

Oltza Zendeako Graftech Ibérica SL enpresaren hitzarmen kolektiboa

2021eko 242. Nafarroako Aldizkari Ofiziala, urriaren 19koa

GRAFTECH IBÉRICA SL ENPRESAREN LAN HITZARMEN KOLEKTIBOA

Ororbian, 2021eko ekainaren 30ean, GrafTech Ibérica SL enpresaren hitzarmen kolektiboko negoziazio batzordea bildu zen. Pertsona hauek osatzen dute batzordea:

Enpresa Batzordearen aldetik: Iker Idiazabal Chourraut, José Carlos Munárriz Larrea, Imanol Murugarren Rodrigo, José Ignacio Pérez Ballester, José Antonio Pezonaga Jáuregui, Damián Sola Quintano, Juan Carlos Torrado Almeida, Sergio Urdániz Gonzalo eta Luis Angel Zabalza Turrillas jaunak.

Enpresako zuzendaritzaren aldetik: Fernando Layo Rivacoba eta Miguel Celaya García jaunak.

Ekitaldiari hasiera eman ondotik, negoziazio batzordeko kide guztiek onetsi dute GrafTech Ibérica SL enpresaren hitzarmen kolektiboaren testua, 48 artikulua, 2 azken xedapen eta eranskin bat dituen, honako hauek hain zuzen:

I. TITULUA

Xedapen orokorrak

1. artikulua. Helburua.

Lan hitzarmen kolektibo honek GrafTech Ibérica SL enpresaren eta bere langile eta lurralde eremuetan sarturik dauden langileen arteko lan harremanak arautzen ditu.

2. artikulua. Denbora-eremua, salaketa eta indarraldia.

Lan hitzarmen kolektibo hau sinatzen denean jarriko da indarrean eta 2023ko abenduaren 31ra arte izanen du indarra. Dena dela, soldataren inguruko kontuek 2021eko urtarrilaren 1etik aurrera izanen dute indarra.

Hitzarmenaren indarraldia amaitutakoan, beste hitzarmenik ezean, hitzarmen honen eduki guztiek indarrean jarraituko dute.

Langileen Estatutuaren 86.2 artikuluan ezarritako ondorioetarako, hitzarmen kolektibo hau salatutzat emanen da hasieran itundutako indarraldia bukatutakoan.

Zuzendaritzak uko egiteko dio Lan Erreformaren alderdi batzuk (uztailaren 6ko 3/2012 Legea) aplikatzeari, hala nola: Hitzarmen honetan adostu diren baldintza ekonomikoak aldatzea, lanaldia, eta absentismoagatiko kaleratze objektiboak.

Orobat, ez da aplikatzekoa uztailaren 6ko 3/2012 Legearen 14, 1, 3 artikulua.

3. artikulua. Langileen eremua eta lurralde eremua.

GrafTech Iberica, S.L. enpresarako zerbitzuak ematen dituzten langile guztiak ukitzen ditu hitzarmen kolektibo honek. Hitzarmen honek Zuzendaritza Batzordeko kideak eta departamentuetako buruak (MD--3) ere ukituko ditu, salbu ordainsariei dagokienez; izan ere, horiek banaka itunduko dira enpresarekin.

II. TITULUA

Lanbide sailkapena

4. artikulua. Lanbide taldeak.

Eginkizunen arabera, langileak lanbide talde hauetan sailkatuko dira:

1. lanbide taldea

Irizpide orokorrak.—Taldea honetako langileek zuzeneko erantzukizuna dute enpresaren arlo funtzional baten edo batzuen kudeaketan, edo zailtasun eta kualifikazio handieneko lan teknikoak egiten dituzte. Erabakiak hartzen dituzte edo haietan partaide dira, baita helburu jakin batzuk zehazten ere. Autonomia, ekimen eta erantzukizun handiz egiten dituzte beren eginkizunak.

Prestakuntza.—Unibertsitate titulazioa (graduako titulua) edo pareko ezagupenak, enpresak onartuak, eta/edo esperientzia sendoa bere sektore profesionalean.

Oro har, Gizarte Segurantzako kotizazio oinarrien baremoko 1. zenbakian sailkatzen dira.

GrafTech Ibérica, S.L. enpresan, zuzendari nagusiari eta Zuzendaritza Batzordeari dagokie.

2. lanbide taldea

Irizpide orokorrak.—Autonomia, ekimen eta erantzukizun handiz lan tekniko zailak egiten dituzten langileak dira, helburu orokor zehaztuak dituztela, edo eduki intelektual edo giza harreman handiko zereginetan dihardute. Orobat, eginkizunak integratu, koordinatu eta gainbegiratzeko zuzeneko ardura duten langileak dira, eta kolaboratzaile talde batek arlo funtzional berean betetzen ditu eginkizun horiek.

GrafTech Ibérica SL enpresan, departamentuburuei (MD-3) eta zerbitziburuei (MD-4) dagokie.

Prestakuntza.—Goi edo erdi mailako unibertsitate titulazioa (graduako titulazioa) edo pareko ezagupenak, enpresak aitortuak, gehi esperientzia zabala bere sektore profesionalean. Batzuetan, gerta daiteke goi mailako unibertsitate titulua (gradua) edukitzea eta talde honetan sailkatutako lanpostuekin parekatzea: "sarrerako goi mailako tituludunak".

3. lanbide taldea

Agintzeko erantzukizunarekin edo gabe, tarteko jarduera intelektual eta giza harremanak eskatzen dituzten zereginak burutzen dituzten langileak dira, zailtasun tekniko ertaineko jarraibide zehatzen esparruan, prozesuan autonomia izanik. Zeregin homogeenak integratu, koordinatu eta gainbegiratzera behartzen duten eginkizunak dituzte, hain zuzen ere kolaboratzaile talde batek antolaketa maila txikiagoan betetzen dituen eginkizunak.

Prestakuntza.—Erdi mailako titulazioa, bigarren mailako teknikari espezialista eta/edo esperientzia zabala lanpostuan.

GrafTech Iberica SL enpresan, tailerreko maisuei eta arduradunei (MD--5) eta teknikariei (T) dagokie.

Oro har, Gizarte Segurantzako kotizazio oinarrietako 2. eta 3. zenbakietan sailkatuak dauden kategoriak izanen dira, eta, tarteka, 1. zenbakian daudenak, sarrerako goi mailako tituludunak ordeztuko.

4. lanbide taldea.

Irizpide orokorrak—Lan autonomoak egiten dituzten langileak dira, sarritan, ekimena izatera eta arrazoitzera beharturik daudenak, bai eta erantzukizunez jokatzera ere, beste norbaitek gainbegiratuta.

GrafTech Ibérica SL enpresan, 1. mailako administrari-ofizialei eta taldeburuei dagokie.

Prestakuntza.—Batxilergoa, DBH, edo baliokidea edo teknikari espezialista. Graduko moduluak, gehi lantokiko prestakuntza eta lanbidean lortutako ezagutza.

Oro har, Gizarte Segurantzako kotizazio oinarrien baremoetako 4. eta 8. zenbakietan sailkatutako kategoriak dira.

5. lanbide taldea.

Irizpide orokorrak.—Enpresaren eskeman, kualifikazio gehiagoko profesionalen menpe edo haien aginduz egiten diren lanak, gehienetan gainbegiratze handiarekin, baina ezagupen profesional batzuk izanik, eta egokitzapen aldi bat izanik.

GrafTech Ibérica, SL enpresan, 2. mailako administrari-ofizialei eta A eta B mailako operarioei dagokie.

Prestakuntza.—Lanbidean lortutako ezagupenak, edo eskolakoak, baina titulaziorik gabe, edo teknikari laguntzailearena (goi mailako LH) gehi lantokiko berariazko prestakuntza edo lanbidean lortutako ezagupena.

Oro har, Gizarte Segurantzako kotizazio oinarrien baremoetako 5. eta 8. zenbakietan sailkatutako kategoriak dira.

6. lanbide taldea.

Irizpide orokorrak.—Menpekotasun maila handiarekin gauzatzen diren eginkizunak, argi ezarririk daudenak, jarraibide zehatzekin. Lanak batez ere esfortzu fisikoa eska dezake, eta prestakuntza urria edo ezagutza oso oinarritzkoa; noiz edo noiz, egokitzeko denbora labur bat behar izaten da.

GrafTech Ibérica SL enpresan, operarioen C mailari dagokio.

Prestakuntza.—Derrigorrezko oinarritzko mailak, eta, batzuetan, bulegoko zereginetan hasteko prestakuntza. Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza (DBH) edo teknikari laguntzailea (goi mailako LH), eta lanbidean lortutako ezagupenak.

Oro har, Gizarte Segurantzako kotizazio oinarrien baremoetako 6. eta 7. zenbakietan sailkatutako kategoriak dira.

7. lanbide taldea.

Irizpide orokorrak.—Hemen sartuko dira eginkizunak jarraibide zehatzen arabera egiten dituztenak, betiere jarraibideak argi ezarririk daudela, mendekotasun maila handia izanik, batez ere eginahal fisikoa eta/edo arreta eskatzen dutenak, eta berariazko prestakuntzarik behar ez dutenak, ez eta egokitze aldirik ere.

GrafTech Ibérica SL enpresan, operarioen C mailari dagokio.

Prestakuntza.—Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza (DBH) edo eskola ziurtagiria edo baliokidea.

Gizarte Segurantzako kotizazio oinarrien baremoetako 6., 10., 11. eta 12. zenbakietan sailkatutako kategoriak dira.

7. lanbide taldean dauden langileak automatikoki dagokion goragoko lanbide taldera igaroko dira behin 18 hilabetez 7. lanbide taldean egon ondoren. Aldi hori nahikotzat jotzen da lanbidean gaitzeko, lanpostuan hartutako ezagupenen eta entrenamenduaren bidez.

Soldata tauletako E maila kontratatu berriei aplikatuko zaie, 4,5 hilabeteko kontratua edo laburragoa dutenei, eta maiatzaren 15etik irailaren 30era doan tartean bakarrik. Lanpostuaren kategoria lortzeko behar diren 18 hilabeteetarako kontatuko dira 4,5 hilabete horiek. Maila hori aurretik adierazi den tartean aplika daiteke bakarrik.

III. TITULUA

Lanean hastea, lana uztea eta probaldia.

5. artikulua. Kontratazio-araubidea.

Praktiketako langileek sarrerako soldataren %75 kobratuko dute gutxienez. Lana ABLEen bidez edo bekadunek egiten badute, Enpresa Batzordeari emanen zaio horren berri, langileak enpresan hasi baino lehen, langileen eginkizunak eta aurreikuspenen arabera enpresan arituko diren denbora adierazita.

Behin-behineko kontratua duten eskulangileei, soldata aldakorra jasotzeko baldintzak betez gero, %0,5 igoko zaie soldata, 36.a artikuluan agertzen den taula oinarri harturik.

Enpresako Zuzendaritzaren eskumena izanen da zehaztea zer langile behar diren, ezartzea behar horrekin –indarreko legeriarekin bat– bateragarria den kontratu araubidea eta azpikontratazioak erabiltzea, baita aldi baterako laneko enpresen langileak lagatzeko kontratuak erabiltzea ere.

Aldi baterako laneko enpresen langileak lagatzeko kontratuen kasuan, langileari GrafTech Ibérica SL enpresako E mailako soldata ordainduko zaio lehenbiziko 5 hilabeteetan.

Zuzendaritzak Enpresa Batzordeari adieraziko dizkio 3., 4., 5., 6. eta 7. taldeetarako egitekoak diren kontratazioak.

Aldi baterako kontratazioaren prozesua.

Hauek dira aldi baterako kontratazioak egiteko lehentasuneko irizpideak:

1. Lanpostura egokitutako prestakuntza.
2. GrafTech Ibérica SLn jarraitzea.
3. Enpresaren berdintasun planaren aplikazioa.

Aldi baterako kontratuei dagokienez, aplikatzekoak diren xedapen orokorrek xedatutakoari egingen zaio men, baita Nafarroako Industria Siderometalurgikorako hitzarmenean xedatutakoari ere. Hitzarmen hori ordeztu arau izanen da "kontratazioei" dagokienez, gaur egun 50 D) eta E) artikuluan arauturik baitaude.

Hori gorabehera, eta bat etorri Langileen Estatutuaren 15.1.a) artikuluan eta haren hirugarren paragrafoko b) apartatuan xedatutakoarekin, obra edo zerbitzu jakin baterako kontratuen kasuan produkzio-inguruabarrengatik iraupen zehatz baterako egiten direnak), ulertuko da horretarako

arrazoi objektiboak daudela baldin eta ohikoak baino produkzio behar handiagoak badaude, hots, enpresaren plantilla finkoa ikusita normaltzat hartzen direnak baino handiagoak.

Produkzio normaltzat hartzen da 55.000 tona grafito ekoiztea, eta, hala, produkzio hori gainditzen duten produkzio programetarako obra edo zerbitzu jakin baterako langileak kontratatzen ahalko dira behin-behineko modalitatean.

Lan kontratazio finkoak egiteko irizpideak.

Zuzendaritzak kontratu finkodun 133 eskulangileri eusteko konpromisoa hartu du. Hori helburu, 2022ko eta 2023ko urtarriletan, zifra horretara iristeko behar diren eskulangileen kontratu finkoak eginen dira, betiere aurreko urteko produkzioa 55.000 tm-tik gorakoa izan bada.

Hauek dira kontratazioak egiteko lehentasunezko irizpideak:

1. Zuzendaritzak ezartzen ditu produkzio beharrak, departamentu bakoitzaren lehentasunak ezarrita.
2. Departamentu horietan esperientzia duten langileek izanen dute lehentasuna, enpresan emandako denboraren arabera.
3. Enpresaren berdintasun planaren aplikazioa.

Hitzarmen hau sinatzearekin batera eskulangileen 3 kontratu finko eginen dira.

Koordinatzaile lanetan ari direnak ez dira kopuru horren barruan sartzen. Hitzarmen hau sinatzen den egunean 5 ari dira lan horietan.

6. artikulua. Probaldia.

Langileak enpresan lanean hastean proba gisa ari direla ulertuko da, eta probaldiek iraunaldi hauek izanen dituzte:

- Hilabete bat 5., 6. eta 7. lanbide taldeetako langileen kasuan.
- Bi hilabete 3. eta 4. lanbide taldeetako langileen kasuan.
- Sei hilabete 1. eta 2. lanbide taldeetako langileen kasuan.

Probaldirako ez da zenbatuko aldi baterako ezintasun egoeran emandako denbora.

Probaldiak irauten duen bitartean, aldeetako edozeinek deuseztatzen ahal du kontratua, inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik gabe, salbu Langileen Estatutuaren 21.4 artikuluan araututako kasuetan.

7. artikulua. Lana borondatez uztea.

Beren borondatez enpresatik alde egin nahi duten langileak behartuak daude enpresari alde zurretik abisatzera, gutxienez ere 15 egun lehenago 4., 5., 6. eta 7. lanbide taldeetako langileen kasuan, hilabete lehenago 3. lanbide taldeko langileen kasuan, eta bi hilabete lehenago 1. eta 2. lanbide taldeetako langileen kasuan.

Abisua aipatu epean egin ez bada, enpresak eskubidea izanen du langilearen likidaziotik egun bateko soldata deskontatzeko, aurreabisua atzeratzen den egun bakoitzeko.

Sindikatuetan afiliatuta dauden langileek aukera dute finikitoa hartzean eta hura sinatu aurretik beren sindikatuekin kontsultatzeko.

IV. TITULUA

*Lan osasuna***8. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.**

Une bakoitzean indarra duen legeriak agintzen duenari jarraituko zaio eta, bereziki, Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko azaroaren 8ko 31/1.995 Legeak eta hura garatzen duten arauak ezarritakoari.

9. artikulua. Laneko arropa eta babes jantziak.

Langile guztiei laneko arropak emanen zaizkie, eta norberaren eta arroparen garbiketakoak ere bai, baita segurtasuneko oinetakoak edo babeserako bestelako edozein ekipamendu ere, egin beharreko lanaren arabera.

Jantzi eta babes ekipo horiek guztiak zentzuz erabili beharko dira, eta hondatzen diren heinean berritu. Enpresak jantzi eta ekipo erabiliak itzultzea eska dezake berriak eman baino lehen.

V. TITULUA

*Lanaldia, oporrak, lizentziak eta eszedentziak***10. artikulua. Lanaldia eta lan-erregimena.**

Enpresako Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak erabaki dute ezen lanaldia, oporrak, lizentziak eta eszedentziak, ondoren zehazten direnak, aldeek itundu bezala arautuko direla hitzarmena indarrean den bitartean. Hortaz, Zuzendaritzak uko egiten dio uztailaren 6ko 3/2012 Errege Dekretu Legearen 12. artikulua aplikatzeari (41 art., 1, a), b) eta c).

Urteko lanaldia honako hau izanen da:

- 2021. urtean: 1.696 benetako lan ordu.
- 2022. urtean: 1.688 benetako lan ordu.
- 2023. urtean: 1.688 benetako lan ordu.

Orain arte bezala, lan araubidea goizekoa, gauekoa eta erdikoia izan daiteke, eta, edonoren txanda aldatzeko, 48 ordu lehenago eman beharko da abisua, salbu aldez aurretik programaturik badago.

Lanegunak:

2021. URTEA	2022. URTEA	2023. URTEA
212	211	211

3 txandatan eta/edo asteburuetan aritzeko egutegia duten eskulangileen lanegunak.

2021. URTEA	2022. URTEA	2023. URTEA
211	210	210

Eguneko 8 orduko lanaldia ezarri da.

Enplegatuen erdiko txanda.

Bulegoetako txandako langileentzat ordutegi malgu bat ezarri da: sartzeko, 08:00etatik 09:30era arte, eta ateratzeko, 16:10etik aurrera.

Nahi duten langileek egunero 30 minutuko konpentsazio gehigarria sortzen ahal dute eguneko lanaldian. Langile horiek 07:30etik aurrera sartzan ahalko dira, eta/edo beren ohiko lanaldia arratsaldeetan luzatu, astelehenetik ostegunera, eta, horrela, ostiraletan 14:10etik aurrera ateratzeko.

Ostiraletako ordutegi berezi hori maiatzeko lehenengo aste osotik aurrera egonen da indarrean, urriaren 12ko astera arte, urtero.

Zuzendaritzak malgutasun hori mugatzen ahalko du, pertsona batzuk eta/edo denbora-tarte batzuk bazter utziz. Gutxieneko zerbitzuak ere ezartzen ahalko ditu.

Eskulangileen erdiko txanda.

Ordutegi malgu hau ezarri da: sartzeko, 08:00etatik 09:30era arte, eta ateratzeko, 16:30etik 17:45era arte.

Zuzendaritzak malgutasun hori mugatzen ahalko du, pertsona batzuk eta/edo denbora-tarte batzuk bazter utziz. Gutxieneko zerbitzuak ere ezartzen ahalko ditu.

11. artikulua. Atsedenaldiak.

Txanda sistemako lanaldian, 8 ordukoan, ezarri da 20 minutuko atsedenaldia izanen dela, eta benetako lantzat hartuko da.

Erdiko txandako langileak, lanaldi jarraitukoak:

a) Enplegatuak: 30 minutuko atsedenaldia bazkaltzeko; horietatik 20 benetako lantzat hartuko dira.

b) Eskulangileak: 35 minutuko atsedenaldia bazkaltzeko; horietatik 20 benetako lantzat hartuko dira.

Lanaldiko atsedenaldiak ahalik eta zorrotzen betetzen direla kontrolatzeko:

–Eskulangileen atsedenaldiaren aurretik eta ondoren tarte batzuk ezartzen dira, bost minutukoak, langileak garbitu ahal izateko.

–Lanpostutik lehenago ateraz gero, edo ezarritako atsedenaldiaren ondoren lanpostura berandu itzuliz gero, langileari deskontua aplikatuko zaio, ez bakarrik aurreratu edo atzeratu den denborari dagokiona, baita garbiketarako tarte ere, bai atsedenaldiaren aurrekoa bai ondokoa.

–Grafitazio departamentuko kargatzaileek lanaldia bukatzeko ohiko ordua baino hamar minutu lehenago utz dezakete lana, baldin eta beren laneko zereginak egiten badituzte nabearen barnean, horrela denbora gehigarri hori erabil dezaten norberaren garbiketarako.

–Grafitazio saileko kontrol-gelako operadoreak bost minutu lehenago ateratzen ahalko dira lanetik, teilakapena dela eta.

–Mantentze-lanetako departamentukoek, zikinkeria handiko lanak egiten baldin badituzte, lanaldia bukatzeko ohiko ordua baino bost minutu lehenago utz dezakete lana.

Enpresak atal eta langile talde bakoitzaren atsedenaldirako ordutegi zehatzak zehaztuko ditu. Atsedenaldi horiek, hala komeni denean, aldatzen ahalko dira antolaketaren edo produkzioaren arabera.

Lanaldien arteko eta asteko atsedenaldiei dagokienez, enpresak prestatutako ordutegi eta egutegietan xedatu bezala eginen da. Horiek, betiere, indarrean diren xedapenek ezarritako gutxieneko iraupenak errespetatu beharko dituzte.

Baldin eta departamentuko, tailerreko edo zerbitzuko arduradunaren arabera beharrezkoa bada, produkzio kontuengatik, atsedenaldirako denboran prozesuari segida ematea edo hasitako lana ez uztea, ukitutako langileei horren berri emanen die, eta horiek lanean jarraituko dute, eta erreleboa ematen dieten taldeko kideak laneratu bezain laster izanen dute atsedenaldia.

Erdiko txandan diharduten langileak dituzten departamentuetan (mantentze-lanak, biltegia, txandako ordeko langileak...), sarrera malgua izaten ahal da departamentuko buruek deritzotenean posible dela departamentuaren antolaketa eta langileen kontziliazioa uztartzea, bi aldeek adostuta.

12. artikulua. Lan egutegia.

Enpresak urtero, azaroaren 1a baino lehen, lan egutegia egingen du, Enpresa Batzordeari kontsulta egin eta haren txostena jaso ondoren.

Departamentuetako egutegiak abenduaren 15a baino lehen jakinaraziko dira. Departamentuetako geldialdiak ere apirilaren 15a baino lehen jakinaraziko dira.

Lan egutegia iragarki-tauletan jarriko da, ongi ikusten den leku batean. Bertan finkatuko dira urteko txanden sistema, ordutegiak eta lanegunak.

Lan egutegian 12 hilabeteak agertuko dira, eta departamentu bakoitzeko txanda aldaketaren data adieraziko da (adibidez: gaueko txandara pasatzea, asteburuko txanda gehitzea...). Txanda aldaketak beti agertuko dira egutegian, bai gehitzen direnean, bai kentzen direnean.

Txandakako lan erregimenean, ezartzen da zenbait postu nahitaez bete beharrekoak direla; langileak ezin izanen ditu utzi harik eta beste norbaitek ordeztzen duen arte. Honako hauek dira:

- Eraketa atalean: operadorea eta eskorga-gidaria.
- Erreketa/PI atalean: labezaina, labezain laguntzailea eta PPko operadorea.
- Grafitazio atalean: kontrol-gelako operadorea eta grafitazioko garabi-gidaria (3. nabea).

Lanpostu horiek gutxieneko zerbitzuak dira, prozesuan diren eragiketak bukatu arte, edozein egoeratan, baita greban ere, eta hala aitortzen dute berriaz alderdi sinatzaileek.

Gainera, mantentze-lanetako gutxieneko zerbitzuak hauek dira: elektrikari bana eta mekanikari bana goizeko eta arratsaldeko txandetan, elektrikari bat gaueko alertetarako eta gaueko zaintza zerbitzua asteburuan.

Horrez gain, produkzio arrazoiengatik, Zuzendaritzak adierazten ahalko du lanpostu batzuetan prozesua ezin dela eten eta hasitako lana ezin dela bertan behera utzi lanaldiaren barneko atsedenaldia hartzeko ezarritako orduan. Langileek lanean jarraituko dute eta gero hartuko dute atsedenaldia, erreleboa ematen dieten taldeko kideak iritsi bezain laster.

Lan egutegia kasu hauetan bakarrik aldatzen ahalko da:

- Pertsona edo gauzei kalte egiteko arriskua dagoenean.
- Fabrikako departamentu batean edo gehiagotan txanden araubidea aldatu beharra dagoenean beste departamentu batzuetako lana ez geldiarazteko.
- Departamentu, tailer edo zerbitzuaren funtzionamendurako gutxieneko baldintzak betetzen ez direnean.

Pertsona bakoitzak bere eginkizunei dagokien lan egutegia jasoko du, eta bertan lan zikloa agertuko da.

Txanda sisteman aldaketaren bat egiten denean, ondorioak departamentu, tailer edo zerbitzuko pertsona guztien artean banatuko dira, salbu hori argi eta garbi ezinezkoa bada. Arau horretatik salbuetsiko dira txandako ordezkari langile gisa diharduten pertsonak eta aldean arteko adostasunez zehaztutako taldeentzat berriaz ezartzen diren beste kasu batzuk.

Guztirako produkzio grafitatuaren jaitsiera dela-eta, langileren bati, bere departamentuko egutegian zehaztutakoarekin alderatuta, urteko 5 egun baino gehiago aldatzen bazaizkio, urteko lanaldian egun bat murrizteko eskubidea izanen du. Egundua hori hartzeko, baimena eskatu beharko da, eta departamentuko buruak onetsi beharko du.

Beren lan egutegiaren arabera larunbat, igande eta jaiegunetan lan egin behar duten pertsonak, txanda edozein dela ere, plusa jasoko dute. Jaieguntzat hartuko dira abenduak 24a eta 31, gaueko txandan. Gainera, abenduaren 24ko edo 31ko gauean lan eginez gero, lanaldian egun bat murriztuko zaie. Egundua hori hartzeko, baimena eskatu beharko da, eta departamentuko buruak onetsi beharko du.

Soberako egunak.

Urte bukaeran lan egin behar ez diren egunak dira, urteko lanorduak astelehenetik ostiralera arteko lanegun guztien artean banatuz gero egunean egin beharko litzatekeen lanaldia baino lanaldi luzeagoa egin izateagatik.

Langile bakoitzari dagozkion soberako egunak urtean zehar benetan lan egindako egunen arabera zehaztuko dira.

Departamentuz departamentuko egutegiak prestatuko dira GrafTech Ibérica SLko langileek, gutxienez, norberaren aferetarako 2 egun izan ditzaten. Egundua horiek hartzeko, baimena eskatu beharko da, eta departamentuko buruak onetsi beharko du.

Soberako egunak aplikatzeko honako irizpide hauek ezarri dira, behar diren produkzio egunak edo produkzio ahalmena murriztu ez daitezten:

–Ahal dela, denak behin betiko ezarriko dira langile bakoitzaren lan egutegian.

–Ahal dela, ostiralak, astelehenak, jai bezperak edo jai biharamunak izanen dira, edo eskualdean jaiegun izanik GrafTech Ibérica SLn lanegun direnak.

–Interesdunak bere nagusiarekin adostuko ditu egunak, ez baditu behin betiko ezarriak bere lan egutegian. Langile bakoitzari dagozkion egunen bi herenak, gutxienez, lehenbiziko seihilekoan likidatuko dira, eta gainerakoak azken hiruhilekoan.

–Soberako egunak aukeratzeko lehentasun ordena oporrak aukeratzeko ordenaren alderantzizkoa izanen da, salbu ukitutako talde osoak besterik adosten badu berriaz.

Sanferminetako ordutegi berezia.

Sanferminetako lanegunetan, enplegatuen lan ordutegia, erdiko txandan, 09:30etik 16:00ak arte izanen da.

13. artikulua. Batzarrak.

Gehienez ere sei batzar baimenduko dira urtean, Enpresa Batzordeak legezko eran deitutako batzarretarako, hau da, hamabi ordu urtean.

Batzar bakoitzaren iraupena, gehienez ere, bi ordukoa izanen da hilean. Zuzendaritzak batzar gehiago baimentzen ahal ditu hitzarmenaren negoziazioan eta salbuespenezko beste kasu batzuetan, langileei informazioa eman beharra baldin badago.

Zuzendaritzak ezarriko du zer ordutan eginen den batzarra, produkzioari kalterik txikiena egiteko.

Betiere Enpresa Batzordea izanen da batzarreko burua. Batzordeko kideek batzarra behar bezala egitearen erantzukizuna izanen dute, eta enpresatik kanpoko inor bertan ez egotearena. Batzarrak egiten direnean fabrikako arauak beteko dira; tabakoa erretzea eta alkohola hartzea debekaturik daude. Aztergaien zerrendan sartu diren gaiak bakarrik aztertzen ahalko dira batzarrean.

Deialdia, deitzaileek proposatzen dituzten aztergaien zerrendarekin batera, batzarra egin baino gutxienez berrogeita zortzi ordu lehenago helaraziko zaio enpresako Zuzendaritzari. Batzarra, ahal dela, hilaren hirugarren astean eginen da.

14. artikulua. Oporrak.

Urtero enpresako Zuzendaritzak oporren txandak finkatuko ditu, eta bi hilabete aurretik jakinaraziko ditu, gutxienez. Oporrak, lehentasunez, ekainaren 15etik irailaren 15era bitartean hartuko dira, langileak bere nagusiarekin adosten dituen egunetan. Oporrak zatitzen ahalko dira, baina gutxienez 11 lanegun jarraian hartu beharko dira.

Oporrak urtea amaitu baino lehen hartu behar dira. Oporren orde ezin izanen da diruzko ordainik jaso, salbu eta lan kontratua suntsiarazten denean.

Urteko oporrak 30 egun naturalekoak izanen dira, 22 lanaldi osoren baliokideak.

Oporrak I. eranskinetako soldata-taularen arabera ordainduko dira. Beren lanpostuagatik plusak jasotzen dituzten operarioei honako plus hauen batez bestekoa emanen zaie oporraldian: nekagarritasun plusa, gaueko lanaren plusa, larunbat, igande eta jaiegunetakoa, lanaldiaren jarraitutasunarena eta zaintaldearena. Horretarako, oporren aurreko hiru hilabete naturaletako batez bestekoak kalkulatu dira, hiru hilabete horietan langilea lanera agertu den egunak bakarrik kontuan hartuz.

Enpresako plantillan urte osoa egin ez duten langileek oporren zati proportzionala hartzeko eskubidea izanen dute.

15. artikulua. Lizentzia ordainduak eta ordaindu gabeak.

Lizentzia eta baimen ordaindu hauek ezarri dira:

1. Langilea ezkontzea edo udaleko erregistroan izatezko bikote gisa izena ematea: 18 egun natural; lizentzia hori oporrei batzen ahal zaie, batera gertatzen badira. Lizentzia hau ezin da bi arrazoiak baliatuz pilatu.

2. Ezkontidearen edo seme-alaba baten heriotza, 8 egun natural.

3. Ezkontidearen eritasun ez larria, ospitaleratu beharra badakar, erditzea salbuetsita: 2 egun. Ezkontidea ospitalean dagoen bitartean noiznahi hartzen ahalko dira.

4. Gurasoen, seme-alaben, anai-arreben, aita-amaginarreben, suhi-errainen edo ezkontidearen eritasun larri edo ebakuntza kirurgikoa, ospitaleratu beharra badakar: 3 egun. Gertaera eragileak dirauen bitartean edonoiz hartzen ahalko da. Halaber, 2 egun hartzen ahalko dira, gertaera eragileak dirauen bitartean edonoiz, gurasoen, ezkontidearen eta seme-alaben ebakuntza kirurgiko anbulatorioagatik.

5. Gurasoen eta senideen heriotza: 5 egun natural.
6. Aitona-amonen, biloben, suhi-errainen, koinata-koinatuen eta aitagarreba-amagarreben heriotza: 2 egun natural.
7. Odol-ahaide hauen heriotzagatik egun natural bat: osaba-izebak, ezkontza bidezko osaba-izebak, lehengusu propioak eta ilobak.
8. Anai-arreben, gurasoen, seme-alaben, osaba-izeben, lehengusu propioen, iloba propioen eta koinatu-koinaten ezkontza: egun natural bat.
9. Nahitaezko eginkizun publiko bat betetzeko, behar-beharrezkoa den denbora.
10. Ohiko bizilekuaz aldatzeko: egun natural bat.
11. Familiako medikuaren edo espezialistaren kontsultara joateko eta ebakuntza kirurgiko ambulatorioa egiteko, behar adina denbora, behar bezala justifikaturik.
12. Behar-beharrezkoa den denbora, ezkontideari edo lehen mailako ahaideei lagun egiteko prozedura kirurgikoetara, emankortasun tratamenduetara edo tratamendu onkologikoetara joateko, betiere lagunduta joatea eskatuz gero.
13. Gidabaimena ateratzeko azterketa egiteko edo berritzeko behar-beharrezkoa den denbora, lanpostuaren eginkizunak direla-eta beharrezkoa denean.
14. 12 urtetik beherako seme-alabei kontsulta medikoetara lagun egiteko 3 eskaera urtero, 9 ordu guztira (egiaztagiria aurkeztu beharko da).
15. Behar-beharrezkoa den denbora, erditu aurreko azterketa medikoak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikan trebatzeko, lanorduetan egin behar badira.

Lizentzia eta baimen ordaindu hauek ezarri dira:

16. Gaueko txandako langileen kasuan, ordaindu gabeko 4 orduko lizentzia espezialista baten kontsulta medikora joateko edo nahitaezko eginbehar publiko eta pertsonal bat egiteko eguerdiko 12ak baino lehen.

17. Norberaren aferetarako borondatezko lizentzia ordaindu gabeak: Enpresan urtebete daramaten langile finkoek ordaindu gabeko borondatezko eszedentzia eskatzen ahalko dute, gutxienez hilabeterako eta gehienez hiru hilabeterako. Langile bat eskubide horretaz berriro baliatu ahal izateko, beharrezkoa izanen da aurreko ordaindu gabeko lizentzia bukatu eta urtebete igarotzea.

Langile batek baino gehiagok eskatuz gero lizentzia hori aldi berean eta horrek departamentuaren funtzionamenduari eragiten badio, zilegi izanen da enpresak eszedentzia ukatzea, arrazoiak emanda.

Lizentzia horren ondorioetarako, lizentziak irauten duen bitartean oinarrizko soldata hainbanatu eginen da, aldi horretan kotizazioari eutsi ahal izateko.

Eskatu nahi den lizentzia hasi baino hilabete bat lehenago egin beharko da eskaera. Baimena bukatzen denean, langilea berehala itzuliko da bere lanpostura hitzartutako egunean.

Lizentzia horiek guztiak egun naturaletarako izanen dira, eta gertaera eragiletik aurrera kontatuko dira, salbu eta 4. eta 5. ataletako lizentziak. Nahitaez aurkeztu beharko da egiaztagiria, ondoren bada ere.

Klausula honetako 3., 4., 5., 7. eta 9. epigrafeetan "ezkontidea" aipatzen den guztietan, balio berekoa izanen da langilearekin bikotekide egonkor gisa bizi den pertsona, betiere bizilekua duten herriko udalaren ziurtagiriaren bidez frogatzen badute.

Lizentzia horiei, 11. atalean ezarritakoari izan ezik, egun natural bat gehituko zaie, baldin eta lizentzia eskatzeko egoera lantokitik 200 km-ra baino gehiagora gertatzen bada. Hori guztia LEaren 37.3.b) artikuluan xedatutakoa salbu.

16. artikulua. Laneko eta familiako bizitza batera eramatea.

Jaiotza eta adingabearen zaintza, 45.1 d) eta 48. artikulua.

Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren 45.1 d) eta 48. artikuluetan xedatutakoari jarraituko zaio, horren bidez presako neurriak onetsi baitziren enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatzeko.

Haurrari esnea ematea, garai aurreko erditzea, seme-alabak zaintzeko eszedentzia eta lanaldi murrizketak. Langileen Estatutuaren 37. artikulua.

Arlo horiei dagokionez, Langileen Estatutuaren 37. artikuluari jarraituko zaio (4. apartatutik 7.era bitarte).

Haurrari esnea ematea.

Esnea emateko orduak pilatzeko erraztasunak emanen dira, departamentuko buruarekin adostuta.

Lanaldi murrizketa.

Langileak idatziz eskatu beharko dio departamentuko buruari, lanaldi murriztua hasi baino 15 egun lehenago gutxienez. Eskaeran azaldu beharko da noiz nahiago duen aplikatzea murrizketa (lanaldiaren hasieran edo bukaeran) eta noiz hasiko den, honako hau kontuan hartuta:

a. Lanaldi murriztua hilaren 01ean hasiko da beti, eta hilabete osoak bete beharko dira.

b. Eskatzen den lanaldi murrizketari dagokionez:

–Murrizketa 2 orduetik beherakoa bada: ogitarterako eskubidea izanen du. Lanaldia goizeko txandan edo erdiko txandan murrizten duten pertsonen kasuan, 10:30ean izanen da tarte hori.

–Murrizketa 2 ordukoa edo hortik gorakoa bada: Langileen Estatutuan xedatutakoari jarraituko zaio (ogitarterik ez).

c. Eskubide horren erabilera errazteko, lanaldi murriztua etenik gabekoa izanen da.

d. Lanaldi murrizketak soldataren, plusen eta kotizazioen murrizketa ekarriko du, proportzio berean.

e. Langileak pentsio planera egiten duen ekarpena ere proportzionalki murriztuko da.

Langile bakoitzaren baldintza pertsonalak aztertzeko konpromisoa hartzen da.

Lanaldia murriztu duen pertsonak utzitako lana egiteko beste pertsona bat kontratatzen bada, bien kostuen batura ez da izanen lanaldia murriztu aurreko kostua baino handiagoa.

Salbuespenez, hitzarmen honen indarraldiaren urteetarako, ordaindu gabeko 30 baimen egun hartzen ahalko dira gehienez ere, interesdunak hala eskatuz gero, bere nagusiarekin ados jarri ondoren. Eskaera hamabost egun lehenago egin beharko da.

17. artikulua. Eszedentziak.

A) Nahitaezko eszedentzia: Nahitaezko eszedentzia, lanpostua gorde eta antzinasuna kontatzeko eskubidea ematen duena, lanera joatea galarazten duen kargu publiko baterako izendatua edo hautatua izateagatik emanen da.

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

Lanera itzultzeko, kargu publikoa edo sindikala utzi eta hurrengo hilabetearen barrenean eskatu beharko da.

B) Borondatezko eszedentzia: Enpresan urtebete daramaten langile finkoek borondatezko eszedentzia eskatzen ahalko dute, gutxienez lau hilabeterako eta gehienez bost urterako. Langile bat eskubide horretaz berriro baliatu ahal izateko, aurreko eszedentzia bukatu eta lau urte igaro beharko dira.

Lanpostua lehenbiziko urtean gordeko zaio eszedentzian den langileari. Eszedentzia urtebetetik gorakoa bada, enpresan bete gabe dauden edo sortzen diren bere kategoriako edo antzeko kategoriako lanpostuetan sartu ahal izateko lehentasunezko eskubidea baino ez du izanen langileak.

Familiakoak zaintzeko eszedentzia hartzeko eskubideari dagokionez, Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bateginaren 46. artikuluko 3. zenbakian xedatutakoari jarraituko zaio.

Enpresara itzultzeko eskaera idatziz egingen da, gutxienez ere borondatezko eszedentzia bukatu baino hilabete lehenago.

C) Honako eszedentzia mota honetarako baldintzak aztertzeko aukera ezarri da: 1-3 urte bitarteko eszedentzia, bi aldeek adostua, antzeko kategoriako lanpostu bat gordetzeko eskubidearekin, are plantilla berregituratuko balitz ere.

VI. TITULUA

Printzipio nagusiak

18. artikulua. Lanaren antolaketa.

A) Lana antolatzea, hitzarmen kolektibo honetan eta indarra duen legerian ezarritakoarekin bat, enpresako Zuzendaritzari dagokio, eta berak zeregin hori beteko du bere ahalmenak arauzko moduan erabiliz enpresako arlo guztietan, kasu bakoitzean egoki iruditzen zaizkion delegazio eta kontrol sistemen bidez.

Lana antolatuz eta arrazionalizatuz produktibitate maila egokia lortu nahi da, enpresak dituen baliabide teknikoan, materialen eta giza baliabideen erabilera ezin hobean oinarritua, alderdi guztien arteko lankidetzak aktibo eta arduratsua dela bide, errentagarritasun eta lehiakortasun mailarik onenak lortzeko.

Langileen ordezkariak, berriz, goian aipatutako ahalmenak indarra duen legeriari jarraituz erabil daitezkeen arduratuko dira.

B) Azalpen gisa, eta ez modu mugatzailean, lanaren antolaketa, enpresaren ahalmenaren adierazpena den aldetik, honako arlo hauetan gauzatuko da, besteak beste:

1.–Langileak ohiko errendimenduak lortu ahal izateko beharrezkoak diren elementu materialak zein diren zehaztea.

2.–Fabrikazio prozesuan eska daitezkeen kalitate mailak ezartzea, baita galeraren eta alferrik galtzearen indize onargarriak ere.

3.–Langilearen produkzio ahalmen osoa zentzuz baliatzeko eta hori lortzeko behar diren makinak edo zereginen kopurua finkatzea.

4.–Makina, instalazio eta erremintak begiratzea eta zaintzea.

5.–Langileak arloen artean banatzea, produkzio beharren eta langile bakoitzak duen gaitasunaren arabera.

19. artikulua. Mugigarritasun funtzionala.

1. Enpresako mugikortasun funtzionalaren muga bakarrak hauek izanen dira: lan egiteko behar diren titulazio akademikoak edo lanbide titulazioak eta langile bakoitzaren lanbide taldea.

Hori dela eta, hitzarmen honen I. eranskineko taldeetako bakoitzak biltzen dituen kategoria edo mailak lanbide talde berekotzat joko dira.

2. Norberaren lanbide taldetik edo kategoria baliokideetatik kanpoko lanak egiteko mugigarritasun funtzionala zilegi izanen da bidezko arrazoi teknikoak edo antolamendukoak daudenean, eta ezinbesteko denboraz betiere. Langileari beheragoko kategoriako eginkizunak ematen bazaizkio, produkzio jardueraren behar larri edo ustekabekoengatik eginen da soilik, eta enpresak egoeraren berri eman beharko die langileen ordezkari.

3. Mugigarritasun funtzionala gauzatuko da langilearen duintasuna urritu gabe eta beraren lanbide prestakuntza eta sustapena galarazi gabe; langileak zein eginkizun hartu, hari dagokion ordainsaria jasotzeko eskubidea izanen du, bere kategoria baino beheragoko eginkizunak ezartzen zaizkion kasuetan izan ezik, halakoetan bere kategoriako ordainsaria jasoko baitu. Mugigarritasun funtzionalaren ondorioz langilea ohiz kanpoko eginkizunetan ari denean, ezin izanen dira kaleratze objektiboaren arrazoi gisa erabili ustekabearen agertutako gaitasunik eza edo moldatzeko ezintasuna.

4. Mugigarritasun funtzionala gauzatzen denean, lanpostuari lotutako soldata osagarriak lanpostu berriari dagozkion kasuetan soilik ordainduko dira.

20. artikulua. Osotasunari lotzea.

Hitzarmen honetan itundutako baldintzek multzo organiko eta zatiezina osatzen dute, eta, aplikazio praktikoari dagokionez, osotasunean hartuko dira.

Hori horrela, hitzarmen honetan biltzen diren xedapenek multzo bat osatzen dute, edozein modutan ere lehendik daudenekin konpentsatzekoa. Ondorioz, hitzarmen hau aplikatzen denean indarrik gabe geldituko dira enpresan orain arte indarra izan duten akordio, itun edo ohiturazko praktikak, ordainsariei, araei, laguntzari nahiz beste edozeri buruzkoak, banakakoak nahiz taldekoak, baldin eta horien gaiak ez badaude hitzarmenean araututa, eta kontuan hartu gabe nola sortu ziren. Salbuespena izanen da "GrafTech Ibérica SLko Aurreikuspen Planari buruzko Erregelamenduan" ezarritakoa.

Etorkizunean ezartzen ahal diren xedapenei dagokienez, aldaketa ekonomikorik edo lan denboraren aldaketarik badakarte, eragina izanen dute baldin eta, osotara kontuan harturik, langilearentzat hitzarmen honetan ezarritakoak baino hobek badira urteko zenbaketan.

VII. TITULUA

Baldintza ekonomikoak

21. artikulua. Ordainsariei buruzko printzipio orokorrak.

Hitzarmen kolektibo honetako soldata-kontzeptu guztiak ordainsari gordinak dira eta haien gainean eginen dira langilearen Gizarte Segurantzako kuotari dagozkion kenketak, pertsona fisikoen errentaren gaineko zergarenak eta legez eskatzen den beste edozein.

Zuzendaritzak uko egiten dio Langileen Estatutuaren 41.1.d) artikulua (uztailaren 6ko 3/2012 Legearen 12. artikulua egun eman dion idazketaren arabera) aplikatzeari. Horrenbestez, hitzarmena indarrean den bitartean, GrafTech Ibérica SL enpresako langileen baldintza ekonomikoak ezin izanen dira aldatu.

22. artikulua. Hitzarmen kolektibora bildutako enplegatuen ordainsariak.

2020ko abenduaren 31n esleituak zituzten oinarrizko soldata eta aparteko bi eskersariak (uztailekoa eta Eguberrietakoa) kobratuko dituzte, gehi %1eko igoera, eta, orobat, hitzarmen kolektibo honen 36. artikuluan arautzen den soldata aldakorra eta 30., 31., 34., 37. eta 39. artikuluetan ezarritako kontzeptuak.

Enplegatuen gutxienerako soldata gordina 25.758,08 euro izanen da urtean (12 paga eta aparteko 2 paga), salbu praktikaldiko kontratua duten langileentzat xedatutakoa.

23. artikulua. Eskulangileen ordainsariak.

Eskulangileen taldeetan (A eta E mailak) sailkatutako langileek hitzarmen kolektibo honetan ezarrita dauden ordainsariak jasoko dituzte.

24. artikulua. A eta E arteko mailetan sailkatutako eskulangileen soldataren egitura.

Hurrengoak dira:

–Oinarrizko soldata.

–Aparteko eskersariak.

–Konpentsazio plus aldakorrak (nekagarritasuna, gaueko lana, igande eta jaiegunetako lana, larunbatetako lana, mantentze-lanetako taldeko burua, lanaldiaren jarraitutasuna, zaintaldea eta alerta). Horiek ordain daitezten, 29. artikulutik 34.era bitartekoetan, biak barne, ezarritako baldintzak betez egin behar da lana. Plus horiek, lana noiz egiten den, lanaren baldintzak eta langilearen beste betebeharrak batzuk aintzat hartuz ordaintzen dira, eta ez daude sartuak ez oinarrizko soldatan, ez bestelako kontzeptuetan.

–Aparteko orduak.

–Soldata aldakorra.

–2. fideltasun plusa.

–Banakako beste kontzeptu batzuk, "ad personam" berme gisa.

25. artikulua. Oinarrizko soldata.

Oinarrizko soldataren zenbatekoa, 2021erako, I. eranskineko soldata-tauletan finkatuta dago, eta langile bakoitzaren mailaren arabera da. Maila horiek letren arabera izendatuta daude eta, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, ordainketa mailak Atik Era bitartean sailkatuta izanen dira.

Ordainketa egunen arabera izanen da, hileko egun naturalen arabera, eta likidazioa hilero eta hamabi ordainsaritan egingen da.

26. artikulua. Aparteko eskersariak.

Aparteko bi eskersari ordainduko dira, bat uztailean eta bestea abenduan, bakoitza 30 eguneko oinarrizko soldata adinako. Haien zenbatekoa hainbanatu egingen da, kontuan hartuta kasuan kasuko sei hilekoan langileak enpresan alta emanda zenbat denbora egin duen. Bi eskersari horietako bakoitzaren zenbatekoa I. eranskinean ezarri da.

27. artikulua. 2. fideltasun plusa.

2021eko urtarrilaren 1etik aurrera, langile bakoitzari beretzat kalkulaturako zenbateko bat emanen zaio. Hori kalkulatzeko, 2018-3-20 eguneko dokumentuan ezarritako datatik kontatzen hasita enpresan egindako hirurteko bakoitza bider 238,75 egingen da.

Urtean behin ordainduko zaie langileei, 2018-3-20 eguneko dokumentuan ezarritako hilean.

Fideltasun plusa jasotzen ez duten langile guztiek izanen dute 2. fideltasun plusa jasotzeko eskubidea. Halaber, hitzarmena sinatu eta gero enpresara sartuko diren langileek ere izanen dute hori jasotzeko eskubidea, baldintza berberetan.

28. artikulua. Nekagarritasun plusa

GrafTech Ibérica SLn honako lan hauek daude nekagarritzat sailkatuak, eta haiei bakarrik dagokie nekagarritasun plusa:

Orokorra:

- Iragazki kimikoa duen maskara jantzita egin behar diren lanak.
- Eskafandra jantzita egin behar diren lanak.
- Arnasketa ekipo autonomoak erabiliz egin behar diren lanak.
- Transformadoreetako upelen eta tobera itxien barnean egin behar diren lanak.
- Hauts xurgagailuen barnean egin behar diren lanak.
- Milivoltak neurtzeko lanak diodoen kabinetan, piztuta dauden artezgailuetan.

Eraketa:

- Zinta edo hozkailuetako buxadurak nahastura beroekin kentzeko lanak.
- Hozkailuetako buxadurak hotzean kentzeko lanak.
- Bahegailuen multzo eragilean egin beharreko lanak (hautsa).
- Departamentua lanean ari denean nahasgailu eta hozkailuen barnean egin behar diren lanak.
- Brea erabiltzeko ekipoetan (jasogailua, tornua, errota, baskula...) egiten diren lanak, brea ez ukitzeko babesa erabili behar denean.

Erreketa/Pl:

- Brea-tankeetako irabiagailuak konpontzea.

- Brea garraiatzeko instalazioetako lanak, brea ez ukitzeko babesak erabili behar denean.
- P prozesuan erauzi eta murgiltzeko makinan egiten diren lanak.
- Autoklabeetako huts ponpetan egiten diren lanak.
- Erreketa labean birzirkulazio zonak aldatzea, labea piztuta dagoela.

Grafitazioa:

–Grafitazio nabean barneko lan guztiak, langileak tenperatura altuak jasan, koke metalurgikoa irakitu edota sufre dioxidoaren (SO₂) usaina jasan behar badu.

- Garabi-gidariak hustuketak beroan egiten dituztenean jasoko dute plus hau.
- Kontrol-gelako operarioek ordu bat jasoko dute nabean lanak egiten dituztenean.

Plus hau lan egindako egun bakoitzeko ordainduko da. Lan nekagarriak ordubete baino gehiago iraun baina lanaldi erditik gora hartzen ez badu, plusaren erdia ordainduko da. Plus honen zenbatekoa 1,13 euro izanen da orduko.

29. artikulua. Gaueko lanaren plusa.

Gaueko txandan (22:30etik 06:30era) lan egiten duten langileek 42,58 euro kobratuko dituzte lan egindako gau bakoitzeko.

30. artikulua. Igande eta jaiegunetako plusa.

Igandeetan eta Estatuko, autonomia erkidegoko edo tokiko jaiegunetan lan egiten duten eskulangileek 110,50 euro kobratuko dituzte lan egindako igande edo jaiegun bakoitzeko. Abenduaren 24a eta 31 jaieguntzat hartuko dira, gaueko txandan.

Igandeetan eta Estatuko, autonomia erkidegoko edo tokiko jaiegunetan lan egiten duten enplegatuek 139,99 euro kobratuko dituzte lan egindako igande edo jaiegun bakoitzeko.

31. artikulua. Larunbatetako plusa.

Larunbatetan lan egiten duten eskulangileek 70 euro kobratuko dituzte lan egindako larunbat bakoitzeko.

Larunbatetan lan egiten duten eskulangileek 118 euro kobratuko dituzte lan egindako larunbat bakoitzeko.

32. artikulua. Lanaldi jarraituagatiko plusa.

Beren lanpostua ezin utzi eta ogitartekorako denboran alde egiterik ez duten langileek 10,70 euro kobratuko dituzte hori gertatzen zaien egun bakoitzeko.

33. artikulua. Alerta eta zaintza zerbitzuegatiko plusa.

Beren lanorduetatik eta lanegunetatik kanpo, Zuzendaritzak hala erabakita, aurkitzeko moduan eta enpresak deituz gero lantokira joateko prest egon behar duten langileek plus hau kobratuko dute. Soldata-kontzeptu hau kobratzen duten langileak beharturik egonen dira enpresara joatera, eta ez bakarrik pertsona-bilagailuaren edo sakelako telefonoaren bidez aurkitzeko moduan egotera. Enpresara joaten diren bakoitzean 62,04 euroko konpentsazioa jasoko dute joan-etorrian ustez eman behar duten denboragatik. Gainera, 0,14 euro ordainduko zaie etxetik lantokira eta lantokitik etxera egindako kilometro bakoitzeko. Diru kopuru hori nominan ordainduko da "Beste sari batzuk" epigrafearen pean.

Zerbitzu hauetarako txandei eta beste inguruabar batzuei dagokienez, mantentze-lanetako buruak urtero ematen dituen arauei jarraituko zaie.

Zaintaldearen plusa: larunbat, igande eta jaiegunetako arratsaldeko eta gaueko txandetan zerbitzu hau egiten duten langile guztiek 65,71 euro jasoko dituzte eguneko. Zenbateko hori ez da aldatuko hitzarmenaren indarraldian.

Alerta plusa: zaintaldeko zerbitzurik gabeko egunetan gaueko txandan zerbitzu hau egiten duten langileek 147,59 euro jasoko dituzte asteko.

34. artikulua. Taldeburuaren eta agintariaren plusa.

Beste pertsona batzuen gainbegiratze lanak betetzen dituzten langile izendatu guztiek plus bat jasoko dute, 268,37 euro hilabeteko.

Mantentze-lanetako departamentuko agintariak, haien lan egutegian laneguna ez den egun batean fabrikara joan behar badute planifikatuta ez zegoen larrialdi edo matxura batengatik, ordaina kobratuko dute fabrikan egoten diren denboraren arabera:

–4 ordu edo gutxiago: 167,98 euro.

–4 orduetik gora: 223,99 euro eta konpentsazio egun bat.

35. artikulua. Aparteko orduak.

Aparteko orduak ahalik eta gutxienetan eta salbuespenetan egitekoak direnez, ordu horiek besterik ezin deneterako uztea adostu dute bi alderdiek.

Honela sailkatu dira:

–Ezinbestean egin beharreko aparteko orduak.

–Egiturazko aparteko orduak.

–Aparteko orduak.

Ezinbestean egin beharreko aparteko orduak.

Ezbehareri aurrea hartzeko edo haiek konpontzeko beharrezkoak direnak, bai eta antzeko kasuetan ere, baldin eta aparteko ordu horiek ez egiteak enpresari edo hirugarrenei kalte nabarmen eta larriak badakarzkie. Gauza bera lehengaiak galtzeko arriskua dagoenean. Nahitaezkoak izanen dira eta ez dira kontuan hartuko baimendutako orduen gehieneko kopurua kalkulatzeko.

Egiturazko aparteko orduak.

Honako hauek dira: eskaerei edo produkzio handiko uneei aurre egiteko beharrezkoak direnak, horiek ez egiteak jarduerari kalte larria badakarkio; ustekabeko absentziak, martxan jartzeko edo/eta geldiarazteko behar direnak, edo txanda-aldaketetarako eta antzeko kasuetarako. Langilearentzat betiere borondatezkoak izanen dira.

Aparteko ordu arruntak.

Enpresak produkzioa handitzeko erabiltzen dituen orduak dira, aurreko kasuetan sailkatzen ez direnak. Langilearentzat betiere borondatezkoak izanen dira.

Langileek ezin dute inoiz ere legeriak baimentzen dituenak baino aparteko ordu gehiago egin.

Aparteko orduak atsedenaldiarekin konpentsatzen ahalko dira.

Lan egindako aparteko ordu bakoitzeko konpentsazio ekonomikoa, 2021ean, hitzarmen honen I. eranskinean soldata maila bakoitzerako adierazitakoa izanen da.

Ezinbestean egin beharreko aparteko orduen kasuan, konpentsazio ekonomikoa 3 euroan handituko da ordu bakoitzeko.

39. artikuluko osagarri pertsonala duten langileei aparteko orduaren kalkuluan osagarri pertsonal hori sartuko zaie.

36.a artikulua.–Eskulangileen ordainsari aldakorra.

Soldata aldakor bat ezarri da sorrarazpena dagokion ekitaldiko urte naturalean gutxienez 182 egunez enpresan alta emanik iraun duten langile guztientzat, salbu hitzarmenetik kanpo dauden langileentzat; soldata finkoaren (oinarrizko soldata gehi aparteko eskersariak) %1era bitartekoa izan daiteke. Zenbatekoa hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzerako finkatuko da, eta hurrengo urteko otsailean ordainduko; kalkulatzeko oinarritzat, berriz, eskubidea sortzen den urteko behin betiko soldatak hartuko dira.

Portzentaje bat ordainduko da kontzeptu horretan, Grafitazioan lortutako urteko produkzioaren arabera:

PRODUKZIOA	%
57.000	%0,0
57.001	%0,1
59.001	%0,2
61.001	%0,3
63.001	%0,4
65.001	%0,5
67.001	%0,6
69.001	%0,7
71.001	%0,8
73.001	%0,9
75.001	%1,0

36.b artikulua.–Enplegatuen ordainsari aldakorra.

Soldata aldakorra ekitaldiko urte naturalean gutxienez 182 egunez enpresan alta emanik iraun duten langile guztientzat.

PRODUKZIOA	%
57.001	%0,10
58.001	%0,20
59.001	%0,30
60.001	%0,40
61.001	%0,50
62.001	%0,60
63.001	0,65%
64.001	%0,75
65.001	%0,85
66.001	%0,95
67.001	%1,05
68.001	%1,15
69.001	%1,20

PRODUKZIOA	%
70.001	%1,30
71.001	%1,40
72.001	%1,50
73.001	%1,60
74.001	%1,70
75.001	%1,75

37. artikulua. Departamentuko plus orokorra (arduradunak).

Hilabetero ordainduko zaie produkzioko arduradunei, beren dedikazioarengatik eta txanda araubidearengatik.

332 euro gordin hilabeteen (12 hilabetez) grafitazioko arduradunentzat. Arduradun hauek ez dute larunbat, igande eta jaieguneko plusik kobratuko.

48 euro gordin hilabeteen (12 hilabetez) produkzioko gainerako arduradunentzat.

38. artikulua. Soldaten igoerak eta berrikuspena.

–2021. urtea: I. eranskinean, indarrean dauden taulak ageri dira, Atik Era bitarteko maila guztietarako hitzartutako soldata-igoera guztiak aplikatuta. Orobat, soldata-kontzeptu bakoitzak aurten duen balio eguneratua ageri da.

–2022. urtea: 2021-12-31n indarra duten soldatak Espainiako 2021eko KPIa gehi %1,50 igoko dira.

–2023. urtea: 2022-12-31n indarra duten soldatak Espainiako 2015eko KPIa gehi %1,50 igoko dira.

39. artikulua. Banakako beste kontzeptu batzuk, "ad personam" berme gisa.

Aurreko hitzarmenean itundu bezala mantentzen dira soldata-kontzeptu hauek: fideltasun plusa, urruntasun plusa, presentzia plusa, laneratze plusa eta A, B eta C mailen bihurketarengatik osagarri pertsonala.

VIII. TITULUA

Onura sozialak

40. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

a) Aldi baterako ezintasuna eritasunaren ondorioz:

Eritasunaren ondorioz langilea bajaran dagoen bitartean enpresak egiazko soldataren %100eraino osatuko dio.

Zuzendaritzak uko egiten dio uztailaren 6ko 3/2012 Legearen 18. artikulua –51, 5, d) artikulua– aplikatzeari. Hortaz, Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du kaleratzerik ez egiteko lanaldi baliodunen %20 izaten diren kasuan, bi hilabete jarraiko aldi, edo %25, jarraiak ez diren lau hilabetetan.

Eriak bere etxean medikuari bisita edo ikuskapena egiten utzi beharko dio. Langileak azterketa horiei uko eginez gero, egoera horietan enpresaren kargu izaten diren eskubide ekonomikoak etetea ekarriko du.

Bajaren parteak: langilea behartua dago enpresari bajaren parte bidaltzera, baja izan eta ondoko bi egunen barnean. Aldi berean, langilea behartua dago, telefonoz edo idatzita, bere departamentuari eritasun bajaren berri ematera.

Berrespen parteak: berrespen parteak fabrikari eman beharko dira, parteak egin ahala, eta baja parteak ematen diren modu eta denbora berdinean.

Alta parteak: langile bakar bat ere ezin da bere lanpostuan egon baldin aurretik ez badu dagokion alta parte eman atezaintzan. Debekaturik dago lanean aritzea aurretik enpresari alta parte eman gabe.

b) Aldi baterako ezintasuna lan istripuaren edo lanbide eritasunaren ondorioz:

Enpresak langileari %100eraino osatuko dio tauletako egiazko soldata, gehienez 18 hilabete igaro arte. Langileak nahitaez onartu behar ditu aurreko atalean ezarritako kontrol sistema berak.

41. artikulua. Prestakuntza.

Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak uste dute langileen prestakuntza garrantzi handikoa dela, eta GrafTech Ibérica SLk horren alde egin nahi du. Horretarako, enpresako Zuzendaritzak konpromisoa hartu du urtero behar adinako inbertsioa egiteko enpresako langileek beren lanpostuetan eraginkortasunez aritzeko behar dituzten ezagupenak bereganatu ditzaten.

Enpresa Batzordeak enpresaren prestakuntzaren planaren berri izanen du urtero, Langileen Estatutuaren 64. artikuluan Informazio eta kontsulta eskubideei buruz ezartzen denari jarraikiz.

42. artikulua. Jantokia (kafetegia).

Jantoki zerbitzua (kafetegia) izanen da, hitzarmen honek indarra hartu aurretik bezala.

IX. TITULUA

Diziplina araubidea, faltak eta zehapenak

43. artikulua. Tipikotasuna.

Zuzendaritzak langileak zehatzen ahalko ditu laneko arauak ez betetzeagatik. Falta eta zehapenak Metalaren Industriako Lan Jokabidearen Kodeari buruzko Akordioari jarraituz mailakatuko dira (akordio hori Lan Zuzendaritza Nagusiaren 2001eko apirilaren 6ko ebazpenaren bidez onetsi zen, eta 2001.05.02an argitaratu zen Estatuko Aldizkari Ofizialean).

44. artikulua. Falten mailaketa.

Langileak eginiko faltak honela sailkatuko dira, kontuan hartuz haien garrantzia eta helburua: arinak, astunak edo oso astunak.

a) *Falta arinak.*

Honako hauek dira falta arinak:

a) Puntualtasun falta lanera sartzean edo lanetik irteteen, hiru aldiz gehienez hilabete batean, bidezko arrazoirik izan gabe.

b) Bidezko arrazoirik izan gabe lanera ez agertzea, hilabetean egun batez.

- c) Lanera joanen ez dela ez jakinaraztea, aurretiaz edo, bidezkoa denean, hurrengo hogeita lau orduen barrenean, salbu hori egiteko ezintasuna frogatzen denean.
- d) Zerbitzutik edo lanpostutik denbora laburrerako alde egitea funtsezko arrazoirik gabe, baldin eta horren ondorioz pertsoneri edo gauzei kalte handi samarra egiten bazaie.
- e) Norberaren ardurapean dauden ekipamenduak eta lan materiala zaindu edo mantentzeko akats arinak.
- f) Enpresaren bezeroak edo hornitzaileak adeitasunez eta arretaz ez hartzea.
- g) Bizilekuz edo helbidez aldatu izanaren berri ez ematea enpresari, horrek lankideei edo enpresari kalterik edo arazorik ekartzen badie.
- h) Behar den garaian ez komunikatzea langilearen familian izandako aldaketak, Gizarte Segurantzaren edo Zerga Administrazioan ondorioak izan ditzaketanak.
- i) Beren eginkizunetan arauz ari diren nagusiek emandako aginduei jaramonik ez egitea, horrek pertsoneri edo gauzei kalte edo arriskurik ekartzen ez badie.
- j) Ohiko lanaldiaren barnean egiten diren prestakuntza ikastaro teoriko edo praktikoetara ez joatea, bidezko arrazoirik izan gabe.
- k) Lankide, bezero edo hornitzaileekin eztabaida izatea lanaldi barrenean.
- l) Noizean behin mozkortuta edo drogak hartuta egotea lanean.

b) Falta astunak.

Falta astunak honako hauek dira:

- a) Puntualtasun-falta lanera sartzean edo lanetik irtetean, hiru aldiz baino gehiagotan hilabete batean, bidezko arrazoirik izan gabe.
- b) Bidezko arrazoirik izan gabe lanera ez agertzea bi egunetik lau egunera, hilabete baten barnean. Aski izanen da lana behin bakarrik huts egitea, horren ondorioz lankide baten txanda nahaspilatzen bada edo enpresari kalte handi samarra sortzen bazaio.
- c) Zerga kontuan edo Gizarte Segurantzaren eragina izan dezaketen datuak maltzurkeriaz faltsutzea edo ez aipatzea.
- d) Lanorduetan jostaketan edo denbora pasa ibiltzea, behin eta berriz eta laneko martxa kaltetuz.
- e) Langilearen ardura dutenen aginduei jaramonik ez egitea, horrek pertsonengan edo gauzetan ondorio larria baldin badakar.
- f) Norberaren garbitasun eta txukuntasun eza, lankideengan arrazoizko arrangura sorrarazten duenean eta enpresak aurrez ohartarazi badio, betiere.
- g) Beste langile baten lekua hartu eta laneko sarrerako edo irteerako erregistroak eta kontrolak aldatzea.
- h) Zabarkeriaz edo utzikieriaz aritzea lanean, zerbitzuaren kaltetan, baina, horren ondorioz, pertsonengan edo gauzetan kalte larriarik sortu gabe.
- i) Enpresaren baimenik gabe, lan partikularrak egitea lanorduetan, bai eta enpresako tresnak, erremintak, makinak edo ibilgailuak norberarentzat edo beste batentzat erabiltzea ere, lanorduetatik kanpo bada ere.

j) Falta arinak (puntualtasun falta kenduta) egitea behin eta berriz, mota desberdinetakoak izanik ere, hiru hilabeteen, langileari zehapena jarri bazaio.

k) Langileen sexu askatasunaren kontrako edozein eraso, hala nola ahoz zein egitez iraintzea eta pertsonen intimitatea edo duintasuna ez errespetatzea.

l) Noizean behin mozkortzea edo drogak hartzea, lanerako eragin negatiboa badakar edo langileen segurtasuna eta osasuna arriskutan jartzen bada.

m) Laneko segurtasun arauak ez betetzea.

c) *Falta oso astunak.*

Falta oso astunak honako hauek dira:

a) Puntualtasun falta lanera sartzean edo lanetik irteteen, hamar aldiz baino gehiagotan hilabete batean, edo hogeit hamar aldiz baino gehiagotan urtebetean.

b) Lanera hiru egun jarraian huts egitea, edo bost egun tartekatutan hilabete batean.

c) Agindutako kudeaketan iruzur, leialtasun eza edo konfiantza-abusu egitea eta beste lankideei, enpresari edo edozein pertsonari ebastea edo lapurtzea enpresaren lantokietan edo, lanean ari dela, beste edozein lekutan. Enpresan behar ez bezala erabiltzea langileen esku dauden lan tresnak: telefonoa, ordenagailua eta Internet.

d) Gaixo egotearen edo istripuren bat eduki izanaren itxurak egitea. Adierazitako edozein arrazoi dela-eta langilea bajaran egonik, bere zein besteren kontura edozein lanetan aritzea lan arloko arau-haustetzat hartuko da. Halaber, falta oso astuntzat joko da istripuaren edo eritasunaren ondoriozko baja luzatzeko egiten den trikimailu oro.

e) Zerbitzutik edo lanpostutik alde egitea bidezko arrazoirik gabe denbora gutxirako bada ere, baldin eta horrela enpresari edo lankideei kalte handi samarra ekartzen bazaie, segurtasuna arriskuan jartzen bada edo istripuren bat eragiten bada.

f) Enpresako sekretuak, nahitaez isilpean gorde beharrekoak, haustea edo bortxatzea.

g) Enpresari bidegabeko lehia egiten dioten jardueretan aritzea.

h) Ohiko edo itundutako errendimendua luzaroan eta nahita gutxitzea.

i) Hitzezko eta egitezko tratu txarrak ematea edo errespetu falta agertzea goragokoei edo haien familiakoei, baita lankideei eta enpresaren hornitzaile eta bezeroei ere.

j) Falta astun bat egin ondoren, bi hilabeteren barnean gehiago egitea, mota desberdinetakoak izan arren, zehapena jaso badute.

k) Laneko edozein gaitan goragokoen esanak edo aginduak ez betetzea, horrek enpresari edo lankideei kalte nabarmena eragiten badie, salbu eta zuzendari, nagusi edo erdi mailako kargudunek agintekeriaz jarduten dutenean, legezko manuak nabarmen eta nahita urratuz eta langilearen kaltetan.

l) Sexu askatasunaren kontrako erasoak, langilea menpekoa dela aprobetxatuz egiten direnak, edo egoera pertsonala nahiz lanekoa dela-eta bereziki ahulak diren pertsonen egiten zaizkienak.

m) Agintekeria. –Nagusi batek agintekeriaz jokatu duela ulertuko da egintza arbitrarioren 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 gauzatu ahalko dituzte.

n) Segurtasun neurriak ez betetzea, horrek kalte larria ekartzen badu pertsonentzat edo gauzentzat.

45. artikulua. Zehapenak.

Ondoren azaltzen dira aipatutako faltengatik langileei ezartzen ahal zaizkien zehapen handienak:

a) Falta arinengatik:

–Idatzizko kargu-hartzea.

b) Falta astunengatik:

–Idatzizko kargu-hartzea.

–Bi egunetik hogeira bitarteko enplegu-soldaten etenaldia.

c) Falta oso astunengatik:

–Idatzizko kargu-hartzea.

–Hogeita bat egunetik hirurogei egunera bitarteko enplegu-soldaten etenaldia.

–Kaleratzea.

46. artikulua. Preskripzioa.

Graduaren arabera, honako hauek dira falta preskribatzeko epeak:

–Falta arinak: hamar egun.

–Falta astunak: hogeit hamar egun.

–Falta oso astunak: hirurogei egun.

Aipatu falten preskripzio epea enpresak gertaeren berri izaten duenean hasiko da kontatzen eta, betiere, gertatu eta handik sei hilabeteren buruan.

X. TITULUA

Eskubide sindikalak

47. artikulua. Ordu sindikalak.

Enpresa Batzordeko kideetako bakoitzak zenbait ordu izanen ditu ordezkari gaitza eginkizunak betetzeko. Langileen Estatutuaren 68. artikuluan xedatutakoa aplikatuz dagokion ordu kopurua izanen du bakoitzak. Kreditu hau erabili ahal izateko, aski da ahalik eta lasterren zuzeneko nagusiari adieraztea noiz hartu nahi diren ordu horiek, eta gero nahitaez justifikatuko da.

Salbuespenez, Zuzendaritzak baimena ematen ahalko du 20 ordu horiek Enpresa Batzordeko kideen artean metatzeko hiler. Baimen hori idatziz emanen da beti.

48. artikulua. Batzordearentzako informazioa.

Enpresako Zuzendaritzak, Langileen Estatutuaren 64. artikulua arabera, hiru hilean behin informazioa emanen dio Enpresa Batzordeari enpresaren bilakaera ekonomiko eta produktiboari buruz, baita kontratazioei buruz eta legez aurreikusten diren gainerako gai buruz ere.

XI. TITULUA

Azken xedapenak

Azken xedapenetako lehena.–Arau subsidiarioak.

Hitzarmen honetan aurreikusirik ez dagoen guztian, Langileen Estatutuan eta hura garatzeko xedapenetan ezarritakoari jarraituko zaio. Arau subsidiario gisa, Nafarroako Metaleko Hitzarmen Probintzialaren 50. artikulua ere aplikatuko da, praktikaldiko, behin-behineko eta erreleboko kontratuak arautzen dituena.

Halaber Nafarroako Metaleko Hitzarmenaren 62. artikuluan xedatutakoari jarraituko zaio emakumezkoen enpleguaren sustapenari dagozkion gaitan.

Azken xedapenetako bigarrena.–Interpretaziorako Batzorde Mistoia.

Hitzarmen hau interpretatu eta aplikatzerakoan sor litezkeen desadostasunak ebazteko, Interpretazio Batzorde Mistoia sortu da, paritarioa izanen dena. Interpretazioari eta aplikazioari buruzko gatazkak lehendabizi bere esku jarriko dira, beste edozein prozeduraren aurretik, dela Lan Gatazkak Konpontzeko Epaimahaian, dela lan arloko epaitegietan, justizia epaitegietan...

Batzorde horrek sei kide izanen ditu. Zuzendaritzak hiru izendatuko ditu, eta beste hirurak Enpresa Batzordeak.

Behar bezala jarduteko, alderdietako edozeinek egiten ahalko dio deia beste alderdiari, idatziz arrazoituta, eta deialdiaren xede diren gaiak zehaztu. Deialdia eginik, bilera 5 eguneko epean egingen da. Hitzarmenerako bilerak egiten diren lekuan egingen dira bilera hauek ere. Batzordeak adostasun edo desadostasun erabakia hartu beharko du 7 eguneko epean.

Sinatzen duten alderdiek adosten dute ez dutela aurretik eta nahitaez joko Lan Gatazkak Konpontzeko Auzitegira. Batzorde mistoak erabakia eman ondoren, alderdi bakoitzak askatasuna izanen du organo jurisdikzionalera jotzeko, zuzenean edo ez.

I. ERANSKINA

Soldata, soldata osagarriak eta aparteko orduak 2015ean

AURREKO MAILA	MAILA BERRIA	EGUNEKO SOLDATA 321	SOLDATAREN ZENBATEKOA EGUNEAN	GUZTIZKO SOLDATA	APARTEKO ORDUAK
3. MAILA	A MAILA	98,50	98,50	41.862,73	43,20
5. MAILA	B MAILA	95,76	95,76	40.698,86	41,99
7. MAILA	C MAILA	92,93	92,93	39.497,29	40,75
9. MAILA	D MAILA	80,12	80,12	34.050,65	35,13
10. MAILA	E MAILA	66,02	66,02	28.059,96	28,95

	ENPLEGATUAK
Igande eta jaiegunak	139,99 euro/eguna
Larunbatetan	118,00 euro/eguna
Dep. plus orokorra	48,00 euro/hil.
Grafit. plus orokorra	332,00 euro/hil.
Norberaren autoa erab. plusa	190,32 euro/hil.
Manten. agint. guardiak	83,93 euro/eguna
34. art. Mant. =<4 ordu	167,98 euro
34. art. Mant. >4 ordu	223,99 euro

	PLUSAK
Alerta	147,59 euro/astea
Lanaldi jarraitua	10,70 euro/eguna
Igande eta jaiegunak	110,50 euro/eguna
Gaueko lana	42,58 euro/eguna
Nekagarritasuna	1,13 euro/ordua
Zaintaldea	65,71 euro/eguna
Larunbatak	70,00 euro/eguna
Taldeburuaren plusa	268,37 euro/hil.
Fideltasun plusa	316,76 euro/hirurtekoa
-2. fideltasun plusa	238,75 euro/hirurtekoa
Presentzia plusa	30,28 euro/hil.