Bi alderdi horiek oso ohikoak dira TIDn).

LANGILEA	KODEA	LANEAN ARI DA?	BALIO ANIZTASUNA BERRIKUSPEN POSTUAN						BALIO ANIZTASUN MAILA												
			PL1-GEINSA	PL2-ITM	PL3-GEINSA II	PL4	LEUNKETA	BIGARREN BERRIKUSPENAK	INSTALAZIOAK, GUZTIRA Balorazioa guztira	PL4-GEINSA (Osua 1,5625) (Reydel eta Inalcast gabe 1,0625)			PL2-ITM (Osua 1,375) (AG eta Beltz Distira gabe 0,875)		PL3-GEINSA 2 (0,5)	PL4 (0,875)	LEUNKETA (0,25)	BIGARREN BERRIKUSPENAK (0,4375)			

2. ERANSKINA

Absentismoa

Adierazleen taulan agertuko den absentismo ratioa lortzeko, hitzarmenaren 14. artikularen 4. apartatuan salbuetsitako kasuez gain, ez dira kontabilizatuko iraupen luzeko bajak, baina bai baja horren lehenengo 20 egunak.

Soldata igoerak

–2021. urtea: Igoera lineala, 350 euro kategoria baxuenentzat, Peoia barne, eta KPI + %0,8 gainerakoentzat. Guztia finkagarria.

–2022. urtea: KPI bermatua + produkzio adierazlearen soberakina, KPIren datuaren gainetik; datu horiek guztiak 2021ekoari dagozkionak.

–2023. urtea: KPI bermatua + produkzio adierazlearen soberakina, KPIren datuaren gainetik; datu horiek guztiak 2022koari dagozkionak.

–2024. urtea: KPI bermatua + produkzio adierazlearen soberakina, KPIren datuaren gainetik; datu horiek guztiak 2023koari dagozkionak.

KPI negatiboa denean, ez da kontuan hartuko, eta 0 balioa emanen zaio soberakinak kalkulatu eta soldataren gehikuntzak ez kaltetzeko.

Eta produkzio plusari dagokionez, soldata gisa finkatuko da, guztientzat laugarren urtean, hitzarmenaren azken 3 urteetan KPIren gainetik izandako gehikuntzen batez bestekoa.

PRODUKZIO PLUSA

ADIERAZLEA	ABIABURUKO ORAINGO RATIOA	HOBKUNTZAREN KONTZEPTUA	LORTUTAKO RATIOA	SOLDATA HOBKUNTZAREN PORTZENTAJEA	
ABSENTISMOA	%3,23	Absentismoa hobetuz gero,%2,5era jaitsita	<= %2,5	Soldata igoera	%0,20
		Absentismoa hobetuz gero,%1,5era jaitsita	<= %1,5	Soldata igoera	%0,40
		Absentismoa hobetuz gero,%0,5era jaitsita	<= %0,5	Soldata igoera	%0,60
PRODUKTIBITEA	1.575 Pcs/pertsona	Produktibitatea %2 hobetzen badugu	1.607 Pcs/pertsona	Soldata igoera	%0,20
		Produktibitatea %4 hobetzen badugu	1.639 Pcs/pertsona	Soldata igoera	%0,40
		Produktibitatea %6 hobetzen badugu	1.671 Pcs/pertsona	Soldata igoera	%0,60
		Produktibitatea %8 hobetzen badugu	1.705 Pcs/pertsona	Soldata igoera	%0,80
BARNE ERREFUSA	%3,80	Barne errefusa hobetzen badugu, %0,2 jaitsita	%3,60	Soldata igoera	%0,20
		Barne errefusa hobetzen badugu, %0,5 jaitsita	%3,40	Soldata igoera	%0,40
		Barne errefusa hobetzen badugu, %0,75 jaitsita	%3,20	Soldata igoera	%0,60
BEZEROEN EZ-KONFORMEAK		Bezeroengandik jasotzen ditugun Ez Konformeak okertzen ez badira 48tik gora (2020an 36 izan ditugu)			

3. ERANSKINA

2021. urteko soldaten taula

LANBIDE TALDEAK	URTEAN			HILABETEAN				OSAGARRIAK				ORDU ARRUNTA
	Oinarritzko soldata	Urruntasun plusa	Gordina urtean	Oinarritzko soldata 14 paga	Urruntasun plusa 12 paga	Gordina hilean	Gordina urtean	Gauako lanaren plusa	Aparteko ordua	Aparteko ordua jateg.		
1. TALDEA.-ARLOKO ZUZENDARIA	31.075,92	1.350,62	32.426,54	2.219,71	112,55	2.332,26	32.426,54					
2. TALDEA.-ARLOKO ARDURADUNA	29.299,14	1.350,62	30.649,75	2.092,80	112,55	2.205,35	30.649,75					
3. TALDEA.-TXANDAKO ARDURADUNA	27.652,64	1.350,62	29.003,26	1.975,19	112,55	2.087,74	29.003,26					
4. TALDEA.-PINTORE ESPEZIALIZATUA	26.511,75	1.350,62	27.862,37	1.893,70	112,55	2.006,25	27.862,37	13,50	28,12	32,14	16,20	
5. TALDEA.-PINTORE URGAZLEA	19532,55	1.350,62	20.883,17	1.395,18	112,55	1.507,73	20.883,17	13,50	21,08	24,09	12,14	
6. TALDEA.-PEOI ESPEZIALISTA	19.163,66	1.350,62	20.514,28	1.368,83	112,55	1.481,38	20.514,28	13,50	20,71	23,66	11,93	
7. TALDEA.-PEOIA	17.588,96	1.350,60	18.939,56	1.256,35	112,55	1.368,90	18.939,56	13,50	18,91	21,62	11,01	
8. TALDEA.-PEOIA, 2. URTEKOA	15.863,98	1.350,60	17.214,58	1.133,14	112,55	1.245,69	17.214,58	13,50	17,16	19,61	10,01	
9. TALDEA.-PEOIA, 1. URTEKOA	15.001,50	1.350,60	16.352,10	1.071,54	112,55	1.184,09	16.352,10	13,50	16,28	18,61	9,51	
10. TALDEA.-PEOIA ETA PINTORE LAGUNTZAILEA	13.722,70	1.350,60	15.073,30	980,19	112,55	1.092,74	15.073,30	13,50	14,98	17,12	8,76	
11. TALDEA.-ADMINISTRAZIO - LABORATEGI TEKNIKARIA	18.339,57	1.350,60	19.690,17	1.309,97	112,55	1.422,52	19.690,17	13,50	19,68	22,49	11,45	
12. TALDEA.-LAGUNTZAILEA.	14.289,56	1.350,60	15.640,16	1.020,68	112,55	1.133,23	15.640,16	13,50	15,56	17,78	9,09	
LANERATZE PLUSA	5,36											