



INDUSTRIA ETA ERAIKUNTZA

**HITZARMEN KOLEKTIBOA
BIZKAIKO INDUSTRIA
SIDEROMETALURGIKOA**

2022-2023 urteak

ELAren plataforma

EDUKIAK:

- 1) Lehen zatia: erreibindikazio zehatzak.
- 2) Bigarren zatia: indarrean dagoen Hitzarmeneko artikulua edota paragrafoen ezabapena.

LEHEN ZATIA Edukiak

1. INDARRALDIA ETA AURRERA-ERAGINA

2022ko urtarrilaren 01etik 2023ko abenduaren 31ra arte izango da indarrean hitzarmen hau.

Itundutako indarraldia amaitzean, automatikoki salatuko da hitzarmena, eta 1 hilabeteko epe luzaezinean ekin behar diote alderdiek hura berritzeko negoziazioari.

Berariaz adostu da, LEaren 86.3 artikulua xedatzen duenari jarraikiz, hitzarmena salatu eta itundutako iraupena amaitzean eutsi egingo zaiola haren indarraldiari harik eta alderdi biek ordezko bat sinatu arte.

2. SOLDATAK

1. Gutxieneko soldata

Urtean **23.000 euro** gordineko gutxieneko soldata ezarri da. Formazio kontratu eta antzeko kontratuentzako, soldata minimoa urteko 19.500 euro gordinekoa izango da.

2. Soldata igotzeko eskaera.

Hitzarmen kolektibo honen indarraldiaren barruan, honako lansari-igoera hauek aplikatuko dira:

-2022 urtea: aurreko urteko EAEko KPI + %4

-2023 urtea: aurreko urteko EAEko KPI + %4

Artikulu honetako KPIri loturiko soldata-berrikuspenak ezin izango du ekarri, inolaz ere, soldata-jaisterik.

Artikulu honetan aipatzen den KPIaren balioak ez du inoiz izan behar %0,00 baino txikiagoa; beraz, urteko KPIa negatiboa baldin bada, gutxieneko %0,00 balio horretatik abiatu behar da igoeraren kalkulua egiteko.

3. Soldata errealak.

Artikulu honetako soldata-igoerak hitzarmen sektorial honetako tauletan dauden langileen soldata-tauletan eta langileen benetako soldata-tauletan aplikatuko dira; hau da, langileek enpresa bakoitzean jasotzen duten soldatan.

4. Soldata arrakala ezabatzea

Alde sinatzaileek onartzen dute enpresan (sektorean) genero-arrakala dagoela, eta, hori gaitzeko, enpresetan emakumeen sustapena eta igoera errazteko konpromisoa hartzen dute. Horretarako, azterketa bat egingo da sustapen-irizpide ez-diskriminatzaileak zehazteko, eta berdinketa dagoen kasuetan, emakumeak izango du lehentasuna.

Illo horretan, kategorien sustapena ebaluatzeko irizpideetako bat izango da hitzarmeneko kontziliazio-neurriak hartzen dituen pertsonak puntuazio positiboa izango duela sustapen-prozesu horri begira.

5. Antzintasunaren zenbatekoa

1. Dagokion enpresaren zerbitzura lanean emandako urteak saritzeko hobariei dagokienez, hirurtekotan ordainduko dira. Hitzarmen honetako soldata-tauletan maila horretarako itundutako oinarrizko soldataren % 5ekoa izango da hirurteko bakoitza. Horrek 1993ko oinarrizko soldataren erreferentzia kentzea dakar.
2. Hirurtekoei dagokienez, betetzen diren urteko urtarrilaren 1etik aurrera sortuko dira, eta langileak izan zuen azken kategoriaren eta hitzarmenaren oinarrizko soldataren arabera ordaindu behar dira.
3. Hitzarmen honetan araututako hirurtekoak ez dira xurgagarriak eta haien orde ezin zaio eman langileari inolako ordainsaririk konpentsazio gisa.
4. Antzintasunaren zenbatekoari dagokionez, enpresarentzat hainbat kontratu-modalitatekin lan egindako aldi guztiak aintzatetsiko dira (edozein prestakuntza-kontratu, ETT, zerbitzu-enpresa...).

6. Hitzarmenean jasotako plusak

Hitzarmen honetan lehendik dauden plusak eta osagarriak 2.2 artikuluan adierazitakoaren arabera igoko dira.

Txanda-plusa ezartzen da txandaka lan egiten duten langileentzat. Plus hori 12 eurokoa izango da lan egindako egun bakoitzeko 2022. urterako. Ordu-tegi (txanda) aldaketa noizean behingoa bada, egun zehatz horiekiko ere ordainduko da plusa. Hurrengo urteetan, 2.2 artikuluan adierazitakoaren arabera igoko da.

Laugarren edota bosgarren txandako plus bat ezartzen da txanda horietako edozeinetan lan egiten duten langileentzat. Plus hori 16 eurokoa izango da lan egindako egun bakoitzeko 2022. urterako. Hurrengo urteetan, 2.2 artikuluan adierazitakoaren arabera igoko da.

Bidaiak eta dietak ere gehitu egingo dira, 2.2 artikuluan adierazitakoaren arabera.

3. LANALDIA

1. Lanaldia murriztea

Gaur egun ezarritako urteko lanaldia 32 ordu murriztuko da lanaldi jarraiturako, eta 52 ordu lanaldi zatiturako. Zentzu horretan, urteko lanaldia 1.656 ordukoa izango da.

Lanaldi jarraituko langileek 15 minutuko ogitartekoa izango dute, eta lanaldi efektibotzat hartuko dira.

2. Lanaldiaren banaketa irregularra

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan ezarritako ondorioetarako, lanaldiaren %100 modu erregularrean banatuko da, eta ezin izango da banaketa irregularrik egin hitzarmen honetan berariaz xedatutakoa alde batera utzita.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, ekoizpen-beharrengatik edo ezinbesteko arrazoiengatik, eguneko lanaldia aldatu ahal izango dute gehienez 24 orduz, indarraldiko urte bakoitzean.

Urtean larunbat bakar batean lan egin ahal izango da.

3. Prestakuntza lan-orduetan sartzea

Ahal dela, prestakuntza lanaldiaren barruan eman behar da; eta horretarako erabiltzen den denbora lan-denboratzat jo behar da beti.

4. Laneko arropa aldatzea

Langileek laneko arropa aldatzen ematen duten denbora lanaldi efektibo gisa zenbatuko da.

5. Oporrak

Batera egokitzen badira oporraldia eta langilearen aldi baterako ezintasunen bat, dagozkion urte naturalean oporrak hartzea galarazten diona, behin ezintasun-aldia amaiturik har ditzake oporrak langileak, edozein dela ere ezintasuna eragin duen kontingentzia eta igaro den denbora.

Nolanahi ere, 30 egunekoa izan behar da gutxieneko opor-egunen kopurua, kontratuaren lanaldi-portzentajea zein-nahi ere den.

6. Orduen erregistroa

Digitalki egin behar dute sektoreko enpresek legeak agintzen duen ordu-erregistroa, eta gerora manipulatu ezin den euskarri batean zuzenean eman behar diete informazio hori langileei. Lantokitik kanpo egiten baldin bada lana, sektoreko enpresek jarritako gailuren baten bitartez egin behar da erregistroa. Lanaldian bakarrik erabili behar da gailu hori.

Lanorduak erregistratzeko makinarik instalatu behar baldin bada, lantokirako sarreran bakarrik jarri behar dira.

Enpresak erregistroaren kopia emango dio 2 hilik behin langileen legezko ordezkariari.

7. Urteko lanaldia murriztea ekoizpen-sistema berriak ezartzeagatik.

3.1 artikuluko lanaldi-murrizketaz gain, sektoreko enpresek produkzio-prozesuaren robotizazioarekin, digitalizazioarekin eta optimizazioarekin zerikusia duten produkzio-prozesu berriak ezarriko badituzte, eta lanpostuak suntsitzeko aukera aurreikusten bada, enpresek langile guztien lanaldia murriztu beharko dute, enpresan jarduerarik ez duten lanpostuen kopuruaren proportzioan. Langile bakoitzeko 1656 orduko lanalditik abiatuta, enpresa bakoitzean murriztu beharreko ordu-kopuru totala amortizatu beharreko balizko lanpostuei dagokiena izango litzateke, orduak batuz eta enpresan lan egindako ordu guztiak murriztuz.

Adibide gisa:

80 langileko enpresa. Produkzio-prozesua modernizatzeagatik 5 lanpostu gutxiago aurreikusi dira.

$$\begin{array}{rcl} 5 \times 1652 = & & 8260 \text{ ordu} \\ 80 \text{ pertsona} \times 1652 = & & 132.160 \text{ ordu guztira} \\ 132.160 - 8260 \text{ ordu} = & & 123.900 \text{ ordu} \\ 123.900 \text{ ordu} / 80 \text{ pertsona} = & & 1548 \text{ lanordu urtean } 80 \\ & & \text{pertsonetako bakoitzeko.} \end{array}$$

8. Adinekoen lanaldi-murrizketa, soldata murriztu barik

57 urtetik gorako langileek lanaldia %15eraino murrizteko eskubidea izango dute, murrizketaren aurreko soldatari eta kotizazioari eutsiz.

9. Menpekotasuna duten pertsonak zaintzeko lanaldi-murrizketak eta eszedentziak, adin-mugarik gabe.

Langileek lanaldi-murrizketak eta eszedentziak hartzeko eskubidea izango dute, odol-ahaidetasunezko edo afinitate-ahaidetasunezko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko, haien adina edozein dela ere.

4. LAN-OSASUNA

1. Lanbide-gaixotasunen bajen osagarriak

Enpresak lehenbiziko egunetik eta soldata errearen %100 jasoko dela bermatuta osatu behar du langilearen lansaria, lanbide-gaixotasunaren edota lan istripuaren ABE egoerak iraun bitartean, aurreko hitzarmenetan ezarritako alde aurreko baldintzak bete behar izan gabe.

Gaixotasun arruntak eragindako ABE egoeran dagoen bitartean, enpresak langilearen soldata errearen % 100 jasoko duela bermatuko du, 12 hilabeteko mugarekin.

2. Lanbide-gaixotasunen bajen kudeaketa mutualitateei kentzea

A)Kontingentzia arruntengatik ABE prozesuen kudeaketa Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalarekin (GSIN) hitzartuta duten enpresentzat.

Enpresak gertakizun arruntengatik ABE prozesuen kudeaketa (hau da, prestazio ekonomikoaren kontrola, jarraipena eta estaldura) Gizarte Segurantzaren Erakunde Kudeatzailearekin mantenduko du, eta ezin izango du inolaz ere kudeaketa hori Gizarte Segurantzaren Erakunde Laguntzaileekin (Mutuak) hitzartu.

B) Gertakarien ondoriozko ABE prozesuen kudeaketa Gizarte Segurantzako Erakunde Laguntzaileekin (Mutuak) hitzartuta duten enpresentzat.

Gizarte Segurantzaren Erakunde Laguntzailearekin (Mutua) kontingentzia arruntengatik ABE prozesuak kudeatzeko (hau da, kontrola, jarraipena eta estaldura ekonomikoa) elkartze-hitzarmena mugaeguneratzen denean, enpresak hitzarmen hori salatu eta suntsiaraziko du, legez ezarritako baldintza eta epeetan, eta ABE-prozesu horien kudeaketa Gizarte Segurantzaren Erakunde Kudeatzaileari (GSI) esleituko dio.

3. Arrisku psikosozialen azterketa

Enpresak arrisku psikosozialen azterketa egin beharko du langileen legezko ordezkarien gehiengoak eskaera egiten duenetik gehienez 3 hilabeteko epean. Azterketa horrek enpresaren egoeraren azterketa jaso beharko du, lantoki bakoitzaren errealitatera egokituta.

4. Lan-kargak neurtzeko azterketa

Edonola ere, enpresak lan-kargak neurtzeko azterketa bat egin beharko du langileen legezko ordezkarien gehiengoak eskaera egiten duenetik gehienez 3 hilabeteko epean.

Nolanahi ere, enpresek mekanismo teknikoak sartu beharko dituzte lanpostu bakoitzean pisuek sortutako lan-arriskua saihesteko, hitzarmen hau indarrean jarri eta hurrengo 3 hilabeteetan.

5. Ordu-kopuru handiagoa prebentzio-ordezkarientzat

Prebentzioko ordezkariak beren eginkizunak betetzeko legez ezarritakoez gain, 8 ordu sindikal gehiago izango dituzte hilabeteetan.

Hitzarmenetik prebentzio sektorialeko ordezkariaren figura kendu da.

6. Prebentzio-plana eta kontratak

Lan-arriskuen prebentziorako planetan, enpresan lan egiten duten kontratatako langileak ere sartu beharko dira, eta kontrata edo azpikontrata enplegatzaileen prebentzio-zerbitzuekin koordinatu beharko dira.

7. Komunak

Lan-modalitatea komunak dauden instalazioetatik kanpo egiten bada eta langileak komun horiek eskura ez baditu:

- Enpresek komun mugikorrek izango dituzte pertsona horientzat.
- Aurrekoa ezinezkoa bada, 5 euroko plusa ezarriko da benetan lan egindako egun bakoitzeko.

5. ERREFORMAREN AURKAKO KLAUSULAK

1. Aplikaziorik eza

Sektoreko enpresaren batek erabakitzen badu hitzarmen kolektibo hau ez aplikatzea denbora-epe jakin batean —arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla medio—, bere Batzorde Paritarioari eman behar dio erabakiaren berri, LEaren 82.3 artikulua aitutzen duen kontsulta-epea hasi baino 15 egun lehenago, gutxienez. Langileen ordezkariekin ados jarri ezean kontsulta-epean eta lanbide arteko itunetako gatazkak konpontzeko aplikagarri diren prozedurek desadostasuna konpondu ezean (arbitrajeari ekiteko bi alderdien berariazko baimena behar da), bi alderdien arteko adostasuna behar da (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkariaren gehiengoak) hitzarmenaren ez-aplikazioa ORPRICCEren edo, hala badagokio, CNCC Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalaren esku jartzeko.

2. LBFA mugatzea

LEaren 41. artikuluan aipatzen den lan-baldintzen funtsezko aldaketa egiteko, dagokion langilearen onspena behar da (banakako LBFAk), edo langileen legezko ordezkariena (LBFA kolektiboak); bestela, ezin da halako aldaketarik egin.

6. PREKARIETATEAREN AURKAKO KLAUSULAK

1. Enpresa nagusien subrogazio-bermea

Sektoreko enpresaren batek erabakitzen badu beste enpresa bati azpikontratatzeari bere jarduera, partziala edo osoa, edozein dela ere bigarren enpresa horren egitura juridikoa (enpresa-taldea, ABEEa, zerbitzu-enpresa, ABLEa...), hau da, jarduera horiek kanpora ateratzea edo azpikontratatzeari erabakitzen badu, bigarren enpresa hori behartuta dago gutxienez hiru hilabeteko antzintasuna duten langile guztiak subrogatzera, eta enpresaburu berriak aurrekoaren laneko eskubideen zein betekizunen eta Gizarte Segurantzarekiko betebeharren subrogazioa jasotzen du, barne direla pentsioekiko konpromisoak, haien berariazko araudian aurreikusita dauden gisan, eta, oro har, gizarte-babesaren alorrean enpresak bereganatuak dituen betekizunak.

2. Azpikontratazioaren mugak, Batzorde Paritarioaren mende.

Hitzarmen hau indarrean jartzen denetik, hitzarmenaren aplikazio-eremuan dauden enpresek beren gain hartzen dute hitzarmen hau sinatzean langile propioekin egiten diren jarduerak ez kanporatzeko konpromisoa. Nolanahi ere, sektoreko enpresaren batek kanpora atera nahi badu, eta hartutako konpromisoaren ondorioz, langileen legezko ordezkariari eskatuko die beren premiak asetzeko formulak bilatzeko, eta horren arabera erabakiko da. Adostasunik ez badago, Batzorde Paritarioaren irizpidearen mende jarriko da.

3. ABLEen erabilera

ABLE bidez kontratatatzeko gehieneko epea 3 hilabetekoa izango da langile bakoitzeko, etenik gabe.

4. Zerbitzu-enpresak edo Outsourcing

Zerbitzu-enpresen bidez kontratatatzeko gehieneko epea 3 hilabetekoa izango da langile bakoitzeko, etenik gabe.

Enpresa horietako langileek enpresetako zuzeneko langileen soldata- eta lan-baldintza berberak izango dituzte.

7. KONTZILIAZIO NEURRIAK

Artikulu honetako edukiak gutxienekoak izango dira, hau da, sektoreko hitzarmena sinatu ondoren baldintzak hobetzen dituzten lege-aldaketak badaude, hobekuntza horiek aplikatu egingo dira.

Atal honetan jasotako lizentzia-egun guztiak lanegun bakoitzeko izango dira.

HITZARMENEAN SARTU BEHARREKO ESKUBIDE BERRIAK:

1. Lanaldiaren murrizketa “unibertsala”.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek lanaldia %50era arte murrizteko eskubidea izango dute, gutxienez hogeita hamar egunez, eta dagokien ordainsarien murrizketa proportzionala izango dute, baldin eta dagokien eskaera hitzarmen kolektibo honetan ezarritako lanaldi-murrizketaren edo ordaindu gabeko lizentzien ondoriozkoa ez bada.

2. Bateragarritasun-neurriak hartzen dituztenen karrera profesionala babestea

Baimenei, lanaldi murrizketei eta eszedentziei dagozkien orduak benetako lan ordutzat hartuko dira hautapen edo lanbide sustapeneko prozesuen antzintasuna edo esperientzia baloratzeko.

3. Familia eredu berriak (elkarbizitza-batasunak)

Baimen, lizentzia eta kontziliazio neurriak aitortuko zaizkio bizikide orori, dela ezkontideari, dela behar bezala inskribatutako izatezko bikoteari, dela lotura horietatik kanpoko bizikidetza bati. Azken kasu horietan, gutxienez urtebeteko bizikidetza frogatu beharko da.

4. Guraso bakarreko familiak

a) Baimenak, lizentziak edo adiskidetze-neurriak hartzeko edozein kasutan, lehentasuna izango dute guraso bakarreko familietako langileek.

b) Guraso bakarreko familien seme-alaben kasuan, 16 urte bete arte luzatuko da aplikatu beharreko adiskidetze-baimena, -lizentzia edo -neurria.

5. Ordutegi-malgutasuna zainketarako

Langileek eskubidea dute ikastetxeetako eskola-jardueren eta eskola-egutegiaren mailakako hasierarekin, alde zuzenetik eskaera justifikatua eginda.

Eskubide bera izango da langileen gurasoak edo aita-amaginarrebak joaten diren adinekoentzako zentroen ordutegiari dagokionez, edo ezgaitasuna eta/edo mendekotasuna duten pertsonentzako zentroi dagokienez, baldin eta langileek beren zaintzapean badituzte.

6. Genero-indarkeria

a) Sexu-jazarpena edo sexuagatiko jazarpena jasaten duten langileek baimen ordaindua izateko eskubidea izango dute, jazarpen-protokoloa aktibatzen denetik protokolo horri dagokion prozedura ebatzi arte.

b) Genero-indarkeriaren biktima diren langileek eskubide hauek izango dituzte:

Lanaldia murrizteko eskubidea, soldata hein berean murriztuta, edo ordutegia malgutzeko/berrantolatze/egokitze/egokitzeko eskubidea, biktimak babes edo laguntza sozial osoa eta eraginkorra jaso ahal izan dezan.

Mugigarritasun geografikorako eskubidea: egitateak gertatu diren lanpostua utzi behar izanez gero, gizarte-babes edo gizarte-laguntza integrala gauzatzeko, lehentasuna izango dute beren lanbide-taldeari edo kategoria baliokideari dagozkion beste lantoki batzuetan lanpostu hutsak betetzeko.

Lanpostua gordetzea genero indarkeriaren biktima diren eta arrazoi horregatik lanpostua utzi behar duten langileentzat.

Genero indarkeriak eragindako egoera fisiko edo psikologikoaren ondoriozko absentziak edo puntualtasun faltak justifikatutako absentziazat hartuko dira, zaintzako gizarte edo osasun zerbitzuek egiaztatzen badituzte.

Genero-indarkeriaren biktimen kontratu-amaierak baliorik gabe uztea, baldin eta eskubide hauetakoren bat badute: lanaldia murriztea edo berrantolatzea, mugikortasun geografikoa, lantokia aldatzea edo lan-harremana aldi baterako etetea Langileen Estatutuan onartutako kasu eta baldintzetan.

Genero-indarkeriaren biktimek diziplinazko kaleratzea deuseza izatea, baldin eta honako eskubide hauetakoren bat badute: lanaldia murriztea edo berrantolatzea, mugigarritasun geografikoa, lantokia aldatzea edo lan-harremana aldi baterako etetea Langileen Estatutuan onartutako kasu eta baldintzetan.

7. Abortua

Abortua jasaten duten langileek 3 asteko baimen ordaindua izateko eskubidea izango dute, gorputzean eta adimenean errekuperatzeko.

8. Hilekoaren baimena

Emakumezko langileek baimen hau hartu ahaliko dute, aldi hori dela eta, ezgaitua izateagatik. Baimen hori izango da hilean zortzi ordu izateko eskubidea, gutxienez ordubeteko zatietan hartu ahal izaneko direnak, eta gehienez ere hiru hilabeteko epean berreskuratu beharko dira.

9. Kontsulta medikoetara joateko baimena

Langileek urtean 24 ordu arteko baimena izanen dute kontsulta medikoetara joateko edo bigarren gradura arteko odol-ahaidetasun edo afinitate-ahaidetasuneko ahaideei edo behar duten bizikideei laguntzeko.

10. Gaixotasun larriagatiko baimena

Langileek behar diren baimen egunak izanen dituzte bigarren graduko odol-ahaidetasun edo afinitate-ahaidetasun arteko senideak edo gaixotasun larriagatik zaindu behar diren bizikideak zaintzeko.

11. Atzerrian dagoen ahaidearen heriotzagatiko eta ebakuntza kirurgiko larriagatiko baimenak egokitzea

Langileak atzerrira bidaiatu behar badu, heriotza edo ebakuntza kirurgiko larriko kasuetan, lizentzia edo baimen hori egin beharreko bidaiari egokituko zaio. Hau da, atzerrira joateko eta atzerritik itzultzeko behar dituen egunen arabera handituko da lizentzia, gehi beste bi lanegun.

12. Adingabeak, ezgaituak edo beren kabuz moldatu ezin diren senideak zuzenean zaintzeko eszedentziak edo lanaldi murrizketak erabiltzeko legeak jasotzen dituen baimenei dagokienez.

Langileek eskubidea dute lanaldia murrizteko, Langileen Estatutuaren 37.6 artikuluan xedatutakoaren arabera. Murrizketa hori eguneroko, asteko, hileko edo urteko lanaldia hartuz egin eta hartu ahal izanen da.

13. Soldatarik gabeko baimena ezin aurreikusizko gertaeretan

Langileek soldatarik gabeko baimenak hartzeko eskubidea izango dute adingabeen edo menpeko pertsonen zaintzarekin lotutako ustekabeko arrazoiengatik, eta kasu horietan ez da beharrezkoa izango aurreabisua ematea, aurreikus daitezkeen kasuetan beharrezkoa dena.

HITZARMENEAN DAUDEN ESKUBIDEAK HOBETZEA:

1. Heriotza 19.1A) art.

Egun bat gehiago kasu bakoitzeko.

Odolkidetasunezko hirugarren mailarainoko senideak

2. Gaixotasun edo istripu larria edo ospitaleratzea, 19.1.B art.)

Egun 1 gehiago kasu bakoitzeko

Odolkidetasunezko hirugarren mailarainoko senideak

Lehen kasuetan, gutxienez 24 orduko ingresoaren beharra baztertzea.

3. Ezkontza/Izatezko bikotea

20 egun

4. Seme-alaben jaiotza

Amatasun- eta aitatasun-kasuetan, Legean ezarritakoa baino 4 egun gehiago lizentzia amaitzean.

5. Nortasun-agiriaz haraindi dauden bestelako agiri publikoak

Gidabaimena, azterketa ofizialak egitea, etab.

6. 19.1.G) art.

Bolante medikoaren eskakizuna ezabatzea. Asistentzia medikoaren justifikazioa nahikoa da.

Gainerako kasuetan, igo 16 orduetik 24 ordura

7. Ohiko bizilekuz aldatzea

2 egun gehiago

8. Laktantzia

Langileen Estatutuan jasotakora egokitzea. Laktantzia metatzea, mugarik gabe

Baztertu bigarren paragrafoan adierazitako salbuespena

8. LANEKO ARROPA

Emakume langileek laneko arropa espezifikoa izango dute, egokia eta ez-sexista. Debekatuta egongo da emakume gizonezkoen urpekariak ematea, salbu eta langileak berariaz hala erabakitzen badu.

9. DESKONEXIO DIGITALERAKO ESKUBIDEA

- Langileek lanaldian zehar soilik erabili beharko dituzte enpresak emandako gailuak, eta lanorduetatik kanpo itzali ahal izango dituzte gailu horiek.
- Enpresek ez diete komunikaziorik helaraziko langileei lanorduetatik kanpo.
- Horretaz aparte, enpresak langileen legezko ordezkariekin adostu beharko ditu, beren ezaugarri bereziengatik deskonexiorako eskubidean mugak eskatzen dituzten lanpostuak, lanaldi arruntetik kanpo prest egotea edo aurkitzeko moduan egotea beharrezkoa denean. Kasu horietan, ohiko lan-ordutegitik kanpoko derrigorrezko konexio-ordu bakoitza lanaldi efektiboko 30 minutu gisa zenbatuko da.

10. BIDEOZAINITZA

Bideozaintzaren erabilera mugatuko da, eta, beraz, grabazio-gailuak langileen legezko ordezkariekin adostutako lekuetan bakarrik instalatu beharko dira. Erabat debekatuta dago gailu horiek atsedenekuetan edo aldageletan jartzea.

11. PLATAFORMA DIGITALAK BAZTERTZEA

Debekatuta dago lana plataforma digitalen bidez antolatzea. Lana langileak eta/edo enpresak kontratatuz antolatuko da, inoiz ez Uber, Cabify, Deliveroo, Glovo eta antzeko enpresen bitartez.

12. URRUTIKO LANA / TELELANA

Lanaldiaren portzentajea telelanean

Urrutiko lanaren lege-araubidea –Irailaren 22ko 28/2020 Errege Lege Dekretua eta gaiari buruzko gainerako arauak– lanaldiaren zati bat urrutitik egiten duen langile orori aplikatuko zaio, nahiz eta horrela emandako lanaldiaren ehuneko txikiagoa izan, "erregulartasunez" ematen dela jotzeko legez ezarritakoa baino.

Telefono mugikorrak

Enpresak telefono mugikorra emango die telelanean aritzen diren langile guztiei. Enpresak langileen ordezkariari emango die terminal horien telefono-zenbakia, gai sindikalei, negoziozko kolektiboaren martxari edo enpresako lan-harremanei buruzko informazioa zabaldu ahal izateko.

Gastu-estaldura

Urrutiko lana egiteko beharrezkoak diren elementu materialen (ordenagailua, inprimagailua, telefono mugikorra, etab.) gastua estaltzeko enpresak duen betebeharrari ezer kendu barik, telelanean aritzen diren langileei 150 euro ordaindu beharko dizkie hilean, urrutiko lan-mota horrek sortzen dituen kuantifikazio zaileko gastuak ordaintzeko (elektrizitatea, Internetarako konexioa, etab.). Zenbateko finko horrez gain, gastu handiagoa ere egiaztatu ahal izango da kontzeptu horiengatik.

Telelanerako eskubidea

Langile orok izango du urrutitik lan egiteko eskubidea, baldin eta betetzen diren eginkizunak, partzialki bada ere, modalitate horretan betetzeko modukoak badira.

Lehengoratzea

Langileak aukeran izango du urrutiko lanetik aurrez aurreko lanera aldatzeko eta alderantziz. Behar bezala justifikatutako arrazoiak direla-eta, nahi duten langile guztiek ezin badute lehengo lan-motara itzuli, enpresan antzinasun handiena dutenei lehentasuna emango zaie. Lehentasun hori aplikatuko da, hargatik eragotzi gabe Urrutiko Lanari buruzko irailaren 22ko 28/2020 Errege Lege Dekretuaren 8. artikulua.

Posta elektronikoa eta panel birtuala

Enpresak langileen ordezkarietara jakinarazi beharko die langileen posta elektronikoa (bereziki, urrutiko lana egiten duten pertsonena), eta iragarki-panel edo -taula birtual bat sortu beharko du, langileen ordezkarietara edukiak eskegi ditzaten eta enpresako langile guztiak sar daitezten bertan.

Bisita-orduak

Langileen ordezkarietara hilean 16 ordu izango dituzte urrutiko lana egiten dutenei bisita egiteko; baina, aldezturik, bisita horietara baimendu behar dituzte. Enpresari ez zaio adieraziko bisitatzen diren langileak nor diren.

Prestakuntza telelangileentzat

Enpresak behar den prestakuntza eman beharko die urrutiko lana egiten duten langileei, behar bezala lan egin dezaten. Prestakuntza hori, gutxienez, 8 ordukoa izango da. Prestakuntza horrek ezin izango dio inolako gasturik eragin langileari, eta erabilitako orduak benetako lanordutzat hartuko dira ondorio guztietarako.

Telelanaren arrisku psikosozialak

Arrisku psikosozialen arloko azterlan bat egin beharko da 2 urterik behin, urrutiko lanaren eremu espezifikoan indarkeria matxistaren egoerak detektatzeko.

13. ENPLEGU-ERREGULAZIOKO ESPEDIENTEAK

1. Kaleratze kolektiboa. Akordioa nahitaezkoa.

Kaleratze kolektiboa aplikatzeko, nahitaezkoa izango da langileen legezko ordezkarietarekin adostea; bestela, ezin izango da gauzatu. Kaleratze kolektiboak bere eremu subjektiboaren barruan sartu beharko ditu kaleratze objektiboarekin pareagarriak diren arrazoiengatik iraupen mugatuko kontratua azkentzen zaien langile guztiak. Adibidez, enpresak ezin izango ditu amaitu obra amaitzeagatik aldi baterako kontratuak (kontrataren amaiera), kaleratze kolektiboa alde batera utzita.

14. ERRELEBO-KONTRATUA

Erretiro partziala hartzeko legezko aukera gertatzen den unean eskatzen diren baldintzak betetzen dituzten langileek erretiro partziala hartzeko eskubidea izango dute. Enpresak lanaldi osoko eta mugagabeko errelebo-kontratua sinatu beharko du aldi berean, eta ordezkaturako langileari lanaldiaren %75 murriztu.

15. BERDINTASUN-PLANAK ETA GENEROAGATIKO DISKRIMINAZIOAREN AURKAKO NEURRIAK

1. Beharrezko akordioa

Berdintasun Plana onartzeko, enpresaren eta langileen ordezkarien gehiengoaren adostasuna beharko da.

2. Lantokietara egokitutako ekintza bereziak

Enpresa guztiak berdintasunerako planetan sartzeaz aparte, langileen legezko ordezkariak hala erabakitzen duten lantokietarako ekintza bereziak negoziatu eta ezarri beharko dira. Kasu horietan, negoziatio-batzorde espezifikoak sortuko dira lantoki bakoitzean, eta lan-zentro horietan diagnostiko negoziatuak egin beharko dituzte, 901/2020 Errege Dekretuaren eranskinean ezarritako irizpideen arabera, eta lantoki bakoitzaren diagnostikoei erantzungo dieten ekintza espezifikoak zehaztu eta ezarri beharko dituzte.

3. Emakumeen aurkako jazarpenaren aurkako protokoloa. Ikusi eranskina

4. Kontratazioa

Hitzarmen hau indarrean jartzen denetik aurrera egiten diren kontratazio berrietan, kontratatzen diren pertsonen % 50 emakumeak izatera behartuta egongo dira enpresak. Nolanahi ere, hautaketa-prozesuetan emakumeei emango zaie lehentasuna berdinketa gertatuz gero.

5. Haurdunaldia eta laktantzia

Enpresek azterketa tekniko bat egin beharko dute lanpostu bakoitzeko, lanpostu horren baldintzek emakumeari zein haurrari ekar diezazkiekeen arriskuak baloratzeko. Azterlan hori nahitaez egin beharko da hitzarmen hau indarrean jarri eta hurrengo 5 hilabeteetan.

16. EUSKARA

Euskara-plana negoziatzeko konpromisoa

50 langiletik gorako enpresa guztiek Euskara Plana negoziatu beharko dute. Plan hori luzaezina den 6 hilabeteko epean onetsi beharko da, akordio hau sinatzen denetik hasita. Horretarako, hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren enpresak behartuak daude langileen ordezkariari informazioa ematera eskatzen denetik 3 hilabeteko epean, enpresaren egoera eta beharren diagnostiko egokia egin ahal izateko, euskararen ikuspegitik:

- Euskara erabiltzeko irizpideak (halakorik bada)
- Kontratazioaren arloan euskara jakiteari buruzko irizpideak.
- Lanpostuei esleitutako hizkuntza-eskakizunak dauden ala ez.
- Euskararen ezagutza maila enpresako plantillan eta zuzendaritzan.
- Euskara ikasteko prestakuntza planik badagoen ala ez.
- Enpresak euskara sustatzeko eta erabiltzeko dauzkan baliabideak (softwarea, errotulazioa, materialak, nominak, komunikazioak, inprimakiak, prestakuntza...).
- Bileretan euskara zenbateraino erabiltzen den, enpresako zuzendaritzarekin euskaraz komunikatzeko aukera.

Euskara Batzordea eratzeko konpromisoa.

Diagnostikoa egiteko Euskara Batzordea eratu beharko da, enpresa eta langileen ordezkarien artean paritariora.

Enpresak Bai Euskarari ziurtagiria lortzeko prozesua burutuko duela konpromisoa.

Enpresek konpromisoa hartzen dute Bai Euskarari ziurtagiria lortzeko prozesua burutu eta behar diren baldintzak betetzeko.

Euskararen erabilera sustatzea

Enpresek ondokoak bermatu beharko dituzte:

- Euskaraz hitz egiten duten edo ulermen maila nahikoa duten langileak jendaurrean identifikatzea.
- Langile guztiek lehentasunez erabili nahi duten hizkuntza jasotzea.
- Lanarekin zerikusia duten prozesuetan euskara teknikoak (prestakuntza, hiztegiak, inprimakiak eta gainerako materiala) eraginkortasunez ezartzea.
- Lanerako eskaintzen diren baliabide guztietan (softwarea, prozedurak, dokumentazioa, etab.) euskaraz lan egiteko aukera.
- Pertsona guztiek enpresa osoarekin harremanak euskaraz izateko aukera izatea.

- Edozein enpresa kontratista edo azpikontratatistarekin harremanak euskaraz izatea.
- Sindikatuekiko harremana oso-osorik euskaraz garatu ahal izatea.

Erakundearen irudi korporatiboa, hizkuntza-paisaia eta barne-informazioa

Enpresek bermatu beharko dute:

- Hizkuntza paisaian dauden kartel eta elementu guztiak euskaraz egonen dira. Bi hizkuntza edo gehiago erabiltzen direnean, euskarari lehentasunezko tratamendu formala emanen zaio.
- Barne-dokumentazio guztia euskaraz egongo da (hitzarmen kolektiboa; lan-kontratuak; nominak: plantilla eta erakundeak bete beharreko atala; finikitoa; barne-araudia; barne-oharrak -zirkularrak, jakinarazpenak, bileren deialdiak -; bileren gai-zerrendak; harrera-planak; txekeak; etab.).
- Produktuen etiketak, produktu eta zerbitzuen katalogoak eta berariazko markako iragarki orokorrak:
 - Entitateak sortzen baditu, euskaraz egon behar dute.
 - Kanpotik jasotzen badira eta euskaraz ez badaude, hornitzaileei euskaraz bidaltzeko eskatuko zaie.
 - Makinen errotulazioa eta segurtasun errotuluak ere euskaraz egongo dira. Hornitzaileek bermatu egin behar dute aukera hori; bestela, erakundeak berak jarriko ditu euskaraz.

17. ESKUBIDE SINDIKALAK

28. artikuluari dagokionez

Ordu sindikalak metatzeko eskubidea:

- Enpresako sindikatu bereko pertsonen artean.
- Aurreikusitako hileko orduak ere gaindituz, betiere urteko zenbaketa errespetatuz.

28.3 artikulua ezabatzea

Ordaindutako batzarrak

Enpresek ordaindutako batzarrak egiteko baimena emango dute, lanorduetan zein lanorduetatik kanpo, urtean gehienez 2 batzar eta 6 ordu arte.

Enpresa Batzordeak edo langileen ordezkariak deituko dituzte batzarrak, beren ekimenez, edo lantokiko atal sindikaleko ordezkariak eskatuta, hurrengo paragrafoan ezarritako baldintzetan eta gehienez ere 2 batzar eta 6 ordu.

Enpresa-batzordeek ordaindutako batzarrak deitu beharko dituzte, ezarritako mugaren barruan, baldin eta langileen legezko ordezkarien gehiengoak hala eskatzen badu zuzenean plantillako langileen herenak hala eskatu dielako.

Batzarretarako deialdia gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko zaio enpresako zuzendaritzari, eta jakinarazpen horretan batzarraren eguna eta gai-zerrenda zehaztuko dira.

Batzarra egiteko ordua lantokiko zuzendaritzarekin adostuta finkatuko da.

Salbuespenezko eta funtsezko arrazoiengatik, enpresak ospakizun-data aldatu ahal izango du, eta, era berean, langileen ordezkariak 24 ordura murriztu ahal izango dute aurreabisu-epea.

Ordaindu gabeko batzarrei dagokienez, lanorduetatik kanpo egiten jarraituko dira, lantoki bakoitzean ezarrita dauden usadio eta ohituren arabera.

1. eranskina: Sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren protokoloa: jarraitu beharreko irizpide orokorrak

Aplikazio eremua:

- Protokolo hau sektoreko enpresa guztiei aplikatuko zaie.
- Protokolo hau enpresa bakoitzean lan egiten duen pertsona eta erakunde orori aplikatuko zaio, azpikontratazio eta ABLE bidez kontratatutako langileak eta enpresarekin zerikusia duten langile autonomoak barne.
- Jazarpena enpresaren zuzendaritzatik kanpo gertatzen bada, dagokion erakundearekin harremanetan jarri beharko du, arazoa konpondu eta neurri egokiak har ditzan (prebentziokoak, kautelakoak, diziplinakoak, etab.). Enpresa nagusiak aipatu betebeharrak betetzen ez badira enpresen arteko harreman komertziala iraungi daitekeela jakinaraziko dio entitateari.

Diziplina araubidea:

Sexu-jazarpena, sexuagatiko, genero-identitateagatiko eta sexu-joeragatiko jazarpena arau-hauste larritzat edo oso larritzat joko dira.

Prebentzioa eta sentsibilizazioa:

- Nahitaez jakinaraziko zaie enpresako langile guztiei protokoloa, bai eta salatze bitartekoak, prozedurak eta bitartekoak ere.
- Urtero test psiko-sozial bat egingo zaie enpresako langile guztiei, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arloan egon daitezkeen arriskuak aztertze. Test hori kanpoko erakunde baten bidez egingo da.
- Langile guztiak indarkeria matxistaren eta LGBTIfobiaren aurka sentsibilizatzea bermatuko da, gai horietan langile guztiak trebatuz. Prestakuntza hori, ahal dela, lanorduetan egingen da. Betiere, erabilitako orduak benetako lan ordutzat hartuko dira.
- Jazarpen-kasuak nolabait artatzen dituzten pertsonak (salaketak jasoz, akonpainamendulanak eginez, etab.) jazarpen mota horretan prestakuntza espezializatua jasoko dute, langileen legezko ordezkari barne. Prestakuntza hori, ahal dela, lanorduetan egingen da. Betiere, erabilitako orduak benetako lan ordutzat hartuko dira.

Salaketa eta prozedurak:

Salaketak jasotzea:

- Edozein langilek, plantillako ordezkariak edo jazarpen-kasu baten berri duen beste edozein pertsonak salaketa jar dezake.
- Lantalde bat eratuko da, salaketak jaso ditzan. Talde honen osaera enpresaren eta Langileen Ordezkaritzaren artean adostuko da. Lantalde hori osatzeko, emakumeei emanen zaie lehentasuna.
- Enpresak bermatuko du salaketak jasotzeko ardura duen taldeak prestakuntza espezializatua jasoko duela honako arlo hauetan: sexu-jazarpena, sexuagatiko jazarpena, genero-identitatea eta sexu-orientazioa (prestakuntza hori lanorduetan egingo da).
- Langile guztiei jakinaraziko zaie nor diren salaketak jaso behar dituen taldeko kideak.
- Salaketa erregistratzen den egunetik ebazpena eman arte, ustez jazarpena jasaten duen pertsonak baimen ordaindua izateko eskubidea izango du lanetik alde egiteko, eta soldataren %100 jasoko du baimenak irauten duen bitartean.

Gertaeren ikerketa:

- Prozesuan parte hartzen duten pertsonen konfidentzialtasuna babestu eta bermatuko da beti.
- Salaketak jaso eta ikertzeko ardura duten pertsonak eta organoak salatzailearen sinesgarritasunetik abiatuko dira.
- Salaketa jaso behar duen lantaldeak gertatutakoa aztertu beharko du, eta 10 eguneko epean, jazarpen-kasuaren ezaugarriak (jazarpen-mota, larritasuna eta abar) azalduko dituen txostena bidali beharko dio enpresako zuzendaritzari. Era berean, txostenak jasoko ditu ondorioak eta

jazarpenari aurrea hartzeko eta arreta emateko gomendioak eta proposamenak (diziplina-neurriak, babes-neurriak, etab.).

- Taldeko edozein kidek eskatuz gero, enpresak gai horretan aditua den pertsona edo kanpoko aholkularitza kontratatu beharko du 5 eguneko epean. Hala bada, kanpoko aholkularitza honek gertatutakoa ikertu eta 10 eguneko txostena egin beharko du. Txosten horretan jazarpen-kasuaren ezaugarriak azalduko dira (jazarpen-mota, larritasuna, etab.). Era beran, txostenak jasoko ditu ondorioak, eta jazarpenari aurrea hartzeko eta arreta emateko gomendioak eta proposamenak (diziplina-neurriak, babes-neurriak, etab.). Txosten hori salaketak jasotzen dituen lantaldeari eta enpresako zuzendaritzari igorriko zaie.

- Taldeko edozein pertsonak eskatuta, laneko ikuskapenean gertatutakoa salatuko da.

Ebazpena:

- Ondorioen txostenean oinarrituta, enpresako zuzendaritzak babes-neurriak, zuhurtzia, diziplina edo bestelako neurriak ezarriko ditu.

- Hartutako neurriek ez dute inola ere eragin kaltegarririk izango eragindako pertsonarentzat. Aitzitik, neurriak aplikatzerakoan, eraso jasan duen pertsonaren babesa eta ongizatea lehenetsi eta bermatu beharko dira.

- Enpresako zuzendaritzak sentzibilizazio- eta prebentzio-neurriak hartu beharko ditu egoera berriro gerta ez dadin.

- Protokoloa aktibatzen den enpresa guztietan, arrisku psikosozialen azterketa egin beharko da.

BIGARREN ZATIA

Indarrean dagoen hitzarmeneko artikulua edota paragrafoak ezabatzea, sinplifikatzea, argitzea edo ordezkatzea

1. Artikulua: hirugarren paragrafoa kentzea

“baita langileekin hitzartutako hitzarmen kolektibo propioa duten enpresak ere, betiere haien baldintzak hobeak badira osorik eta urteko zenbaketan hartuta kuantifika daitezkeen kontzeptuei dagokienez; edonola ere, beharrezkoa den zuzenbideko gutxienekoak errespetatuko dira”.

2. Artikulua: bosgarren paragrafoa ezabatzea

“Negoziazio-batzordeak hitzarmen honen indarraldia amaitu baino hogeita hamar egun lehenago eratuta egon beharko du, beranduenez”.

3.3 artikulua: bigarren paragrafoa argitzea

4. Artikulua: Gutxieneko Bermea soldata errealean igoerekin ordeztea, konpentsaziorik eta xurgapenik gabe

7. eta 8. artikulua: bi artikuluen esanahia argitzea. Indizeei egindako erreferentziak, hala nola Bedaux, Crea...

12.6. Artikulua: ezabatzea

“Hitzarmenaren indarraldiko urteetan, 1993. urterako hitzartutako oinarritzako soldata oinarritzat hartuta kalkulatu da plus hori, eta hitzarmen honen eranskinean jasoko da kategoria bakoitzerako bosturtekoaren zenbatekoa, dagokion zutabea”.

17.4 artikulua: hamargarren paragrafoa ezabatzea

“Lanaldia egunean 10 ordu eta astean 50 ordu bete arte luzatu ahal izango da gehienez. Lan-egutegian lanegun ez diren larunbatak lan egiteko erabiltzen diren asteetan (4 edo 5 gehienez, edo, 5 edo 6, hala badagokio, aurreko paragrafoetan ezarritakoaren arabera), 54 ordukoa izango da gehienez asteko lanaldia, eta lanorduak enpresaren premien arabera banatuko dira, lehen ezarritako eguneko mugarekin”.

18.2 artikulua: 2 salbuespenak kentzea

“1) Benetan egiaztatu izana lantokian gertatu dela istripua.

2) Segurtasun-neurrien ez betetzerik ez izatea langilearen aldetik, ez eta agindutako lanerako jarraibide zehatzena ere”.

26.3 artikulua. Hirugarren paragrafoa kentzea

“Enpresak hemen zehaztu diren aparteko orduak ezinbestean sartu behar direla erreklamatu ahal izango du, arestian adierazitako beharrak direla-eta egokitze jotzen badu”.

32. Artikulua: prebentzioko laguntzaile sektoriala kentzea

“Prebentzioaren sektoreko laguntzailea» izeneko figura sortuko du hitzarmenaren Batzorde Mistoak, eta eskudantziak eta funtzionamendua ere aztertuko ditu esku hartzeko istripu larriek edo oso larriak gertatzen diren kasuetan, enpresaren oniritziarekin.”