

Erosetxe handien hitzarmen kolektiboa



1. ZATIA: ESPARRUA

1. Artikulua: Eraginpeko esparrua.

Hitzarmen Kolektibo honek lehen Erosetxe Handien Hitzarmenez eraentzen ziren enpresen gutxiengo lan baldintzen oinarriko legeak arautzen ditu.

Hitzarmen honen eraginpean egongo dira ere:

A) Enpresak bezala:

1. Berezko Hitzarmen Kolektibo konkurrentea ez duten BANAKETAKO ENPRESA ERTAIN ETA HANDIEN ELKARTE NAZIONALEko partaideak, (ANGED).
2. ANGEDen baitan kokaturiko enpresak talde berekoak izanik, darabilten jardueraz gain, edota beren jarduera enpresa nagusiak darabilen lekuan egingo balute lan, edota beren jarduera nagusiarekiko lagungarri edo osagarria balitz, eta hitzarmen honekiko espreski men egitearen aipamena egiten dirautenak.
3. Merkataritza-jarduera helburutzat dutenak: funtsean, bitariko merkataritzan, erostetxe ertainean eta handietan txikizka salduz aritzen direnak, sailetan lantoki bat baino gehiagokotan antolaturik, beti ere, Espainia mailan, salmentarako 30.000 m²-ko eremu azpitik ez dutenean. Ondorengo modalitateak izango ditu:

3.1. Erosetxe Handiak



Hauek txikizkako salmentarako saltoki bat edo gehiago duten enpresak dira, produktu batzuen eskaintza zabala eta nahiko sakona eskaintzen dutenak (batez ere, etxerako gaiak, arropa, oinetakoak, lurrin denda, janaria, eta abar...), saila anitzetan antolaturik, normalki salmentarako norbaiten laguntzarekin, eta bezeroaren eskura zenbait zerbitzu jartzen dituztenak.

3.2. Hipermerkatuak.

Hauek txikizkako salmentarako saltoki bat baino gehiagoz osaturik daudenak dira, eta gehien bat autozerbitzu gisan, salmenta handiko elikagaiak direnak eta ez direnak eskaintzen dituzte. Normalki aparkalekua izaten dute, eta bezeroen nahiera zenbait zerbitzu jartzen ditu.

4. Azalera Handi Espezializatuak: halakotzat jotzen dira aurreko atalean ezarritako jarduera ezaugarriak, kopuruak eta gutxiengo dimentsioa izanik, hitzarmen honetan sar dadin langileen ordezkariekin adosten dutenak.

B) Langile bezala

Aplikazio-eremu honen baitan sartzan diren enpresetan langile gisa lan egiten dituztenak.

Hitzarmen hau ez zaie 1/1995ko Martxoaren 24ko Erret Dekretuaren 1. 3. eta 2. artikuluen eraginpean daudenei ezarriko. Hori dela eta, Langile Estatutuaren Lege Eraberrituaren Testua onartzen da.

2. Artikulua: Lurralde eremua

Hitzarmen hau Espainiar Estatu osoan ezarriko da, funtzio-esparru honi dagozkion enpresa eta langileei ezarriko zaielarik.

3. Artikulua: Denbora-eremua eta berrikuspena.

1. Hitzarmen honen iraupenari izenpetze egunean ekingo zaio, eta 2005. urteko Abenduaren 31ean bertan behera geratuko da. Eragin ekonomikoak 2001eko Urtarrilaren 1era atzeratuko dira: Hitzarmen berean erabaki argirik hartu ezean.
2. Salaketa eta berrikuspena:

Hitzarmen Kolektiboaren salaketa, Langileen Estatutuaren 87. artikulua arabera, legeztatua dagoen edozein alde egindakoa, idatzirik egin beharko da, eta errebisatu edo berraztertu nahi diren arauak, eta berraztertzearen garrantzia bertan azaldu beharko dute.

Salaketagatik, lehen aipatutako paragrafoaren arabera, negoziatzeko legeztatua dagoen alde bakoitzari jakinaraziko zaio hitzarmena indarrean

dagoen azken hilabetean; bestela, Legeak dioen bezala, automatikoki luzatuko litzateke hau.

Hitzarmen honetan itundutako baldintzak, izatekotan, bere berraztertze burutu arte iraungo dute, hala ere, deliberamenduak hasi bezain laster, betebeharreko klausulak bertan behera geratuko dira bakarrik, eta bere arautze-educia indarrean mantenduko da.

2001. urteko Urtarrilaren bigarren astetik aurrera, Hitzarmenaren batzar negoziatzailearen eraketari ekingo zaio, eta hila bereko laugarren astea amaitu baino lehen negoziaketan hasiera data ezarriko da.

3. ATALA: ARAUDIEN ZERRENDA ETA EGITURAKETA

4. Artikulua

Hitzarmen honen ezarpen-eremuan laneko harremanetatik eratorritako eskubide eta betebeharrak, Langileen Estatutuaren 3. artikuluaaren edukiari begirunea erakutsiz, honela arautuko dira:

Lehenengo eta behin, Hitzarmenean aurreikusitakoaren arabera: Estatu osoko sektorean lan baldintzen elementu homogeneousagarri gisa. Beraz, eta Hitzarmen honen jarduketa-eremuarekiko arrazoizkoa eta homogeneousoa den egitura ezartzeko xedez, eta desegituraketa eta sakabanaketaren arriskuak ekidinez, hitzarmen honen aplikazio-eremuan legitimatutako alderdiak bat datoz Erostetxe Handietako sektoreko negoziatio-kolektiboaren egitura estatu-eremuko negoziatio unitate honetaz osa dadin, eta baita berau enpresa bakoitzean izan dezakeen garapenez ere.

Langileen Estatutuaren 83.2 artikuluaaren arabera, Estatuko Hitzarmen honen eta beste edozein talde akordioaren arteko aldiberekotasun balizkoak honako erregelez eraenduko dira:

1.- Estatu-eremua negoziatioaren esparru bakarra izango da. Lehenengo eta behin, sektore mailan, eta bigarrenez, berariazko gaietan enpresa mailan. Sektore maila eta enpresetan gauza daitezkeen akordioen artean aldiberekotasuna dela-eta eman daitezkeen gatazka oro erabakiko da estatuko sektoreko hitzarmenean adostutako edukiaren arabera. Delako hitzarmenak librea ez den gutxiengo eskubidearen izaera du.

2.- Ondoren adieraziko diren gaiak estatu-eremuko sektorearentzat berezkozat eta eskusibatatzat jotzen dira, eta beraz, negoziatio unitate honi gordeak:

Kontratazioak: kontratu mota.

Probaldia.

Lan sailkapena.

Lan sustapenaren eta igoera erregimenaren alderdiak.

Soldata egitura.

Sektoreko oinarritzko soldata eta bere igoera.

Gehiengo lanaldia eta bere oinarritzko erregulazioa.

Lan heziketa.

Diziplina-araubidea.

Ordezkaritza-araubide kolektiboa.

3.- Enpresa mailan, eta delako eremuan eman beharreko homogeneousutasuna errespetatuz, Estatu mailako Hitzarmen honetan garatu ahal izango dira arautu gabeko gaiak, eta batez ere, horretan azaltzen direnak, hala nola:

Sustapena eta igoerak eta lanbide-karreraren ezarpena.

Urteko lanaldiaren banaketa.

Pizgarri-sistemen eta/edo lanpostuen balorazioen ezarpena edo aldaketa.

Erosketetan mozkinak.

E.I.ko osagarria eta lanera ez agertzearen tratamendua.

Honela, lotuko diren enpresa akordioek ezingo dute egungo hitzarmenaren edukia aldatu, eta enpresaren azpiko eremuetan ezarritako baldintzekiko kolektiboki ezarriko zaizkio lehentasunez, alde batera utzita, dauden baldintzarik onuragarrienak errespetatuko direla: norbanako mailan soilik. Honelakoetan, norbanako baldintzarik onuragarriek ezin izango dute beren koantifikazioarako, horrela harturik, Hitzarmen honi eransten zaion gehitze ekonomikoa kontuan izan.

Bigarrenez, gogo onez egindako lan kontratuei ekarritako norbanako baldintzengatik: beti ere, lehen aipaturiko xedapenen aurkakoak edo horren onuragarriak ez diren baldintzak ezartzen ez dituenen.

BIGARREN ATALA: LAN ANTOLAKUNTZA

5. Artikulua.

Lanaren eraketa praktikoa, Hitzarmen Kolektibo honek dioenaren eta indarrean dagoen legediaren arabera, Enpresako zuzendaritzari dagokio.

Hartuko den lanaren arrazionalizapenak, mekanizapenak eta lanaren zuzendaritzak ezin izango dute inoiz langileak lan heziketa bete dezaten eta jardunaren bitartez hobetzeko duten eskubidea eragotzi, teknologiari, lan antolakuntzari, eta langileongan fisiko edo/eta buruko ondorioak dituzten lehengaien erabilpenari buruzko erabaki guztietan langileen legezko ordezkariak kontsultatuak izan beharko dira.

HIRUGARREN ATALA

SARRERAK, PROFESIONAL TALDEAK, KONTRATU MOTAK, IGOERAK

1.ZATIA: SARRERA ETA PROBALDIA

6.Artikulua.-

Egin berri diren Saltokietan, edota sekzio edo zerbitzu berriak antolatzen diren lekuetan, kontratazio berrien bidez beteko dira lanpostuak. Hau guzti hau indarrean

dagoen legediaren pean egingo da: enpresak askatasunez aukeratua, edo Hitzarmen honen arautegiarekin bat eginez, igoeren bitartez.

7. Artikulua. Proba garaia.

Langileen sarrera probatzat hartuko dira. Horretarako 8. artikuluan azaltzen diren lanbide talde desberdinen neurri maila edo eskala erabiltzen da. Hona:

Buruzagien Taldea:	Sei hilabete.
Teknikarien Taldea:	Sei hilabete.
Antolatzaileen Taldea:	Lau hilabete.
Profesionalen Taldea:	Hilabete bat.
Hasierako Taldea:	Hilabete bat.

Aldi hauek, berez, lan egindakoak izango dira, beraz, edozein zio edo motiborengatik Aldi Baterako Ezintasun egoerak kendu edo deskontatuko dira.

2. ZATIA: PERTSONAL-SAILKAPENA

8. Artikulua.

Lan gaitasunaren, titulazioen eta prestamenaren eduki orokorren arabera, eta izaera arauemailez, ondorengo bost Lan Taldeak eta bereizten dituzten berariazko edukiak eratuko dira. Langileak taldeetarako atxikipena graduatzeko xedez definizioetan eskatzen diren ardurak ezin izango dira zigortzeko erabili.

LAN TALDEEN DEFINIZIOA

HASTAPEN PROFESIONALEKO TALDEA

Oinarrizko heziketa teorikoa, gutxienez, eskola-graduatuaren edo antzekoaren baliokidea da. Helburuak eta lan metodoak alde aurretik eta gainbegiraketapean aztertuak eta ezarriak izango dira. Langileak erabili beharreko metodoez adierazpen zehatzak hartuko ditu, eta lana bere gainetik dagoen norbaitek kontrolatuko du. Beraz, ez du bere kabuz erabakirik hartu behar izango, ezta ere hartu behar, edozein lanari dagozkionak izan ezik. Lana erabat normaldurik eta estandarizatuak daude, prozedurak bateratuak daude, eta badira zenbait inizatiba edo norberaren ekarpena edo emaria eskatuz, lan jakin batean arauak bete eta egokitu daitezen zuzenki ezarri beharreko aginduak. Lana burutu dadin, jakin beharrekoa aurrez aurre eta berehala adieraziko da. Lanpostuak ez du inolako eraginik izango, ez zuzenki, ez zeharka Giza Baliabideen kudeaketan, baina beharrezkoa egiten du lanpostu bakoitzari dagozkion oinarrizko seguritate arauen ezagupena. Ekonomia ardurari dagokionez, bere akatsak eta hutsegiteak eragin du bakarrik lanpostuaren zereginean, gainontzeko antolaketan erori gabe, bezeroari eskainitako zerbitzuari dagokionean edo enpresaren irudiari kalte egiten diotenean izan ezik, halakotan, garrantzitsua izan daiteke. Lan arloan dagoen funtsezko informazioa isiltasunaz gordetzen da. Hastapen taldearen xedea eta helburua, eta Hitzarmenak eragindako enpresetan lanean hasten diren langileek jarduerari dagozkion zereginetan lehen urratsak egin dezaten izango da. Hau guzti hau

Hastapen Taldearen baitan beren zereginak aldi batez zertan diren ikasi ostean profesional gisa sartu aurretik egingo da. Beraz, ezin izango dira lan talde honetan sartu Hitzarmen honen eraginpean ez dauden enpresak.

PROFESIONAL TALDEAK

Teoriaz edo Jardunean lortutako heziketa, LH, BBB edo antzekoak. Burutzen dituzten lanak Hastapen Taldearenak bezalakoak dira, baina beren gauzatzea, lortutako esperientziaren arabera, autonomia gehiagoz gauzatzen da. Buruarekin zehaztuko dira lanen nondik norakoak, eta egiten ari direla kontsultatu ahal izango zaio, eta emaitza egiztatuko da; beraz, nolabaiteko autonomia izango du helburuak lor ditzan zein metodo zehatzak erabili behar dituen aukeratzeko orduan. Normalki lanak bateratuak daude eta arau orokorren pean egiten dira, nahiz eta egoera berrien aurrean norberaren ekarpenak ere beharrezkoak diren. Tarteka zenbait ekintza edo prozedurak ezarriko dira beharrezko informazioa aukeratzeko, bilatzeko, diskriminatuzko, ... beti eskura egoten ez dena, zerbait egin behar izaten da lortu nahi baldin bada, eta egiten dena trebetasun normaletan oinarritutako ekintzetan dago. Lanpostuak ez du inolako eraginik izango Giza baliabideen kudeaketan, nahiz eta berari dagokion oinarritzko segurtasun arauak ezagutu beharko dituen. Ekoizpen unitatean erori arina duen ekonomia ardurari, ekintzei edo zabarkeriei dagokienean, lanpostuaren zereginarengan bakarrik izango dute eragin, bezeroari eskaintutako zerbitzuari dagokionean edo enpresaren irudiari kalte egiten diotenean izan ezik. Halakotan, garrantzizkoa izan daiteke. Bere arloko oinarritzko informazioa eskuratu eta isilka erabil dezake.

KOORDINATZAILE PROFESIOALEN TALDEA

Teoriaz edo Jardunean lortutako heziketa, Titulu Ertaina edo antzekoa lortu arte. Berez, Profesional Taldekoen lana betetzen dute, baina autonomia osoz, bere nagusiarekin batera, azken emaitza baloratzen baitu; helburu orokorrak zehazten ditu, baina ez burutzeko era. Hauek automatikoki erabakiko dira. Langileak eskatu ezean, ez da gainbegiraketarik egingo, ezin izango du bere goikoen laguntza etengabe eskatu. Iniziatiba eta sormena gehiago behar da, arauak eta argibideak izan badira, baina lanean aritu beharreko bideek interpretatuak eta erabat egokituak izan behar dituzte. Argibidea lortzeko, heziketa egoki baten bitartez lortutako ezagupen espezializatuak behar dira. Giza Baliabideen kudeaketan laguntzen du, eta helburuak bete daitezten, bere menpean dauden Profesional Taldeen eta Hastapeneko lankideen jokaera zuzendu eta bideratzeko asmoz arituko da lanean; egiten dituzten eginkizunak ikustatuko lituzke; eta aginduko balitzaio, emaitzak edota bere zereginaren arloan ezar dadin eta kudeaketa egokia lortzeko xedez egiten diren zereginak beteko lituzke.

Koordinatzaile taldearen baitan honako azpitaldea dago:

Koordinatzaile asimilatuen: 8. artikuluan aurreikusitako koordinatzaileena bezalakoxea: koordinazio zereginarena izan ezik. Ondorioz, ez dute beren menpeko langilerik. 1997/2000ko hitzarmen Kolektiboaren sinatzea dela-eta Koordinatzaile taldeak bereganatu ditu behingoan. Egiten zituzten zereginak eta jarduerak ez dira aldatu: ez zuen berekin ekartzen giza baliabideen kudeaketa eta koordinazioa.

TEKNIKARIEN TALDEAK

Goi eskola mailako titulazioa edo ertain edo ikas mailakoa, berariazko ikasketekin osatua. Helburu jakin eta zehatzekin, jarduera korapilatsuak autonomia handiz burutzen ditu, eta Enpresaren sektore bati edo gehiagori buruzko irizpide orokorretan oinarritzen da. Langileak, enpresak ezarritako helburuen arabera, beren kasa, aurrerabideak, bideak eta bere lanaren azken balioaren emaitzez erabaki ohi du. Horrek guztiak beren jakinduri teknikoaren ekarpen handia eskatzen du. Beren lanaren zereginen behar dituen argibideak ezagutu behar ditu, eta argibideak azaltzera, lortzera eta gauzatzera eramaten dituen ekintzak burutu behar izango ditu. Beren akats eta hutsegiteen ardurak enpresaren zereginen garrantzizko ezezko ondorioak izan ditzake.

BURUZAGIEN TALDEA

Jarduerari lotutako heziketa teorikoa edo erdietsia, Goi gradu edo Doktoretza Tituluaren baliokideak. Zuzendaritzaren agindu zuzenaren pean eta enpresaren politikan esku hartuz, zuzendu, antolatu, koordinatu eta bere jardueraren ardura hartzen du.

Enplegatuak automatikoki erabaki beharko du enpresak ezarritako helburuen baitan prozesua eta metodoak zertan den, eta azken emaitzaren balioaz: Berez, erabakian ez dute beren buruen laguntzarik izango. Arauak orokorki aipatzen dira, eta neurri handi batean interpretatuak eta egokituak izan behar dute, arauak finkatzeko ahalmena izanik, hori guztia dela eta, norberaren ekarpen handia eskatzen da. Lanpostuaren zereginak zein informazio mota behar den eskatzen du, eta gainera, bera azalaraziko duen, eta bere lorpena erraztuko duten ekintza bereziak egitera behartzen du. Giza Baliabideen gestioari dagokionean, erabaki egingo du, eta langile talde baten ekimen ildoak hautatuko du. Bere menpean dauden langileen heziketa bere ardura izango da. Seguritate arauak diseinatu, agindu edo eta zaintzen ditu. Ekonomikoki, bere akats eta hutsegiteen ardura, enpresaren zereginen berehalako ondorio ekonomiko garrantzitsuak inplikatzeko gain, zuzenki edo zeharka eragin dute erakunde guztian. Beraz, oso ondorio larriak eragin ditzakeen informazio berezia edo pribilegiatua erabiltzen du.

Agindu-pertsonalaren esleipena eta bere sailkapena honako AZPITALDEETAN oinarrituz egingo da:

1. Zuzendaritza pertsonala bera, aurreko azpitaldetan sartzen ez dena, AGINTARI TALDEAREN definizio nagusiaren arabera kokatzen da.
2. Administrazio sailburuak: honelakotzat joko dira administrazio zereginetan sailtako baten ardura edo zuzendaritza beren bizkar hartzen dituztenak. Hauetan lana banatua egon daiteke, eta beren agindupeko enplegatuekiko agintaritza dute. Merkataritzako ordenantza zaharraren arabera, eta 1997/2000 Hitzarmen Kolektiboa indarrean sartu aurretik horrela sailkaturik leudekeen langileak sartuko dira azpitalde honetan. Beti ere, Hitzarmenean agindutakoak ez badu aldatu bere laneko prestazioaren edukia.

3. Merkatal saileko buruak: halakotzat hartzen dira merkatal izaerako zereginetan lana eginez sail baten buru direnak. Era berean parte har lezakete salmentetan, eta lanaren antolamendu egokia bideratzeko eskuduntza izango dute. Beren nagusiei erosketaz eta egin behar diren artikuluen askotarikoaz, eta profesionalei merkantziak nola agertu orientatu behar die.

Merkataritzako ordenantza zaharraren arabera, eta 1997/2000 Hitzarmen Kolektiboa indarrean sartu aurretik horrela sailkaturik leudekeen langileak sartuko dira azpitalde honetan. Beti ere, Hitzarmenean agindutakoak ez badu aldatu bere laneko prestazioaren edukia.

3. ZATIA: ITUNEKO ARAUAK ETA KONTRATATZE DEBEKUAK

9. Artikulua.-

Langileen kontratazioa une bakoitzean enplegurako lege orokorrak diotenari eta Hitzarmen Kolektibo honetan azaltzen diren zehaztasunei egokituko zaie. Enpresak kontratu bakoitzeko helburuen arabera, legean azaltzen diren kontratazio mota desberdinak erabiltzera konprometituko dira.

Ondorengo atalak ezarriko zaizkio kontratazio motei:

1. Hitzarmen Kolektibo honetan itundutako baldintzak 31. artikuluan itundutako ohiko gehiengo lanaldiaren aipuz ari dira, eta egiten den egiazko lanaldiaren baitan proportzionalki ezarriko dira. Hitzarmenean aurreikusita dagoen lanaldiaren %80a edo kopuru hau baino handiagoa den lanaldia burutuko luketen aldi partzialeko langileek egun osorako enplegatuek dituzten eskubide berdinak izango dituzte. Honen salbuespena soldata eskubideak izango dira, bere lanaldiarekiko proportzionalki ordainduko direnak.
2. Langile guztiek lizentzia edo baimen berdinak, ordaindutako oporrak, asteko jai-egunetako erregimena, aparteko ordainsariak, heziketa ikastarotako aukera, salmenten komisioren gainean erregimen bera, eta abar... izan behar dituzte. Beti ere, beren kontratuen izatea benetan lan egindako denborarekin proportzioan elkargarriak badira, eta baita berari egokitu dakizkion prestazioak zatigarri edo zatigarri ezinak izango balira ere.
3. Beren kontratua finkoa izanik, berea egun zatiko kontratu bilakatu nahi duten langileek, lan baldintza berriak ezarriz, Enpresako Zuzendaritzarekin hitz eginaz egin ahal izango dute.

Laneko eta familia bizitza Adiskidetzeko Legean legez onartutako balizkoen aginduz, egindako lanaldiaren murrizketa ez da kontratu berriztapentzat hartuko.

4. Proba garaiko kontratu mota guztiak Hitzarmen Kolektibo honen 7. artikulua bainan ibiliko dira.

5. Kontratututako langileen oinarrizko lansariak ezar daitezzen, formakuntzarenak izan ezik, Konbenio honetako 31. artikuluan itundutako lanaldi murrizagoengatik alegia, kalkulu oinarritzat, bere Lan Taldeari dagokion oinarrizko orduko soldata, oinarrizko soldata bezala hartuko da.
6. 2002/10/01az geroztik, enpresa berak edota Hitzarmen hau ezartzen dituzten talde bereko enpresek egun indarrean daudenak baino bi aldi baterako kontratu gehiago kontratatuko balituzte, edota enplegatutako langileek 30 hiletako epe batean 25 hilabetetan egingo balute lan, hauek plantilako finko bihurtuko lirateke. Bitarteko kontratuak, errelebu kontratuak, prestakuntzakoak eta ezinduen enplegua sustatzeko adostutakoak honen salbuespen izango dira.

10. Artikulua: Prestakuntza Kontratuak

A) Trebakuntzarako lan kontratua

Langileen Estatutuko 11. artikulua dioena egingo da.

A.1. Ezintasun iraunkorra dela eta, trebakuntzarako lan kontratuaren etendurak trebakuntza iraungo duen aldirako itundutako iraupena etengo du, ez bada alderantzizkoa dioen hitzarmenik, edo kontratatzen duen enpresariak hobariak galtzen baldin baditu.

A.2. Trebakuntzarako kontratua bi urtetik beherako izenpetzen denean, aldeak beste 6 hilabetetan luzatu ahal izango dute bere iraupena: hala ere, 2 urteko gehienezko epea gainditu gabe.

A.3. Trebetasun kontratuan diharduten langileen oinarrizko soldata bere Profesional Taldeari dagokiona izango da. Hori guztia egiten duten benetako lanaldiaren arabera.

A.4. Kontratu mota honetan kokatu daitezkeen lanpostuak Teknikari eta Antolatzaileen taldekoak dira. Profesionalen taldean trebatze kontratazioak egin litzakete, lanpostuan aritzeko jakin behar dena, baldin eta ertaineko edo goi profesional formakuntza berezia edo ofizialki onartutako titulapen baliokidea bada.

B) Prestakuntza kontratua.

Langileen Estatutuak 11. artikuluan dioena egingo da.

B.1. Kontratu honen iraupena ez liteke 6 hilabetekoa baino laburragoa izan, ezta 3 urte baino luzeagoa, eta 6 hilabetetako epean luzatu ahal izango da, 3 urtetako muga arte: salmenta eta kutxako lanak izan ezik. Beren muga hamazortzi eta hamabi hilabetetakoak izango da.

B.2. Prestakuntza teorikoari emandako denbora kontratua irauten duen bitartean bildu ahal izango da. Beti ere, bere iraupena amaitu ez den bitartean, Langileen Estatutuak e) ataleko 11.2. artikuluan dioenaren menpe egongo delarik.

B.3. B.1. atalean aurrikusitako zereginez gain, sektorean klasikoak diren lanbideei egin dakieke prestakuntza kontratua.

B.4. Lantokien arteko batzordearen erabakiz enpresek honakoa egin lezakete:

- Enpresak kontratu mota honekin araudian aurreikusten den langileen gehienezko kopuru bikoitza kontrata lezake. Hau beti ere, lantokien arteko batzarraren adostasunez, eta gehiengo prestakuntza epea bukatzen denean: prestakuntza kontratuen % 25a ez mugatu bihurtzeko aurrehitzarmena hartzen baldin bada, eta bi urteko iraupena gaindituko dituzten prestakuntza kontratuen %50a.
- B.1.ean aurreikusitakoaz salbuetsi daitezke, baldin eta Lantokien arteko batzordearekin eta ari garen zereginetarako hiru urteko iraupena justifikatuko lukeen prestakuntza plana adosten badute: nahiz eta halakotan langileari hirugarren urtearen hasieratik ordaindu beharko zaion. Delako soldata benetako lan-denborarekiko alderatuz, ezin izango da profesionalena baino apalagoa izan. Era berean, konprometitu beharko dira prestakuntza aldiaren amaieran 18 eta 24 hilabete bitarteko iraupena duten prestakuntza kontratuen %40a eta 24 hilabetetako iraupena gainditzen duten kontratuen %80a eraldatzera. Ehuneko hau ez da aurreko paragrafoarekiko metagarria izan behar.
- Enpresan ematen diren berariazko ezaugarrien arabera, Prestakuntza kontratuen kopurua tutoreekiko areagotu.

B.5. Prestazio bikoitzarengatik zenbatuko da, eta horretan, kontuan hartuko da maila onesteko eskatzen den antzinatasuna. Kontuan hartu gabe langilea atxikia legokeen Talde Profesionala. Ez da beharrezkoa izango azterketarik egitea, ez hitzarmen honen 17. artikuluan ezarritako hitzetan beste titulaziorik.

11. Artikulua:

A) Egun zatirako kontratua.

Langileen Estatutuak 12. artikulua dioena egingo da.

A.1. Plantila gehitze edo bete beharreko lanpostu hutsegiteei dagokienez, antzeko lanetan eta lan baldintza berdinetan, egun zatirako kontratatutako langileek, egun osorako kontratua egiterakoan lehentasuna izango dute. Xede horretarako, epea bete baino hamabost egun lehenago, enpresek argitaratuko dute iragarki-taulan, lantokian egun osorako kontratu ez-mugatuaz kontratatzeko duten asmoa.

A.2. Egun zatiko kontratueta zehaztuko da eguneko, asteko, hileko edo urteko kontratatu diren orduen kopurua, eta baita Hitzarmen honetan aurreikusitako hitzetan bere banaketa ere.

Lan kontratuan, aldi baterako luzapenetan eta ordu osagarrien itunean ezarriko dira ordu-zerrendak, eta astegunak eta ohiko lanaren edo lan arruntaren prestazioa eska daitezkeen epeak. Eta horrela suertatuko balitz, ordu osagarriak.

Delako ezarpenak argi eta garbi adierazi beharko du langilea, aldi baterako kontratatuari dagokionez, noiz dagoen gertu kontratatu duten lana egiteko.

Identifikazio generikoak edota langilearen prest egote osoa dakarrenak, lanaldi partzialean egindako lanarekiko bateraezina dena, bidea ematen du Langileen Estatutuaren 12. artikulua bosgarren zenbakiaren a) atalean aurreikusitakoa lotzeko.

Asteko hiru egunetan baino gehiagoetan, erregularri lana egiten duten langileei lanaldi partzialeko kontratazioa egingo zaien gutxiengo aldia, batez beste, 16 ordutakoa izango da.

Esan beharra dago ere, kontratuan izaera orokorrez ezarritako zerrenda ezin izango dela zortzi ordutakoa baino handiagoa izan, eta 12 ordutakoa aldia jakina denean, zeinaren hauetan lanaldia izan liteke: zatika, edota aldera daitezkeen egun osoz lana egiten duen langile baten lanaldia %80koaren azpikoa ez denean.

Denbora ez mugatu batez edo aldi jakin batez kontratatu ahal izango da, baldin eta kontratazio mota honen erabilpena legez utziko balitz: prestakuntza kontratua izan ezik.

Ordu osagarrien itunak kontratatutako ohiko orduen %40a har lezake, eta langilearentzat eskagarriak gerta daitezkeen enpresak eskatu beharko ditu legeak eskatzen duen aurreabisuarekin, eta kontratuan edo ordu osagarriak egiteko berriazko itunean ezartzen diren ordu-zerrenden baitan.

Ordu osagarriak egin izana ez da eskagarria izango ere ohiko lanaldiaren hastapenari edo amaierari lotzen ez bazaizkio. Etenaldiaren bat egiteko (inoiz ez lau baino gehiago) delako egunean burututako lanaldiak lau ordutakoa baino handiagoa izan beharko luke.

Ordu osagarrien burutzea eskatzekotan, gutxieneko lau ordu jarraian, eta beti ere, kontratatutako zerrendan ohiko lanaldia planifikaturik ez dagoenean eskatuko da.

Langileak ordu osagarrien ituna eraginik gabe utz lezake familia eta laneko Adiskidetze Legean ezarritako balizkoetan.

Era berean, eta urte bakoitzeko amaierarekiko hilabete bateko aurrerapenez aurreabisatuz, ikasketak edota beste lana egiten dela argudiatuz, indarrrik gabe utz liteke. Beti ere, bateragaitza direla egiaztatuko balitz.

Ordu osagarrietan lan egiten duenak kontratatutako ohiko orduen %15aren gainetik egingo balu lan, horietako alderdi baten sustapena ekar lezake ondoren adierazten diren hitzetan:

Ordu osagarri kopuruaren %30a finkatzeko eskubidea sortuko da kontratatutako ohiko orduen %15a gaindituz, eta bere gauzatzea hiru urtez jarraian errepikatzen denean.

Familia eta laneko bizitzaren Adiskidetze Legea ezartzen delako ordu osagarrien ituna indarrik gabe geratuko litzatekeen epea ez da honi dagokionez kontuan hartuko.

Ildo horretan, finkapena gerta dadin beharrezko izango da langileak dagokion hiru urtetako epearen baitan dagozkion ordu guztiekiko edota zati batekiko bere nahiera azaltzea. Xede hauetarako, enpresariak ordu osagarriak finkatzeko eskubidea erabili duen langileari eman beharko dio ordu finkagarrien kopuruari dagokion ziurtagiria.

Finkatzearen ondorioz aterako den lanaldi hedatzearen banaketa ordu osagarrien formalitate eta aurreabisuen arabera zehaztuko dira, nahiz eta langileak enpresariak esleitu ez izanagatik, dagozkion finkatutako ordu osagarriak jasotzeko eskubidea izango duen.

Etorkizunean eman daitezkeen finkapenak kontuan izanik, kontratatutakoei gehituko zaizkio finkatutako ordu osagarriak. Honela, etorkizunean finka daitezkeen ordu osagarriak kontratatutako lanaldiaren eta dagoeneko finkatuta daudenen %15aren batuketatik soberan daudenak izango dira, beti ere, errepikatzen diren zenbatekoan segidako hiru urtean.

A.3. Hasieran kontraturiko lanaldi epea denboraldi batez handitu ahal izango da: beti ere, aldi baterako kontratua justifikatzen dituen baldintzak ematen direnean. Hedapenean zehaztu beharko dira lana burutu diren uneak.

A.4. Proba aldiari dagokionez, aldi baterako kontratua Konbenio Kolektibo honen 7. artikuluan dioena beteko da, eta bere zenbaketa kontraturiko egiazko prestaketen baitan egingo da.

B) Ordezko kontratua

5/2001 Errege Lege-Dekretuan onartutako Langileen Estatutuko Testu Eraberrituaren 12. artikuluan dioena beteko da.

B.1. Enpresek eskatzen duten langileei osagabeko erretiroa eman beharko diete, eta ordezko kontratua bete dadin egin beharreko urratsak egin beharko dituzte.

B.2. Kontratu mota hauek erraztu eta arindu daitezten, ordezko eraz kontraturiko langilea, zati batez erretiratua ez den Talde Profesional batekoa izan liteke.

12. Artikulua: Aldi jakin baterako kontratuak

A) Kontratu ez-finkoa

A.1. Langileen Estatutuak 15. artikuluan dioena beteko da.

A.2. Kontratu mota honen gehienezko iraupena 18 hilabetetako aldi baten barruan, 12 hilabetetako izango da. 12 hilabetetako epea baino txikiagoa izenpetuko balitz, aldean akordioaren bitartez luzatu ahal izango litzateke: kontratuaren luzapen osoa gehienezko muga hori ezin izango duelarik gainditu.

B) Esku-lanen edo zerbitzu jakinengatik kontratua

B.1. Langileen Estatutuko 15.1.a) artikulua arabera eta eduki orokorrean gain, Sektoreko enpresek darabilten jardueraren arruntaren baitan, non lan hauek esku-lan edo zerbitzu jakinak egiteko kontratuen bidez bete daitezkeen, berezko edukia dituzten lantzat hartzen dira: berariazko kanpainak, feriak, erakusketak, salmenta bereziak, norberaren edo beste norbaiten produktu edo zerbitzuen sustapenak, urtemugak eta gainerako zereginarekiko berezkoak eta bestelakoak diren profilak darabilten bestelako merkataritzako zereginak.

Aurreko paragrafoaren amaieran azaldutako zereginetan sektoreko kontratu mota honen lotura hogeita lau hilabetetako epe batean, eta prestazioa hemezortzi hil baino handiagoko epean emango balitz, langile beraren behin-behineko kontratazioarekin, Hitzarmen hau ezarriko duten talde bereko enpresa edota enpresetan, delako enplegatu finko gisa kontratatua izan dadin ekarriko du.

B.2. Berezko edukia dituzten lantzat hartzen da ere, aurreko atalaren lehen paragrafoko ondorio berdinetan, merkataritzaren finkapena: establezimenduren bat sortzen edota zabaltzen denean, eta hau ekonomia inbertsioei lotu beharko zaie derrigorrez.

Lan kontratuaren xedea merkataritzako jardueraren sustapena lortzea da, eta ondorioz, lantokia zabaldu aurretik, enpresak egin ditzakeen lan kontratuek hel diezaioke figura honi, beti ere, zabaldu baino lehen, sei hilabeteko epearen baitan. Hala ere, delako aurretiazko kontratu hauek ez lezakete bi urtetako iraupena gaindi. Dena den, merkataritza jardueraren hastapenetik bi urte igaro ostean, ez liezaioke inolako aldikako kontratuari hel.

B.3. Aurreko **B.2.** atalean azaltzen diren edozein lanentzako esku-lanen edo zerbitzu jakinen erabilerak, berez, guztiak zalantzazko iraupenekoak, baina urte bateko iraupena baino handiagokoa izango duela suposatzen denean, Hitzarmen Kolektiboaren Bitariko Batzordeak egingo duen kontratu agiriaren beharra izango du, eta kontratua bukatzerakoan hari egindako jakinarazpenarena. Eredu ofizial honen erabilera, eta Bitariko Batzordeak egindako kontratazioaren berri izatea, zeinak modalitate honen pean izenpetutako kontratua jaso izanari zigilua jarri beharko dion, beharrezkoa izango da bere aldi baterakotasuna onartua izan dadin.

Kontratuen eta beren luzapenek zeintzuk diren errazteko xedez, luzapenek jatorrizko kontratuaren zenbaki berdinak izan beharko dituzte, eta bereizitako laukian

ezagutaraziko dira, baldin eta digitu bakarreko lehen, bigarren edota hurrengo luzapena bada (01, 02,...).

Bitariko Batzordeak eskatuko duten enpresei behar bezala zenbatuak dagozkien erduez hornituko ditu. Enpresa konprometitzen da sei hilero (ekainak 30 eta abenduak 30) Bitariko Batzordeari sinatutako kontratuen zenbakikuntza, kontratatutako langileen izena eta hauen iraungipena bidaltzera.

Horrela kontratatuko diren langileak, eta Hitzarmen honen 9.6. artikulua balizkoetan, plantilako finko izatera igaroko dira.

C) Bitartekotza kontratua

L.E.aren 37., 38., 40.4., 45., eta 46. artikuluei dagozkien kasuetan, lanpostu erreserba eskubidea duten langileak ordezkatzeko, 1.994ko Azaroaren 29ko 2.720/1.998 Errege Lege-Dekretuaren 4. artikulua dioen arabera egingo dira bitartekotza kontratuak.

D) Ordezte kontratua

65 urte edota zaharragoa izanik, edo 1194/85 Errege Lege-Dekretuan aurrikusitakoaren arabera 64 urte izanik erretiratuko liratekeen langileak ordezkatzeko dituzten aldi baterako langileen kontratuak lehengo ataletan dioenaren baitan egin ahal izango dira.

4. ZATIA, ALDAKETAK, PERTSONAL GUTXITUA, TALDE DESBERDINETAKO LANGILEAK

13. Artikulua. Aldaketak.-

Enpresa, talde eta zeregin berekoak izanik eta herri desberdinetan lana eginez, beren lanpostuen aldaketa hitzar dezakete, beti ere kasu bakoitzean enpresak erabakiko duenaren arabera. Zerbitzuaren beharrak, ogibide berrirako norberaren gaitasuna eta beste xehetasunak aintzakotzat hartuko dira.

14. Artikulua. Talde desberdinetako langileak.-

Goi edo behe talde lana egiteko, Langileen Estatutuaren 39.4 artikulua dioenaren baitan egongo da, "maila" hitza Profesional Talde hitzetaz ordezkaturik dela ulertzen delarik.

15. Artikulua. Emakume haurdunaren lanak.-

Lan antolakuntzaren aukeren baitan, enpresak langile hauei beren egoerari hobeki dagokion lanpostua emango die.

Lehengoaren ezarpen baldintzatua loturazko eta betebeharrezko bilakatuko da, baldin eta langile haurdunaren eskaera Gizarte Segurantzako eskubidezko aginduarekin egiten bada.

16. Artikulua. Pertsonal gutxitua.-

Enpresak, bere ohiko lanerako ezintasun iraunkorra ez-oso aitortua dutenei, beren baldintzetara egokitzen diren lanak emango dizkie, egoera hori jasan baino, lehen zuten alokairua edo soldata errespetatuko zaielarik.

5. ZATIA: LANBIDE-SUSTAPENA, IGOERA ARAUAK

17. ARTIKULUA. LANEKO MAILA BEREZIAREN ONESPENA ETA IGOEREN ERREGIMENA

A) TALDE PROFESIONALAREN ONARPENA MAILA PROFESIONAL BEREZIAREN BARRUAN.

1.- IRIZPIDEAK

I.- Salmentaren baitan

Arloetako salmenta zereginetan, salmenta pertsonalizatua %80a edo gehiagokoa eginez diharduten **Lanbide Taldearen** barruan, eta bere zereginetan gutxienez, Profesional Taldean hamar urte jarraian eman dutenen **aurrerabide profesional** maila **bereziaren onarpena** ezartzen da. Hau, beti ere, salmenta, ezarpen, antolakuntza, e.a... teknikak menperatzen eta ezagutzen dituztenean, saltzaile talde bati irakasten eta zereginetan laguntzen diotenean helburu jakin batzuk lor ditzaten eta ondoren aipatuko diren ondorioak lortzen dituztenean:

a) Bere batez besteko salmentak urtero Kontsumorako Prezioen Indizea bost urte jarraian egiten duena baino handiago izan behar du. Beti ere, bere urteroko salmenta kopurua bere arlokoa lau urte horietakoa baino %30a gainerik balego.

b) Bere arlokoen artean urteroko salmenta kopurua hiru urte jarraian lehenengo hiruen artean edo azken zazpi urtean aldizko bost aldiz lortzea.

II.- Gainontzeko zereginetan.

Sektoreko Profesional Taldearen baitan, I. puntuaren salmentakoak ez diren zeregin desberdinetan dihardutenei aurrerabide profesional bereziaren mailako onarpen pertsonala ezartzen zaie, ondoren aipatuko diren lorpen pertsonal guztiekin bat datozen langileei:

1. Enpresan eta Profesional Taldean gutxienez 7 urtez jarraian jardutea.
2. Egokitu zaizkion zeregin guztietan Koordinatzaile Taldekoei eskatzen zaien eraginkortasun mailara iristea eskatuko zaie: bere menpekoak koordinatzeari dagokionean izan ezik.
3. Lanbide Hezkuntzako gehiengo mailan burututako zereginetan beharrezkoa den titulazioa edukitzea, edota Enpleguko Institutu Nazionalak igorritako agiria.

2.- MAILA ONARPENAREN GAETAN SISTEMA ETA MEKANISMOAK.

Hemen ezarritako irizpide guztiak betetzen dituzten langileek Enpresaren Zuzendaritzari maila profesional bereziaren onarpena eskatuko diote, hala ere, onarpena emateko, salmenta zereginetan edota beste zereginetan enpresako lanpostu berean edo antzekoan bi urtez prestakuntza moduan kontratatuak izan direnak izan ezik, beharrezkoa izango da langileak enpresaren esparruan azterketa bat gairatu dezan. Eskaera egin ondoren, Enpresak hurrengo sei hilabetean, derrigorrez, dagokion azterketa egiteari ekin beharko dio: langileak azken hiru urtean beste bat egin izan behar izan ezik. Azterketa, eskatzaileak merkatuan uneko bere profesional berezitasunean Formakuntza Profesionalaren maila ertainean eskatzen diren ezagupenak dituela frogatzeko balio izango du, baita enpresa mailan beren arloko gauzatze zehatzari dagokionean ere.

Lehiaketetan bezala, Enpresako Batzordeari edo Pertsonal Ordezkariei azterketa, helburuen eta garapenaren berri emango zaie.

Salmenta funtzio-Mailaren onarpena merezimendu elkarguneen igoerak egiten diren era eta egun berean egingo dira.

Salmenta funtzioaren Maila onarpena, bere langileen banakako salmenten nondik norakoa ezagutzeko daturik ez duten enpresetan, edo norberak salmenta %80a iristen ez diren arloetan, konbenio honetan Profesional Taldeetik Profesional Koordinatzaileerako igoerez diodenaren arabera egingo da.

3.- MAILA OSAGARRIAREN ZENBATEKOA.

Hazkunde profesional honen mailari une bakoitzean indarrean dagoen Talde Profesionalaren Oinarrizko soldataren %3aren osagarria dagokio.

Mailaren norberaren osagarria hau, Talde igoera gertatzen denean, Goiko Taldearen soldatarekin bakarrik kitagarria izango da.

B) IGOERAK

1. SISTEMAK.-

Langile berriak kontratatzeko ahalmenez gain, zeinak Hitzarmen Kolektiboak, Langileen Estatutuak eta arau baterakorrek diotena beteko duten, igoerak ondorengo era hauetako baten bitartez burutuko dira:

1. Enpresaren gogozko izendatzearen bidez.

Sistema honen bidez eraenduko dira Buruzagi eta Teknikari Taldeko lanpostu guztiak, nahiz eta azken talde honetan Enpresek, barne mailako lanbide sustapena gerta dadin, kontuan hartu beharko duten hauen jarduera, zeinaren bere lanbidegarapenak talde horren partaideak izateko, eta barne sustapena eragitearren, eskatzen diren ezagutza eta titulazio akademikoekin osa daitezkeen.

2. Oposizio-lehiaketaz edo etengabeko ebaluazioaren bidez

Profesional eta Antolatzaileen taldeak ondorengo igoera sistemez gobernatuko dira.

2.A) Oposizio-lehiaketa:

Lehenengo esaldian aipatutako lanpostuak proben bitartez beteko dira, langileak esku hartu ahal izango duten oposizio-lehiaketa bat egingo dute.

Enpresa Batzordeak edo Pertsonal Ordezkariek, berari dagokionean, enpresak oposizio-lehiaketan ezarri dituen balorazio arauen berri jasotzeko eskubidea izango dute.

Araudi hau enpresa bakoitzak zantzu orokorrean ezarriko du eta merezimenduen zenbatze sistema objektibo batez hornitua egon beharko du, besteak beste, ondorengo egoera edo zirkunstantziak kontuan hartuko direlarik: enpresan antzinasuna, titulapen egokia eta bere balorazioa, lanpostuaren ezagutza, lan historiala eta agintaritzen balorazioa, Talde jakin horren behin behineko zeregina, antolatze ahalmena, prestakuntza ikastaroetara etortze eta ustiapena, egin beharreko probak eta beren balorazioa.

2. B) Profesional aurrerabidearen etengabeko ebaluazioaren bidez:

Etengabeko ebaluaziotzat langileak bere lan harremanari eusten dion bitartean hartutako ezagutza teoriko eta jardueraren balorazioa hartzen da. Balorazi hori egiazko irizpidetan oinarrituko da, hala nola: enpresan duen antzinasunean, prestaketa ikastaroetara etortze eta ustiapena, esperientziaren bitartez lortutako

garapen profesionaletan, lanaren kalitate eta kopuruan, taldean lan egiteko dohainetan, lanak eta betebeharrak antolatzeke duen gaitasunean, eta abarretan.

Sei hilero enpresek Enpresa Batzordeari, edo bestela, Pertsonal Ordezkariei gertatutako igoeren berri emango diete: horretarako erabili diren irizpideak azalduz.

3. Merezimenduen pilatzeagatik:

Igoera mota honen bitartez Profesional Taldearen eta Antolatzaile Profesional Taldea bitarteko Taldeak kudeatzen dira.

Sistema hau erabiltzen duten enpresetako zuzendaritzak, urteko lehenengo hiru hilabeteetan, datu objektiboen bateratasuna egiaztatzeke eta langileak Koordinazio Taldekoak direla azaltzen dituzten irizpideak egiaztatzeke ekingo dio: langileen legezko ordezkariei bere erantzuna emango dielarik

Taldearen onarpena egutegiko urteko bigarren hiru hilabetearen lehenengo egunetik aurrera gauzatuko da.

4. Jardueraren jardunaz

Igoera mota honen bitartez Profesional eta Hastapeneko Taldeak kudeatuko dira.

2. IRIZPIDEAK.-

Profesional igoera ondorengo irizpideen arabera egingo dira:

2. a) HASTAPENEN TALDETIK PROFESIONAL TALDERAKO IGOERA.

2002/01/01az geroztik, talde Profesionalerako igoera, enpresa berean edo Hitzarmen hau darabilten talde bereko enpresetan bi urte eman ostean, denboraren igarotze hutsez egingo da. Beti ere, gaur egun gutxienez 450 ordutako benetako lana egiten baldin bada, edo, bi urtean lana eginez, guztira, zenbateko horren batez bestekora iristen baldin bada. Beharrezkoak diren bi urte horiez gain, lan orduen batez bestea 320 ordutara iritsiko balitz, delako igoera ere gauzatuko litzateke.

Delako esperientzia jarraitasunez eman behar dela ulertzen da. Eta eragin guztietarako, urte bateko iraupena gaintzen ez duena hartuko da halakotzat. Enpresan urte bateko iraupena gaintzen duen bajak eraginda egin daitekeen prestazioaren eteteak enplegatua urruntzen baitu berrikuntza teknikoetatik eta enpresa bakoitzaren berriazko antolamendu sistemetatik, zeina haren ezagutzak talde profesionalakoa izateko ezinbestekoa den.

Hastapeneko Taldearen berezitasunen arabera, hau Talde Profesionalen sartzeko bakarrik erabil daiteke.

2. b) PROFESIONAL TALDETIK ANTOLATZAILEENERAKO IGOERA.

Antolatzaileen taldeko langileek Talde Profesionalei dagozkien betebeharrak egin ohi dituztenez: kualifikatuen eta bereziaz gain, azken hauekiko **duen funtsezko desberdintasuna pertsonala izendatzen eta koordinatzen dutela da**: baita **zeregina betetzeko duen erraztasun mailan**, dagokien **erantzukizun handiagoan**, eta zereginaren autonomia mailan ere. Beraz, Koordinatzaileen taldean sartu ahal izango dira Talde Profesionaleko langileak, zeinek **ohiko era batez**, eta beste zereginetikiko lehentasunez, Goi Taldekoak izateko adierazten eta eskatzen diren **baldintza bereizgarri guztiak berengan hartzen dituzten**.

Hitz batez, igoera burutuko da delako langilearengan bat egiten dutenean, eta aurrerago zehazten diren zereginetan, eta hauetako bakoitzean, ondoren aurreikusten diren baldintza guztiak:

SALMENTA-FUNTZIOAK

- Berari izendaturiko pertsonak koordinatzen eta hezten ditu.
- Ekoizkin edo produktua eta maila edo hornidura ezagutzen eta menperatzen du, eta menperatze horri esker bere egintzan eta aurrerabidean har dezake esku.
- Berak gobernatzen dituen ekoizkinen ezarpenean hartzen du aurrea.
- Artikuluaren marjina bateratua, sekzioaren onuran eta errentagarritasunaren baitan, ezagutu eta menperatzen du.
- Salmenta, hornidura, kalitatea eta berrikuntza, eta abarretaz... ideiak eta irtenbideak proposatu eta aditzera ematen du.

Igoerari dagokionez, koordinazio baldintza bete behar izana ordezkia daiteke, langileak bere zereginetan lortu dituen **ondoren aipatuko ditugun lorpen profesional guztiak**:

1. Salmentako alderdi guztiak menperatu behar dira, eta salmenta teknikak, ezarpena, antolakuntza, e.a. ezagutu behar dira. Lanbide Talde barruko Profesional Berezien mailan, gutxienez, zazpi urte onartua izango dutelarik.
2. Esperientzia txikiagoko lankideei beren lan eremuan lagundu eta irakatsi beharko diete, bere zereginetan lagunduaz ezarritako helburuak bete daitezten.
3. Azken lau urtean, urtero bere urteko salmenta kopurua handitu KPIa gehi bost puntutan.
4. Bost urte jarraian, urteko salmenta kopuruari dagokionez, bere arloko bi lehenengo profesionalen artean kokatua egotea.

EGINTZA, ERABILPEN ETA PRODUKTUEN IGORTZE FUNTZIOAK.

- Bere menpekoak koordinatzen ditu, eta beren lana antolatu eta banatzen du.

- Produktuaren osasun eta higiene araudiak ezagutu, errespetatu eta menperatzen ditu: hotz-katea, hotz-beroa, iraungitze-data, hartxidura, e.a...
- Bere ekinbidez produktuaren kalitatea eta higiea gorde dadin aurre-egintzak burutuko ditu. Irtenbideak proposatu eta ematen ditu.
- Produktu baten aurkezte araudia bere kasa beteko ditu, bai autozerbitzuen salmentan, bai ohiko salmahaian: etiketatuan, salneurrian, argitasunean, kalitatean, ebaki erregularrean, puskatan, e.a...
- Bere zeregina ohiko estandarretatik at dago.
- Lehengaiak salmentaren azken produktu bilaka daitezzen lehengaiaren esku-lana, egintza eta eraldaketa maila handia behar duten ekoizpen teknikak erabat eta normaltasunez menperatzen ditu.
- Errentagarritasunean eragina izango duen balio erantsia ezartzen dio produktuari.

KUDEATZE ETA ADMINISTRAZIO FUNTZIOAK

- Bere menpekoak koordinatzen ditu, eta beren lana kontrolatu eta gainbegiratzen du.
- Barne kontabilitate eta administrazio prozedurak menperatzen eta automatikoki ezartzen ditu.
- Administrazio zirkuitu osoa, eskari kontrola, hornitzaileen kudeaketa, merkantzia zirkuituak, formula eta salmenta eta ordainketa zirkuituak, e.a. errespetatzen ditu.
- Eskuragarri jarri zaizkion informatika tresnak menperatzen ditu.

MANTENIMENDU FUNTZIOAK

- Bere menpekoak koordinatu, gainbegiratu, kontrolatu eta hezten ditu.
- Konponketa ona eta fidakorra egin dadin beharrezkoak diren bitartekoak autonomoki eta neurritz erabiliko dira.
- Prebentzio mantenimenduaren "planninga" landuko du.
- Erabateko kontrola du, eta seguritate arauak ezartzen ditu.
- Instalakuntzaren eta sareen ezagutza osoa du, matxuren iragarpena bermatuko dituelarik.
- Materialak eta instalakuntzak erabat menperatzen ditu, barne prozedurak eta konponketak egiteko behar diren aurrekontuen kudeaketa kontrolatzen ditu.

B) IGOERA BIDEAK

1). Beheko Talde Profesional batetik goiko beste baterako igarotzea baldintzatuko zaio Goiko Taldean betetzeke dagoen lanpostua egoteari: Koordinatzaile Taldera igoko diren koordinatu gabeko salmenta-pertsonalari dagokionean izan ezik. Honek ez du esan nahi delako langileari emango zaion lanpostuari pertsonen koordinazioa egokitu behar zaionik.

2). Lehiaketaz Talde Profesional batera egindako igoera ez da automatikoki finkatuko: egokitzeko lau hilabetetako egokitze-epea errespetatu beharko baita.

Egokitze-epea gainditu ezean, enpresa edo eta langile berak hasierako Talde Profesionalerako itzulera erabaki lezake, Goi Taldearen ordainsaria bigarrenera igaro gabe: hori guztia indarrean dagoen legediaren arabera.

D) XEDAPEN ARRUNTAK

1. Enpresek, urtero, Enpresa Batzordeei edo Pertsonal Ordezkariei, beren lantokietan bete diren lanpostu kopuruen batez bestekoa eta Maila onarpenaren berri eman beharko diete.

2. Artikulu honen baitan dauden kontzeptuek honako esanahia dute:

Salmenta arloa: Salmenta gune bakoitzeko Zuzendaritzak egin dituen Sailen elkarketa: salgai edo merkantzien antzekotasunean edo/eta hurbiltasunaren baitan oinarritzen dena.

Batez besteko salmenten zenbatekoa arloka: Salmenta-arlo bati egonkorki esleitzen zaion saltzaile guztien salmenta kopurua da. Delako kopurua beraiek egindakoa da, eta horren emaitza, nahiz barruan, nahiz kanpoan, egutegiko urtean eginez, legez gehienezko lanaldi efektiboa edo egiazkoaren %75ekoa baino handiagoa, zati, saltzaileen kopurua da.

Erreferentzi aldia: Erreferentzia aldiak, salmentak kalkulatzeko orduan, beti hilabete eta urte naturalak bezala ulertuko dira.

Salmenta arlo batekiko esleipen egonkorra: honelakotzat hartzen da saltzailea, zeina egutegiko urtearen barruan, hiru egutegiko hilabetetan esleitua egon den.

3. Saltzailea urtean zehar era egonkor batez salmenta betekizunak arlo batean baino gehiagotan esku hartzen duenean, igoera eskakizunei dagokionez edo Maila onarpenerako arloarekiko dagokionez, bere emaitzarik onena hartuko da kontuan.

Horretarako, hilabete naturaletan eginiko arlo bateko urteko zenbaketa-kopurua handituko da.

4. Lan Epaitegien zeregina igoerei dagozkien erreklamazioak egitea izango da. Hala ere, egin daitezkeen erreklamazioak, Hitzarmen Kolektiboko Bitariko

Batzordearen aurrean azaldu beharko dira, eta Konbenioko Behin-behineko Erabakien arabera erabakiko da.

5. Mailaren onarpena edo Antolatzaileen Talderako igoerari dagokionez, saltzaileari, edozein arrazoi dela eta, bere lan kontratua bertan behera geratuko balitzaio, bere lanerako benetako prestazioak kontrataturiko lanaldiaren %75a baino txikiagoa izan beharko luke. Urte hori ez da kontutan hartuko ondoko ondoko urte bezala salmenta kopurua lortzeko orduan.

6. Gehiengo lanaldiaren %75era iristen ez diren langileei dagokienez, eta maila onartzearen edo Koordinatzaileen Talderako igoera onartzearen, kontuan hartuko da hauen esleipena bezero aunitz datozenean. Kontuan hartuko dira ere, neurri txikiago batean, egun osorako kontratua izanik, antolaketa eta hornidura lanak egiten diharduten langileek eginikoa, zeinek beren lanorduen zati bat antolaketa eta hornidura zeregin osagarrietan ematen duten.

Lan-arlo maila bakoitzari eskatzen zaizkion ratioak homogeneoki konparatu ahal izateko, pertsonal honek bere benetako lanaldian lortzen duen salmenta kopurua egun osoko lanaldi baliokideari dagokionean aldatuko da. Emaitzari %30a kenduko zaio aurreko paragrafoan azaltzen diren aldeak osatzeko.

Langileen ordezkariari dagokionez, Hitzarmenaren 71. artikulua dioena egingo da.

Lan-utzialdi edo eszedentziak, lanpostua gordez edo amatasuna dela-eta egindakoak, ez dira jardueraren etetetzat hartuko, igoera eta promozio araudi honetan ondoko ondoko salmenta kopuruak eskatzen direnean.

6. ZATIA

18. Artikulua. Lekualdaketak.-

Lekualdatzetat joko da zeregin baten prestazioa ematen den lekua behin betirako aldatzea, non delako prestazioa gauzatzeak berekin bizilekuaren aldaketa dakarren.

Bizilekuaren aldaketa dakarren pertsonalaren lekualdatzeak ondorengo baldintzetan egin liteke:

- 1.- Interesdunaren eskaeraren bitartez, idatzirik egina.
- 2.- Enpresa eta langilearen arteko adostasunez.
- 3.- Zerbitzu beharrak direla eta Enpresako Zuzendaritzaren erabakiz.

1. Lekualdatzea interesdunaren eskaeraz egiten denean, Enpresa Zuzendaritzaren aurre-onarpenaren ondoren, honek ez du lekualdatzeak eragiten dituen gastuen kalte-ordainak jasotzeko eskubiderik izanen.

2. Lekualdatzea enpresako zuzendaritza eta langilearen arteko adostasunez egiten denean, bi aldeek idatziz itundutako baldintzen baitan egongo da.

3. Gainontzeko aldaketetan Langileen Estatutuko 40. artikuluan dioena egingo da. Lekualdatzea buruturik, langileak lortutako eskubide guztiak bermaturik izango lituzke, baita etorkizunean ezar daitezkeen beste eskubideak ere.

Gastuen kalte-ordain moduan langileak, frogatu ondoren, ondoren aipatuko den zenbatekoa jasoko du: bere eta berarekin bizi diren edo bere mende dauden

senideen lokomozio gastuak eta altzairu, arropa, tresnen... e.a... garraioaren gastuak.

19. Artikulua. Gogozko lanuztea.-

Kontratua urte batekoa baino luzeagoa izanik, lana nahita utzi nahi duten langileek lana utzi baino 15 egun lehenago jakinarazi beharko diote enpresako Zuzendaritzari. Jakinarazpen hori idatziz eta jaso dutenaren agiria betez egingo da. Langileak aurreabisua bete ezean, Enpresako Zuzendaritzari eskubidea emanen lioke likidazioaren zenbatekoari aurreabisatu den egun bakoitzeko egun bateko soldata kentzeko.

Era berean, enpresariak aurrerapen berarekin aurreabisatuko ez balu, eta beti ere, lan kontratuak urte bateko iraupena gaindituko balu, honi behartuko lioke aurreabisuan atzeratzen den egun bakoitzeko soldataren zenbatekoa kitapenean ordaintzera.

LAUGARREN ATALA SOLDATA

1. ZATIA. SOLDATA EGITURA

20. Artikulua.-

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileen ordainsariak, Taldearen Oinarrizko Soldata eta bere Osagarrien artean banandurik egongo dira.

21. Artikulua. Taldearen Oinarrizko soldata.-

Taldearen Oinarrizko Soldatatzat Komenio Kolektibo honetan azaltzen diren Talde Profesional baten kidea izatearen baitan hartzen da.

Oinarrizko Soldatak Hitzarmen Kolektibo honetan itundutako lan eraginkorra eta legalki indarrean dauden atsedeen-aldiak ordaintzen ditu.

Langileak lehen aipatutako paragrafoan denbora unitateko soldata kontzeptuan oinarrizkotzat hartzen diren diru-kopuruak baino handiagoak jasotzen dituztenean, gehiengo aldeak, pertsona-osagarrien izaera izango du, nahiz eta oinarrizko soldatarekin bat azaldu eta diru kopuru hauek pertsonal mailan bakarrik iraun, osagarri desberdinen kalkulua bilatzeko: 23. artikuluan aurreikusitakoa izan ezik.

22. Artikulua. Soldata osagarriak.-

Urteko lanaldiarena ez den beste edozein kontzeptu dela-eta, eta bere Talde Profesionalari batzea Taldearen oinarrizko soldatari gehitu dakizkiokeen diru kopuruak jotzen dira soldata osagarritzat.

Soldata osagarriak, batik bat, ondorengo erei egokituko zaizkie:

A) Pertsonalak

Langilearen baldintza pertsonalengandik ondorioztatzen diren heinean.

B) Lanpostuarenak

Langileak lantokiaren ezaugarrien baitan edo bere zeregina burutzeko eragatik jaso beharreko diru-kopuruaz osaturik daude.

C) Lan kalitate edo lan kopuruagatik

Langileak lan kalitate onagoa edo lan gehiago egiten duelako edo enpresaren egoeran oinarriturik edo bere arlo bateko egoera dela eta irabazten duen diruaz osaturik dago.

23. Artikulua. Antzinasuneko Osagarri Pertsonala.-

Finkaturik luketen langileentzat, lehengo Hitzarmen Kolektiboan oinarriturik, osatutako laurtekoaren antzinasun zenbatekoak mantentzen dira.

Hitzarmen Kolektibo honen argitaratze egunetik aurrera, onartu eta osatuko diren laurtekoak betetzen diren neurrian ordainduko zaizkio langileari, beti ere, ondorengo taulan aurreikusten diren diru-kopuruaren baitan:

	urteko	orduko
Lehen laurtekoa	42.560 pzta	23.80 pzta.
Bigarren laurtekoa	37.600 pzta	21.00. pzta.
Hirugarren laurtea	33.600 pzta	18.80 pzta.
Laugarren laurtekoa eta hurrengoak	32.000 pzta	17.90 pzta.

Goiko diru-kopuruak Talde Profesional guztiei ezar dakieke.

Laurteko bakoitzeko zenbatekoa hura betetzen den hurrengo hilabeteko lehenengo egunetik aurrera ekingo zaio ordaintzeari.

Lehengo taulan azaltzen diren laurtekoen zenbatekoak, diru-kopuruari dagokionez, Hitzarmen Kolektibo hau dirauen bitartean indarrean egongo da.

Enpresan langileren batek lana behin-betiko utziko balu, eta geroztik, berriro ekingo balio bertan lanari, antzinasuna, sartu den egunetik zenbatzen hasiko litzaioke, eta lehen lortutako antzinasun-eskubide guztiak galduko litzuke.

24. Artikulua. Lanpostuaren osagarriak.

Osagarriak hauek batez ere, langileak bere zereginak egiten duen lanpostuaren berezitasunengatik jasotzen dituenak dira. Osagarri hauek izate funtzionala dute, eta hauek hartzeko, batik bat, esleituriko lanpostuan lana eraginkortasunez egitearen baitan egingo da. Hori dela eta, ez du tinkotze izaerarik izango.

Lanpostuaren osagarritzat hartuko dira, besteak beste lanpostuaren arriskua edota toxikotasuna ordaintzen duten diru-kopuruak. Gauekotasunari dagokionez, Langileen Estatuaren 36. artikulua dioena egingo da.

Gauekotasun-gehirriaren ordainketa Hitzarmen Kolektibo honen 27. artikulua balio/orduez diotenaren %20a ezarriko da.

25. Artikulua. Kalitate osagarria.-

Lan kalitate osagarritzat hartzen da langileak bere zereginetan kalitate hobeko batez aritzeagatik jasotzen duena, eta hau komisio, sari edo primen, pizgarrien, e.a.en bidez egingo dira.

Kalitate-osagarrietako sistemen ezarpena edo aldaketa langileen legezko ordezkarien ardurapean lagako da, izatekotan, Langileen Estatutuaren 41. Artikuluan ikusten diren izapideei jarraituz.

Pizgarritzat hartzen dira ere, lehengo paragrafoan diotenaren pean ez daudenak, lan kalitatearen arabera jasotzen diren soldata osagarriak, edo eta Enpresaren edo bere arlo baten egoera eta emaitzengatik jasotzen direnak.

Alderantzizko hitzarmenik ez bada, kalitate osagarriak ez dute tinkotze izaerarik izango.

26. Artikulua. Hilabete epearen gaineko epemugaren osagarriak.-

Hitzarmen honetan indarrean dauden oinarritzko ordainsariak 16 ordainketan banatzen direla ulertzen da, aparteko 4 ordainsariak enpresa bakoitzean ohi bezala edo enpresa bakoitzeko itunek diotenaren baitan egingo dira.

Akordioaren bitartez, aparteko ordainsarien zenbateko guztizkoa edo osagabea hamabi hilerokotan edo 30. artikulua arabera soldata/guztizko ordutan hainbanatu ahal izango da. Ordainsarien hainbanaketa hileroko (edo ordutakoa) ordainsariari delako hilabetearen hainbanaturiko ordainsaria edo ordainsarien zati proportzionala erantsiz egingo da. Hainbanaketako unea arte sorturiko ordainsari edo ordainsarien zatia, lehengo sistemaren arabera, horren ordainketa alde zurririk gabe egongo litzatekeen egunean kitatu eta ordainduko litzateke.

2. ZATIA. SOLDATEN ZENBATEKOAK

27. Artikulua. 2001. urteko Soldata Oinarria.

2001. urtean urteroko eta orduko soldata oinarria ondorengoa izango da:

TALDEAK	URTEKOA	EUROAK	ORDUA	EUROAK
Hasierakoak	1.722.510	10.352,49	962	5,78
Profesionalak	1.774.185	10.663,06	991	5,96
Koordinatzaileak	1.933.861	11.622,74	1.080	6,49
Teknikariak	2.107.909	12.668,79	1.178	7,08

Hemen ezarritako urteko soldata-oinarria Hitzarmen Kolektibo honetako 31. artikuluan itundutako lanaldiaren egikaritzaren aipuz ari da. Hau bai lanean diharduten langileei, bai Enpresan sartzen diren edo birsartzen diren langileei dagokie.

Hezten ari den langilearen soldata 1., 2., eta 3. urtean Profesional Taldearen soldataren % 80, 90 eta 100a izango da.

Oinarri/ordua soldatan, aparteko eta oporren ordainsariak sartzen dira.

28. Artikulua. 2001eko Soldata Igoera.

2000ko Abenduaren hileko ordainketa arruntean oinarriturik, honako igoerak ezarriko dira:

- A) Oinarrizko soldataren igoera, eta 2000an indarrean zegoenarekiko, Hitzarmen Kolektiboaren 27. artikuluan aurreikusitakoa izango da.
- B) Indarrean dagoen Hitzarmen Kolektiboaren 22 A) artikuluan aipatzen den osagarrien gehitzea %3koa izango da. Gehitze bera ezarriko zaie lanpostu osagarriari, zeinek oinarrizko soldataren handitzeaz gehitzea ez duten: enpresa mailan sortuko litzatekeen unean, bestelakorik ezarri ezean.
- C) Salmenten ehuneko jakin batean finkaturik dauden langileen soldatek ez diote Hitzarmen Kolektibo honi eragingo: itundutako portzentajearen bere bermatutako soldataren gehitzea ez ba da.
- D) Hitzarmen Kolektiboaren 25. artikuluan azaltzen diren osagarriek eta Hitzarmenean azaltzen diren soldata igoeren ondorioz, ez dute inolako aldaketarik izango: xedapen oinarriaren kalkulua edozein delarik ere.

2001eko Abenduaren 31eko KPIak oinarrizko soldatari ezarritako gehitzea gaitutako balu, soldata- oinarriak, eta B) ataleko osagarriek esandako gehitzea

jasango dute ere. 2000ko abenduaren oinarriarekiko 2001eko Urtarrilaren 1etik aurrera eragingarri izango da.

29. Artikulua. 2002, 2003, 2004 eta 2005eko soldata igoerak eta gehitzearen bermea

1. Hitzarmen Kolektiboko 27. artikuluan ezartzen diren Taldearen Oinarri-Soldatak, urte bakoitzeko Gobernuak aurrez ikusten duen KPIa % 115an gehituko da.
2. Era berean, Hitzarmen Kolektiboko 28 B) artikulua aipatzen dituen Osagarriak KPIak urte bakoitzeko aurreikusten duen % 85aren gehitzea izango dute.
3. Honela kalkulaturako oinarritzko soldatei, dagozkion urte bakoitzerako, soldaten berrikuspena ezarriko zaie, baldin eta urtero, egiazko KPI ofizialak hauei ezarritako igoera gaitutako balu, egiazko KPIa eta aipaturako kopuruaren arteko kenduran. Hori gertatuko balitz, lehengo puntuan aipatzen diren gehitzeak oinarri soldatei ezarritako portzentaia berean berraztertuko dira. Soldaten berrikuspena dagokion urtearen urtarrilaren batz geroztik, eta aurreko urteko abenduarekiko oinarrituz, atzeraeragina izanen da .
4. Hitzarmenak indarrean dirauen bitartean, oinarritzko soldatak urtero, benetako KPIrekiko 0.1ean gehituko direla bermatzen da. Bermeak diharduenean, hala balegokio, hurrengo urteko soldata igoerari, eta delako data horretan soilik izango lukeena eragina, 0,1a erantziz ezarriko litzateke. Delako eransketa ez litzateke kontuan hartuko ezartzen den urteko bermea ezartzeko.

30. Artikulua.

Soldata/ordu orokorraren zehaztapena, ordainketa era arruntzat itundu duten edo hitzar dezaketen langileen opor ordainketa bertan sartzen delarik, Konbenioaren urteko ordainsaria edo itundutako handiena 31. artikuluan aurreikusitako urteko ordu kopuruengatik zatituz egingo da.

Dagokionean opor-aldia ordainduko balitz, emaitzari 31/365 beharrezko hornidura gisa kendu ahal izango zaio.

BOSGARREN ATALA: LANALDIA

1. ZATIA. OHIKO LANALDIA ETA BERE BANAKETA

31. Artikulua: Gehiengo lanaldia.-

Urteko gehienezko lanaldi eraginkorra 1.790 ordutakoa izango da, eta ondorengo artikuluan dioenaren arabera beteko da.

2002ko urtarrilaren batz geroztik, urteko gehiengo lanaldia lan eraginkorreko 1785 ordutakoa izango da.

2003ko urtarrilaren batz geroztik urteko gehiengo lanaldia lan eraginkorreko 1780 ordutakoa izango da.

2004ko urtarrilaren batz geroztik urteko gehiengo lanaldia lan eraginkorreko 1775 ordutakoa izango da.

2005ko urtarrilaren bataz geroztik urteko gehiengo lanaldia lan eraginkorreko 1770 ordutakoa izango da.

lanaldi murrizpenak, behin egungo lanaldia ordaindu eta gero, atsedean egunetan bilduko dira.

32. Artikulua: Lanaldiaren banaketa.-

1. Egutegiko urtearen lehen hiru hilabeteetan, enpresek lan ordutegi orokorra emango diete langileen legezko ordezkariari, eta aurreko urtearekiko aldaketarik emango balitz, langileen ordutegietarako esleipenaren berri ere emango du, honela, urtero, langileek jakin dezaten noiz egin behar duten lan. Urtean zehar egiten diren kontratazioetan, langileen lan-ordutegia azaldu beharko du. Dendak jaiegunetan zabaltzeko egutegia baimendua dagoen Autonomia Erkidegoetan irekitze aldia martxoko lehen hamabostaldia baino beranduago atzeratuko balitz, enpresek egunkari ofizialean argitaratu eta hamabost egunetako epe batean beteko dute delako konpromisoa.
2. Enpresak urteko planifikazioan, ordu-koadroetan aldaketarik sartuko balu, urteko egutegian eman daitezkeen ordutegietako txandek ez dezakete langile bakoitzak aurreko urtean egiten ohi zuen lanaldiarekiko aldaketarik ekar. Delako eskuduntzak ezin izango dira erabili goizeko lanaldia arratsaldeko lanaldi edota lanaldi jarria eten bihurtzeko erabili, edota alderantziz.
3. Urteko lanaldiaren banaketa eta gauzatzea, aurkako itunik ez bada, edota aurreko paragrafoaren lehen puntuan aurreikusia bete ezean, hurrengo urteko Maiatzaren bata eta otsaileko azken egun artean egingo da.
4. Lanaldia gauzatzen denaren egiaztapena eta kontrola norbanako izaeraz eta urtero egingo da.
5. Aurreko lehen ataleko ordu koadroarekiko eman daitezkeen soberako aldiak gogozko prestazioak dira: legeak salbuetsiko balu izan ezik. Eta beraz, aparteko orduen ezaugarrietako bat dauka: gogozkoa izatea alegia. Baina halakotzat ezin izango dira jo Hitzarmen Kolektibo honen 34. artikuluan aurreikusitakoarekin bat eginez, behar bezala atsedenaldira kitatuko balira.

Delako atsedean konpentsatzaileen eguneratzea errazteko xedez, eta egiaztatzea eta urteko kitapena alde batera utzita, lau hileroko, 32.1 artikuluan ordutegiarekiko gerta zitezkeen soberako aldien kitapenari ekingo diote enpresek. Hau atsedenaldira berarekin kitatuko da: hauek pilatzeko eta egun osotan gozatu ahal izan dadin akordiorik izan ezean.

6. Planifikatutako lanaldiarekiko lanaldiaren izatezko prestazio aldiak burutzen diren ordutegi gaineko orduak atsedenen bidez kitatuko dira. Delako aldiak planifikatutako lanaldiaren izatezko lanaldia gainditzen duen ordu bakoitzeko, ordu bateko atsedenaldira kopuruaz kitatuko da: hau zenbaketa amaitu eta hiru hilen baitan eragindako langilea eta Enpresako Zuzendaritzaren arteko akordioz finkatuko da. Bi aldeak saiatuko dira delako atsedenaldira ekoizpen handiena ematen den aldiarekin batera gerta ez daitezen. Enpresek Lantokiko Batzordeari emango diote soberako orduen izen-zerrenda.

7. Edozer dela ere, urteko lanaldiaren zenbaketa gairatutako balu, egiazki burututako lana, orduen eta lana egiteko beharrezko legalki bertan behera geratu ziren orduen batuketan, Enpresaren ordaintze eskubideari eutsiz, bai bere kontura, bai ordeko ordainketa eginez, gertatutako liratekeen gainerakoak, lehen aipatutako denbora igaro ostean, langileari aparteko orduak bezala edo beste hainbateko astia emanez, berez, lan egindako aldiarekin kitatuko zaio.
8. Buruzagien Taldean sailkatutako langileek beren ordutegiak malgutu ahal izango dituzte. Beti ere, lehengo artikuluan ezarritakoa errespetatuz, horrela, zeregin bakoitzak sortzen dituen beharren eta aldiei kasu eginez edo bere esparru edo sailean ardura berekoekin koordinatuz bere lanaldi eta atsedenaldiak aldatu ahal izango dituzte: beti ere, lanpostuaren helburuekiko arreta egokia bermatua badago.
9. Lanaldi etenaren gutxiengo atsedenaldea, aldean arteko ituna izan ezean, bi ordutakoa izango da, eta izatekotan, gehienez, lau ordutakoa.
10. Asteko jaiegunari dagokionez Langileen Estatutuko Legearen 37. artikuluan eta 1.561/95 Errege Lege Dekretuaren betetzea, astean zehar jai-egun batekin kitatu ahal izango da. Azken adibide honetan, astean zehar txandakako txandetan beteko direla ulertzen da, eta ezin izango dira diruz konpentsatu. Enpresa eta langileen arteko akordioaz, hamalau egun baino luzeagoa ez den epe baten baitan, bere gozameneko, beste egun batean pilatu ahal izango dira jai-egunak, eta jai-eguna jai-egun batekin egokituko balitz bera berreskura genezake. Honek ez luke esan nahi Konbenio Kolektiboan itundutako urteko lanaldia gutxitu beharko litzatekeenik.
11. Lau ordutakoa baino handiagoa ez den egun-zatirako langileen lanaldia era jarraian egingo da.
12. Enpresako esparruan langileen ordezkariekin lotutako akordioz kaxetan lan egiten duten egun-zatirako langileak salbuespen lizezke artikuluan honen lehengo puntuan urteko ordu-koadroei atxikitzeaz. Hala ere, gutxienez, hilabetea hasi baino hamar egun lehenago jakin beharko dute zertan den hileko ordutegia. Sistema honek ez die eragingo ezarritako zatian arauzko txanda finkoan diharduten langileei. Itun kolektiboaren eskakizuna 2002/01/01az geroztik sartuko da indarrean.
13. Merkataritza guneetako lanaldia, oro har, astelehen eta igande barne hartzen da.

Enpresak igande eta jai-egunetan antolatutako balu lanaldia artikuluan honen lehengo artikuluan aurreikusitako lanaldiaren banaketa astean zehar egin beharko da lan txanden eta atsedena sistema baten bidez, beti ere, honako arauen arabera:

- Sistema honen salbuespen izango dira, eta ondorioz hau ordaintzeko zuzentzen den ordain-sariaz, astean zehar modu erregular batez edota urteko batez bestean hiru egun baino gehiago lan egiten ez duten langileak, eta hauetako egun bat igande edo jai-eguna izango delarik.

Dena den, bere kontratazioan ezinbestekoa izango da lan igande eta jai-egunetan burutzea.

- Txandakako sistemak bermatuko du langileak zortzi astero, asko jota, sei igandetara lana egin izana. Halakotan, atsedendikoko igandetako bati, gutxienez, aurreko larunbata eta besteari geroko astelehena gehituko zaio.
- Sistema honen pean diharduen langile bakoitzak eskubide izango du urtean erostetxe handiak irekitzeko baimentzen den igande edo jai-egunen %80a baino gehiagotan lan ez egitera. Zabaltzen den igande kopurua urtean zazpita iritsiko ez balitz, aurrekoaren salbuespen izango da. Ehunekoaren emaitza zatikia balitz, goraka eginez, zenbaki oso batez borobilduko litzateke.
- Hemen aurreikusitako txandakako sistema, eta hitzarmena indarrean dagoen artean, urteko 25000 pztako ordainketa funtzionala izango du. Ordainketa, bestelako itunik izan ezean, 12 hileko berdinetan hainbanatuko da.
- Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, langileko lan egiten den igande eta jai-egunen kopurua urteko hamarretik gora handituko balitz, eta jai-egunetan baimendutako zabaltze gehiago egingo balute, sistema honek eragindako langileek 3000 pztara gehigarri gisa jasoko lukete urteko 10 egunetan gaudituko balu lan egindako igande edo jai-egun bakoitzeko. Beraz, delako kopuru gehigarri hau ez da eskuratuko hitzarmen hau indarrean sartzean, urteko igande guztietan, jadanik, lana horrela antolatzen diren lekuetan.
- Urteko hastapenetik lanaldia planifikatu gabe duten langileek, aurreko 3. puntuaren aurreikusitakoaren arabera, eta hemen aurreikusitako sistemarekin astean, batez beste, hiru egun baino gehiagotan lan egingo balute, lan egindako igande bakoitzeko 3000 pztara jasoko lukete.
- Delako kopuruaren bidez, sei ordutako edota iraupena handiagoko lanaldiak ordainduko dira. Lanaldiak txikiagoak direnean, sei orduko zati proportzionalan jasoko dute.
- Urteko egutegian adieraziko dira langile bakoitzak lan egin beharreko igande edota jai-egunak.
- Jendeak, aurreikusia ez dagoelako, igande eta jai-egunetan zabal daitekeela ez baleki, ezinezko egingo balitz berau programatzea aurrerapen horrekin, eta aurreko lehen zenbakiarekin bat etorritik, langileari lehenbailehen jakinaraziko litzaioke, eta halakotan, derrigorrezkotasunez pilatuko da hurrengo hiru astean opor edo asteko atsedena egiteko atsedena konpentsatzailea: beti ere langilearen aukeran.
- Hemen ezarritako erregimena merkataritzako zereginetan diharduten erostetxeei ezarriko zaie. Honen salbuespena jai-egunetan lan egiten duten langileen zeregina merkataritza-jarduerarekin zerikusia ez duenean, edota guardia erregimeneko izaera bereziz egingo balitz, izango litzateke. Halakotan, eta gainerako saltokietan indarrean dauden erregimenei eutsiko zaie.

Hitzarmena sinatu aurretik kontrataturiko langileek, zeinek geroztik egindako kontratu edo itunean igandean lana egiteko derrigorrezkotasuna jasoa izango ez luketen, norbanako baldintza onuragarrien gisa, eta LEHEN XEDAPEN

IRAGANKORREAN aurreikusitakoa alde batera utzia, delako eskubideari eutsiko liokete.

33. Artikulua: Salmenta bereziak eta balantzeak.-

Urtarrila eta uztailako salmenta berezien eta bi Balantze edo Inbentarioen gertuera egunetan, enpresek lan-ordutegia aldatu ahal izango dute eta lanaldia luzatu.

Lehengo paragrafoan aurreikusitako ahalmena edo fakultatea bestelako sistema duten enpresek, gehienez, urtean bi egunetan eta egutegiko urtearen baitan erabili ahal izango dute.

Mugaketa honek ez die eragingo bere ekoizkinen ezaugarriengatik maizago egiten dituzten sailen inbentarioei. Hala ere, halakoetan derrigorrezkotasunak ez du urtean 12koa gaindituko: derrigorrez, lan egunetan ekin beharko zaielarik.

Aurreko paragrafoetan aurreikusitako lana derrigorrezko aparteko prestazioaldian emango balitz, konpentsazioa, ordua ordu truk izango dena, langilearen aukeran ordainduz edota atsedean baliokidean egin beharko litzateke.

Artikulu honetan aurreikusitako lana, ohiko lanalditik at, igande edo jai-egun batean egiten denean, hauek beharrezko prestazioetako aparteko orduen izaera izango dute, ordu hauek, langilearen aukeran, aparteko orduen %50eko gainordainarekin edo hainbateko atsedenaldiarekin ordainduko dira. Derrigorrezkotasun honen salbuespena aurreko artikulua azken paragrafoan aipatzen diren langileek igande edo jai-egunetan inbentario edota balantzea (ez bi salmenta berezien gertuera) egin izana da.

Artikulu honek aipatzen dituen orduak Hitzarmen honetan agertzen den aparteko orduak ez egitearen printzipio orokorraren salbuespena izango lirateke.

2. ZATIA. APARTEKO ORDUAK

34. Artikulua

1. Ohiko aparteko orduak ezeztaturik daude. Ordu hauek beharrezkotzat hartzen diren heinean, Legeak aurreikusten duen aldi baterako edo aldi partzialeko kontratazio desberdinetara joko da. Egitekotan, ezinbestez, beste hainbesteko atsedenaldiarekin berdinduko da, eta ahal baldin bada, lanaldi osoetan.
2. Ezbeharrak eta premiazko beste aparteko kalteak konpontzeko beharra dagoenean, derrigorrez bete beharko dira ordu estrak. Beste hainbeste egingo da lehengaiak galzorian daudenean.

35. Artikulua:

Lehengo artikuluan itundutakoa gauza dadin, Hitzarmen Kolektibo honek eragiten dituen enpresak beharturik egongo dira hileroko Lantokien Arteko Batzordeari edo Pertsonal Ordezkaritari burututako aparteko orduen informazioa ematera: beren zergatiak azalduz eta, beharrezkoa balitz, sekzio edo sailtako banaketa emanez.

Enpresak eta Batzordeak edo Pertsonal Ordezkariek, lehengo artikuluan aurreikusitakoaren arabera eta 1/85 Errege Lege Dekretuarekin bat etorriz, aparteko orduen izaera eta berezitasuna zehaztuko dute.

Aparteko orduak, Langileen Estatutuaren 35.5. artikuluan dionaren arabera, egunero erregistratu eta urtero guztizkoa aterako da: dagokion mezuan urteroko laburpena emango zaiolarik langileari.

3. ZATIA: URTEKO OPORRAK

36. Artikulua

1. Hitzarmen honek eragindako langileak urtero egutegiko hogeita hamaika eguneko oporraldia izango dute.
2. Oporren txandak argitaratu baino lehen, hauen berri emanen zaio Enpresa Batzordeari, edo bestela, Pertsonal Ordezkaritari, hala balegokio.
3. Hitzarmen Kolektibo hau "Estatuko Aldizkari Ofizialean" argitaratu eta berehala, dagoeneko ezarri ez duten enpresek, egiteke duten langileen opor txandak landuko dituzte.

Oporren ordainketa Enpresa bakoitzean indarrean dirauten egunetan, zenbatekoan, kontzeptutan eta sistemetan egingo dira.

37. Artikulua: Oporraldiak

1. Langileek ekaina eta iraila bitartean, gutxienez, etengabeko 21 egun naturaletako oporraldia izango dute, enpresan irailak bata ondoren sartuko balira izan ezik, edo bere proportziozko zatia.

Enpresek oporraldien txandetatik at ekoizte-jarduera handiko egunak bazter ditzakete.

2. Lehen aipaturako alditik kanpo, eta lan antolakuntzak uzten duen heinean, langileek beren urteroko oporraldien egunak finkatzeko aukera izango dute.
3. Opor-poltsa jai egin ez diren egunen baitan zatitu ahal izango da. Hitzarmen honek dirauen bitartean bere kopurua 53.000 pztan finkatzen da. Langileei zerbitzuaren behararengatik edo lanaren antolakuntzagatik ekaina eta iraila bitarteko oporraldia ezin zaienean eman ordainduko zaie.

Langilearen sarrera-eguna dela-eta ekaina eta iraila bitartean 21 egun baino gutxiago balegozkie, enpresek artikulua honen 3. atalean dioena aukeratuko balute, poltsa horren zati proportzionala ordainduko litzaioke.

Opor-poltsa jasotzeko eskubidea ez dago kontratua alde baterakoa izateari edota ez izateari lotua. Beraz, hura jasotzeko eskubidea izango dute langile finkoek nahiz behin-behinekoek: artikulua honek aipatzen dituen baldintzak ematen direnean. Dena den, ekaina eta iraila bitartean oporrak egiteko ezinbesteko baldintzatzat joko da delako hiletan kontratua indarrean egotea. Bestela, arauak ez luke zentsurik, logikoa baita, poltsaren kobrantzaz baztertzea bitarteko kontratuaren bidez aldi

honetarako kontratatuak dauden langileak soilik: ekaina eta iraila bitartean etenik gabe egutegiko 21 egunez gozaten duten langileak ordeztu ahal izateko, hain zuzen.

4. Langileek oporraldietarako txanda jakin bat izateko duten eskubidearen printzipio eta lehentasuna aintzakotzat hartuz, txanda jakin bat hautatzean, beste langilearekiko lehentasuna izan zuenean, berak aukeratzeko zuen lehentasuna galduko du, bere lan-taldeko lankideek gauzatzen ez duten arte.

4. ZATIA: BAIMENAK

38. Artikulua: Ordaindutako baimenak

1. Langilea, aurrez ohartarazi eta justifikatu ondoren, Taldeko Oinarri-Soldata gehi Pertsonal Osagarriak jasotzeko eskubidearekin lan egitera joateari, ondoren zehaztuko den denboraz eta zioaz utzi ahal izango dio:

- a) Behar den aldirako, eta berau mediku-oniritzi agiriaren laguntzaz justifikaturik, gaixotasuna dela eta, langileak lan orduetan osagilearen laguntza behar duenean. Medikutzat joko da horretara gaitua izanik, sanitate publikoan zein pribatuan bere lana egiten duena.
- b) Ezkontza dela eta hamabost egun naturalak.
- c) Seme-alaben jaiotza, osagileak diagnostikatutako gaixotasun larria, edo bigarren mailako odolkidetasun edo ahaidetasun arteko senideen heriotzagatik hiru egun. Zio hauengatik langileak bidaia egin behar izango balu, epea bost egunetakoa izango litzateke.
- d) Ohiko bizilekuaz aldatzeagatik egun bat.
- e) Derrigorrezko beharra erakutsi eta gero, bost egutegiko egun arteko atzeraezinak diren norberaren arazoak zain ditzaten.
- f) Bigarren mailako odolkidetasun edo ahaidetasuneko ahaideen ezkontzagatik egun bat.
- g) Langileek izaera ofizialeko edo akademikoko ikasketak egiten dituztenean, hauek azken azterketara aurkez daitez beharrezkoak diren orduak har dezakete. Halakotan, beren eskaerak abalatuko dituen eskaera aurkeztu beharko dute.

39. Artikulua: Ez ordaindutako baimenak

Indarrean daudenaz gain, langileek urtean hamabost egun bitarteko ez ordaindutako baimenaz goza lezakete, bi egunetako aldiak baino txikiagokoak izango ez direlarik eta baimen hau ez daiteke ondoren adierazten diren egunekin bat etorri: edozein motako baimenen edo oporren, zubien, urtarrileko salmenta bereziko lehenengo astearen, eta uztailako, Eguberritako eta Erregetako hasiera edo amaierarekin. Enpresek baimena hau, beti ere zio justifikatua eta lanaren antolakuntza uzten duenean, emango dute. Bai langilearen eskaera, bai enpresak ez emateak, idatzirik egin beharko dira, eta dagokion justifikazioa agertu.

SEIGARREN ATALA:

ZENBAIT ARAU ETA SEGURTASUNA ETA LAN OSASUNA



1. ZATIA: ZENBAIT ARAU

40. Artikulua: Dietak.

Hitzarmen Kolektibo honek indarrean dirauen bitartean, enpresaren beharra dela eta, bere lan zentroa dagoen lekutik beste herrietara egin behar dituen bidaiak edo desplazamenduak egiteagatik 4.500 pztako dieta finkoa edota 2.250 pztako dieta erdia jasotzeko eskubidea izango dute.

Beste herria esaten denean, hiriko areatik (area urbanotik) kanpo eta elkarren ondoan dauden herri bat edo batzuetaz osatutako eragin zonaldeaz ari garela ulertu behar da.

Dietak eta dieta erdiak, egoitza eta bidai gastuak izan ezik, lekuz aldatutako langilearen gastuei aurre egiteko balio du.

Hitzarmen Kolektibo honetan honi buruz aritzen den artikulua ez da aplikagarri gertatuko bestelako dieta sistema ezarri duten enpresentzat.

41. Artikulua. Bizitza Asegurua.

Enpresak, beti ere, beste bat onuragarria ez duten bitartean, Konbenio hau argitaratu eta hiru hilabeteko epean, edozein langileri Bizitza eta Erabateko Ezintasun Iraunkorra aseguru egitera beharturik egongo dira, eta Elbarritasun Handia, Hitzarmen honek eragiten dien langileei eta merkatuan erabiltzen den modalitatearen arabera, 3.500.000 ptako aseguru egitera behartua egongo da.

Enpresek taldeko polizan bermatutako kopuruez osatutako ziurtagiria emango diete langileei, eta horren kopia bat langileen ordezkari: delako poliza sinatzen den esparruari dagokiona.

42. Artikulua. Lanerako arropa.

Enpresak derrigorrez, Hitzarmen honen baitan egoki zaien langileei, jantziaz, eta hauek lanerako tresnatzat harturik, eta beren zeregina desberdinak burutu ditzaten, aholkatzen diren janzki ezagunetaz eta ohikoez hornituko die.

Janzki horien hornidura langilea eta enpresaren arteko harremana hasterakoan egingo da, eta bi janzkiez osatu beharko da. Hauek, era egoki batez, edo gutxienez, erdia hornituz, urtero berrituko dira: jendaurrean egindako salmentak izan ezik, halakotan birjartzea bi jantziena izango da. Hori guztia zeregin hauetan diharduen langilearen itxura onaren baitan egingo delarik.

Jendartean lanean diharduten eta jantzirik ez duten langileek, hauei zor zaiena, Sektorean dagoen aspaldiko ohiturari jarraituz, bere lan kontratua dionaren arabera, izatekotan, Enpresako Zuzendaritzari janzkera jakin eta zuzenaren ezarpena dagokio, Lantoki arteko aukeraren baitan, urteroko arropa eros dezan deskontua izango du. Deskontu hau bere zenbatekoaren %35koa izango da, eta jaka bat, galtzak, alkandora, gorbata eta oinetako pare bat eros dezan baliagarri izango da. Edo bestela, 38.700 pztako diru-kopurua kalte-ordainen gisa emango zaie, hau bere lanaldiaren arabera izanik.

Deskontua urtean zehar lehen aipatutako bi janzki hornidura arte helduko da.

Enpresek urtero gelazainei bi alkandora eta bi oinetako parez hornituko dizkiete.

6 hilabetera iristen ez den kontratua izanik, jantzia jasotzen ez duten langileek 3. paragrafoan, eta lan egin duten denboraren arabera, agertzen den kopuruaren kalte-ordaina jasoko dute.

46. Artikulua: Erosketa-mozkina.-

Bere langileentzat dagoeneko erosketa-mozkina ezarria ez daukaten enpresek, izaera sozialeko ekonomatuak sortzeko lege-betebeharra ordeztuz, aldeztu aurretik

bere esparruko langileen legezko ordezkariekin eztabaidatuko dute, eta Konbenio Kolektibo hau Aldizkari Ofizialean argitaratu eta bi hilabetera indarrean jarriko dute. Erosketa-mozkinen mekanismoaren bidez enplegatuei eta prezioei dagokienez, lehentasunezko sistema bat eskainiko zaie, zeina ez litekeen gerta enpresakoak ez diren beste laneko taldeei eskaintzen zaiena baino onuragarriago (edota enpresarekiko laneko harremanik ez daukana, edota enpresarekiko laneko zerikusirik ez duena, edota ez duena inolako laneko edo estatutu loturarik). Sistema honen ezarpenean ezin izango da inola ere merkatuaren arabeko produktuak kostu prezioaren azpitik egon.

Betebehar hau ez da eraginkorra izango abantaila hau beste edozein kalte-ordain motagatik ordeztu baldin bada.

44. Artikulua: Elebitasuna.-

Enpresaren ahalbideen arabera, Zuzendaritzak langileei igorritako oharrak erdaraz eta nazionalitate edo herrialde bakoitzari dagokion hizkuntzan egingo dira.

45. Artikulua: Erretiroak

1.- Nahitaezko erretiroa:

Jurisprudentzia konstituzionalak dioenean babesturik, Hitzarmen hau izenpetzen duten alderdiek lanaren banaketa bideratuko duen enplegu politika egitea beharrezkoa dela jabeturik, eta lanean jardun den langile talde bati mugatuz, egoera horren onuradunak izan ez diren beste langile batzuen alde, eta lan kontratuak bertan behera uzteko arrazoi gisa, derrigorrezko erretiroa 65 urtetan ezartzen dute. Beti ere, langileek Erretiro-Pentsioaren %100a jasoko balute, eta beste langile batez ordezkatu balira.

Langileak lehengo paragrafoan aurreikusitako eskubideak bere osotasunean eskuragarri ez dituenean, nahitaezko erretiroa hartzeko duen aldi hori betetzen ez den arte ez da gauzatuko.

2.- 1967/01/01a aurretik kotizatu zuten langileen Gogozko erretiro aurreratua:

Erretiro aurreratua erabatekoa den balizkoetan eta erabaki hau har dadin, aurrez erretiratzen direnei, aurrez adierazten diren adinetan, hileko ordainketan ondorengo hobaria ezartzen zaie: edozein direla ere Gizarte Segurantzaren prestazioak:

60 urterekin.....	16 ordainsari
61 urterekin.....	13 ordainsari
62 urterekin.....	10 ordainsari
63 urterekin.....	7 ordainsari
64 urterekin.....	4 ordainsari

Hileko ordainsariaren zenbatekoa, soldata-oinarria eta pertsonal osagarriaz osaturik egongo da.

3.- 1194/85 Errege Dekretuaren babespean Erretiro berezia 64 urterekin.

Konbenio honek indarrean dirauen bitartean eta uztailak 17ko 1194/85 E.D.aren aurreikuspenak indarrean dirauten artean, erretiro pentsioaren %100a jaso

dezaketen langileak, 64 urterekin erretiratuko dira, aipatutako Errege Dekretuan aurreikusitako baldintzetan beste langile batengatik ordezkaturia izango direlarik.

Kontratazio mota hau errazteko eta arinagoa izan dadin, ordezkaria ordezkatuarena ez den beste talde profesional batekoa izan daiteke.

4.- Erretiro partziala.

Langileek 60 urte betetzean, beren lanaldia eta soldata gutxitu ahal izango dute eta Gizarte Segurantzak 64 urte betetzen duten arte onartzen dien pentsioarekin elkargarriak izan daitezke.

Enpresak era berean Langileen Estatutuaren legearen 12. artikulua dioen baldintzetan langabetu bat kontratatuzera beharturik egongo dira.

Horretarako, ordezkari sistemarekin kontratatutako langilea, erretiro partzialekoa ez den talde profesional batekoa izan daiteke.

2. ZATIA: SEGURTASUNA ETA LAN-OSASUNA

46. Artikulua. Segurtasuna eta osasuna

Lantokien arteko batzordeak, Hitzarmen honen edukiarekin bat eginez honen eraketa aurreikusia balego, eta lantoki bakoitzean segurtasun eta osasun batzordearen eskuduntzei kalte egin barik, gai honetako zereginak bere egin lezake baldin eta lantoki bati baino gehiagori legezkoekin egoerak emango balira.

47. Artikulua: Ezintasun iragankorra.-

Ezintasun iragankorreko batak ematen diren balizkoetan, langileek Gizarte Segurantzari egiten zaion ekarpenarekiko osagarria jasoko dute Taldeko Alokairu edo Soldata Oinarriaren %100 bete arte.

Abstentzio indizeak handituko balira, enpresako esparruan diharduten langileen ordezkariak beren tratamendua eta hobetzea negoziatu beharko dute, Lehengo paragrafoetan aurreikusitakoa ez zaie izaera orokorra duten beste sistema onuragarriagoak dituzten enpresei ezarriko.

II. IZENBURUA

DIZIPLINA-ERREGIMENA

48. Artikulua.

Enpresako Zuzendaritzak, hutsegite eta zigorrekin bat etorriz, ondoren aipatuko ditugun artikuluen arabera zigor ditzake langileak.

49. Artikulua.

Langileak egiten dituen hutsegite guztiak, bere garrantziaren arabera, arina, larria eta oso larritzat sailkatuko dira.

50. Artikulua: Hutsegite Arinak.

Ondorengoak hartzen dira hutsegite arintzat:

1. Lanean agertzeko puntualtasun hutsegiteen batura, hilabeteko hamabost minutuz gainditzen denean.
2. Justifikatuko ziorik gabe lanpostua uztea, nahiz eta denbora gutxirako bada. Horren ondorioz, enpresari kalte larrikeria eragingo balitz edo beren lankideen istripu baten arrazoia izango balitz, kasuen arabera, hutsegite hau larritzat ala oso larritzat har litzateke.
3. Norberaren garbitasun eza horren nabarmena denean, enpresaren itxurari eta ekoizpenari eragiten dioenean.
4. Bezeroak behar bezalako gizabidez eta azkartasunez ez hartzea.
5. Enpresarenak diren hedabideak bideratuak ez dauden zereginetan erabiltzea, posta elektronikoa barne. Hutsegite arina da ere, enpresak horrela aginduz, lanaldian sakelako telefonoak erabiltzea.

51. Artikulua. Hutsegite larriak.

Ondorengoak hartzen dira hutsegite larritzat:

1. Puntualtasunean ematen diren hutsegiteen batura: hilabete batean hogeita hamar minutuz gainditzen denean.
2. Hilabetean behin dagokion baimenik edo legezko ziorik gabe lan egitera ez joatea.
3. Edozein lan gaitan goikoen aginduei jaramonik ez egitea. Begirunearen galmena suposatuko balu, edota enpresari kalte balekarkio, hutsegite oso larritzat har genezake.
4. Lanaldian, dagokion baimenik gabe bestelako lanak egitea.
5. Beste norbaiti norbanako sarbide-gakoa erraztea, beste norbaiten nortasuna hartu bere gakoa erabiliz, eta enpresaren baimenik gabe fitxategien kopiak sortzea.

52. Artikulua: Hutsegite oso larriak.

Ondorengoak hartzen dira hutsegite oso larritzat:

1. Lanera ez agertzea baimenik gabe edota justifikaturiko arrazoiz hilean egun batean baino gehiagotan.
2. Iruzurra, saritzea edo edozein motatako mesedeak onartzea, leialtasun eza edo emandako kudeaketetan konfiantza gehiegikeria eta bai enpresari, bai lankideei, edo bai enpresako dependentzietan beste edonori egindakoa, edo edonon dagoela ere, lanaldian egindako lapurreta edo ebasketa.

Enpresaren baimenik gabe, bere kasa merkataritza edo industria negoziazioak egitea, bere buruari saltzea edo erostea.

3. Gaixoaldi edo istripuen itxura egitea.
4. Beste langileren bat enpresan dagoela egiaztatzeko ohikoak diren bideen bitartez langilea bertan dagoenaren itxura egitea.
5. Bezeroei begirune edo adeitasun eza erakustea.
6. Lehengaiak, tresnak, langaiak, tresneriak, aparailuak, instalakuntzak, eraikuntzak, tramankulu eta enpresa agiriak desagerraraztea edo deuseztea eta hauei guztiei kalte eragitea.
7. Korrespondentziarekiko edo enpresako ezkutuko agiriekiko sekretua urratzea, edo bertakoak ez direnei derrigorrez isilean gorde beharreko datuak ezagutaraztea.
8. Norberaren ohiko txukuntasun eta garbitasun eza jarraitua, zeinak eragin diezaiokeen ekoizpen prozesuari eta enpresaren irudiari.
9. Hitzez eta ekintzez tratu txarrak, nagusikeria, nagusiei edo senideei begirune eta adeitasun eza, eta baita ere, oro har, lankideei eta jendeari.
10. Bere lanpostuan eta lanaldian mozkorkeri eta drogamenpekotasun nabaria ematen denean.
11. Erosketa-txartela horretara baimenduak ez daudenei uztea erabil dezaten, eta baita pertsonalari emandako deskontuak beste pertsoneri uztea ere.
12. Bere ohiko lan errendimenduan etengabe eta nahitaez gutxitzea, beti ere, legeak onarturiko eskubideren batean oinarriturik ez badago.
13. Kontratuko fede ona haustea, eta baita lanaren zereginean gehiegizko konfiantza ere.
14. Segurtasun neurri edo arauen berri izanik, ardura ezagatik, axolagabekeriagatik, edo nahita eginez Arriskuak Prebenitzeko Planetik ondorioztatutako edo ezarritako, edota enpresa berak arriskuak eragozteko neurriak ez errespetatzea.
15. Lan Arriskuen Prebentzio Legeak ezarritako araudi eta neurriak, edota Hitzarmenak edota garatuz doan enpresek adierazitako neurriak eta beren aplikazioa ez betetzean edota bazter batera uztean langile horren edota beste langileen osasunari edota bere segurtasunari arriskuren bat balekarkio.
16. Lan esparruan sexu-irainen, hitzezko irainen eta eraso fisikoen bidez intimitateari eta duintasunari egiten zaion eraso oro. Delako jarrera hierarkia baliatuz egingo balitz, harekiko, zirkunstantzia astungarritzat joko da.

17. Informatika segurtasun arauak urratzea, edota datuen konfidentzialtasuna haustea.

18. Hutsegite larria errepikatzea, nahiz eta bestelako izaerakoa izan. Beti ere, lehenengoa gertatu eta hurrengo sei hilabetetan emango balitz.

53. Artikulua: Zigortze erregimena.

Enpresa Zuzendaritzari dagokio Hitzarmen honetan elkar hartutako ildoaren baitan zigorrak ezartzea.

Hutsegite arin, larri eta oso larrien zigorketari ekiteko idatzirik jakinarazi beharko zaie langileei.

54. Artikulua. Gehienezko zigorrak.

Kasu bakoitzean ezar daitezkeen gehieneko zigorrak, egindako hutsegitearen larritasun mailaren arabera, ondorengo hauek izango dira:

1. Hutsegite Arinengatik.

Hitzezko oharpena. Oharpena idatzirik. Hiru egun bitarteko enplegu eta soldataren ordainketa-etendura.

2. Hutsegite Larriengatik.

Hiru eta hamabost egun bitarteko enplegu eta soldataren ordainketa-etendura.

3. Hutsegite oso larriengatik.

Hamasei eta hirurogei egun bitarteko enplegu eta soldataren ordainketa-etenduratik lan kontratua deuseztatzeraino, azken hau hutsegitea maila gorenean sailkatuko balitz gertatuko litzateke.

55. Artikulua.- Preskripzioa.

Enpresako Zuzendaritzak gertakariaren berri izan zuenetik, hutsegite arinenekiko duen zigor-ahalmen epea, hamar egunetara, hutsegite larrienekikoa hogeitau egunetara eta hutsegite oso larriekikoa hirurogei egunetara iraganen da, eta bestelakotan, gertatu eta sei hilabetera.

56. Artikulua.

Atal honetan aipatzen diren hutsegiteak, aipatzearen egiten dira, beraz, Enpresako Zuzendaritzak indarrean dagoen legedian azaltzen diren ezarritako betebeharren arau-hauste guztiak eta kontratuaren edozein ez-betetzeak zigorgarritzat hartuko dira.

Enpresa Zuzendaritzari dagokio, langileen Estatutuan dioenarekin bat etorriz, langileei edo behargineei lanean gerta dakizkiekeen lan ez-betetzeak zigortzeko ahalmena.

Zigorrak ezar daitezzen legedi orokorrean aurreikusitako izapideak beteko dira.

III. IZENBURUA

LANGILEAK ORDEZKARITZA IZATEKO DITUZTEN ESKUBIDE SINDIKALAK

LEHEN ATALA: ESKUBIDE SINDIKALAK

57. Artikulua.

Hitzarmen honek eragiten dituen enpresetan langile guztiek askatasunez sindikatuetan izena emateko duten eskubidea errespetatuko zaie. Ildo berean, ez du inork baztertuko, ez ezta ez diote baldintzatuko langilearen enpleguari, ez afiliatzeari edota sindikatuko afiliazioarekiko ukapenari.

BIGARREN ATALA: SALTEGI HANDIKO SEKTOREAREN ORDEZKARITZA SINDIKALA

58. Artikulua.

Hitzarmen honetako esparru funtzionalean sartutako enpresek Erostatxe Handiko Sektoreko eta Banaketa Enpresetako industria zerrenden tratamenduan eta gauzatzean solaskide naturaltzat jotzen dituzte bertan, nazio mailan ezarritako sindikatuak.

59. Artikulua. Sindikatuko Batzordea.

Erostatxeak probintzia anitzetan sakabanaturik baleude, Hitzarmen Kolektiboa sinatu dituzten sektoreko sindikatu ordezkatuak, enpresa mailan, baliozko solaskide gisa eratuko dira Sindikatuko Batzordean. Honen xedea, aztertze bideak urratzea izango da, eta balegokio, lantokien arteko batzordeari egin liezazkiokoen planteamenduak eta ebazpen proposamenak egitea gai guztietan, zeinaren hauetan, erostatxeko batzorderenak edota Pertsonal-ordezkarienak diren eskuduntzak gaindituz, enpresa bereko erostatxe bati baino gehiagori eragiten diolako, eta horregatik hain zuzen, orokortasunez hartu behar diren.

Sindikatuak Batzordeak dagokion sindikatuak izendatuko ditu, eta ahal bada, lantokien arteko batzordeak izan beharko dute.

**HIRUGARREN ATALA:
ENPRESA MAILAKO ORDEZKARITZA**

1. ZATIA: SINDIKATUKO ORDEZKARITZA

60. Artikulua: Sindikatuko ordezkariak.

Sindikatuako Ordezkarien eskubide eta eginkizunei dagokienez, bi alderdiek beteko dute Askatasun Sindikalaren Lege Organikoak dioena.

2. ZATIA: LANTOKIEN ARTEKO BATZORDEA

61. Artikulua: Ordezkaritza kolektiboa

- A) Langileen Estatutuko 63.3 artikuluan dioenaren babespean, zenbait probintziatako zentrotan sakabanaturiko enpresetan, Lantokien Arteko Batzordea ordezkaritza organo elkartu gisa eratuko da, orokorki jorratu beharreko lanak izanik, enpresa bereko zentro batzuei dagokienez, Zentroko Batzordeen edo Pertsonal Ordezkarien berezko aginpideak gainditzen diren gai guztien erabaki gisa balio dezan.
Lantokien arteko Batzordeari Langileen Estatutuaren 65. artikuluan dioena ezarriko zaio.
- B) Lantokien arteko Batzordearen gehienezko kideen zenbatekoa hamahirukoa izango da, eta hauek Zentro Batzordeen eta Pertsonal Ordezkarien artean izendatuak izango dira, eta Batzordearen eraketan, enpresako hauteskunde emaitzen arabera, sindikatuen proportzioa gordeko da.
Sindikatuaren artean postuak banatzeko orduan, Langileen Estatutuaren 71.2b) artikulua ezarritako arauak beteko dira, zerrenda hitza sindikatu hitzaz ordezkaturik, eta baliogabe botoa Batzordekideez edo Pertsonal Ordezkariak.
Lantokien arteko batzordearen izendapena sindikatuek egingo dute enpresari egindako jakinarazpenaren bidez.
Lantokien arteko Batzordearen osaketa Bitartekotza, Epaiketa, eta Konponketarako Zerbitzari ("SMAC") jakinaraziko zaio, eta iragarki-tauletan argitaratuko da.
Enpresa mailan, orokorrak ez izanik, egiten diren ordezkaritza aldaketak, Zentro Arteko Batzordearen osaketa aldatu beharko balitz, urtero, Abenduaren 31an, egingo lirateke.
- C) Lantokien arteko Batzordeak hartu beharreko erabakiak edo errebindikazioak lantoki bati baino gehiagori eragiten dionean, Langileen Estatutuaren 64 eta 41. artikuluetan aurreikusten diren aginpideak beteko ditu.
Lantokien arteko Batzordeak Langileen Estatutuan Batzordeentzat ezarritako dauden araudipean jokatu du, eta berari dagokion gaietan hartutako erabakiak langile guztientzat loturazkoa izango da.

ESKUBIDE ETA BERMEAK

1. ZATIA: ESKUBIDEAK

62. Artikulua.

Enpresek Enpresa Batzordeei edo Langile Ordezkariei erabiliko diren lan kontratuen ereduak emango dizkie idatzirik, eta baita TC-1a eta TC-2a ere.

63. Artikulua.- Sindikatuko kuotak.

58. artikuluan onartutako sindikatueta afiliatu diren langileen eskaeraz, enpresek langileen hileroko nominatik dagokion sindikatuko kuotaren zenbatekoa deskontatuko die. Eragiketa hori egin nahi duen langileak enpresako Zuzendaritzari argi eta garbi deskontu-agindua, zein sindikatu-kide den, kuotaren zenbatekoa, eta baita ere zein kontu korrante edo Aurrezki Kutxaren libreta zenbakira transferitu behar den, eta hari dagokion zenbatekoa adieraziko duen agiria igorriko dio. Enpresek kenketa horiek, aurkakoa esan ezik, urtebeteko aldietan egingo du.

Enpresako Zuzendaritzak transferentzien kopiak eta beraien izen-zerrenda dagokion sindikatuko ordezkariari emango dizkio.

64. Artikulua: Argibideak.

Hitzarmen Kolektibo honen izenpetzaileek afiliazioa nahikoa eta nabaria duten enpresetara igorri ahal izango dute informazioa, hau lan ordutegitik at banatua izan dadin. Hala ere, banaketa horrek ez luke lanaldi eten behar.

Sindikatu hauek txertatu ahal izango dituzte jakinarazpenak iragarki-taulan. Horretarako horien kopiak Zuzendaritzari edo zentroaren jabeari bidaliko dizkiote. Horrek ez du esan nahi kopia ematearen derrigortzea: komunikazioa jarria izan dadin, baimen izapidea denik.

2. ZATIAK: BERMEAK

65. Artikulua.

Ordezkariek eta Enpresa Batzordekideen Langileen Estatutuak onartzen dien eskubideak edukiko dituzte.

Era berean, Legeak zehazten duen ordaindutako hileko orduen mailegua izango dituzte, eta Askatasun Sindikaleko Lege Organikoaren (A.S.L.O. edo "L.O.L.S.") 9.2. artikuluan aurreikusten diren bermeak.

Ordu horiei ez zaie Hitzarmen honetako 32. Artikuluko 1. ataleko laugarren paragrafoan dioena ezarriko.

Gehiengo legala gainditu gabe, Batzordekideak edo Pertsonal Ordezkariek beren sindikatuak, heziketa erakundeak edo beste erakundeak antolatutako ikastaroetara joan daitezen erabili ahal izango dituzte ordaindutako orduak.

66. Artikulua: Orduak pilatzeko sistemak.

Lan zentroaren goi-mailako ordezkariak erraztu dadin, Zentro Arteko Batzordean ordezkariak duten sindikatuak enpresa osoaren mailan ordu-pilatze sistema erabiliko ahal izango dute.

Ordezkariek edo Batzordekideek, beste Ordezkarik edo Batzordekide edo Sindikal Ordezkarien mesedetan, Legeak beraiei onartzen dien ordu mailegatu guztiei edo zati bati, uko egin diezaiekete. Hau indarrean izan dadin, ordu uzketak idatzirik

aurkeztu beharko da, eta bertan, honako hau azalduko da: lagatzailearen eta hartzailearen izena, emandako orduen zenbatekoa eta uztea zenbat denborako ematen den, hilabete osoaz eman beharko direlarik eta gehienez urte batez. Eta beti, hartzailearen edo hartzaileen ordu-erabilpena egin aurretik egingo dira.

67. Artikulua.

Ordainsaria salmentako komisioen bitartez ezarrita dituzten sindikatuko Ordezkariek, Pertsonal Ordezkariek eta Enpresako Batzordekideek, bere hautaketa egiten den unetik aurrera, eta berme-orduak erabiltzen dituzten bitartean, dagokion hilabetean, berez lan egindako egunen batez bestearen komisioaren zenbatekoa jasoko dute.

Hilabetean pilotze-orduak ez balira esanguratsuak, lehenengo paragrafoan ezarrita dagoena kalkula dadin, ordu sindikalengan eragin txikia izan duen azken hilabetea hartuko da erreferentziatzat.

IV. IZENBURUA HITZARMENAREN INTERPRETAPENA ETA GATAZKA KOLEKTIBOEN GOGOZKO ERABAKIA

***LEHEN ATALA:* BITARIKO BATZORDEA**

68. Artikulua.

Bi alderdi eragileek, Hitzarmen Kolektibo honen betetzearen azalpen eta zaintza organo gisa, Bitariko Batzorde bat eratzea erabakitzen dute. Organo honen egoitza Madrilgo 28.014 k.p.ko; Alfonso XI. 3.zbkiko 1. solairuan kokatuko da.

69. Artikulua.

Bitariko Batzordea Hitzarmen Kolektiboa sinatu duten sindikatuetakoz zortzi ordezkari. haien artean parekotasunez hautatuak, ANGED enpresarien erakundeko beste zortzi ordezkari osatua egongo da. Sindikatu hauen kopurua edozein dela ere, sektorean duten ordezkariaren arabera neurrizko botoa izango dute. Eratzeko garaian, Bitariko Batzordeak, batzar osoan, idazkari bat edo bi aukeratuko ditu.

Era berean, Batzordeak, berari dagozkion gaietan, eta bi aldeek aske izendatuko dituen aldikoak edo iraunkorrak izango diren aholkulariak hartu ahal izango ditu.

70. Artikulua. Prozedura.

Bitariko Batzordean jorratutako gaiak arrunta edo aparteko izaera izango dute. Izen hori bertan esku hartzen duten edozein alde ezarri ahal izango du.

Lehen balizkoan, Bitariko Batzordeak hamabost egunetako epean erabaki beharko du; eta bigarrenean, berrogeita zortzi ordutan.

Baliozko akordioak lot daitezten bi ordezkari aldeko gehiengo botoa behar izango da.

71. Artikulua. Eginkizunak.

Ondorengoak dira Bitariko Batzordearen eginkizunak:

1. Hitzarmen Kolektiboaren interpretazioa eta garapena.

2. Alderdien eskakizunaz, Hitzarmen Kolektibo honen esparruan sor litezkeen talde-izaerako gatazkak eta gaien egin-bidean eta irtenbideen bilatzean, dagokion agindua jasoko balu, bitartekoa izan edo erabaki beharko du.
3. Itundutakoaren betetze-lanaren zaintza-lanak burutu ahal izango ditu, eta oso bereziki, Hitzarmenari atxikitariko betebeharezko xedeak.
4. Bide administratibora edo lege-bidezko bidera jo baino lehen eta derrigorrez, eta horretara legitimatuak leudekeenak jar dezaketen gatazka kolektiboetara dagokienez, Hitzarmen Kolektibo honetatik eratorritako arauak azaltzeaz eta ezartzeaz arduratzea. Bitariko Batzordearen gai batekiko mendekotasuna eta ebazpena berritzen denean aurre-ezagutzearen izapidea salbuetsiko du.
5. Etorkezunean lanpostuak edota zereginak sortuko balira, eta hauekiko zeregin nagusiaz desadostasunak baleude, hauek Lan Taldeetako batean kokatzeko orduan, Bitariko Batzordeari egokituko zaio hau ebaztea.

BIGARREN ATALA:
GATAZKA KOLEKTIBOAK EBAZTEKO
GOGOZKO PROZEDURAK

72. Artikulua.

Hitzarmen hau izenpetu duten alderdiek, itundutakoaren aplikazio eta interpretazio eta enpresa bakoitzean burutzen den eta lanari ematen zaion gorabeherari eta ezarpenari dagokionez, Bitariko Batzordearen esku utzitako betebeharrak ez ahitzean enpresa eta langileen artean sor daitezkeen beharretarako izaera kolektiboa duten gatazken askabiderako gogozko prozedurak ezartzea beharrezkotzat jotzen dute.

Horretarako "ASEC"ren edukiak onartzen ditu.

73. Artikulua.

Greba eskubidea gauzatu aurretik, alderdiek Atal honetan aurreikusten diren gatazka kolektiboetako askabideen gogozko prozedurak jorratzera konprometitzen dira.

AZKEN ARAUAK

Lehena. Hitzarmen Kolektibo honen sinatzaileek ahitu dute bere testuinguruan jorratu diren Hitzarmeneko gai desberdinen egin-bidean zuten negoziatzeko ahalmena. Horregatik kontratazio maila apalagoi eragin ez diezaieten, ez eta itundukoa aldatzea suposa litzaketen gaiak jorratzeari, Enpresa Batzordeen bidea erabiliz, bere buruak lotzen dituzte.

Bigarrena. Enpresek gabezi edo galera argudia lezaketenetan, alderdi itungileek 1.984ko urriaren 9ko Akordio Interkonfederalean (II. Atala, 3., 2, "c" artikulua) dioena hartuko dute oinarritzat.

Lehenengo paragrafoan murgildurik daudela erakusten duten enpresek, Hitzarmen honen sinatzaileei honen berri emango diete. Mezu hau, B.E.H.E. (Banaketarako Enpresa Handien Elkarte Nazionala) edo ANGEDeko kideei dagokionez,

Hitzarmena sinatu eta hirurogeita bi orduetara jakinaraziko zaie, eta gainontzeko enpresei Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hamabost egunetara.

Bitariko Batzordeak akordio interkonfederalean aurreikusitako prozeduraren ezarpen eta betetze zehatza zainduko du.

Sindikatu sinatzaileek, Konfederazio arteko akordioan ezarrita dauden epetan, eta egindako alegazioa aztertu ondoren, ezarritako prozedura bete dadin, alderdiei soldaten gehitzearen finkapena helaraziko diete.

Hirugarrena. Hitzarmen honetan itundutako baldintzak osotasun bat eratzen dute, eta ondoren, egindako arauak ez dezakete aldatu, orokorrean eta Hitzarmen honek ezartzen dituen baldintza guztiak aintzakotzat hartuaz, onuragarriagoak gerta litezkeenak izan ezik, eta horrela izanik, Hitzarmen honetan itundutako gai bakoitza eta guztien salbuespenarekin ezarriko dira.

Laugarrena. Hitzarmen Kolektibo honen eraginpean dauden langileak, bederatzi hilabetetarako edo gehiagorako kontratatuak direnak, eta Enpresan Hastapeneko Taldean aritu direnak eta beren kontratuak kontratatuak izan zirenerako epea amaitu delako iraugitzen ba dira, Hitzarmen Kolektiboan aurreikusitako diru konpentsazioez gain, Hastapeneko Taldean bederatzi hilabetez baino denbora gehiago eman bazuten, irabazi zutenaren Oinarrizko Soldataren %3aren zenbatekoa konpentsazio gisa jasoko dute.

LEHEN ARAU IRAGANKORRA

1. Hitzarmena sinatu aurretik, beren kontratuan, edota geroztik egindako itunean igandetan merkatal jarduera egiten den saltokietan, lan egiteko derrigorrezkotasuna jasota ez luketen langileek igandetan lan egiteagatik Hitzarmenean aurreikusitakoa baino gehiago irabaziko balute, enpresarekin bat eginez, sistema orokorrean sar litezke hitzarmenak indarrean dirauen bitartean, eta salbuespenak salbuespen, eta hari dagokionez soilik, eutsi liezaiokete bere sistemari 2001/12/31a arte.

Horretarako, enpresari idatziz jakinarazi beharko liokete 2001eko abenduaren bata aurretik.

Aurreko paragrafoan aipaturiko langileek, zeinek 2001eko abenduaren bata baino lehen sistema orokorra aldatzea adostuko duten, ituna lotzen den hilaz geroztik urteko norbanako osagarria gehituko dute. Delako osagarriaren kopurua azken urtean (1998, 1999 edo 2000) kontzeptu horrengatik jasotako alderik handienarekiko %110aren hainbestekoa, eta 2002ko sistema indarrean balego, eta gutxienez sei igandetan lan egin izan balu, jasoko lukeena izango da. Salbuespen gisa, eta norbanako tituluari, delako kopurua jasoko dute. Horrez gain, berezko sistemari indarrean eutsiko diote 2001-12-31a arte. 2002ko urtarrilaren batz geroztik, enpresa esparruan, asteen lau egun edota gehiagotan, erregulartasunez, lan egiten duten langileei ezin izango zaie jai-igandetan bestelako lan tratamendurik eman saltokietan.

2. Hitzarmen Kolektiboa sinatzen duten alderdiak konprometitzen dira sistema berriarekiko gogozko atxikimenduak ahal den gehien izan daitezen ahalegintzera. Honela, Hitzarmenaren 32. artikuluan aurreikusitako kobrantza gauzatu, eta jendearentzat zabalik dagoen egunetan bateragarri

gerta dadin erostatxeetan beharrezkoak diren hornidurei eman behar zaien ezinbesteko arretarekin.

3. Salbuespenez, 2002. urtean, eta saltoki jakin batzuetan jai edo igandetan lan egiteaz salbuetsiak leudekeen langileen kopuruak Hitzarmenean aurreikusitako txanden sistemaren baitan igande edo jai-egunetan merkatal jarduera burutzea eragotziko balu, Lantokien arteko Batzordeari txostena bidali aurretik, enpresek gehieneko 5 igandetan, urteko lanaldian programa lezakete. Hori urteko (edota hilekoa, salbuetsitako kutxei dagokienez) lanaldian planifikaturik leudekeen langile egonkorren arabera eta igande edo jai-egunetan lan ez egitearen eta 2001. urteko abendurako izango den baldintzapean egingo da: behin aurreko lehen zenbakian aipatzen den epea amaitu ondoren, eta delako kopurua erostatxeko plantilarekiko %40koa edo handiagoa balitz.

Langileko honela programatutako igande kopurua ezin izango da inola ere baimendutakoen %50a baino handiagoa izan.

Delako eskumenari ekiteko, saltokietako enplegu egonkorra eta aldi baterako enpleguaren arteko loturak %70ekoa edo handiagoa izan beharko du.

Jai-egunetan lan egiteko salbuespenezko planifikazio honek ez zaie ezarriko Xedapen Iragankor honen lehen paragrafoan aipatzen den arabera enpresarekin akordioa lotzen saiatu diren, eta berau ukatu zaien langileei.

Igande edo jai-egun hauen ordainketa urteko lanaldia planifikatu gabea duten langileentzat aurreikusitakoa izango da.

Enpresetako zuzendaritza konprometitzen da zenbaki honetan aurreikusitako salbuespenak ezinbesteko langile-kopurua betetzeko xedea bete dadin, soilik, beharrezkoak direnak izan daitezen.

4. 2003/01/01az geroztik enpresak ez liezaioke inolako langileri igande edo jai-egunetako lanik programatu: delako egunetan lanik ez egiteko norbanako baldintza lukeena, zeinak sistema orokorrean sartu nahi izan ez duen. Aurreko zenbakiko parametroak lortu ez dituzten erostatxeak, eta jendeaz arduratu behar dutelako, izango lirateke honen salbuespena. Enpresak Lantokien arteko Batzordearekin aurretik akordioa eginez aurreko zenbakiaren hitz beretan egin litzake salbuespenak.
5. 2004/01/01az geroztik enpresak ez liezaioke igande edo jai-egunetako lanik planifikatu, norbanako baldintza gisa, delako egunetan lanik ez egitea hautatuz sistema orokorrean sartu nahi izan ez duen inolako langileri.
6. Beren lan kontratuan edota geroztik lotutako itunean jai-egunetan lan egiteko betebeharra jaso ez luketen langileek, eta erregulartasunez asteen edo urteko batez bestez lau egun azpitik lan egingo balute, eta nahita igandetan lan egingo balute, eta horren truke dirua jasoko balute, jai-egunetan lan

egiteko derrigorrezkotasuna itundu lezakete, eta aurreko puntuan aurreikusitako konpentsazio osoei eta aurreikusitako epeei hel diezaiekete.

BIGARREN ARAU IRAGANKORRA

Hitzarmen Kolektibora lehenengo aldiz eransten diren enpresek, bere izenpetzea edo bere irenstea gertatu eta hiru hilabetetan, langile guztien lansariak Hitzarmenaren irizpideetara egokituko dira ondoren zehaztuko diren eretan:

1. **Taldearen soldata oinarria:** Hitzarmen Kolektiboan profesional taldeari ezartzen zaiona izango da, eta antzintasun, kalitate edo lan kopuruari ez dagokion edozein soldata osagarria lortzeko bereganatu ahal izango da.
2. Langilearen oinarri soldata Hitzarmen Kolektibo honetan ezarrita dagoena baino handiagoa balitz, 21. artikulua azkeneko paragrafoan dioenaren baitan egongo da.
3. II.- Enpresek Hitzarmen Kolektiboan langile ororentzat itunduta dagoena baino soldata gehikuntza handiagoa jasan ez dezaten, oinarrizko soldata berria eta egin den birsailkapenaren ondorioz ematen duen mailaren osagarria lor dadin, enpresek, langileek urteko zenbaketa lor dezaten, antzintasun edo kalitate edo lanaldi kopuru arrazoiengatik ez bada, kontzeptu horiengatik kendu ahal izango dituzte beharrezkoak diren kopuruak.

Berdin jokatu da etorkizunean lehenengo aldiz Banatze Enpresa Handi eta Ertainen Hitzarmen Kolektibora eransten diren enpresekin.

Egindako birsailkapenaren emaitzako oinarrizko soldata langileak jasotzen duena baino txikiagoa balitz, alde hori norberaren osagarritzat hartuko litzateke. Alde hau, gehituriko kopuru horretan, Hitzarmen Kolektiboetan urtero ituntzen diren igoerekin, etorkizunean ezin izango da ez kitatu, ez absorbitu.

Arau orokor honen salbuespena talde profesionalaren aldaketagatik edo maila onarpenagatik eragindako aldaketak bakarrik izango dira.

HIRUGARREN ARAU IRAGANKORRA

Hitzarmen Kolektiboa indarrean sartzen den unean enplegatutako langileei lanaldia, nahiz eta lehenago gertatu, berriro kontratatuak suertatzen direnean, hiru urtetako lan zerbitzua (9. artikulua) erabakitzerakoan kontatuko zaie.

LAUGARREN ARAU IRAGANKORRA

ETENGABEKO HEZIKETA PROFESIONALA

Hitzarmen honek indarrean dirauen bitartean, Bitariko Batzordeak lanean diharduten Etengabeko Heziketaren II. Akordio Nazionalaren esparru funtzionalean zehaztuko du bere ezarpena.

BOSGARREN ARAU IRAGANKORRA

Urtean zehar planifikatu behar den ordu kopuruaren gutxitzea bete dadin, enpresek, 32.3. artikulua baino dagoen ahalmenetik kanpo, gutxitzeak eragiten dieten langileei lan ordutegia aldatu ahal izango diete.

SEIGARREN ARAU IRAGANKORRA

Aldez aurretik indarrean zeuden legezko erregimenen pean lotutako Lanaldi Partzialeko Kontratuak bertan adierazitakoaren arabera eraenduko dira. Dena den, ordu osagarrietako ituna gauzatuko balitz, Hitzarmen honi egokituko litzaioke. Hitzarmenaren sinatzaileak bat datoz enpresetan dagoen lanaldi partzialeko kontratazioak egungo ereduarekin bat egitearekin, eta hauekiko tratamendua batzeko.

ZAZPIGARREN ARAU IRAGANKORRA

Eginkizuna betetzeagatik pizgarri eta enpresan ematen den iraupena aipatuz, lanpostuen osagarriak ezarrituz ketenen presak beharrezko balitz, egokituko litzaiteke delako sistema hitzarmenean lanbide sailkapenaz egiten diren irizpide berrietara. Halako balizkoetan ez da aintzat hartuko Hastapen Taldeari esleituriko aldia. Dena den, delako sistemen baldintzek aurreikusiko balituzte enpresan irauteko aldez aurreko epeak, hauek irizpide berdinez hartuko zaizkie kontuan langile guztiei: beren kontratazio mota edozein delarik ere.

ZORTZIGARREN ARAU IRAGANKORRA

Igandetan egindako lanaren ordainketan oinarrituz, beren langileei ordainduko lieketen enpresek, zeinek ez lieketen lehen iragankorrak eragingo, 32. 13 artikuluan aurreikusitako funtzio osagarriarekin ordain lezakete.

LAN EGONKORRA SUSTATZEKO KONPROMISOAK

2001-2005. urterako Banatze Enpresa Handi eta Ertainen Hitzarmen Kolektiboaren Erakundeetako sinatzaileek, Herria jasaten ari den enplegu ez-egonkortasunaz jabeturik, eta Enpleguan Iraunkortasunerako Konfederazioen arteko Akordioaren Sarreran azaltzen diren irizpide onartzearen ilduan, CEOE-CEPYME Enpresarien Erakundeak eta CCOO eta UGT Sindikatuek izenpetu dutena, kontratazio ez-mugatua indartu dadin, lan sartzeari eta gazteen heziketa teorikoa egiteari laguntzeko egiten duten ekarpenari egokia eta beharrezkoa deritzete, eta azken finean, ondoren aipatuko ditugun konpromisoekin, behin-behineko kontratuak kontratu iraunkor bihurtzearekin, enpleguaren egonkortasunari lagunduko zaio:

KONPROMISOAK

1.) KONTRATU EZ-MUGATUEN KONPROMISOA.

1. Izendegia.- Enplegurako Akordio hauen edukia argitu dadin, eta efektu bakar hauekiko, ondorengo izendegia ezartzen da:

a) Aldi baterako kontratuak.- Aldi baterako kontratutzat, behin-behinekotasun erapean itundu ez diren kontratuak izanik, dagoeneko 5

hilabetetako iraupena (luzapena barne) bete dituzten eta izatea 2 urte baino handiagoa duten lantokiak hartuko dira.

b) Egun osorako kontratuak.- Hauek Hitzarmen Kolektiboan ezarrita dagoen gehiengoaren %75eko lanaldi berdina edo goragokoa burutzeko egiten direnentzat (eragin hauetarako bakarrik) jotzen dira.

c) Aldi baterako enplegua eta enplegu iraunkorraren arteko zerikusia.- Aldi baterako kontratuen kopuru [a]ko irizpideen arabera kalkulatuak] beraren batura gehi Enpresa bakoitzean (100neko oinarria) diren kontratu ez-mugatuaren portzentaia da.

2.- Kontratu ez-mugatuaren konpromisoa.

A) Hitzarmen Kolektibo honek indarrean dirauen bitartean, ondoren azaltzen den mailan aurreikusten den portzentaia aldi baterako kontratuen kopuruari ezartzen zaion ondoriozko kontratuen kopurua eta joan den urteko abenduaren 31an enpresa bakoitzean aldi baterako enplegua eta enplegu finkoaren artean dagoen erlazioaren baitan, urtero, ez-mugatu kontratatuko/bilakatuko dituzte enpresek.

%70 baino gehiago	=	%20
%60tik %69ra	=	%17
%50tik %59ra	=	%14
%40tik %49ra	=	%11
%30tik %39ra	=	% 8
%20tik %30ra	=	% 2

45. artikuluan dioena ezarriz, baldintza horietan beren langileak erretiratzen dituzten enpresek, enpleguaren konpromisoak bost urtean indarrean dirauen bitartean, behin-behineko kontratuak nahiz erretiratutako langileena kontratu ez-mugatu bilakatu beharko dituzte.

Gune berri bat zabaldu eta lehenengo urtea amaitzean eta bigarrenaren baitan, plantilako langileetatik %40a finko gisa kontratatu beharko dira.

B) Kontratazio/eraldaketa, modalitate bakoitzean aldi baterako eta kontratu finkoren arteko erlazioaren baitan, egun osorako kontratu eta egun-zatirako kontratuen artean homogeneouski egingo da.

Enplegu iraunkorreko konpromisoa betetzeari dagokionez, 2 urte baino iraupen txikiagoa duten guneetan, ez-mugatu kontratuetan bilakaturiko behin-behineko kontratuek zenbatuko dute.

Era berean, konpromisoak bete daitezten, aldi bakoitzean enpresek burutzen dituzten kontratazio ez-mugatuak zenbatuko dira.

Urteko konpromisoa Hitzarmenak indarrean dirauen bitartean izan behar duela ulertzen da, urtero, dagokion kopuruaz gain, behin-behineko kontratuak ez-mugatu egindako kontratazio/eraldaketak eta lehengo taularen baitan, datozen urteetan konpromisoak bete daitezten zenbatuko dira.

Egun osorako kontratua ez-mugatu gisa kontratatzean edo ez-mugatura aldatzean, aldi partzialerako behin-behineko kontratuak bihurtzeko konpromisoa bete dadin zenbatu ahal izango da: ez alderantziz ordea.

Konpromisoa enpresa mailan onartuko da, eta Zuzendaritzak lan-zentro edo ekoizpen unitate bakoitzean gertatzen den betetzearen berri emango die urtero lantokiko langileen ordezkarietara.

Itundutako kontratazio/aldaketak, ahal den heinean, kontratazioaren laguntzarako kontratu erari egokituko zaizkio. Horretarako, Hitzarmen honek indarrean dirauen bitartean, aldi jakin baterako kontratuak ez-mugatu bilakatu ahal izango dira.

C) Kontratazio ez-mugatuetakoa konpromisoak, lehengo **A)** atal barruan daudenak, Enpresaren esparruan era orokor baten gisa ulertzen dira, eta berari Hitzarmenaren testuan dauden beste konpromisoak ezin izango zaizkio ezarri, prestakuntza-kontratuak kontratu finko bihurtzea edo erretiraturiko langileen ordezkatzearen adibidea adibidez.

2.) JARRAIPENA ETA ARGIBIDEA.-

Itun hauetan harturiko konpromisoen jarraipena errazteko eta bere gauzatzea egiaztatzeko asmoz, enpresek ondorengoa egin beharko dute:

- a) Lehenengo eta behin, urtero, abenduaren 31ean, egun partzialeko eta egun osorako langileen kopuruaren berri: Lantokien arteko Batzarrari eta Hitzarmen Kolektiboaren 63. artikuluan dioenean babesturik, sorturiko Sindikatuko Batzordeari eman beharko zaie; eta behin-behinekoen eta ez-mugatuaren zenbatekoa zehaztuz, azken hau Akordio hauetan ezarritako irizpideen arabera egingo da. Argibide hau, Hitzarmena Aldizkari Ofizialean argitaratu eta 30 egunetako epean banatuko da, edo bestela, Hitzarmen Kolektiboa indarrean egongo den hurrengo urterako, indarrean dirauen lehenengo urteko lehenengo hiruhilekoan, berari eratzkitzen zaion unetik aurrera. Kontratazio konpromisoa horretarako egingo den bilera batean zehaztuko da.
- b) Urte bakoitzeko hirugarren hiruhilekoan Lantokien arteko Batzordeari eta Sindikatuko Batzordeari enpresak delako urtearekiko hartu duen konpromiso betetzearen berri emango zaie; eta zentro edo ekoizpen unitate bakoitzeko, Akordio hauen betetzeaz jakinaraziko zaie.
- c) Urtero eta a) atalean aurreikusitako bileran, enpresako Zuzendaritzak Lantokien arteko Batzordeari eta Sindikatuko Batzordeari joan den urteko kontratatze ez-mugatuaren betetzearen berri emango die, kontratatua bere zeregina betetzen duen ekoizpen unitatean edo zentroaren esparruan langileen legezko ordezkariak izenez egindako kontratazio/aldaketen berri izan beharko du.
- d) Lehenengo konpromisoaz egoera edo kinka larrian dauden enpresak salbuetsirik daude, eta hori dagokion administrazio espedientea aurkezturik erakutsi beharko da.

- e) Enplegu konpromiso hauek ez betetzeak, konpromisoa betetzen ez den bitartean, bide ematen du delako enpresak Hitzarmen Kolektibo honen 12. B.2. artikuluan ezartzen den obra edo zerbitzuagatik egiten den behin-behineko kontratazio mota ez erabiltzera.
- f) Hemen harturiko konpromisoak bereiz daitezten, Bitariko Batzordeak beharrezkoak diren informazio beharrak zorrotz bete daitezten, enplegu gaietan bere gauzatze maila begiratuko du, eta arau-haustea gertatuko balitz, lehengo enpresengandik beharrezkoa den argibideak jasotzeko eta lehengo hizkian aipatzen den zigor ezarpenaz erabakitzeko ahalmena izango du.

3.) ALDI BATERAKO LAN ENPRESAK.

Aldi baterako lan enpresetako langileak darabilten enpresek hiru hilero, lantoki mailaren edo ekoizpen unitatearen ordezkariak jakinaraziko diete norbaiten eskurako kontratuak zertan diren eta haien erabilpenaren zioa: ezin daitekeelarik Hitzarmen Kolektibo honen 12. artikuluan B.2. puntuan oinarriturik sorturiko sektoreko aldi baterako kontratazio delakoa horren kausatzat har.

4.) ZERBITZUEN KONTRATAZIOA.

Hitzarmen honek eragindako enpresak Langileen Estatutuaren 64.1.1. artikuluan arabera, hiru hilero, lantokietako esparruan eta langileen legezko ordezkariak berri ematearen betebeharra betetzera konprometitzen dira, batez ere, merkantziek hornitzearen ondorioz, enpresa hornitzailearen langileek saltokian lanak egiten dituztenean.

Enpresak konprometitzen dira, eta zainduko dute lan hauek enplegu egitura egonkorra dituzten, eta darabilten lan kopuruarekin bat datozen erakunde kaudimendunak egin ditzaten.

5.) DIRU KONPENTSAZIOA.

Hitzarmen Kolektibo honek eragindako langileak, beren aldi baterako kontratuek urte bateko edo iraupen handiagokoa izanik, kontratatu aldia igaro delako iraungiko balira, eta ez balute diru konpentsazio handiagorako eskubiderik, lanean eman duten urte bakoitzeko 7 egunetako soldata oinarritzkoari dagokion diru-kopuruaz konpentsatuko da; edo bestela, bere zati proportzionala jasoko dukete: hilaren zatikia hila osoz zenbatuko delarik.