ALHAO ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAREN **ALDIZKARI OFIZIALA**

2017ko abenduaren 1a, ostirala • 138 zk.

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Indesa 2010, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2016-2017-2018-2019 Indesa 2010, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01002252011995.

AURREKARIAK

2017ko urriaren 30ean aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkari sozialek, 2017ko urriaren 20an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuko 15.1.h artikuluak –Lan eta Justiziako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2017ko apirilaren 21eko EHAA)- dionarekin bat etorriz eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2017ko azaroaren 8a

Arabako lurralde ordezkaria
ÁLVARO IRADIER ROSA

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Indesa 2010, SL-ren 2016-2019rako lankidetza-hitzarmena

Aurkibidea

I. Xedapen orokorrak

1. artikulua. Langile-, funtzio- eta lurralde-eremua

2. artikulua. Indarraldia eta bertan behera uzteko modua eta baldintzak

3. artikulua. Batzorde paritarioa eta haren ahalmenak

4. artikulua. Irenspena eta konpentsazioa

5. artikulua. Berme pertsonala

6. artikulua. Osotasunari lotzea

7. artikulua. Arau gehigarriak

8. artikulua. Lanbideak sailkatzeko sistema

9. artikulua. Lanaren betekizunaren ebaluazioa eta lanbide-sustapena

10. artikulua. Mugikortasun funtzionala eta lantokien artekoa

II. Ordainsariak

11. artikulua. Soldata

12. artikulua. Soldataren osagarri pertsonala

13. artikulua. Igandean edo jaiegunean lan egiteagatiko ordainketa

14. artikulua. Ibilgailu bereziak gidatzeagatiko plusa

15. artikulua. Gaueko lanaren plusa

16. artikulua. Aparteko haborokinak, oporretako ordainsaria.

17 artikulua. Aurrerakinak.

18 artikulua. Produktibitate-ordainsaria

III. Langileentzako onurak

19. artikulua. Langileentzako janaria

20. artikulua. Laneko arropak

21. artikulua. Aldi baterako ezintasuneko osagarria

22. artikulua. Enpresa batzordeentzako laguntza

23. artikulua. Gaueko garraiorako laguntza soziala

IV. Lan-egutegia

24. artikulua. Lan-orduak

25. artikulua. Oporrak

26. artikulua. Lan-egutegia

27. artikulua. Lizentziak, baimenak eta eszedentziak

V. Hainbat xedapen

28. artikulua. Probaldia eta egokitzeko aldia

29. artikulua. Aparteko orduak

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

30. artikulua. Osasuna zaintzea

31. artikulua. Laneko segurtasun eta osasun batzordea

32. artikulua. Hutsegiteak eta zehapenak

33. artikulua. Txandakako lan-kontratua

34. artikulua. Etengabeko prestakuntza

35. artikulua. Emakumeen enplegua sustatzea

36. artikulua. Euskara sustatzea

37. artikulua. Enpleguko pentsio-plana

38. artikulua. Osasuneko prestazio osagarria

39. artikulua. Ikasteko bekak eta laguntzak

40. artikulua. Bizitza- eta istripu-asegurua.

Indesa 2010 SL enpresaren lankidetza-hitzarmena, 2016., 2017., 2018. eta 2019. urteetarako

I. Xedapen orokorrak

1. artikulua. Langile-, funtzio- eta lurralde-eremua

Hitzarmen kolektibo honetako xedapenen eraginpean izango dira Indesa 2010 SL enpresako (aurrerantzean, "Indesa") langile-zerrendako langile guztiak. Enpresaren kotizazio-kontuaren zenbakia 010104209705 da, eta IFK B01480334.

Hitzarmen kolektibo hau aplikatuko zaie Indesako langileei, egiten duten lana gorabehera.

2. artikulua. Indarraldia eta bertan behera uzteko modua eta baldintzak

Hitzarmen Kolektibo honek 2016ko urtarrilaren 1etik 2019ko abenduaren 31ra bitartean izango ditu ondorioak, berariaz beste denbora-eremu bat zehaztuta duten artikuluetan izan ezik. Hitzarmen honen ondorioak atzeraeraginez sortuko dira 2017ko urtarrilaren 1etik aurrera, salbu eta artikulu jakin batean aplikatu beharreko beste denbora-eremu bat ezartzen bada.

Hitzarmena bertan behera geratuko da automatikoki 2020ko urtarrilaren 1ean. Bi alderdi sinatzaileek konpromisoa hartu dute egun horretatik aurrera negoziatzen hasteko. Hitzarmenaren eduki osoa luzatuko da, ordezkatuko duen beste hitzarmen kolektibo bat izan arte.

3. artikulua. Batzorde Paritarioa eta haren ahalmenak

Hitzarmen hau interpretatzean, zaintzean eta aplikatzean sortzen diren zalantza guztiak aztertzeko eta konpontzeko, hitzarmen honen negoziazio mahaiak batzorde misto paritarioa izendatu du, boto haztatuaren bidez, hitzarmen hau sinatu duten kideen artetik. Batzordea honela eratuko da:

Enpresaren aldetik:

Enpresaren zuzendari kudeatzailea

Arloko zuzendariak

Langileen aldetik: negoziazio-mahaian dauden sindikatuetako ordezkari bana

Alderdiek konpromisoa hartzen dute hitzarmen kolektibo honen testuan egon daitekeen edozein akats edo azalpen-behar aurrez batzorde paritarioan azter dadin. Kasuan kasuko gaia gehienez ere 15 lanegunetan ebatzi behar da, aurkezten den bileraren egunetik hasita. Baldin epe hori igarotzen bada eta gaia ez bada ebatzi, alderdiek hitzartu dute desadostasuna Euskal Autonomia Erkidegoko Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioan (GEP) ezarritako organora eramatea, eta organo horrek eskaintzen dituen bide guztiak agortzea, instantzia judizialetara jo aurretik. Hala ere, langileek eskubidea dute egoki joko dituzten ekintza judizialak eta/edo judizioz kanpokoak hasteko.

Prozedura berak jarriko dira martxan baldin enpresak, alde bakarretik, erabakitzen badu hitzarmen hau ez aplikatzea arrazoi ekonomikoak, teknikoak edo antolakuntzakoak direla-eta; baina ez da ezarriko nahitaezko arbitrajea, gatazkak konpontzeko prozedura gisa.

Batzordeak, noizean behin edo beti, aholkularien zerbitzuak erabili ahal izango ditu bere eskumeneko hainbat gaitan. Aholkulariek hitz egiteko eskubidea izango dute, baina botoa emateko eskubiderik ez. Aholkulari horiek ordezkaritza bakoitzak libreki izendatuko ditu, baina ez dira bat baino gehiago izango ordezkaritza bakoitzeko. Aholkulariak batzordean egon ahal izango dira baldin eta, batzordeko zein kideri ematen dioten aholkua eta kide hori bileran badago. Hala ere, sindikatu bakoitzak eskaria egin ondoren, aholkularien zerbitzuak erabili ahal izango dira –gehienez ere bi aholkulari onartuko dira– baldin eta bileran, sindikatu bakoitzeko, aholkularien kopurua ez bada batzordeko kideena baino handiagoa.

4. artikulua. Irenspena eta konpentsazioa

Itundutako baldintza ekonomikoek osotasun bakar eta zatiezina eratuko dute, eta oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan, eta erabaki hauek indarrean jarri arte zeuden baldintza guztiak irentsiko dituzte, edozein izanik ere baldintza horien nondik norakoa eta jatorria, eta hitzartutakoari eragin diezaioketen legezko xedapenak eta ondorengo xedapenak –horiek ere oro har zenbatuta– konpentsatuko dira.

5. artikulua. Berme pertsonala

Hitzarmen kolektibo hau indarrean jartzean, edozein langilek onartuta lituzkeen baldintza ekonomiko onuragarrienak errespetatu egingo zaizkio, bere osotasunean eta urteko zenbatekoan.

Hitzarmen honetan arautzen ez diren eta langile bakoitzak banaka izan dituen soldata-eskubideak, bazter utzita lanaren betekizunaren ebaluaziorako osagarria, osagarri pertsonala izango dira; osagarri hori hilero jasoko da, eta sendotua, eguneragarria, konpentsaezina eta xurgaezina izango da.

6. artikulua. Osotasunari lotzea

Hitzarmen kolektibo honetan adostutako baldintzek osotasun zatiezina osatzen dute, eta baldintza horien barruan sartu dira, berariaz, soldata-taulak eta gainerako kontzeptu ekonomikoak.

Ezin izango dira aplikatu hitzarmen kolektibo honen arau bat edo batzuk, eta beste batzuk alde batera utzi; osotasunean aplikatu eta bete beharko da ondorio guztietarako.

7. artikulua. Arau gehigarriak

Hitzarmen kolektibo honetan arautu ez diren gaietan Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duen urriaren 23ko Legegintzako 2/2015 Errege Dekretuak eta Indesa enpresan eragina duten gainerako legezko edo barneko xedapenek agindutakoa aplikatuko da.

8. artikulua. Lanbideak sailkatzeko sistema

Langileen Estatutuaren Testu Bateratuaren 22. artikuluan ezarritakoaren arabera, lanbideak sailkatzeko sistemak honako lanbide-talde eta -kategoria hauek hartuko ditu barnean:

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

• Kudeatzaileen taldea; honako lanbide-kategoria hauek bereizten dira:

— Arloko zuzendariak (Arlo Juridiko eta Administratiboa, Ekonomikoa, Eragiketena, Giza Baliabideena,....)

— Arloko buruak (jarduera-arlokoak,...).

— Lantegiko burua

Talde horretakoak izango dira beharrezko prestakuntza teknikoa, ezagutza eta/edo esperientzia duten eta/edo kasuan kasuko ikasketa-tituluaren bidez gaituta dauden eta beren eskura dituzten baliabideak eta bitartekoak zuzentzeko, planifikatzeko, kontrolatzeko edo antolatzeko erantzukizuna duten edo izan dezaketen langileak.

• Saileko teknikarien taldea; honako lanpostu hauek hartzen ditu barnean:

— Psikologoa

— Gizarte-langilea

— Administrazio-/kontabilitate-teknikaria

— Prebentzioko teknikaria

— Pertsonaleko teknikaria

— Laneko prestatzailea

— Orientabide eta enpleguko teknikaria

Talde honetakoak dira prestakuntza tekniko espezifikoa duten eta tailer, zerbitzu sail jakin batean, hango arduradunari lagunduz, eginkizun teknikoak betetzen dituzten langileak. Koordinazio-, gainbegiratze- eta aginte-lanak egin ditzakete, eta horietako bat izan daiteke beren zeregin bakarra, edo era osagarrian egin ditzakete. Era berean, gauzatze-lanak eta lan osagarriak ere egin ditzakete.

• Administrarien eta laguntzaileen taldea; honako lanpostu hau hartzen du barnean:

— Administraria

Langile horiek prestakuntza tekniko, ezagutza eta/edo esperientzia espezifikoa dute, eta lan teknikoak, administraziokoak, antolakuntzakoak, informatikaren arlokoak eta horien antzekoak edo horiei loturikoak egiten dituzte, baita lan osagarriak ere. Orobat, koordinazio- eta gainbegiratze-lanak egin ditzakete, eta horietako bat izan daiteke beren zeregin bakarra, edo era osagarrian egin ditzakete.

• Zuzeneko langileen taldea: talde horren barruan honako azpitalde hauek bereizten dira:

— Arduradunak:

— Sailekoa - orokorra: hiru maila daude, A, B eta C.

— Atalekoa: hiru maila daude, A, B eta C.

— Taldekoa

— Beharginak: honako kategoria hauek hartzen ditu barnean:

— Behargin kualifikatuak:

- A

- B

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

— Behargin espezialistak: honako maila hauekin.

- A

- B

— Zuzeneko beharginak: honako maila hauekin.

- A

- B

Talde honetakoak dira, behar diren kualifikazio teknikoa, ezaguerak eta/edo esperientzia izanda, ondasunen ekoizpenari eta/edo zerbitzugintzari dagozkion eragiketak eta zereginak egiten dituzten langileak, ekoizpen prozesuan edo mantentze-lanean, biltegian eta materialen horniduran zuzenean edo zeharka esku hartuz.

Eginkizunen eta erantzukizunen zehaztapena:

Kudeatzaileen eta teknikarien taldearen eta zuzeneko beharginen taldeko arloko arduradunen kategorien baterako eginkizunak.

Euren arloan laneratzeko eragozpen bereziak dauzkaten langileen lanbide-jardueran laguntzeko unitateko kide dira, teknikarien mailarekin. Alde batetik, sartzeko, integratzeko eta lanbidea garatzeko dauden beharrizanak detektatzen dituzte <sartzean laguntza ematen diete, lanbide-garapenean babesa ematen diete,…>, eta halaber, eboluzio aldetik izan daitezkeen hobekuntza edo narriatze prozesuak ere detektatzen dituzte. Horretarako, lanaren betekizunaren ebaluazioan jasotako faktoreei puntuazioa ezartzen diote, eta horren berri emango die goragokoei nahiz laguntza-unitateko arlo teknikoko gainerako kideei, (zuzendariak, arloko eta/edo lantegiko buruak, arduradunak, psikologoa, gizarte-langilea, prebentzioko teknikaria, eta abar…...). Hain zuzen ere, haiekin elkarlanean aritzen dira langileen familia- eta gizarte-ingurunearekiko harreman egokiak mantentzeko, euren ardurapean dauden langileen ebaluazioa eta jarraipena egiteko, laguntza indibidualizatuak ezartzeko, prestakuntza-ikastaroak emateko, eta abar…

Goragokoek agindu dizkieten antzeko eginkizun eta/edo lan espezifikoak egiten dituzte, eraginkortasunez, interes orokorrerako eta erakundearen helburuak betetzeko lagungarriak badira.

Berariazko eginkizunak

Kudeatzaileen taldea

Eragiketa zuzendaria

Negozio unitate batzuk eta besteak koordinatzen, antolatzen eta kontrolatzen ditu, eta lantegiko lana ere bai, ekoizpenari nahiz merkataritza arloari dagokienez.

Indesako ekoizpen-arloetako arduradunek egin behar dituzten ekintzak laguntzen, babesten eta koordinatzen ditu, helburuak erdiesteko eta erantzukizunak betetzeko.

Gainerako zuzendaritzekin koordinatuta, kostuak aztertzeaz, inbertsioak baloratu eta kalkulatzeaz eta salmenta-prezioak ezartzeaz arduratzen da. Bezeroekiko merkataritza-harremanen arduraduna da.

Zuzendaritza-Kudeatzailetzari laneko helburuak proposatzen dizkio, inbertsioei, kostuen azterketari eta salmenten aurreikuspenari buruzko ekonomia- eta finantza-azterlanetan oinarrituta.

Lantegien eraginkortasuna eta lortutako emaitzak kontrolatzen ditu, eta aurreikuspenekin alderatuta desbideratzerik badago neurri zuzentzaileak proposatzen ditu.

Gainerako arloko zuzendaritzekin batera urteko aurrekontua lantzen eta proposatzen du, eta aurrekontu hori onetsitakoan, betearazteaz eta jarraipena egiteaz arduratzen da.

Arloetako buruen lan-egutegia prestatzen du eta egutegi hori betetzeaz arduratzen da, bai eta lantoki batzuetako eta besteetako egutegiak prestatzeaz eta langileen aldearekin ezartzen diren ildo orokorrak betetzeaz ere.

Zuzendari juridiko eta administratiboa

Negozio-unitateen alderdi juridikoak eta administratiboak koordinatzen, antolatzen eta kontrolatzen ditu.

Indesako ekoizpen-arloetako arduradunek egin behar dituzten ekintzak laguntzen, babesten eta koordinatzen ditu, helburuak erdiesteko eta erantzukizunak betetzeko, ikuspuntu juridikotik eta administratibotik.

Gainerako zuzendaritzekin koordinatuta, kostuak aztertzen, inbertsioak baloratzen eta kalkulatzen eta salmenta-prezioak ezartzen laguntzen du. Bezeroekiko harreman juridikoen nahiz erakundearekin zerikusia duten instituzio, organismo edo entitateekiko antzeko harremanen arduraduna da.

Lan kontratazioarekin, Gizarte Segurantzarekin, diru-laguntzekin eta abarrekin zerikusia duen guztia betetzearen arduraduna da.

Sozietateak aurkezten dituen edo haren aurka egiten diren erreklamazioetan epaiketaz kanpoko eta epaiketako defentsa eta ordezkaritza dauzka.

Administrazio-organoari laguntza ematen dio, enpresako beste arlo batzuekin koordinatuta, hitzarmenaren negoziazio eta interpretazioan, eta hitzarmenetik sortzen diren batzordeetan parte hartzen du, hala agintzen badiote.

Administrazio-organoari eta bazkideen Batzar Nagusiari laguntza ematen die, sozietatearen gaietan.

Sozietatearen titulartasuneko datu pertsonalen fitxategien arduraduna da.

Zuzendari ekonomikoa

Sozietatearen merkataritzazko kontabilitatearen eta kostuen kontabilitatearen arduraduna da.

Obra, hornidura eta zerbitzuen kontratuak lizitazio administratiboaren arloan betetzearen arduraduna da, eta horretarako gainerako Zuzendaritzekin koordinatzen da.

Sozietatearen nahiz beste erakunde batzuen kontuen auditoretza koordinatzen, antolatzen eta kontrolatzen du, gainerako Zuzendaritzekin batera.

Indesako ekoizpen-arloetako arduradunei laguntza ematen die agindu teknikoen agiriak prestatzen nahiz ondasunen eta zerbitzuen erosketaren arloko jarraibideak betetzen

Gainerako zuzendaritzekin koordinatuta, kostuak aztertzeaz, inbertsioak baloratzeaz eta kalkulatzeaz eta salmenta-prezioak ezartzeaz arduratzen da.

Arlo juridiko-administratiboarekin batera, hornitzaileentzako fakturen prestaketa eta ordainketa koordinatzen du, hileko sorten, zerga-likidazioen eta abarren bitartez.

Sozietateari eskatzen zaizkion datu estatistikoak betetzeko lana koordinatzen du arlo juridiko-administratiboarekin.

Arlo juridikoarekin batera, hornitzaileentzako fakturen prestaketa eta ordainketa koordinatzen du, hileko sorten, zerga-likidazioen eta abarren bitartez.

Administrazio-organoari laguntza ematen dio, enpresako beste arlo batzuekin koordinatuta, hitzarmenaren negoziazio eta interpretazioan, eta hitzarmenetik sortzen diren batzordeetan parte hartzen du, hala agintzen badiote.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Giza Baliabideen eta Orientabidearen zuzendaria

Plantilla antolatzen eta planifikatzen du enpresaren antolamenduaren arabera, egokiak diren lanpostuak diseinatzen ditu, eginkizunak eta ardurak definitzen ditu, langileria beharrizanak aurreikusten ditu epe ertain eta luzean, ordainketa-sistemak eta barne-sustapeneko sistemak aztertzen ditu.

Enpresara lanpostu baterako gai diren barruko nahiz kanpoko izangaiak erakartzeko hautaketa-prozedurak diseinatzen ditu eta horiez arduratzen da.

Kanpoko nahiz barruko langile desgaituak orientatzeko, lanerako prestatzeko, trebatzeko eta enplegurako laguntzeko prozedurak diseinatzen ditu eta horiez arduratzen da, langile horiek barruko edo kanpoko lan arloan integratzeko helburuz.

Langileen lanbide-karrerako eta -sustapeneko planak diseinatzen ditu eta horiez arduratzen da, eta horretarako erabiltzen ditu esperientzian oinarritutako karrera planak, egindako prestakuntza planak, lanaren betekizunaren balorazioa, eta abar....

Hainbat alderdi kontrolatzen ditu, besteak beste absentismoa, aparteko orduak, plantillaren mugimenduak, adinaren piramidea edo lan-harremanak, eta gainera langilearen gaitasunen eta lanpostuak eskatzen dituen gaitasunen arteko desdoikuntzak zuzentzen ditu.

Zuzendaritza juridiko eta administratiboarekin koordinatuta, langileen administrazioan esku hartzen du.

Gainerako arloekin koordinatuta, langileak erakundearen barruan duen gogobetetzea nahiz pozik ez egoteko arrazoia kontrolatzen du eta horretaz arduratzen da, neurri zuzentzaileak aplikatzeko asmoz.

Laneko arriskuen prebentziorako zerbitzu mankomunatuarekin lankidetzan laneko baldintzak eta lotutako lan arriskuetako baldintzak aztertzen ditu, prebentziorako eta babeserako neurriak inplementatzeko, enpresan lan egiten duten pertsonen osasuna zaintze aldera.

Arloko burua

Bere arloaren urteko aurrekontuaren proiektua egiten du. Horretarako urteko merkataritza arloko helburuak ezartzen ditu, kontuan hartuta bere arloko berazko jarduerak egiten dituzten lantegiko buruen iguripenak.

Bere arloaren aurrekontua onetsi ondoren, aurrekontu hori betearazteaz arduratzen da, bere arloan esku hartzen duten lantegiko buruen laguntzarekin.

Bere arloan esku hartzen duten lantegiko buruei laguntza ematen die bezeroen aurrean merkataritzako kudeaketak egiten. Horretarako, eskaintzak prestatzeaz, bezeroekin kontratuen baldintzak finkatzeaz, giza baliabideak eta ekoizpen baliabideak dimentsionatzeaz arduratzen da, hartutako konpromisoak betetzeko, eta bere arloan ekintza berriak egiteko beharrezkoak diren inbertsioak proposatzen ditu.

Zuzendaritzei aldian-aldian berri ematen die, haietariko bakoitzaren eskumeneko arloari buruz.

Merkatua aztertzen du eta negozio-ildo berriak proposatzen ditu, baita inbertsioak edo merkataritza-politiketan edo prezioen politiketan egin beharreko aldaketak ere.

Bere arloko lantegiko batean lantegiko buruaren lana egiten du, Indesa 2010, SL erakundeak hala ezartzen badu.

Lantegiko burua

Bere ardurapean dauden zerbitzuen urteko aurrekontuaren aurreproiektua egiten du.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Aurrekontua onetsi ondoren, arloko buruarekin koordinatuta, aurrekontua betearazteaz eta aurrekontuaren jarraipena egiteaz arduratzen da, bai eta ezarritako helburuak lortzeaz ere. Horretarako, egokiak diren neurriak bultzatzen ditu eta ardurapean dauden baliabideak optimizatzen ditu, zerbitzu eraginkorrak eta kalitatezkoak emate aldera.

Lantegiari atxikitako giza baliabideak kudeatzen ditu, eta horretarako, laneko giro atsegina eta motibatzailea sortzen eta mantentzen du. Langileak kontratatzea eta ordeztea proposatzen du plantillari eragiten dioten kontingentzia batzuetan eta besteetan; egutegi eta ordutegi batzuk eta besteak negoziatzen ditu, eskatutako ordainsaridun nahiz ordainsaririk gabeko baimenek zerbitzuan duten eraginari buruzko iritzia ematen du, eta bere ardurapean dauden langileek egindako ekintza arinak zehatzen ditu, eta larritasun handiagoko zehapenak proposatzen dizkio dagokion estamentuari.

Lana planifikatzen du bere ardurapeko zerbitzuetarako, eskariaren eta ekoizpen-ahalmenen arabera, zerbitzua aurreikusitako epe, kostu eta kalitatearekin egitea helburu izanik.

Merkatua aztertzen du, eta horren ostean bitarteko berriak, lanabesen fabrikazio berriak nahiz zerbitzuen prezio berriak proposatzen ditu, bere ardurapeko arloaren ahalmena eta emaitzak hobetzeko, eta horretarako bezeroekiko merkataritza arloko kudeaketan laguntzen du.

Zuzendaritzei aldian-aldian berri ematen die, haietariko bakoitzaren eskumeneko arloari buruz.

Bere ardurapeko eraikin, instalazio eta makinen mantentze-lanaren arduraduna da. Lan horretan, egokiak diren eraberritze eta/edo inbertsioak proposatzen ditu, erabileraren eta kontserbazioaren egoera zuzena bermatzeko.

Laneko Arriskuen Prebentzioaren arloan, lan-jarduera beharrezkoak diren segurtasun-neurriekin egin dadila saiatzen da, prebentzio-neurriak kudeatzen ditu Laneko Arriskuen Prebentzio Zerbitzuaren Prebentzio Planaren arabera, zerbitzu horrekin elkarlanean aritzen baita arriskuak detektatzen eta detektatutako baldintza eta ekintza ez-seguruak zuzentzen. Halaber, gertatzen diren istripu eta gorabeherak jakinarazten eta ikertzen ditu.

Indesa 2010 S. L.ren ordezkaria da zentroan, eta zentroaren ordezkaria da zentroak hainbat organismo, erakunde eta elkarteekin dauzkan kanpo harremanetan.

Arloko Teknikarien Taldea

Psikologoa

Kudeatzaileen taldeko gainerako kideekin koordinatuta, Indesako langileak hautatzen ditu eta langile horiei orientabidea ematen die euren lan-bizitzan, sartzen diren unetik; horretarako, laguntza-beharrizanak ezartzen ditu, langileak bere lanbide-jarduera egin ahal izan dezan. Aurretiaz, langilearen gaitasunak baloratu beharko ditu eta lanpostua aztertu beharko du.

Lanpostuaren egokitzapenak ezartzen ditu, langile bakoitzarentzat egokiak, banaka, langilearen gaitasunen eta langile horrek bete behar duen lanpostuaren eskakizunen artean egon litekeen desbideratzea arintzeko.

Arloko zuzendari eta buruekin koordinatuta, beharrezkoak diren prestakuntza planak lantzen parte hartzen du, langilea lanpostura nahiz teknologia berrietara eta ekoizpen-prozesu berrietara egokitzeko, langileen lanbide-trebakuntza helburu dela.

Langilearentzat lanpostuan banakako laguntzak ezartzen ditu, eta/edo lantegiko buruei laguntza ematen die halakoak ezartzen.

Desgaitasunak dituzten langileen eboluziozko narriatze prozesuak detektatzen ditu eta prozesu horietan esku hartzen du, prozesu horiek saihesteko eta ondorioak arintzeko; beharrezkoa bada, egokiak diren neurriak hartzen ditu banakako errehabilitazio-prozesua hasteko eta prozesu horren jarraipena egiteko.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Lantegietako buruei laguntza eta orientabidea ematen die langileen betekizuna baloratzeko zereginean; arazoak detektatzen eta ebazten eta merkatu arruntean laneko enklabeak eta laguntza eta guztiko lana ezartzeko prozesuetan.

Gizarte-langilea

Kudeatzaile taldeko kideekin, arloko teknikarien taldearekin eta oinarrizko gizarte-zerbitzuekin koordinatuta, langileei laguntza ematen die eremu pertsonal, familiar eta sozialean, eta hala hobeto moldatzen eta gizartean hobeto integratzen laguntzen du.

Desgaitasunak dituzten langileen ingurune familiar eta sozialean harreman egokiak ezartzen ditu, ingurune hori langilearentzat laguntzarako tresna eta pizgarria izan dadin, bere lanpostua mantentze aldera.

Administrazio-burua (Langileria arloa)

Gaitasun orokorra: langileak kontratatzeari buruzko administrazio-prozedurak egikaritzen ditu eta horietaz arduratzen da, dela eskaintzak egitea, dela kontratazioa egitea, dela lan-harremana amaitzea.

Plantillako langileei dagozkien nominak eta gizarte-aseguruak likidatzeaz arduratzen da eta zuzendaritza juridiko eta administratiboarekin koordinatzen ditu lanaren eta gizarte segurantzaren arloan nahiz segurantzaren eta Lanbideren diru-laguntzen arloan egin beharreko jarduerak.

Aldi baterako lanerako ezintasunaren, lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen ziozko bajak kudeatzeaz arduratzen da, edozein kontingentziarengatik dela ere.

Gainerako Zuzendaritzekin koordinatuko ditu hautaketako eta/edo barne sustapeneko eta/edo mugigarritasun funtzionaleko eta zentro arteko mugigarritasuneko prozedurak.

Bere arloko datu pertsonalen fitxategiak kudeatzeaz arduratzen da.

Gainerako Zuzendaritzekin koordinatuko ditu langileen kokalekuen aldaketak eta lan-egutegien zehaztapena eta aldaketa.

Prebentzio arloko teknikaria

Eskumen orokorra: bere espezialitateari dagozkion prozedurak egikaritzen ditu eta horiez arduratzen da, sozietatean integratzen den prebentzio-zerbitzu mankomunatuaren barruan.

Laneko arriskuen prebentzio zerbitzua koordinatzen du eta zerbitzu horretaz arduratzen da eta laneko segurtasun eta osasun batzordea koordinatzen du, bai eta bere jarduera-arloan eskudunak diren erakunde publikoekiko harremanak ere.

Enplegurako Orientazio / Prestakuntza / Prestaketa-laguntzako teknikaria

Eskumen orokorra: enplegua eskatzen duten langileei orientabidea ematen die, lan-merkatu babestura edo arruntera sartu nahi dutenean, prestakuntza-beharrak detektatzen ditu; prestakuntzako jarduketak proposatzen/egikaritzen ditu eta laneko prestakuntzako eta/edo enplegu arruntari laguntzeko jarduerak egiten ditu, eta abar…

Administrarien eta laguntzaileen taldea

Administraria

Agintzen dizkioten administrazio-prozesuak egikaritzeaz arduratzen da.

Lanpostuaren berezko bitartekoak (telefonoa; ordenagailua; kopiagailua, eta abar) erabiliko ditu, eta horretarako behar bezala egiaztatuko ditu erabilera, prestakuntza eta esperientzia, dagokion baimenarekin eta gutxieneko gainbegiratze batekin.

Halaber, arestian azaldu direnen antzeko eginkizun eta/edo zeregin guztiak egingo ditu, baldin eta nagusi hurrenak agintzen badizkio, bere lanpostuaren oinarrizko egitekoen barruan.

Zuzeneko langileria taldea

Arloko arduraduna

Eskumen orokorra: arloko edo lantegiko buruaren mendean, arlorako ezarrita dauden helburu ekonomikoak nahiz bere ardurapean lanean ari diren pertsona desgaituen gizarte-integraziorako helburuak betetzeaz arduratzen da.

Helburu horrekin, zentroa irekitzeaz eta/edo ixteaz arduratzen da, hala zehazten bada.

Egunero planifikatzen ditu lan-kargak, atal bakoitzerako egokiak diren lanak hautatzen ditu, kontuan hartuta bete gabe geratzen diren eskariak eta atal horretako langileen gaitasunak, eta horretarako, jarraipena egiten du.

Kalitate-kontrol egokiari eusteko helburua duten zeregin eta prozesuak planifikatzen, kontrolatzen eta egikaritzen ditu, bere eskumenaren esparruan; horretarako ziurtatu egiten du betetzen direla entregatzeko epeak, eskarien kantitate eta kalitateak, eta abar.

Beharrezkoak diren lehengaiak eta/edo materialak hartzeko eta biltegiratzeko lana gainbegiratzen eta kontrolatzen du, bai eta amaitutako produktua biltegiratzeko eta entregatzeko lana ere. Halaber, lantegiari ekoizpen-prozesuan eta/edo zerbitzugintzan laguntzen dioten ekoizpen-unitateen artean lehengaiak eta amaitutako produktuak banatzeko lana planifikatzen, kontrolatzen eta egikaritzen du.

Bere ardurapean dauden ataleko eta/edo taldeko arduradunek lan-jarduerari buruz egindako txostenak aztertzen ditu, aurreikuspenak bete diren baloratzen du, eta beharrezkoa bada neurri zuzentzaile egokiak aplikatzen ditu.

Hilero, aurreikusitako fakturazioaren eta fakturazio errealaren arteko desbideratzeak aztertzen ditu, eta beharrezkoak diren neurri zuzentzaileak hartzen ditu.

Desgaitasuna duten pertsonen bilakaera pertsonalaren eta lan arloko bilakaeraren jarraipena egiten du, bere ardurapean dauden arduradunekin elkarlanean; alde horretatik, pertsonaren gaitasunak baloratzean eta lanpostua aztertzean laguntza-beharrizanak detektatzen eta zehazten ditu, desgaitasuna duten langileak bere lanbide jarduera garatu ahal izan dezan, eta aldi berean, desgaitasuna duten langileen eboluziozko edo ekoizpenezko narriatze prozesurik dagoen detektatzen du.

Desgaitasuna duten langileen prestakuntzara eta/edo esperientziara egokitutako prestakuntzako ikastaroak egiteko lana gainbegiratzen du eta/edo lan horretan laguntzen du, dela lanpostuko praktika, dela orokorrean konbinatutako prestakuntza teorikoa eta praktikoa ezartzen bada.

Ekoizpena handitzeko (lanabesen diseinua, taldeen osaera, eta abar) eta lanpostuak langile bakoitzaren ezaugarri partikularretara egokitzeko beharrezkoak diren neurriak aztertzen ditu eta arloko eta/edo lantegiko buruari proposatzen dizkio; horretarako laguntza indibidualizatuak proposatzen ditu, desgaitasuna duten langileentzat egokiak, lanpostuan euren autonomia eta independentzia bultzatzeko eta handitzeko, eta langile berriak enpleguko zentro berezian sar daitezela bideratzeko, bai eta bere eragin-eremuko langileei pizgarriak eta zehapenak aplikatzea ere.

Ekoizpenerako bitartekoen eta zentroko instalazioen mantentze-laneko eragiketak planifikatzen, kontrolatzen eta egikaritzen ditu, eta Laneko Arriskuen Prebentzio Zerbitzuak hartutako neurriak betetzeaz arduratzen da, dagokion zatian.

Enpleguko zentro bereziak kontratatutako lanak egiten laguntzen du zuzenean.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Bere ardurapean dauden langileen lan-egutegiak diseinatuko ditu nagusiek ezarritako ildoen arabera, eta lan-harremanak hasteko edo amaitzeko proposamena egingo du bere arloko lanpostuetan.

Lan-egutegia eta bere ardurapeko langileen gainerako betebeharrak bete daitezela kontrolatzen du, eta nagusiei informazioa ematen die gertatzen diren gorabehera guztiei buruz (Aldi baterako lanerako ezintasuna, lanbideko istripua eta/edo gaixotasuna, lizentzia, baimenak eta/edo eszedentzia hartzea, ez-betetzeak, arau-hausteak, eta abar…)

Soldata-kontzeptu aldakorrak sortzeko egiten diren lanak kontrolatzen ditu, eta hilean behin, hil horretan bere arloko pertsona bakoitzarentzat sortutako unitateen berri ematen du.

A, B eta C mailetan, maila horien arteko diferentzia honako hau izango da, lanpostura sartzeko eskatzen den prestakuntza bererako: egindako lanbide jarduerarekin, jardueraren espezializazio-mailarekin, artatu beharreko bezero-kopuruarekin eta lantokien kopuru eta barreiadurarekin eta/edo bere arloko pertsonekin lotutako goi mailako lanbide heziketako titulazioa edo baliokidea izatea.

Kontratazio berrietan edo kategoria honetan lanpostuz igotzeko, batzordearekin adostuko dira sarrera-eskakizunak.

Ataleko arduraduna

Eskumen orokorra: erakundeak ezarritako gidalerro eta jarraibideei jarraikiz, berak parte hartzen duen ekoizpen-prozesua zuzentzen du, eta prozesu horren berezko zereginak, lanpostuaren espezialitateko berezkoak eta lanpostura sartzeko eskatutako prestakuntzarekin bat datozenak egiten ditu, bere ardurapean dauden langileen talde-lana koordinatzen du, eta ekoizpen-prozesuari aplikatu beharreko prebentzio-neurri orokor eta berariazkoak betetzeaz eta betearazteaz arduratzen da.

Zentroa irekitzeaz eta/edo ixteaz arduratzen da, hala zehazten bada, bai eta lan-metodoak nahiz produktuaren kalitatea edo ekoizpen-prozesuaren azken zerbitzua hobetzeko azterketa egiteaz ere.

Nagusi hurrenak ez badaude, Indesaren eta azken bezeroaren edo bezero horrek izendatzen duen arduradunaren arteko mintzakidea izango da.

Beharrezkoa eta komenigarria den informazioa emango die bai bere langileei bai hurrengo txandako arduradunari eta nagusiei; hain zuzen ere, nagusi horiekin parte hartuko du bere taldeko langileen lanaren betekizuna ebaluatzen.

Halaber, goragokoek agindu dizkioten eginkizun eta/edo lan espezifikoak, azaldu direnen antzekoak egingo ditu, interes orokorrerako eta erakundearen helburuak betetzeko lagungarriak badira, eta eraginkortasunez egingo ditu.

A, B eta C mailen barruan, lehenengo bi mailen arteko diferentzia honako hau izango da, lanpostura sartzeko eskatzen den prestakuntza bererako: egindako lanbide jarduerarekin, jardueraren bolumenarekin, lantokien kopuruarekin eta/edo bere ataleko pertsonen kopuruarekin eta barreiadurarekin eta/edo bere arloko pertsonekin lotutako goi mailako lanbide heziketako titulazioa edo baliokidea izatea, eta hirugarren mailari dagokionez, lanposturako eskatutako gutxieneko prestakuntza arautua izan ezean, lanpostu horretako eginkizunak betetzeko gaitasuna egiaztatzea, enpresak ezarritako prestakuntzaren eta/edo proben bitartez.

Kontratazio berrietan edo kategoria honetan lanpostuz igotzeko, batzordearekin adostuko dira sarrera-eskakizunak.

Arduradun mailarekin, bere atalean laneratzeko eragozpen bereziak dauzkaten langileen lanbide jardueran laguntzeko Unitateko kide da, langile horiek lanbidean sartzeko, integratzeko eta garatzeko dauzkaten beharrizanak detektatzen ditu <sartzean laguntza ematen diete, lanbide-garapenean babesa ematen diete,…>, eta halaber, eboluzio aldetik izan daitezkeen

hobekuntza edo narriatze prozesuak ere detektatzen ditu. Horretarako, lanaren betekizunaren ebaluazioan jasotako faktoreei puntuazioa ezartzen die, eta horren berri emango die goragokoei nahiz laguntza-unitateko arlo teknikoari.

Taldeko arduraduna

Eskumen orokorra: bere arduradun hierarkikoaren agindupean eta haren gidalerroei jarraikiz, desgaitasuna duten pertsonen talde baten lana koordinatzen du, talde horretako kide izanik; talde horrekin egingo du lana, eta taldeari lagunduko dio alderdi guztietan; alde horretatik desgaitasuna duten langileek euren lanpostuan autonomia eta independentzia izan dezatela bultzatu eta sustatuko du, eta langile berriak Enpleguko Zentro Berezian integra daitezela ere bultzatu eta sustatuko du; horretarako, xede horrekin ezarritako laguntza indibidualizatuak erabiliko ditu.

Bere taldeari laguntzearren, taldeari agindu zaizkion zereginetan parte hartuko du, zeregin horiek behar bezala egikaritzearen ardura hartuko du, eta bere taldea osatzen duten pertsonen produktibitaterik handiena bilatuko du.

Instalazioak eta mota guztietako makinak eta ibilgailuak erabiliko ditu, baldin eta horiek erabiltzeko baimena, prestakuntza edo esperientzia egiaztatzen badu. Makinak edo instalazioak abian jarri eta mantentzeko nahiz lantegiak ireki eta/edo ixteko ardura hartu ahalko du.

Arduradun mailarekin, bere taldean laneratzeko eragozpen bereziak dauzkaten langileen lanbide jardueran laguntzeko Unitateko kide da, langile horiek lanbidean sartzeko, integratzeko eta garatzeko dauzkaten beharrizanak detektatzen ditu <sartzean laguntza ematen diete, lanbide-garapenean babesa ematen diete,...>, eta halaber, eboluzio aldetik izan daitezkeen hobekuntza edo narriatze prozesuak ere detektatzen dituzte. Horretarako, lanaren betekizunaren ebaluazioan jasotako faktoreei puntuazioa ezartzen die, eta horren berri emango die goragokoei nahiz laguntza-unitateko arlo teknikoari.

Beharginak

Lanpostua: behargin kualifikatua

Ekoizpeneko edo zerbitzugintzako unitate baten edo batzuen barruan bere kualifikazioari dagozkion eragiketak egiten ditu, gutxieneko gainbegiratze batekin, kalitateko, segurtasuneko eta ingurumenaren errespetuko irizpideekin.

Lanpostu honetan identifikatzen dira eskakizun bereziko lanak, ibilgailuen zamalanak eta enpresaren ibilgailuak erabiliz salgaien garraioa egiten dituzten langileak, baldin eta ibilgailu horiek erabiltzeko gidabaimena eta enpresaren baimena badituzte. Lantegian eta biltegian materialak mugitzea aginduta daukate, baita kalitate eta trazabilitate kontrolak egitea ere, tresna informatikoak erabiliz, eta abar, edo bestela, euren urteko lanaldian lanak egiten dituzte lantoki diferenteetan edo enpresaren jarduera-arlo diferenteetan.

Lanpostu hori osatzen duten A eta B mailen arteko igoera egiteko eta lanpostu horri atxikitzeko, gainerako beharginen mailetan eskatzen direnak baino prestakuntza, ezagutza edo espezializazioko eta/edo esperientziako maila egiaztatu beharko da, arlo bakoitzean ezartzen dena.

Lanpostua: behargin espezialista

Zein jarduera-sektoretan dagoen kokatuta, horren araberako ekoizpeneko edo zerbitzugintzako unitate batean bere espezialitateari dagozkion eragiketak egiten ditu, besteren batek gainbegiratuta, kalitateko, segurtasuneko eta ingurumenaren errespetuko irizpideekin, hala prestakuntzaren eta esperientziaren bitartez lanbide-gaitasunak eskuratzeko bidea izango duelakoan.

Noizean behin, maila handiagoko langile baten eta/edo arduradun baten aholkuak eta laguntza behar izaten ditu.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Lanpostu horiek laneratzeko eragozpen bereziak dauzkaten langileek bete ahal dituzten neurrian, legeak aurreikusten dituen baldintzetan, Laguntza Unitatearen ekintzen onuradun izango dira.

Kategoria honetako A eta B mailen artean sartzea honako faktore hauen mendean egongo da: jarduera, autonomia, balioaniztasuna, kalitatea eta lanari buruzko jarrera, eta 9.2 artikuluan zehatuta dagoenari jarraituko zaio.

Lanpostu hori osatzen duten mailen arteko igoera egiteko, nagusiek eta Laguntza Unitateko kideek lanaren betekizunaren ebaluazioa eta euren jarduera pertsonalean, lanbide jardueran eta jarduera sozialean egiten duten jarraipena hartuko dira kontuan.

Lanpostua: zuzeneko behargina

Ekoizpen-zereginak edo zerbitzugintzako zereginak egiten ditu, baina sarritan laguntza eta/edo gainbegiratze handiagoa behar izaten du, esleitu zaion zeregina kalitate, autonomia, balioaniztasun, segurtasun eta ingurumenaren errespetuarekin egin ahal izateko.

Lanpostu horiek laneratzeko eragozpen bereziak dauzkaten langileek betetzen dituzte, legean aurreikusitako baldintzetan, eta Laguntza Unitatearen ekintzen onuradun dira; dena dela, etorkizunean lanbide-sustapena jaso ahal dute prestakuntza-ekintzen eta esperientziaren bitartez.

Kategoria honetako A eta B mailen artean sartzea honako faktore hauen mendean egongo da: jarduera, autonomia, balioaniztasuna, kalitatea eta lanari buruzko jarrera, eta 9.1 artikuluan zehatuta dagoenari jarraituko zaio.

Lanpostu hori osatzen duten mailen (A eta B) arteko igoera egiteko eta behargin espezialistaren lanpostura igotzeko, gainbegiraleek eta Laguntza Unitateko kideek egiten duten balorazioa eta euren jarduera pertsonalean, lanbide jardueran eta jarduera sozialean egiten duten jarraipena hartuko dira kontuan.

Artikulu honetan definituta ez dauden kategoriak, Indesaren etorkizuneko bilakaerak sorrarazitako beharrizan berriei erantzuteko sortu behar direnak, bai eta definitutakoen berrikuspena ere, batzorde paritarioan aztertuko da. Batzorde horren barruan, eta negoziazioaren emaitza gisa, kategoria horiei aplikatu beharreko lan-baldintzak definituko dira.

9. artikulua. Lanpostuz igotzea

1. B mailako zuzeneko beharginaren kategoriatik A mailakora automatikoki igo ahal da, baldin eta pertsona batek, hamabi hilabetez jarraian, urtean 70 puntuko edo gehiagoko batez besteko puntuazioa lortzen badu enpresaren zuzendaritzak ezarritako balorazio-tresnan.

A mailako zuzeneko behargin batek 12 hilabeteko aldian jarraian batez beste 60 puntu edo gehiago lortzen ez baditu enpresaren zuzendaritzak ezarritako balorazio-tresnan, aldi baterako B mailako zuzeneko beharginaren kategorian geratuko da.

Balorazioa seihileko natural bakoitza amaitu ondoren egingo da, eta balorazio horren emaitzaren berri emango zaie ebaluatutako pertsonari eta batzordeari.

2. B mailako behargin espezialistaren kategoriatik A mailako behargin espezialistaren kategoriara automatikoki igo ahal da, baldin eta pertsona batek, 12 hilabetez jarraian, urtean 90 puntuko edo gehiagoko batez besteko puntuazioa lortzen badu enpresaren zuzendaritzak ezarritako balorazio-tresnan.

A mailako behargin espezialista batek 12 hilabeteko aldian jarraian batez beste 90 puntu edo gehiago lortzen ez baditu enpresaren zuzendaritzak ezarritako balorazio-tresnan, aldi baterako B mailako behargin espezialistaren kategorian geratuko da.

Balorazioa seihileko natural bakoitza amaitu ondoren egingo da, eta balorazio horren emaitzaren berri emango zaie ebaluatutako pertsonari eta batzordeari.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

3. A mailako zuzeneko beharginaren kategoriatik B mailako behargin espezialistaren kategoria igo ahalko dira lehenengo kategorian 18 hilabeteko edo gehiagoko antzinatasuna lortzen duten pertsonak, horrez gain frogatzen badute euren lana modu autonomoan eta euren lanpostuan eskatzen diren kantitate eta kalitate mailekin betetzeko gaitasuna eta erantzukizuna dituztela.

Honako hau izango da prozedura:

Urte natural bakoitzaren hurrengo hilabetearen barruan, sartzeko baldintzak betetzen dituzten pertsonen artean honako proba hauek egingo dira, Zuzendaritza-Kudeatzailetzak hurrengoen artean txandaka edo metatuta zehazten dituenak:

— Taldeko, ataleko eta arloko arduradunaren txostenak, bidezkoa bada. Txosten horietan sistematikoki ebaluatuko dira lanaren hainbat alderdi, adibidez kantitatea, kalitatea, autonomia, balioaniztasuna, eta abar.

— Egokia izanez gero ezarri ahal diren proba teoriko eta/edo praktikoak egitea.

Zehaztutako probak egin ondoren bilera bat egingo da. Bilera horretan parte hartuko dute Indesako arloko zuzendari batek, psikologoak, dagokion arloko buruak eta haren arduradun hurrenak, kategoria berri bat esleitu ahal izateko, bidezkoa bada, eta prozesu horren emaitzaren berri emango zaie parte hartu duten pertsonei eta batzordeari.

4. Behargin kualifikatuaren lanpostuetara sartzeko, barneko deialdiak egingo dira. Deialdi horiek egiteko, enpresaren zuzendaritzak bidezkoa izanez gero ezartzen dituen baldintzei eta prozedurari jarraituko zaie, eta zuzendaritzak batzordeari jakinaraziko dio.

5. Talde-arduradun postua eskuratzeko, barne-deialdiak egingo dira, eta deialdi horietara aurkeztu ahal izango dira sustapenean parte har dezaketen kategorietako langile espezialistak eta prestakuntzadun langileak, baldin Indesan gutxienez urtebetez badihardute lanean. Lan-denbora zenbatzeko, egindako kontratuen iraupena meta daiteke, baldin ondoz ondoko bi kontraturen arteko tartea 21 egun baino laburragoa izan bada, salbu hautagaiak jakinarazi badu ez duela lanik egin oporrak direla-eta. Deialdiak lantoki guztietako iragarki-tauletan argitaratuko dira, hamabost egun lehenago gutxienez.

6. C mailako ataleko arduradun postua eskuratzeko, barne-deialdiak egingo dira. Deialdi horietara aurkeztu ahal izango dira talde-arduradunak, baldin sustapenaren xede den kategorian gutxienez urtebete eman badute lanean. Deialdiak lantoki guztietako iragarki-tauletan argitaratuko dira, hamabost egun lehenago gutxienez.

7. Deialdi bakoitzean, enpresaren zuzendaritzak hautaketarako organo teknikoa izendatuko du. Organo hori gehienez enpresako lau ordezkarik osatuko dute. Ordezkari horiei laguntza eman ahalko die enpresako batzordeak izendatutako pertsona batek, hitza izango duela baina botorik ez. Hautaketa-prozesua egin ondoren, hautaketarako organo tekniko horrek dagokion proposamena egingo du.

Zuzendaritzak edo batzordeak izendatutako pertsona bat ere ezin izango da hautagai izan, zein deialditan parte hartzen duen eta deialdi horretako hautaketarako organoan.

Hautaketa-prozesuak zenbait merezimendu, proba eta/edo hautaketa-irizpide hartuko ditu barnean. Horien artean, ezinbestean baloratuko dira honako hauek: sustapenaren xede den kategorian egindako lana nola egin duen hautagaiak, arduradunen nahitaezko txostenen arabera; lortutako prestakuntza; eta lanpostu berrirako langilea egokia den ala ez. Nortasun-probak eta/edo proba psikoteknikoak egingo dira halakoak erabakitzeko, edo kasu bakoitzean espezifikoki erabakiko diren beste batzuk.

8. Zuzendaritzak goragoko kategoriei atxiki ahalko dizkio langileak, absentziak edo lanpostu hutsak estaltzearren, absentzia edo lanpostu huts horiek aldi baterako edo behin betiko bete arte. Lanpostu hutsen kasuan, gehieneko iraupena 6 hilabete izango da, eta zein kategoria

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

ordezten ari den, horren soldata kobratuko da. Horren guztiaren berri enpresako batzordeari emango zaio.

9. Artikulu honetan aipatzen ez diren lanbide-kategoria eta/edo -taldeen arteko igoerak egiteko, enpresaren zuzendaritzak behar bezala ezartzen dituen baldintzei eta prozedurari jarraituko zaie, enpresako zuzendaritzarekin ados jarrita.

10. Artikulu honetako 1. 2. eta 3. puntuetan aurreikusitako kasuetan, aldi baterako ezintasun egoerak eragindako baja-denboraldiek dagokien epeen zenbaketa eten egingo dute.

11. Xede horrekin, batzorde paritarioa arduratuko da hitzarmen honen indarraldian artikulu honen edukiak azaltzen dituen metodoa eta denbora-eremua garatzeaz.

12. Salbuespen gisa, aurtengo, 2017ko ekitaldirako, artikulu honen 1. eta 2. zenbakietan ezarritako sustapenean –2018ko urtarrilean aplikatuko den sustapena–, ebaluatzeko epealdia hitzarmen hau sinatu baino lehenagoko epealdia izango da.

10. artikulua. Mugigarritasun funtzionala eta zentro arteko mugigarritasuna

1. Mugigarritasun funtzionala eta zentro arteko mugigarritasuna lanbide kategoria beraren barruan eginkizunen eta/edo lantokien artean dagoen mugigarritasunean datza.

2. Justifikatutako arrazoi medikoak eta bizitza pertsonala eta familia uztartzeko arrazoiak direla tarteko, langilea ados badago eta/edo berak eskatzen badu, enpresaren zuzendaritzak langileari beste zentro bat eta/edo beste eginkizun batzuk esleitu ahal izango dizkio, bere lanbide kategoria beraren barruan.

3. Aurreko zenbakian aurreikusitako suposamendua bazter utzita, enpresaren zuzendaritzak mugigarritasun funtzionaleko eta zentro arteko mugigarritasuneko barneko prozesuak egingo ditu, publikotasun, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioen arabera, eta deialdia egin baino lehen horren berri emango dio batzordeari.

4. Batzorde paritarioak arreko puntu horien garapenaren jarraipena egingo du aldian-aldian.

II. Ordainsariak

11. artikulua. Soldata

1. 8. artikuluan azaltzen diren lanbide-kategoriei 2016. 2017. urteetako hilabete bakoitzean dagozkien soldatak, 14 ordainsaritan ordainduak –16. artikuluan azaltzen denaren arabera hamabi hileko soldata eta bi aparteko haborokin–, honako hauek dira:

LANBIDE-KATEGORIA	EURO URTEAN (2016)	EURO HILEAN (2016)	EURO URTEAN (2017)	EURO HILEAN (2017)
Kudeatzaileak				
Saileko zuzendariak	48.480,00	3.462,86	48.964,80	3.497,49
Saileko buruak	39.390,00	2.813,57	39.783,90	2.841,71
Lantegiko buruak	33.330,00	2.380,71	33.663,30	2.404,52
Saileko teknikaria				
Psikologoa	27.270,00	1.947,86	27.542,70	1.967,34
Gizarte-langilea	25.250,00	1.803,57	25.502,50	1.821,61
Pertsonaleko teknikaria	27.270,00	1.947,86	27.542,70	1.967,34
Prebentzioko teknikaria	27.270,00	1.947,86	27.542,70	1.967,34
Kontabilitateko teknikaria	25.250,00	1.803,57	25.502,50	1.821,61
Laneko prestatzailea	21.210,00	1.515,00	21.422,10	1.530,15
Saileko teknikaria	25.250,00	1.803,57	25.502,50	1.821,61
Administraria edo laguntzaileak				
Administrazio-burua	20.200,00	1.442,86	20.402,00	1.457,29
Administraria	17.170,00	1.226,43	17.341,70	1.238,69

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

LANBIDE-KATEGORIA	EURO URTEAN (2016)	EURO HILEAN (2016)	EURO URTEAN (2017)	EURO HILEAN (2017)
Zuzeneko langileak				
A mailako saileko arduraduna	30.300,00	2.164,29	30.603,00	2.185,93
B mailako saileko arduraduna	28.785,00	2.056,07	29.072,85	2.076,63
C mailako saileko arduraduna	27.270,00	1.947,86	27.542,70	1.967,34
A ataleko arduraduna	25.890,34	1.849,31	26.149,24	1.867,80
B ataleko arduraduna	21.959,42	1.568,53	22.179,01	1.584,22
C ataleko arduraduna	20.705,00	1.478,93	20.912,05	1.493,72
Talde-arduraduna	19.657,59	1.404,11	19.854,17	1.418,15
A prestakuntzadun langilea	16.665,00	1.190,36	16.831,65	1.202,26
B prestakuntzadun langilea	15.875,01	1.133,93	16.033,76	1.145,27
A langile espezialista	13.136,38	938,31	13.267,74	947,69
B langile espezialista	12.357,18	882,66	12.480,75	891,49
A zuzeneko langilea	11.424,22	816,02	11.538,46	824,18
B zuzeneko langilea	10.149,42	724,96	10.250,91	732,21

2017ko, 2018ko eta 2019ko langileentzako portzentajezko igoerak Arabako Foru Aldundiaren langileentzat ezarrita dagoenaren arabera doitu eta aplikatuko dira.

2. Profesional Anitzeko Taldeak/Laguntza Unitateak aldeko txostena egin ostean, edo desgaitasuna duen langileari lehendik gertatzen zitzaizkion inguruabar pertsonalek edo bat-batean gertatutakoek hala eskatzen dutenean hala eskatzen badu, errendimendu txikiko kontratuak egin ahal izango dira, arestian adierazitako 1368/1985 Errege Dekretuan azaltzen diren mugekin; hortaz, aurreko paragrafoan adierazitako soldatak kontratuaren edukiaren arabera dagokion murrizketa izango du.

Aurreko puntuetan adierazitakoa 22. artikuluan azaltzen diren lanorduak egiten dituzten langileei aplikatuko zaie; hortaz, lanaldi txikiagoa betetzen duten langileei dagokien murrizketa proportzionala egingo zaie.

12. artikulua. Soldataren osagarri pertsonala

Aurreko artikuluan soldaten kontzeptupean zehaztutako zenbatekoen eta langile bakoitzak, hitzarmen hau sinatzen den unean, jasotzen duen eta hitzarmen honetako artikuluetan zehaztu ez den ordainsariaren artean egon daitekeen aldea soldataren osagarri pertsonala izango da. Osagarri horri hitzarmen honetan soldatarako 11. artikuluak adierazitako urteko aldakuntza berak aplikatuko zaizkio.

13. artikulua. Igandean edo jaiegunean lan egiteagatiko ordainketa

2016. eta 2017. urteetan honako hau izango da haborokinaren zenbatekoa: 42 euro eta 42,84 euro, urte bakoitzean benetan lan egindako igande edo jaiegun bakoitzeko. Abenduaren 25a eta urtarrilaren 1a jaiegun berezitzat hartuko dira, eta 50 euro eta 51 euro 2016. urte eta 2017. urte bakoitzean ordainduko dira.

Urte horretatik aurrerako ekitaldietarako, zenbatekoari soldatarako ezarritako aldakuntza bera aplikatuko zaio.

Adierazitako haborokina benetan lan egindako denboraren proportzioaren araberakoa izango da; hortaz, egutegi arruntetako edo gau-egutegietako lanaldien iraupena baino txikiagoko iraupena duten lanaldiei dagokien murrizketa egingo zaie.

14. artikulua. Ibilgailu bereziak gidatzeagatiko plusa

Euren lanpostua betetzeko ibilgailu berezi artikulatuak gidatu behar dituzten eta EB kategoriako edo EC1 kategoriako gidabaimena eduki behar duten langileek, 2016an eta 2017an gidatzeagatiko plusa sortuko dute, 42,84 eurokoa.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Hurrengo ekitaldietarako, kopuru horrek 11. artikuluan soldatarentzat ezarrita dagoen bilakaera berbera izango du.

15. artikulua. Gaueko lanaren plusa

1. Euren lanaldiaren zati bat gaueko orduetan (22:00etatik 06:00etara) egiten duten langileek konpentsazio bat jasoko dute, atsedenaldiko denbora gisa, baldin eta irteteko ordua 22:30etatik aurrera bada; egindako ordu bakoitzeko, 1,20 orduren baliokide izango da.

2. Gauekoak programari dagozkion zerbitzuak eta ekitaldi berezienak (UGP, hauteskundeak, eta abar.) egiteagatik, 10 euroko plus gehigarria jasoko dute –10,20 euro 2016rako eta 2017rako–, hurrenez hurren zuzendaritzak onetsita egindako ekitaldi bakoitzarengatik (ekitaldiko egun bakoitzarengatik), baldin eta zerbitzu horiek egiteak laneko gainkarga badakar eta indargarririk ezartzen ez bada.

Hurrengo ekitaldietarako, kopuru horrek soldatarentzat ezarrita dagoen bilakaera berbera izango du.

16. artikulua. Aparteko haborokinak, oporretako ordainsaria

1. Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek 11. artikuluan ezarritako aparteko bi haborokinak jasoko dituzte. Ekainean eta azaroan ordainduko dira eta dagokien zenbatekoa hilabete horietako soldaten ohiko ordainagiriei gehituko zaie.

Haborokin horien zenbatekoa hileko soldata bakoitzari dagokiona izango da, honela hainbanatuta:

— Ekaineko aparteko haborokina: Urtearen lehen seihilekoan langile-zerrendan iraundako denboraren arabera.

— Azaroko aparteko haborokina: Urtearen bigarren seihilekoan langile-zerrendan iraundako denboraren arabera.

Aldi Baterako Ezintasuneko aldiak laneko denbora gisa konputatuko dira aparteko haborokinak osorik jasotzeko, alde batera utzita produktibitate-ordainsaria.

2. Ordainsariaren zenbatekoak, urteko oporraldiak baliatze-aldiari dagokionak, 11. artikuluan azaltzen den hileko soldataz gain, honako hauek ere hartuko ditu barnean: ondorioz sortuko diren haborokin indibidualei dagozkien zenbatekoen eta igande edo jaiegunetan lan egiteagatiko ordainketen (13. artikulua) zenbatekoen azken hiru hilabetetako hainbanakoak.

Aldi Baterako Ezintasuneko aldiak laneko denbora gisa konputatuko dira aparteko haborokinak osorik jasotzeko, alde batera utzita produktibitate-ordainsaria.

17. artikulua. Aurrerakinak

Langileek kategoriako hileko soldataren ehuneko 50eko aurrerakina gehienez jasotzeko eskubidea izango dute, egindako lanaren kontura, ustekabeko arrazoiengatik hori behar badute, sortzen ari den hilabeteko nominaren kargura. Hilabetetik gorako epemuga duten ordainketen gainean ez da aurrerakinik emango.

Aurrerakin hori gehienez urtean lau aldiz eskatu ahalko da, baldin eta enpresaren aurrerakinak, guztira, hileko nominaren ehuneko 1 baino gehiago ez badira.

Interesdunak, edo haren legezko ordezkariek, idatziz eskatuko diote Langileria Sailari, astebete lehenago.

18. artikulua. Produktibitate-osagarria

Produktibitate-ordainsaria ezartzen da. Ordainsari horrek, hitzarmen hau sinatutakoan, lanaren betekizunaren ebaluaziorako osagarria ordeztuko du.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Ordainketa hori hurrengo urteko urtarrilean sortuko da, langile egonkorra (enpresan urteko egun guztietan afiliatuta egon dena) plantillan aurreko urtean egon den denboraren araberako proportzioan, hau da, langilea Aldi Baterako Ezintasunean egon den denbora kenduta. Plantillako langileen artean banatu beharreko zenbatekoa, arestian esan den denboraren araberako proportziozkoa izango da. Afiliazio-epealdi gisa ez dira deskontatutako zehapenarengatiko etenaldi-epeak.

2017an produktibitate-ordainsariaren kontzeptuan banatu beharreko zenbatekoa 205.000 euro izango da. Zenbateko horri deskontatuko zaio 2017an lanaren betekizunaren ebaluazioaren kontzeptuan ordaindu dena, eta 2018an sortuko da. Hurrengo ekitaldietarako, 205.000 euro horiei 205.000 euroen ehuneko 15 gehituko zaie, baldin eta sozietateak etekinak lortzen baditu.

III. Langileentzako onurak

19. artikulua. Langileentzako janaria

Enpresak jangela-zerbitzua jarrita daukan lantokietan, eskatzen duten langile guztiek erabili ahal izango dute zerbitzu hori.

2016. urte eta 2017. urteetan bazkari bakoitzaren prezioa 3,75 eurotan ezarri da, eta enpresak jarriko ditu jangela erabiltzeko arauak (ordutegia, menua eta gainerako inguruabarrak).

Hitzarmen honen indarraldiko gainerako ekitaldietarako prezioa soldata igotzeko 11. artikuluan eguneroko irizpide berdinekin ezarriko da.

20. artikulua. Laneko arropak

Indesa 2010 SL enpresaren Zuzendaritzak egokitzat jotzen dituen laneko arropak emango dizkie langile guztiei, eta enpresak nahitaez eduki behar du arropen stock bat arropak berriz eman behar badira ere.

Pertsona bakoitzarentzako gutxieneko hornidura, hamabost egun baino gehiagoko kontratua duten pertsonentzako bi lan-ekipamendu izango dira. Hornidura hori birjarri behar izanez gero, beharrizanak kontuan hartuko dira, eta birjarri behar den jantzia entregatu beharko da.

Gutxieneko hornidura, horren ezaugarriak eta tratamendua Segurtasun eta Osasun Batzordean aztertu eta ebatziko dira.

Indarrean dagoen legediaren arabera, laneko segurtasun eta osasun batzordeak lanpostu bakoitzerako zehaztutako norbera babesteko ekipamendua (EPI) enpresak emango du, oinetakoak barne.

21. artikulua. Aldi baterako ezintasuneko osagarria

1. Lan istripuak edo lanbide gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasuna gertatzen bada, enpresak ordainduko du behar den osagarria langilea baja-egoeran dagoen hemezortzi hilabeteetan, Gizarte Segurantzaren prestazio ekonomikoei gehituta eraginpeko langileak bere azken ordainsaria osorik jasotzeko. Ordainsari horretatik hitzarmen honen 11. eta 12. artikuluetan araututako soldata-kontzeptuak soilik hartuko dira kontuan, eta lanaren betekizunaren ebaluazioagatik eta jaiegunengatik –gehienez bi– aurreko urte naturalean sortutako kopuruen urteko batezbestekoa gehituko zaio, baldin eta kontzeptu horiek hori guztia aplikatzen den urtean sortzen jarraitzen badira.

2. Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako aldi baterako ezintasuna gertatzen bada, enpresak ordainduko du behar den osagarria langilea baja-egoeran dagoen lehenengo hamabi hilabeteetan, altan egon zen aldian jasotako azken ordainsariaren zenbatekoa osorik jasotzeko. Ordainsari horretatik hitzarmen honen 11. eta 12. artikuluetan araututako soldata-kontzeptuak soilik hartuko dira kontuan, eta lanaren betekizunaren ebaluazioagatik eta jaiegunengatik –gehienez bi– aurreko urte naturalean sortutako kopuruen urteko batezbestekoa

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

gehituko zaio, baldin eta kontzeptu horiek hori guztia aplikatzen den urtean sortzen jarraitzen badira. Sistema honi jarraituko zaio:

* Absentismo indibidualaren batezbestekoa Aldi Baterako Ezintasuneko prozesu bakoitza hasi baino lehenagoko urte naturalerako kalkulatutako plantillaren absentismoaren batezbestekoaren parekoa edo handiagoa bada edo Aldi Baterako Ezintasuneko prozesua hasi baino lehenagoko urte naturalean gutxienez 180 eguneko epealdian lan-harremanik izan ez badu:

— Bajaren 1. egunaren ehuneko 55, 3. egunera arte.

— Bajaren 4. egunaren ehuneko 85, 15. egunera arte.

— ehuneko 100, bajaren 16. egunetik aurrera.

* Absentismo indibidualaren batezbestekoa Aldi Baterako Ezintasuneko prozesu bakoitza hasi baino lehenagoko urte naturalerako kalkulatutako plantillaren absentismoaren batezbestekoa baino txikiagoa bada edo Aldi Baterako Ezintasuneko prozesua hasi baino lehenagoko urte naturalean gutxienez 180 eguneko epealdian lan-harremana izan ez badu Indesarekin:

— ehuneko 100, bajaren 1. egunetik aurrera.

Portzentaje horiek aplikatuko zaizkie hitzarmena sinatu eta hurrengo hilabetean hasten diren aldi baterako ezintasun prozesuei.

Langile bakoitzak bere absentismo maila indibiduala eta plantillaren absentismoaren neurria jakin ahal izan ditzan, enpresaren zuzendaritzak, urte natural bakoitzaren hurrengo hilabetean, batzordeari eta, bidezkoa izanez gero, langileari, plantillaren absentismoaren batezbestekoa eta/edo langile bakoitzaren absentismoaren neurria jakinaraziko dio, baita lanaren betekizunaren ebaluazioarengatik sortutako zenbatekoaren batezbestekoa ere.

22. artikulua. Enpresa batzordeentzako laguntza

Indesa enpresak dituen lantokiak sakabanatuta daudenez, eta Langileen Estatutuaren Testu Bateratuaren arabera, enpresa batzordeko kide bakoitzak dituen ordainduriko ordu sindikalen kredituaren erabileran mugikortasuna ahalbidetzeko, garraio publikoetan egiten dituzten joan-etorriak finantzatuko zaizkie, eta kide horiei ez dagokien lantokian daudela, bazkaltzeko ordua bada, eta bertan bazkaltzen badute, bazkari horren zenbatekoa enpresak ordainduko du. Garraio publikorik ez badago, eta langileak bere ibilgailua erabiltzen badu, joan-etorriak ordainduko zaizkio: 0,30 euro kilometro bakoitzeko.

23. artikulua. Gaueko garraiorako laguntza soziala

1. Garraio publikorik ez izateak eragiten dituen gastuak arintzeko, hilabete bakoitzean 40 euro 2016.urte eta 2017.urte baikoitzean laguntza soziala jaso ahal izango dute honako baldintza hauek betetzen dituzten langileek:

a) Lanera sartzeko ordua edo lanetik irteteko ordua, langilearen lan-egutegiaren arabera, 22:00ak eta 6:00ak bitartean izatea.

b) Langilearen etxebizitza partikularraren eta lantokiaren artean kilometro bateko gutxieneko distantzia egotea (oinez joan ezin diren langileek ez dute baldintza hori bete beharko).

c) Langile horiek ez izatea enpresak emandako garraiobiderik.

2. Enpresaren bi ordezkarik eta enpresa batzordearen bi kidek osaturiko Batzorde Paritarioak erabakiko ditu laguntza jasotzeko interesa duten langileek aurkezten dituzten eskaerak.

Batzorde Paritarioak laguntza ematea onartzen badu, adierazitako laguntzak eskatu zen hilabetetik aurrera izango ditu ondorio ekonomikoak.

3. Lanera ez-etortzeak dauden hilabeteetan edo kontratuaren indarraldia ez bada hilabete osokoa, laguntzaren kalkulu proportzionala egingo da, 3. puntuan adierazitako Batzorde Paritarioak erabaki ditzakeen salbuespenezko irizpideak alde batera utzi gabe.

2018. eta 2019. urteetan 11. artikulutik ondorioztatzen den igoera aplikatuko da.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

IV.– Lan-egutegia

24. artikulua. Lan-orduak

1. Mota guztietako lanaldietarako, 2016an benetan lan egindako orduak 1.676 ordu izango dira. 2017., 2018. eta 2019. urteetan, urteko lanordu horiei 10, 15 eta 18 ordu kenduko zaizkie urte bakoitzean, hurrenez hurren, eta urte horietan, benetan lan egindako orduak hurrenez hurren 1666, 1651 eta 1633 ordu izango dira.

2017an, ordu murrizketa hitzarmen hau sinatzeaz indarrean dagoen plantillako langileen alde egingo da, eta 1 eta 3 ordu bitarteko zatikietan aplikatuko da.

— Gauez lan egindako ordu bakoitza, egunez lan egindako 1,20 orduren baliokidea izango da.

2. 6 ordu edo gehiagoko lanaldi jarraituetarako, benetan lan egindako ordu gisa konputatuko dira ogitartekorako atsedenaldiaren 20 minutuak edo bazkarirako atsedenaldiaren 30 minutuak. Erretzeko, telefono mugikor pertsonala erabiltzeko eta abarrerako atsedenaldi eta etenaldiak ogitartekorako atsedenaldirako ezarritako denboraren barruan konputatuko dira, eta etenaldi horiek, lanegun bakoitzean onar daitekeen gehieneko aldi kopuruarekin batera, arlo bakoitzaren zuzendaritzak zehaztutako jarraibideen mendean egongo dira.

3. Indesako langileek, gutxienez 10 egun lehenago eskatuta, 2016an eta 2017an norberaren aukerako hiru egun hartu ahal izango dituzte, eta 2018an eta 2019an bost, benetan lan egindako denbora gisa konputatu ahal direnak. Egun horien sortzapena hainbanatu ahal izango da, urte natural bakoitzeko kontratu-egunen arabera. Kontratu-egunen konputuan urte naturalari dagozkion egunak soilik hartuko dira kontuan. Gehienez 20 egun naturaleko etenaldiekin kateatutako kontratuen urte bakoitzeko egunei dagozkionak kontuan hartu ahal izango dira, eta pertsonak lan egiten duen zentroa itxita dagoen egunak ez dira etenalditzat hartuko.

Kasu guztietan, egun horiek zein datatan hartu ahal diren, zerbitzua edo ekoizpena bermatuta egotearen mendean egongo da.

4. Lanaldiaren malgutasuna: hitzarmenean lanaldiari buruz jasotzen den erregulazioak alferreko bihurtzen du lanaldiaren banaketa irregularrerako portzentajeak finkatzea. Hala ere, jarduera-ildo berriak garatzean eta/edo lehendik ematen ari diren zerbitzuetan egoera berriak sortzean, enpresak beharrezkotzat jotzen badu lanaldi-malgutasuneko neurriak hartzea, langileen aldearekin batera proposatu eta itunduko duela hitzematen du.

25. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek hogeita hamaika egun naturaleko oporraldia hartzeko eskubidea izango dute.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira enpresako oporren egutegian zehazten den oporraldia eta haurdunaldiaren, erditzearen edo edoskitze naturalaren ondoriozko aldi baterako ezintasuna edo lan-kontratua eteteko aldia (Langileen Estatutuaren 48. Artikuluko 4., 5. eta 7. zenbakietan ezarritakoa), oporrak beste une batean hartu ahal izango dira, hau da, aldi baterako ezintasunik ez dagoenean edo aipatu manua aplikatuz dagokion baimena hartzen denean, etenaldia amaitu ostean, nahiz eta urte naturala amaituta egon.

Aurreko paragrafoan adierazitako kontingentziez besteko arrazoiak direla-eta, oporraldia heltzean langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago eta ezin baditu opor guztiak edo haien zati bat hartu oporrei dagokien urte naturalean, ezintasun-egoera amaitzean hartu ahal izango ditu, oporretarako eskubidea sortu den urtearen amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Lantokiak udan ixten direnean hartuko dira nahitaez oporrak.

Udan ixten ez duten lantokietan oporraldia ekainean, uztailean, abuztuan eta irailean baliatuko da ahal bada, eta langileak txandakatu egingo dira. Antolamenduaren edozein zirkunstantzia dela-eta, lantoki horietako langileren batek bere oporraldi osoa edo zati bat adierazitako hilabeteetatik kanpo hartu behar badu, adierazitako oporrei egun bat gehituko zaie denboralditik kanpo hartzen duen zazpi eguneko aldi bakoitzeko.

Hainbat langilek bere borondatez oporrak oporralditik kanpo hartzea eskatzen badu, ixten diren lantegietan izan ezik, Zuzendaritzak baimena emango die, betiere lanaren antolaketak ahalbidetzen badu, baina langileak ez du konpentsazio gehigarririk jasoko.

26. artikulua. Lan-egutegia

Urria amaitu baino lehen, Zuzendaritza eta langileen legezko ordezkariak Indesa enpresak duen lantoki bakoitzari dagozkion lan-egutegiak oro har adosten saiatuko dira.

Adostasunik lortzen ez bada, eta langile guztiek beren egutegia zein den abenduaren 1etik hasieratik jakin dezaten, enpresak lan-egutegia egingo du eta egutegiaren ale bat lantoki bakoitzean ondo ikusteko leku batean jarriko da edo langile bakoitzari emango zaio, azaroa bukatu baino lehen.

Zuzendaritzak bertaratzea eta laneratzea erregistratzeko eta legezko araudia betearazteko edozein sistema ezarri ahal izango du.

Abenduaren 24n eta 31n, lanetik irteteko ordua 20ak izango dira, irteteko ordua hori baino geroagokoa den zerbitzuetan. Ordu horretatik aurrera lanpostuan norberak nahi izanda geratuz gero, norberaren aukerako egun batekin konpentsatuko da, antolakuntza-unitate bakoitzeko arduradunarekin aurretiaz ados jarrita.

Lan-egutegian benetako ordutegia jasoko da, bai eta ordutegi konputagarria ere, kontzeptu horren sortzapenarengatiko ordu-konpentsazioa aplikatzen den kasuetan.

27. artikulua. Lizentziak, baimenak eta eszedentziak

• Irizpide orokorrak.

a) Lizentziak eragiten dituzten egitateak gertatzen direnean, lizentzia horiek langileen eskubide objektiboak izango dira eta, erabili ahal izateko, egitateak gertatu direla egiaztatzea besterik ez da eskatuko.

b) Baimenak zerbitzuaren premien arabera eman ahal izango dira. Batzordeari hiru hilez behin jakinaraziko zaizkio aurreko hiruhilekoan eskatu diren eta onartu diren edo onartu ez diren baimenak.

c) Betiere beharrezko neurriak hartuko dira lizentzia edo baimena hartzen duenaren absentziak zerbitzuari kalterik eragin ez diezaion.

• Lizentziak hartzea.

Lizentzia hartzeko asmoa dutenek idazki bidez jakinaraziko dute, gutxienez hamar egun lehenago, eskubide hori dutela egiaztatzen duen dokumentazioarekin batera. Ustekabean sortutako arrazoiak izatean, absentzia eta arrazoia ahal den bitartekoaren bidez jakinaraziko dute lehenbailehen, eta gero absentziaren arrazoiak frogatuko dituzte, ahal bezain laster.

• Baimenak eskatzea eta ematea.

Behar bezala justifikatutako salbuespenezko kasuetan izan ezik, baimenak eskatzen dituztenek eskariak idatziz egin beharko dituzte gutxienez 15 egun lehenago, eta eskaria oinarritzeko dokumentazioa aurkeztu beharko dute. Zuzendaritzak hurrengo 7 egunen barruan erantzun beharko du, eskaria aurkeztu den egunetik aurrera.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

1. Lizentziak.

Aldez aurretik jakinarazten badu eta justifikatu egiten badu, eta, betiere, arrazoia hauetako bat bada, denboraldi jakin batez lanera ez joateko baimena har dezake langileak, lansaria jasotzeko eskubidea duela:

Lizentzia norberaren edo senideen ezkontzagatik, elkarbizitzagatik edo izatezko bikotea eratzeagatik.

1.1.1 Ezkontzen bada, edo izatezko bikote egiten bada, hogei egun natural.

a) Elkarren segidako hogei egun natural hartu ahal izango dira, eta ospatu aurreko edo ondorengo egunetan hartu ahal izango da, ospakizun eguna barne.

Nolanahi ere, horrela egiaztatu den egoera pertsonala aldatzen den egunak lizentziaren egutegiko hogei egunen barnean egon beharko du.

1.1.2 Langilearen guraso, neba-arreba, seme-alaba edo bilobak ezkontzen diren eguna.

Urtebeteko epean ezingo da beste lizentzia bat eman ezkontide berberarengatik.

Semearen edo alabaren jaiotzagatiko edo senideen gaixotasun larri edo heriotzagatiko lizentzia.

1.2.1 Hiru egun natural, txandakakoak izan ahal direnak, semearen edo alabaren jaiotzagatik, bigarren mailara arteko odolkidetasunezko edo ezkontzazko senideen heriotzagatik, eginkizunak betetzea galarazten dion istripua edo gaixotasuna izateagatik, ospitaleratzeagatik edo etxeko ospitaleratzegatik.

1.2.2. Arrazoi hori dela eta, langileak bere ohiko bizilekutik 60 kilometrora baino urrunagora bidaiatu behar badu, lau egun har ditzake.

Senideren batek gaixotasun larriren bat edo ospitaleratu beharra izanez gero, aipatutako egun horiek hartu ahal izango dira gaixotasunaren edo ospitaleratzearen iraunaldi osoan. Aldi beraren barruan sartuko dira arrazoi berarengatiko berriz gaixotzeak edo berriz gaixotzearen ondoriozko ospitaleratzeak, baldin baimena baliatu bada lehenago, arrazoi berarengatiko berriz gaixotzeak dakarren prozesu berriaren ondoko hiru hilabeteetan.

Xede horrekin, gaixotasun larritzat, ospitaleratzetzat edo etxeko ospitaleratzetzat hartzen dira dagozkion osasun-zerbitzuek halakotzat hartzen dituztenak.

1.3. Medikuntzako kontsulta, tratamendu eta miaketetara joateko lizentzia.

1.3.1. Langileek eskubidea izango dute lanaldian zehar kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko lizentzia hartzeko, baldin eta lanera ez-joate hori behar bezala justifikatuta badago, eta azterketa horiek egiten diren zentroetako ordutegiek lan-ordutegietatik kanpo bertaratzeko aukerarik ematen ez badiete.

Eskubide hori hilean, gehienez ere, lau orduz erabili ahalko da. Muga hori ez da bete behar medikuak osasun zentro horretara joatea agintzen duenean.

1.3.2. Langileek mendeko adinekoei eta seme-alaba adingabeei nahiz lehen graduko senideen kontsulta, tratamendu eta mediku-azterketetara laguntzeko eskubidea dute, baina hilabetean gehienez 4 orduz eta behar bezala justifikatuta. Ordu horiek urte natural bakoitzean metatu ahal dira.

1.4. Ernalketa lagunduko probak eta tratamenduak egiteko lizentzia.

Ernalketa lagunduko probak edota tratamenduak egin behar dizkieten langileek beharrezkoa den denboran eta egunetan lana uzteko eskubidea izango dute.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

1.5. Haurdunaldiko arriskuarengatiko lizentzia.

Lan Arriskuen prebentzioaren azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikuluko 3. zenbakiak aipatzen duen gorabeherak Indesako langileren bati eragiten badio, haurdunaldian arriskua izateagatiko lizentzia eman ahal izango da legean ezarritako baldintzetan.

Lizentziak dirauen artean, ordainsariak ehuneko ehunera arte osatuko dira.

1.6. Aitatasun lizentzia.

1.6.1. Seme edo alaba bat jaiotzeagatik edo adoptatzeagatik edo harreran hartzeagatik, aitak eskubidea izango du lau asteko lizentzia hartzeko. Lizentzia hori aitak edo beste gurasoak hatu ahal izango du jaiotzagatiko lizentzia amaitu ondoren.

Jaiotzearen ondorioz amaren edo seme-alabaren osasun-egoerak okerrera egiten badu, edo jaiotzea ohiko etxebizitzatik 60 kilometro baino gehiagora gertatzen bada, aurreko atalean aipatzen den lizentzia bi egun natural luzatzeko eskubidea izango da.

Aitatasunagatiko lizentzia horri, langileari dagokion oporraldia meta dakioke urte naturala amaitu bada ere.

1.7. Adopzioagatiko edo harreragatiko lizentzia.

1.7.1. Haurra adoptatzen bada, edo familian hartzen bada adopzio aurreko harrera nahiz harrera iraunkorra eginez:

Sei urtera arteko adingabeen adopzioaren edo harreraren (adopzio aurrekoaren edo iraunkorraren) kasuetan, langileak erditzeagatiko lizentziaren pareko lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Adierazitako lizentzia hori langileak nahi duen bezala zenbatuko du, hau da, harrerari buruzko erabaki administratibo edo judizialetik aurrera, edota adopzioa gauzatzen duen ebazpen judizialetik aurrera zenbatzen hasita. Adoptatua edo harreran hartutakoa ezindua bada eta harrera multiplearen kasuetan, eta arrazoi eta esperientzia pertsonalengatik edo atzerritarra izateagatik gizarteratzeko eta familiara egokitzeko zailtasunak dituzten adingabeen kasuan, hori guztia gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatuta, lizentziak 140 egun natural iraungo du gehienez.

1.7.2. Adoptatua edo harreran hartutakoa adingabea bada, baina sei urte baino gehiago baditu, lizentziak bi hilabete iraungo du. Adoptatua edo harreran hartutakoa ezindua bada eta harrera multiplearen kasuetan, eta arrazoi eta esperientzia pertsonalengatik edo atzerritarra izateagatik gizarteratzeko eta familiara egokitzeko zailtasunak dituzten adingabeen kasuan, hori guztia gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatuta, lizentziak 3 hilabete iraungo du gehienez.

1.7.3. Epearen zenbaketa langileak aukeratuko du eta harreraren erabaki administratiboa edo judiziala egiten den egunetik aurrera edo adopzioa gauzatzen duen ebazpen judiziala egiten den egunetik aurrera izan daiteke, eta adingabe berak ezin izango du inoiz baimen bat baino gehiago hartzeko eskubidea eman.

1.7.4. Gurasoek adoptatuaren jaioterrira bidaiatzea beharrezkoa bada, nazioarteko adopzio edo harreren kasuan, eta behar adina egiaztatzen bada, gainera, gehienez bi hilabete iraungo duen lizentzia hartzeko eskubidea izango dute langileek, eta epealdi horretan oinarrizko ordainsariak baino ez dituzte jasoko.

Epealdi horretako lizentzia hartzeko, adopzioa benetan egin behar da, eta adopzioa egiten ez bada, hartutako denbora eskatzailearen kargura eta kontura izango da.

1.7.5. Aurreko paragrafoan aurreikusitako bi hilabeterainoko lizentzia alde batera utzi gabe eta paragrafo horretan azaltzen den kasurako, adopzioagatiko edo harreragatiko lizentzia (adopzio aurreko harreran edo iraunkorrean) adopzioa gauzatzen duen ebazpen judiziala edo harreraren erabaki administratiboa edo judiziala baino lau aste lehenago has daiteke.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

1.7.6. Lizentzia-aldia egoera horretan daudenek aukeratzen duten bezala banatuko da. Biek aldi berean hartu ahal izango dute, edo batak bestearen ondoren, betiere etenik gabeko denboraldietan, eta ezarritako mugetan.

1.8. Ohiko etxebizitza aldatzeagatiko lizentzia.

Langileak ohiko etxebizitza aldatu behar badu, egun natural bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du.

1.9. Ezinbesteko betebehar publiko eta pertsonalak betetzeko lizentzia.

Izaera publikoko edo pertsonaleko nahitaezko betebeharren bat egiteko, behar adina denbora. Lege- edo hitzarmen-arau batean aldi jakin bat aipatzen bada, arauak dioena kontuan hartuko da absentziaren iraupenari eta dagokion konpentsazio ekonomikoari dagokienez.

1.10. Sindikatuko ordezkari-lanak edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia.

Funtzio sindikalak edo langileak ordezkatzeko funtzioak betetzeko, legez edo hitzarmenez ezarritako denbora.

1.11. Osasun eta eginkizunetako errehabilitazio-tratamenduak egitera joateko lizentzia.

Langileek osasun eta eginkizunetako errehabilitazio-tratamenduak egitera joateko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, betiere lanera ez-etortze horiek ez badira hamar egun baino gehiago seihileko batean.

1.12. Haurra jaio aurreko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikak ikasteko lizentzia.

Behar den denbora, betiere lanaldian egitea nahitaezkoa bada.

1.13. Hurrengo goizean analisiak eta/edo proba medikoak egin behar dituzten gaueko txandako langileek lanetik 0.00etan irteteko aukera izango dute, betiere mediku-agindua baldin badago.

1.14. Langilea lanpostuko zereginekin lotura zuzenik ez duten ikasketak egiten ari bada ikastetxe ofizialetan, azterketak egitera joateko lizentzia.

Langileak betetzen duen zeregin edo lanpostuarekin lotura zuzenik ez duten ikasketetan, azterketa ofizialak egitera joateko behar adinako lizentziarako eskubidea izango du langileak; hain zuzen ere, bi egunekoa ikasturte eta ikasgai bakoitzeko, eta, nolanahi ere, urtean hamar egun naturalekoa gehienez ere. Azterketak ikaslearen bizilekutik 60 kilometro baino gehiagora egin behar izanez gero, lizentzia bi egun luzatuko da.

1.15. Ikasketa akademiko ofizialak egiteagatik lanaldia murrizteko lizentzia.

1.15.1 Ikasketa ofizialak egiteko lanaldi-murrizketa onartu beharko dio enpresak langileari, langileak baldintza hauek betetzen baditu: ikasketak zentro ofizial batean egitea, eskoletara joatea eta murrizketaren eskaerarekin batera matrikularen ziurtagiria aurkeztea. Lanaldiaren herena edo erdia murriztu ahal izango da ikasketak egiteko.

1.15.2. Lanaldi-murrizketa gehienez bi urterako emango da, eta denbora horretan ikasturte oso bat gainditu beharko da. Bestela, ez da lanaldi-murrizketarako baimen berririk emango.

1.15.3. Azterketa egitera joateko deialdira aurkeztu ezean, hurrengo hiru ikasturteetan lanaldi-mota hau izateko eskubidea galduko du langileak.

1.16. Funtzio publikora sartzeko eta lanbide sustapenerako probak egiteko lizentzia.

Funtzio publikora sartzeko eta lanbide sustapenerako probak egiteko, ezinbestekoa den denborarako lizentzia hartzeko eskubidea izango da. Ezinbestekoa den denbora hori behar bezala justifikatuta egongo da.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

1.17. Familia-nukleoan langilearen aurkako indarkeria egoteagatiko lizentzia.

Familia-indarkeriaren biktima diren langileen lan-hutsegiteak justifikatutzat hartuko dira, arreta- edo osasun-arloko gizarte-zerbitzuek zehazten duten denboran eta baldintzetan, betiere biktimak salatu egiten baditu jasan dituen egintzak.

Era berean, familia-indarkeriaren biktima diren langileek eskubidea izango dute lanaldia murrizteko edo lan-denbora berrantolatzeko –ordainsariaren murrizketa proportzionalarekin–, ordutegia egokituz eta ordutegi-malgutasuna aplikatuz.

1.18. Beste lizentzia batzuk.

Langilearen familia- eta lan-bizitza uztartzea sustatzeko azaroaren 5eko 39/1999 Legeak eta uztailaren 9ko 12/2001 Legeak xedatuta dagoenaren arabera arautuko dira seme-alabak edoskitzeari, haien legezko zaintzari, senideen zuzeneko zaintzari eta seme-alaba goiztiarren jaiotzari dagozkien baimenak eta lanaldiaren murrizketak.

Baimen horiek emateko, maiatzaren 7ko 2/2003 Euskal Legeak arautzen dituen izatezko bikoteak kontuan izango dira.

1.19 Lanbide orientazio, prestakuntzako eta berregokitzapeneko ekintzetan parte hartzeko lizentzia.

Langileek lanbide orientazio, prestakuntzako eta berregokitzapeneko ekintzetan parte hartzeko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, betiere lanera ez-etortze horiek ez badira hamar egun baino gehiago seihileko batean.

2. Baimenak

2.1. Norberaren eginbeharrak

a) Ordaindu gabeko baimenak eman ahal izango dira -urtean hiru hilabete guztira, gehienez ere- eta egun horiek hartu baino gutxienez hamar egun lehenago eskatu beharko dira.

Baimena zerbitzuaren premien arabera eman ahal izango da.

b) Baimen hori eman ahal izango da baldin eta eskatzen duen pertsonak lan egiten duen tokiko lanaren antolaketaren arabera egoki bada.

2.2. Azterketak, hautaketa-ikastaroak edo praktika-aldiak egiteagatik.

a) Betetzen den zeregin edo lanpostuarekin zuzenean lotuta dauden hobekuntza profesionalerako ikasketak burutu ahal izateko baimena eman ahal izango zaie langileei, baldin eta ikasketa horiek egiteko eta ordutegia egokitzeko langileak gaikuntza-zentro ofizialetan onartuak badira.

b) Enpresa bereko kategorietan sartzeko hautaketa-ikastaroak edo praktika-aldiak egiteko iraunaldiaren epea.

c) Baimen horrek ezingo du ikasturte bat baino gehiago iraun.

2.3 Bileretara joateko baimena.

Aukera badago, enpresaren titulartasuneko lantokietan bilerak egiteko baimena eman ahalko da; nolanahi ere, bilera horiek ezin izango dute jardueraren bilakaera arrunta eten

2.4 Lanaldiaren murrizketa.

a) Plantillako 55 urtetik gorako langileek lanaldiaren laurden baten, heren baten edo erdiaren murrizketa eskatu ahal izango dute. Zerbitzuko arrazoiek edo jarduera-motak eragozten ez badute, eman egingo da murrizketa, ordainsarietan ere murrizketa proportzionala egingo delarik.

b) Murrizketa ukatzea eta ukatzeko arrazoiak enpresa-batzordeari jakinaraziko zaizkio.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

c) Dagokion antolakuntza-unitateko arduradunak eskatzen badu, ordezkapenera joko da murriztutako denbora betetzeko. Murrizketa lanaldiaren bigarren erdian aplikatuko da, kontrako akordiorik izan ezean; eta, nolanahi ere, gutxienez sei hilabete iraungo du.

2.5 Kontratuak etetea eta lanpostua gordetzea.

Langileen Estatutuaren Testu Bateratuaren 48. artikuluan xedatuta dagoena kontuan izanda arautuko dira, Langilearen familia- eta lan-bizitza uztartzea sustatzeko azaroaren 5eko 39/1999 Legeak eta uztailaren 9ko 12/2001 Legeak ezarritako idazkeraren arabera.

3. Eszedentziak

3.1. Kargu publikoa eta konfiantzazko eta izendapen politikoko lanposturen bat betetzeko izendatua edo hautatua izateagatiko derrigorrezko eszedentzia.

Lanpostua gordetzeko eta haren indarraldian antzinatasuna zenbatzeko eskubidea emango du nahitaezko eszedentziak, eta langilea kargu publiko baterako izendatu edo hautatu delako aitortuko da, lanera bertaratu ezin bada. Lanera itzultzea kargu publikoa utzi eta hurrengo hilaren barruan eskatu beharko da.

3.2. Borondatezko eszedentzia.

3.2.1 Norberaren interesagatik.

a) Enpresan gutxienez urtebete daraman langileak eskubidea du borondatezko eszedentzia hartzeko, hiru hilabetekoa gutxienez, eta bost urtekoa gehienez. Aurretik borondatezko eszedentzian egondako langileak eszedentzia berriz hartzeko, lau urte igaro beharko dira aurrekoa amaitu zenetik.

3.2.2 Probintziako edo eremu handiagoko sindikatu-eginkizunak betetzeagatiko eszedentzia.

a) Probintziako edo eremu handiagoko sindikatu-eginkizunak betetzen dituzten langileek, eszedentzia-aldia hartzeko eskubidea izango dute, euren ordezkaritza-karguak irauten duen denboran. Lanera itzultzea kargu publikoa utzi eta hurrengo hilaren barruan eskatu beharko da.

3.2.3. Senideak zaintzeko eszedentzia.

a) Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme edo alaba bakoitza zaintzeko, edo harrera-egoeretan, behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurrekoan, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

b) Era berean, bi urtetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, beren ardurapean duten senideren bat zaindu behar duten langileek, baldin eta senide hori odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren gradura artekoa bada eta adinagatik, istripua izan duelako edo gaixo dagoelako bere kabuz moldatu ezin badu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

c) Zenbaki honetan aurreikusitako eszedentzia, gehieneko iraunaldian, zatika hartu ahal izango da. Nolanahi ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok subjektu eragile berarengatik eskubide hau baliatzeko aukera badute, Zuzendaritzak mugak jar ditzake bi langileek aldi berean baimena hartzeari buruz, betiere enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko badira.

d) Zenbaki honetako eszedentziak hartzeko baldintzak eta eszedentzien ondorio juridikoak familia- eta lan-bizitza uztartzea sustatzeko azaroaren 5eko 39/1999 Legean eta Emakume eta gizonen arteko benetako berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Legean xedatuta dagoenaren arabera arautuko dira.

3.2.4 Eszedentzia, lan-merkatu arruntean lanpostu bat betetzen hasteagatik. Indesaren helburuetako bat, enpleguko zentro berezia izanik, desgaituen ahalik eta kopuru handiena

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

lan-araubide arruntean integratzeko bitartekoa izatea da. Horregatik, beren-beregi ezartzen da honako hau: hitzarmen honen eraginpean dagoen, enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen eta lan-merkatu arruntean lanpostu bat betetzeko eszedentzia hartu duen langile orori hiru urtez edo zuzendaritzak kasu bakoitzean aztertu beharreko beste epe batean gordetzea Indesa enpresan dagokion lanpostua.

Borondatezko eszedentziaren kasuetan <3.2 zenbakia>, 3.2.4 kasuan izan ezik, eszedentzian dagoen langileari enpresan dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriro ere sartzeko lehentasun-eskubidea gordeko zaio, ez besterik.

3.3. Genero-indarkeriagatiko eszedentzia.

a) Genero-indarkeriaren biktima diren langileek, beren babesa edo gizarte-asistentzia osorako eskubidea gauza dezaten, eskubidea izango dute eszedentzia eskatzeko, aldez aurretik zerbitzuan gutxieneko denborarik egin behar izan gabe eta eszedentzia-epe jakinik eskatuko ez zaielarik.

b) Lehenengo sei hilabeteetan, betetzen zuten lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute, eta denbora hori zenbatu egingo zaie antzinatasunerako eta aplikatzen zaien Gizarte Segurantzako araubidearen eskubideetarako.

c) Jarduera judizialek eskatzen badute, aldi hori hiru hilabetez luzatu ahal izango da, gehienez hemezortzira iritsi arte, eta aipatutako ondorio berberak izango ditu horrek, biktimaren babeserako eskubidearen eraginkortasuna bermatzearren.

d) Eszedentzia honen lehenengo bi hilabeteetan, langileak ordainsariak oso-osorik jasotzeko eskubidea izango du, bai eta ardurapean dituzten seme-alabengatik jasotzen dituzten familia-prestazioak jasotzeko ere.

4. Sartzeko eta irteteko malgutasuna, familia-bizitza eta lana uztartzeko.

a) Ordu 1 eta erdiko ordutegi-malgutasuna ezarriko da sartzeko edo/eta irteteko ordutegietan odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideren bat zaintzeko premia izatean, elkarrekin bizi ez badira, eta beste maila batekoa elkarrekin bizi badira, betiere honako inguruabar hauetakoren bat gertatzen bada:

— Mugitzeko arazoak egiaztatuta izatea.

— Txosten medikoaren bidez egiaztatutako gaixotasun larria eta jarraitua izatea.

— II. edo III. mailako mendetasun-egoeran egotea.

— 12 urtetik beherakoa izatea.

b) Ordutegi-malgutasun horiek idazki bidez eskatu beharko dira, gutxienez hilabete bat lehenago aurkeztuz. Horretaz gain, eskatutako aldi guztirako egutegiaren plangintza aurkeztu beharko da, eta eskatzailea atxikita dagoen arloko arduradunari kontsultatu beharko zaio.

Nolanahi ere, ordutegi-malgutasuna dagokion arloaren antolaketa-baliabidearen arabera emango da, eta ezin izango du eskainitako zerbitzuaren mailan eta kalitatean kalterik eragin.

V. Hainbat xedapen

28. artikulua. Probaldia eta egokitzeko aldia

Langile minusbaliatuari dagokion lanpostuaren edukia osatzen duten lanak betetzeko langile horri bere lanbidera egokitzen laguntzeko, edo, egoki bada, dagokion lanpostua betetzeko behar duen prestakuntza osatzeko, kontratuetan lanera egokitzeko aldia itundu ahal izango da. Adierazitako denboraldia probalditzat hartuko da, eta sei hilabeteko iraupena izango du.

Probaldia ez gainditzeagatik kontratua bertan behera uzten bada, langile interesdunari edo horren legezko ordezkariei zazpi egun lehenago gutxienez jakinarazi beharko zaie idazki bidez.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

29. artikulua. Aparteko orduak

1. Uztailaren 17ko 1368/1985 Errege Dekretuaren 13. artikuluko b) paragrafoan legeak jartzen duenaren ildotik, enpresak ezin izango du aparteko ordurik egin, salbu ezbehar eta bestelako aparteko kalte batzuk prebenitzeko edo konpontzeko behar diren orduak. Ordu horiek ez dira ordainduko, baizik eta denbora libre baliokidea baliatuta konpentsatuko dira, bi alderdiak ados jarrita ezarritako urte naturalean.

Lanegunetan lan egindako ordu bakoitza 2 atseden-ordurekin konpentsatuko da, eta jaiegunetan edo gauetan lan egindako orduei dagokienez, ordu bakoitza bi ordu eta erdirekin konpentsatuko da.

2. Zuzendaritzak langilearekin ados jarrita lan-egutegiaren unean uneko borondatezko aldaketak ezarri ahal izango ditu egunen eta orduen aldetik. Egun eta ordu horien konpentsazioa langileak gehienez hamar eguneko epean jakinarazi beharko du, eta laneko urte naturalean hartu beharko du".

30. artikulua. Osasuna zaintzea

Indesa enpresako langileen osasuna aldian-aldian zainduko da Prebentzio Zerbitzuaren bitartez, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 22. artikuluan xedaturikoaren arabera, eta arriskuen ebaluazioan lanpostu bakoitzerako nahitaez ezarriko diren zehaztapenak bete beharko dira.

31. artikulua. Laneko segurtasun eta osasun batzordea

Lan arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean aurreikusitako eskumenak dagozkio Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari.

Funtzionamenduari buruzko arautegia hitzarmen kolektibo honen eranskinean azaltzen da.

32. artikulua. Hutsegiteak eta zehapenak

Langileek lanean egiten dituzten hutsegiteak arin, larri edo oso larri gisa sailkatzen dira, garrantziaren arabera.

Lantegiko buruak eta/edo arloko buruak –haietariko edozeinek– zuzenean kalifikatu eta ezarri ahal izango ditu hutsegite arinak. Eragiketa-zuzendariak kalifikatu ahal izango ditu hutsegite larriak edo oso larriak, lantegiko buruak eta/edo arloko buruak txostena egin ondoren. Hutsegite larriak edo oso larriak zuzendari kudeatzaileak ezarri beharko ditu.

I) Hutsegite arinak

Halakotzat hartuko dira borondatezko egintzak edo ez-egiteak, baldin eta eragindako kaltea edo galera –materiala edo morala– garrantzi txikikoa bada. Honako hauek hartuko dira, besteak beste, hutsegite arintzat:

a) Hilabeteko epean gehienez hiru alditan berandu iristea, behar bezalako justifikaziorik gabe.

b) Berandu iristeak edo ez-laneratzeak ez jakinaraztea behar adinako aurrerapenez, baldin hutsegite horiek aurreikusi badaitezke (esate baterako: medikuaren kontsultak eta abar).

c) Arrazoi justifikatuak eragindako ez-laneratzea behar den garaian ez jakinaraztea (esate baterako: gaixotasuna edo istripua), salbu ezin zela jakinarazi egiaztatzen bada, arauz ezarritako moduan.

d) Lana uztea, funtsezko arrazoirik gabe, denbora laburrerako izanda ere. Lana uzteagatik garrantzizko kalterik eragiten bada lantegian edo arrazoi horrek istripua eragiten badie lankideei, hutsegite hori larritzat edo oso larritzat hartu ahal izango da, kasuaren arabera.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

e) Materialen, erreminten eta instalazioen zaintzan ardurarik eza, baita adierazitakoak gaizki erabiltzea ere.

f) Txukuntasun eta garbiketa pertsonalik eza.

g) Lanpostuari dagokion arroparik gabe egotea lanpostuan.

h) Hilabete batean egun batean lanera ez joatea, horretarako arrazoi justifikaturik gabe.

i) Atsedenaldirako ezarritako lekuak edo sailak ez diren lekuetan egotea atsedenaldian.

j) Lantegiko ordena eta diziplina aztoratzea, baita lankideekin eztabaidak, errietak eta arazoak izatea ere, ondorio larririk gabe.

k) Antzeko kategoriakotzat har daitekeen beste edozein arau-hauste.

Gorago adierazitako hutsegiteei honako zigor hauek aplikatuko zaizkie:

1) Ahozko ohartarazpena.

2) Idatzizko oharterazpena.

3) Enplegua eta soldata gehienez bi egunez kentzea.

II) Hutsegite larriak

Hutsegite larritzat hartuko da:

a) Hilabete batean hiru alditan baino gehiagotan berandu iristea.

b) Hilabete batean bi egunetan lanera ez joatea, horretarako arrazoi justifikaturik gabe.

c) Lanean denbora nahita galtzea edo utzikeria, eta lanean behar adinako arretarik ez jartzea.

d) Gaixo dagoen edo istripua izan duen itxura egitea.

e) Edozein lan-arlotan buruen aginduak ez betetzea. Agindua ez betetze horrek diziplina nabarmen galtzea eragiten badu, edo horren ondorioz lantegiari edo lankideei kalterik eragiten bazaio, oso hutsegite larritzat hartuko dira.

f) Beste langile bat dagoenaren itxura egitea, haren ordez fitxatuz.

g) Jardunean izandako zuhurtziagabekeria, baldin horrek langileak berak edo lankideek istripua izateko arriskurik eragin badezake, edo makinak edo instalazioak matxuratzeko arriskurik eragin badezake.

h) Edari alkoholdunak edo ez-baimenduak lantegian sartzea eta bertan edatea.

i) Lantegitik ateratzea edo lanpostua uztea lantegiko egoitzatik aterata dagokion baimenik gabe.

j) Lankide bat ahoz iraintzea edo mehatxatzea.

k) Hiruhileko batean hutsegite arina behin baino gehiagotan egitea (garaiz ez iristearena izan ezik), mota ezberdinekoa izan arren eta zigorra tartean dela.

l) Antzeko kategoriakotzat har daitekeen beste edozein arau-hauste.

Gorago adierazitako hutsegiteak eta antzeko mailako beste batzuk honako honekin zigortu ahal izango dira:

Enplegua eta soldata 3 egunetik 15 egunera bitartean kentzea; eta, egoki denean, lantokiz nahitaez aldatzea.

III) Oso hutsegite larriak

Oso hutsegite larritzat honako hauek hartuko dira:

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

a) Lanera justifikatu gabe hamar aldiz baino gehiagotan berandu iristea sei hilabeteko denbora-tartean, edo hogei aldiz baino gehiagotan urtebetean.

b) Hilabetean txandakako 5 egunetan edo segidako 3 egunetan ez laneratzea, horretarako behar den justifikaziorik gabe.

c) Lankideei, lantegiari edo edonori lantegian bertan edota beste edozein lekutan lanean ari denean lapurtzea edo ebastea.

d) Lantegiko lehengaiak, lan-tresnak, erremintak, makinak, aparailuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak galtzea, erabilezin bihurtzea, txikitzea edo hondatzea.

e) Lanean mozkortuta egotea.

f) Buruekiko edo lankideekiko hitzezko edo egitezko tratu txarrak edo begirune eta adeitasun falta larria.

g) Ohiko lan-errendimendua nahita eta etengabe gutxitzea.

h) Hutsegite larriak errepikatzea, berdinak ez izan arren, baldin hiruhileko berean egin badira eta zigortuak izan badira.

i) Lankideekiko harremanak hondatzen dituen eta horien ohiko errendimendua eragozten duen jokabide ez-egokia behin eta berriz errepikatzea.

j) Antzeko kategoriatzat har eta sailka daitekeen beste edozein arau-hauste.

Oso hutsegite larri horiek eta antzeko beste batzuk honako zigor hauetakoren batekin zigortu ahal izango dira:

1) Enplegua eta soldata 16 egunetik 60 egunera bitartean kentzea; eta, egoki denean, lantokiz nahitaez aldatzea.

2) Lanetik kaleratzea.

3) Adierazpen mailakoak besterik ez dira arestian adierazitako hutsegiteak, eta ez dute ezertan mugatzen. Hemen aurreikusi ez dena indarrean dagoen legedian ezarritakoaren arabera ebatziko da.

33. artikulua. Txandakako lan-kontratua

Langile batek oro har ezarritako legezko baldintzak bete eta legez aurreikusitako erretiro partziala baliatzea eskatzen badu, gertakari eragilea izandako unean enpresak txandakako kontratu bat egin beharko du legez ezarritako moduan eta baldintzetan.

34. artikulua. Etengabeko prestakuntza

1. Indesako langileei prestakuntza jasotzeko eskubidea onartzen zaie, Langileen Estatutuaren 23. artikuluan jasota dauden baldintzetan, eta honako eskubide hau aurreikusten da:

a) Azterketetara aurkezteko beharrezko baimenak jasotzeko; eta titulu akademiko edo titulu profesionalen bat lortzeko ikasketak erregular egiten ari bada, lan-txanda aukeratzeko lehentasuna ere badu, enpresako araubidea txandetakoa bada.

b) Lanbide-heziketako ikastaroetara joan ahal izateko, lan-ordutegia moldatzeko aukera izango du.

c) Prestakuntzarako eta lanbide-hobekuntzarako dagozkion baimenak jaso ahal izango ditu, lanpostua berarentzat gordez.

d) Lanpostuan egindako aldaketetara moldatzeko behar den prestakuntza jasotzeko eskubidea izango du. Enpresa arduratuko da horretaz, prestakuntzara bideratutako krediduak lortzeko aukera bazter utzi gabe. Kasu guztietan, benetan lan egindako denboratzat hartuko da prestakuntzan ematen den denbora.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Negoziazio kolektiboan, eskubide horiek nola erabili itunduko da, eta kontuan hartuko dira gizonezko zein emakumezko langileen artean zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik ez egotea bermatzen duten irizpideak eta sistemak.

e). Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langileek eskubidea dute urtean hogei orduko baimen ordaindua izateko, enplegurako lanbide-prestakuntza egiteko, enpresaren jarduerari lotua. Baimenaren orduak bost urtean metatu daitezke. Eskubidea betiere betetzat joko da langileak egin ahal baditu enplegurako lanbide-prestakuntza lortzeko prestakuntza-jarduerak enpresaren ekimenez garatutako edo negoziazio kolektiboak itundutako prestakuntza-plan baten barruan. Aurrekoa bazter utzi gabe, beste lege batzuetan aurreikusita dagoenaren arabera enpresak nahitaez eman beharreko prestakuntza ez da sartuko atal honetan adierazitako eskubidearen baitan. Hitzarmen kolektiboan aurreikusi ezean, langilearen eta enpresaburuaren arteko adostasuna beharko da baimena nola baliatu zehazteko.

2. Hitzarmen hau sinatzen dutenek erabaki dute prestakuntza-politika bat ezartzea, prestakuntzak Indesa 2010 SL enpresan duen garrantzi berezia aintzat hartuko duena, lan-merkatura sartzeko zailtasunak dituzten pertsonei ematen baitie lana enpresak. Prestakuntza-politika horrek, gainera, ematen ditugun zerbitzuen kalitatea hobetzen lagunduko du.

2017. urtean eta hurrengoetan gehienez ere 17.000 euro erabiliko dira Indesa 2010 SL enpresaren Zuzendaritzak beharrezkotzat joko dituen prestakuntza-ekintzetarako. Zuzendaritzak urtero lehen hiruhilekoan aurkeztuko die prestakuntza-plana langileei. Orobat, egindako gastuaren berri emango die sei hilabetean behin.

Hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzean 1.000 euro gehituko zaizkio funts horren hornikuntzari, baldin aurreko ekitaldian gastu osoa gauzatu bada eta emandako prestakuntzaren eraginkortasunaren ebaluazioa ona izan bada.

Prestakuntza-ekintza batean bildutako langile guztiek ahalik eta etekinik handiena atera beharko dute hartan erabiliko dituzten baliabideetatik. Gainera, prestakuntzari aterako dieten etekina aintzat hartuko da sustapenetan, merezimendu gisa.

Beren ardurapean zuzenean langileak dituzten pertsonek minusbaliotasunak dituzten pertsonekin lan egiteari buruzko prestakuntza jasoko dute, pertsonen arteko harremana eta tratua errazagoa izan dadin.

Indesako langile-zerrendako pertsonek, baldin prestakuntza-ikasketak edo lanbidean hobetzeko ikasketak egin nahi badituzte, eskubidea izango dute lanaldia egokitzeko, zerbitzuan posible bada; hartara, eskoletara joateko aukera izango dute, baina prestakuntzari etekina ateratzen diotela frogatu beharko dute kalifikazioen bidez.

Barne-sustapeneko prozesuetan, gaikuntza-titulurik behar ez denean, deialdian eskatutako betekizun akademikoen ordez ezar daiteke lanbide-prestakuntza, Lan-esperientziaren bitartez eskuratutako lanbide-gaitasunak onartzeari buruzko uztailaren 17ko 1224/2009 Errege Dekretuan jasotako prozedurarekin bat.

Enpresak beharrezko egiaztagiriak eman beharko ditu, lan-esperientzia ziurtatzen duen gaikuntza-zentroan aurkez daitezen. Langilea zerbitzu egiten aritu den lantegietako buruen txostenak eta langileen administrazio-sailean langileari buruzko datuak lortu eta gero, Indesaren Zuzendaritzara eramango dira.

Zuzendaritzak egindako gastuaren berri emango du sei hilabetean behin.

35. artikulua. Emakumeen enplegua sustatzea

1. Emakumeak enpresan sartzea eta sustatzea ahalbidetuko du Indesa enpresak, enpresako langileen kontratazioari eta enpresan lanbidez igotzeari loturiko berariazko politiken bitartez.

2. Indesak, 2017. urtean, berdintasunerako plana onartuko du. Horrez gain, jarduera-protokoloa ere egingo du, eta babes osorako neurriak jasoko dira bertan. Prebentziozkoa zein

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

genero-indarkeriari aurre egitekoa izango da, eta indarrean den eta aplikatzekoa den legedian ezarritako irismena eta edukiak izango ditu.

36. artikulua. Euskara sustatzea

Indesak honako konpromiso hauek hartu ditu, hizkuntzaren normalizaziorako helburuekin bat:

1. Indesako kontratazioetan eta/edo sustapenetan, merezimendutzat hartuko da euskara jakitea.

2. Beharren eta ekonomiaren eta antolakuntzaren arloko aukeren arabera, euskalduntze-ikastaroetara joateko aukera emango da, baldin euskara erabiltzea beharrezko bada lanpostuko eginkizunak gauzatzeko.

37. artikulua. Enpleguko pentsio-plana

Enpresak, sei hilabeteko epean, langileak enplegu modalitateko pentsio-sistema osagarri batean borondatez integratzeko azterlana egingo du. Sistema hori formalizatuko da baldin eta aldeek akordioa egiten badute, eta akordio horretan, besteak beste, enpresak eta langileak egin beharreko ekarpenak aurreikusten badira.

38. artikulua. Osasuneko prestazio osagarria

Enpresak, sei hilabeteko epean, langileak enplegu modalitateko osasuneko prestazio-sistema osagarri batean borondatez integratzeko azterlana egingo du. Sistema hori formalizatuko da baldin eta aldeek akordioa egiten badute, eta akordio horretan, besteak beste, enpresak eta langileak egin beharreko ekarpenak aurreikusten badira.

39. artikulua. Ikasteko bekak eta laguntzak

Enpresak langileen eta euren seme-alaben prestakuntzarako laguntza ekonomikoen deialdia egingo du urtero. Urteko gehieneko zenbatekoa 10.000 euro izango da, eta Zuzendaritzak egokia denean deialdia arautzeko onartzen duen erregelamenduari jarraituko zaio.

Batzorde bat eratuko da artikulu honen edukia garatzeko.

40. artikulua. Bizitza- eta istripu-asegurua

Enpresak 2017an aseguru kolektibo baten poliza kontratatuko du. Aseguru horrek honako estaldura hauek izango ditu:

Heriotza, arrazoia edozein dela ere: 72.000 euro

Istripuak eragindako baliaezintasun handia: 72.000 euro

Istripuak eragindako guztizko ezintasun iraunkorra: 72.000 euro

Istripuak eragindako ezintasun iraunkor osoa: 45.000 euro

Vitoria-Gasteiz, 2017ko urriaren 20a

Firmante: CN=DIRECCION DE SERVICIOS GENERALES, SERIALNUMBER=P0100000I, OU=sello electrónico, OU=ZIURTAGIRI ONARTUA - CERTIFICADO RECONOCIDO, O=ARABAKO FORU ALDUNDIA-DIPUTACION FORAL DE ALAVA, C=ES
Emisor del certificado: CN=EAEko HAetako langileen CA - CA personal de AAPP vascas (2), OU=AZZ Ziurtagiri publikoa - Certificado publico SCA, O=IZENPE S.A., C=ES
Número de serie: 108817
Fecha de firma: 2017.12.01 07:52:53 Z