

CAJA LABORAL GESTIÓN, SGIIC, S.A.

ORDAINSARI-POLITIKA

AURKIBIDEA

1.	SARRERA	3
2.	ARAUDI ESPARRUA	3
3.	LANGILEEN KATEGORIZAZIOA.....	4
4.	PROPORTZIONALTASUN-IRIZPIDEEN APLIKAZIOA	5
5.	ORDAINSARI-POLITIKA.	6
5.1.	Ordainsari-politikari buruzko informazioa argitaratzea	6
5.2.	Ordainsari-politikari aplika dakizkiokeen printzipioak	6
5.2.1.	Ordainketari oro har aplika dakizkiokeen printzipioak	6
5.2.2.	Identifikatutako kolektiboaren ordainketari bakarrik aplika dakizkiokeen printzipioak.	8
5.2.3.	Ordainsari-sistema Sozietatean	8
6.	ORDAINSARI-POLITIKAREN KUDEAKETA ETA KONTROLA.....	9
I.	Eranskina. Caja Laboral Gestión, S.A. SGIIC-ri zerbitzu-eginkizunetan lagatako Caja Laboral Coop. de Crédito lan-bazkideen lan-arauak aplikatzeari buruzko akordioa.	10
	BILDUTA	10
	AURREKARIAK	10
	AKORDIOAK.....	11
II.	Eranskina. Politikaren aldaketak.....	13

1. SARRERA

Azaroaren 12ko 22/2014 Legea onartzeak Inbertsio Kolektiboko Erakundeei buruzko azaroaren 4ko 35/2003 Legea aldatzea dakar. Lege horren 46 bis artikulua IKESKen ordainsari-politikek bete behar dituzten printzipioak eta politika horiei buruz publiko egin behar den informazioa jasotzen ditu.

Testuinguru horretan, Caja Laboral Gestión, S.G.I.I.C, S.A.-ren ordainsari-politikari buruzko dokumentu hau Sozietateko langile guztiei ordainsari-printzipio batzuk aplikatzeko esparrua da, zenbait printzipiok "identifikatutako kolektiboari" soilik eragin diezaioketen arren.

2. ARAUDI ESPARRUA

IKESKen ordainsari-politika hainbat arau-eremutatik garatu da azken urteotan, eta honako araudi hau nabarmendu behar da:

- 35/2003 Legea, azaroaren 4koa, Inbertsio Kolektiboko Erakundeei buruzkoa.
- 22/2014 Legea, azaroaren 12koa, arrisku-kapitaleko entitateak, inbertsio kolektiboko beste erakunde itxi batzuk eta inbertsio kolektiboko erakunde itxien sozietate kudeatzaileak arautzen dituen eta Inbertsio Kolektiboko Erakundeei buruzko azaroaren 4ko 35/2003 Legea aldatzen duena.
- Ordainsari-politika egokiei buruzko jarraibideak, BHIKE Zuzentarauaren arabera (2016/10/14).
- Europako Banku Agintaritzaren (EBA) jarraibideak, ordainsari-politika egokiei buruzkoak, 2013/36 (2021/07/02) Zuzentarauaren arabera, 2021eko abenduaren 31tik aurrera indarrean sartu zirenak.

- Batzordearen 2021/923 Erregelamendu Delegatua, 2021eko martxoaren 25ekoa, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2013/36/EB Zuzentaraua osatzen duena, zuzendaritza-erantzukizunak, kontrol-funtzioak, negozio-unitate garrantzitsuak eta negozio-unitate garrantzitsu baten arrisku-profilean eragin esanguratsua zehazteko irizpideak ezartzen dituzten erregulazio-arau teknikoei dagokienez, eta entitatearen arrisku-profilean eragina duten jarduera profesionalak dituzten langileen kideak edo langile-kategoriak zehazteko irizpideak ezartzen dituena.
- Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2019ko maiatzaren 20ko 2019/878 EB Zuzentaraua (CRD V), 2013/36/EB Zuzentaraua (CRD IV) aldatzen duena salbuetsitako erakundeei, balore-zorria kudeatzeko finantza-sozietateei, balore-zorria kudeatzeko finantza-sozietate mistoei, ordainsariei, gainbegiratzeko neurri eta ahalmenei eta kapitala kontserbatzeko neurriei dagokienez.

3. LANGILEEN KATEGORIZAZIOA

Dokumentu honetan jasotako ordainsari-politika Caja Laboral Gestión, S.G.I.I.C, S.A.-ko langile guztiei aplikatuko zaie, printzipio jakin batzuk "identifikatutako kolektiboari" soilik aplikatzearen kaltetan izan gabe.

Sozietatea honako langile-kategoria hauek osatzen dute: Zuzendari Nagusia, Kudeaketa-arloko Arduraduna, Administrazio-arloko Arduraduna, Arriskuen Kudeaketako eta Araudia Betearazteko arloko Arduraduna, eta Kudeaketa, Administrazio, Merkataritza eta Arriskuen Kudeaketako eta Araudia Betearazteko arloetako langileak.

"Kolektibo identifikatua" izeneko kolektiboa honako hauek osatzen dute: langile-kategoriak, goi-zuzendariak, arriskuak beren gain hartzeaz arduratzen direnak eta kontrol-eginkizunak betetzen dituztenak barne, bai eta goi-zuzendarien eta arriskuak beren gain hartzeaz arduratzen direnen ordainsari-talde berean sartzen duen ordainsari osoa jasotzen duen edozein langile ere, baldin eta haren lanbide-jarduerak modu esanguratsuan eragin badezakete kudeatzen duten sozietatearen edo IKEen arrisku-profilean.

Aurreko definizioan oinarrituta, Sozietatearen "identifikatutako kolektiboa" honako enplegatu-kategoria hauek osatzen dute:

- Administrazio Kontseiluko kideak
- Goi-zuzendariak. Atal honetan Sozietatearen Zuzendari Nagusia sartzen da.

- Arriskuak hartzeaz arduratzen direnak. Atal honetan Sozietatearen Zuzendari Nagusia sartzen da.
- Kontrol-funtzioak betetzen dituztenak. Atal honetan arriskuen kudeaketako eta araudia betearazteko arloko arduraduna sartzen da.
- Goi-zuzendarien eta arriskuak hartzeko arduradunen ordainsari-talde berean sartzen duen ordainsari osoa jasotzen duen edozein langile.

Aurreko zerrenda ez da mugatzailea; izan ere, "identifikatutako kolektibotzat" hartuko da Sozietatearen edo kudeatutako IKEen arriskuan eragin nabarmena izan dezakeen edozein langile.

4. PROPORTZIONALTASUN-IRIZPIDEEN APLIKAZIOA

Ordainsari-politika honen diseinuan, sozietateak, Entitatearen tamainako faktoreak, barne-antolamenduaren sinpletasuna, garatutako jardueren izaera, irismena eta konplexutasuna kontuan hartuta, proportzionaltasun-irizpidea aplikatzea erabaki du, IKELen 46 bis artikulua 2. atalean jasotako printzipio hauek ez aplikatzeari dagokionez:

- Tresnetako ordainsari aldakorra eta lehen deskribatutako araudiaren m) atalean jasotzen den atxikipena.
- Lehen deskribatutako araudiaren n) idatz-zatian aipatzen den geroratzea.
- Kudeatutako IKEen ziklorako egokia den urte anitzeko esparruan, lehen deskribatutako araudiaren h) idatz-zatian aipatutako emaitzen ebaluazioa egitea.
- Kontratu bat aldez aurretik deuseztatzearen ondoriozko ordainketak denboran zehar lortutako emaitzetan oinarritzea eta emaitza txarrak ez saritzeko moduan ezartzea, arestian deskribatutako araudiaren k) idatz-zatian jasotzen denaren arabera.
- Doikuntza-mekanismo oso bat sartzea, emaitzen neurketan arrisku arrunt eta etorkizuneko arrisku mota guztiak integratzeko, lehen deskribatutako araudiaren l) idatz-zatian jasotako ordainsariaren osagai aldakorrak kalkulatzeko.

Proportzionaltasun-irizpidean oinarrituta, halaber, ez da eratzen IKELren 46 bis artikulua 4. atalean aurreikusitako Ordainsarien Batzordea, eta haren eginkizunak

Sozietatearen Administrazio Kontseiluari helarazten zaizkio.

5. ORDAINSARI-POLITIKA.

5.1. Ordainsari-politikari buruzko informazioa argitaratzea

35/2003 Legearen (IKEL) 46 bis artikulua lehenean atalaren arabera, Sozietateak honako informazio hau sartuko du urteko txostenean ordainsari-politikari buruz:

- a) Sozietateak bere langileei ordaindutako ordainsari osoaren zenbatekoa, ordainsari finko eta aldakorrean banakatua, onuradunen kopurua, eta, hala dagokionean, Sozietateak kudeaketagatiko konpentsazio gisa lortutako IKEaren etekinetako partaidetza batean oinarritzen diren ordainsariak, sozietateak IKEan inbertitutako kapital-etekin gisa lortutako IKEaren etekinetako partaidetza oro kanpo utzita.
- b) Ordainsariaren zenbateko agregatua, IKEaren arrisku-profilean eragin materiala duten Sozietateko goi-kargudunen eta enplegatuen artean banakatua.

Informazio hori langile guztiei buruzkoa da, a) idatz-zatiari dagokionez, eta "identifikatutako taldeari" buruzkoa, b) idatz-zatiari dagokionez. Horrekin, Administrazio Arloko Arduradunak txosten bat egingo du urtero. Halaber, Araudia Betearazteko Arloak, gutxienez urtean behin, ordainsari-politikaren aplikazioaren barne-ebaluazioa egingo du, Sozietatearen Administrazio Kontseiluaren esku uzteko onartutako ordainsari-politikak eta -prozedurak betetzen diren egiaztatzeko. Ebaluazio horretan, egun horretan osatzen duten pertsonen deskribapena jasoko da, bai identifikatutako kolektiboarena, bai Laboral Kutxak Kudeatzaileari zerbitzu-eginkizunetan lagatako langileena.

5.2. Ordainsari-politikari aplikatu dakizkiokeen printzipioak

5.2.1. Ordainketari oro har aplikatu dakizkiokeen printzipioak

Honako printzipio hauek Sozietatearen Ordainsari Politikari oro har aplikatu dakizkioke, bai "identifikatutako kolektiboari" bai gainerako enplegatuei dagokienez.

- a) Ordainsari Politika bateragarria izango da arriskuaren kudeaketa on eta eraginkor batekin, enpresa-estrategiarekin, Sozietatearen, IKEen eta inbertitzaileen helburu, balio eta interesekin, eta interes-gatazkak saihesteko neurriak jasoko ditu.

lido horretan, ezin da onartu bezeroen edo hornitzaileen dirurik, oparirik eta bestelako arretarik, negozio-azentratik jaso litezkeenak barne, kudeatutako zorroen kontura aginduak emateagatik, neurrigabeak badira eta beren eginkizunak betetzearen baldintzatzailetzat interpreta badaitezke.

Bezeroarekiko edo hornitzailearekiko harremanean oparia onartzeari uko egitea harreman profesionalerako bortitza izan badaiteke, eta oparia onartzeak interes-gatazkarik sortzen ez badu, oparia onartu duen pertsonak hierarkian gorago dagoenari jakinaraziko dizkio bezeroaren edo hornitzailearen nortasuna, jasotako oparia eta hura ez onartzeko arrazoiak.

- b) Ordainsari aldakorra salbuespenezko kasuetan bakarrik bermatu ahal izango da, langile berriak kontratatzearen testuinguruan eta lehen urtera mugatuta, eta, nolana ere, Sozietatearen finantza-egoeraren arabera jasagarria bada bakarrik egingo da, eta kontzeptu horrengatik ordainketarik ez egitea posible izan daiteke. Zenbateko osoa Sozietatearen emaitza globalaren helburuaren lorpen-mailaren arabera izango da, bere funtzioen banakako jardunean oinarrituta, irizpide finantzarioak zein ez-finantzarioak kontuan hartuta.
- c) Ordainketa osoan, osagai finkoak eta aldakorrak behar bezala orekatuta egongo dira, eta osagai finkoa ordainketa osoaren zati handi samarra izango da.
- d) Administrazio Kontseiluak finkatuko ditu Ordainsari Politikaren printzipio orokorrak, eta bera izango da politika horren aplikazioaren arduraduna, eta finantza-arriskuak ez ezik, finantzaz kanpoko arriskuak ere aintzat hartuko ditu, Ordainsari Politika jasagarritasun-arriskuen integrazioarekin koherentea dela bermatzeko.
- e) Pentsio-politika bateragarria izango da Sozietatearen eta kudeatzen dituen IKEen enpresa-estrategiarekin, helburuekin, balioekin eta epe luzerako interesekin.
- f) Langileek konpromisoa hartuko dute arriskuak estaltzeko estrategia pertsonalak edo erantzukizunarekin lotutako aseguruak ez erabiltzeko, beren ordainsari-arabidean sartutako arriskuak lerrotzeko ondorioak ahultzeko.
- g) ordainsari aldakorra ez da ordainduko lege honetan eta lege honen erregelamenduzko garapenean ezarritako baldintzak saihesteko aukera ematen duten tresna edo metodoen bidez.

5.2.2. Identifikatutako kolektiboaren ordainketari bakarrik aplikatzen dakizkiokeen printzipioak.

- a) Arriskuaren kudeaketan parte hartzen duten langileen eginkizunei lotutako helburuak lortzearen arabera konpentsatuko dira, haiek kontrolatutako negozio-eremuek ematen dituzten emaitzak alde batera utzita.
- b) Goi-zuzendariak arriskuaren kudeaketan eta betearazpen-eginkizunetan duten ordainsaria Administrazio Kontseiluak gainbegiratu du zuzenean.

5.2.3. Ordainsari-sistema Sozietatean

Sozietatearen ordainsari-sistema honako kolektibo hauek osatzen dute:

- a) "Zerbitzu-eginkizunetan" diharduten enplegatuen kolektiboa

Caja Laboral Gestión S.G.I.I.C., S.A. Caja Laboral Popular Coop. de Créditoren (aurrerantzean, Laboral Kutxa) % 100eko partaidetza duen entitatea da, eta bertako langile gehienak Laboral Kutxaren lan-bazkideak dira, Laboral Kutxak Sozietateari lanaldi osoko zerbitzu-eginkizunetan lagatakoak

Laboral Kutxako lan-bazkide diren "zerbitzu-eginkizunetan" diharduten enplegatuen ordainsari finkoa zein aldakorra Laboral Kutxaren ordainsari-sistemak ematen du. Entitatearen ordainsari-politikan dago ezarrita sistema hori. Hala ere, lagapenaren aurretik, Sozietate Kudeatzaileak ziurtatzen du langile horiei ordaindu beharreko ordainsaria (finkoa zein aldakorra) bat datorrela Sozietate Kudeatzailean beteko dituzten lanpostuen ordainsari-balorazioarekin, halako moldez non lagapen horrek ezin izango dion gainkostu handirik ekarri Sozietate Kudeatzaileari Laboral Kutxarekin harremanik ez duen beste pertsona bati lan-kontratu bat egitearekin alderatzean.

Kolektibo horren ordainsari-baldintzak arautzen dira, bai Laboral Kutxaren ordainsari-politikan, lehen aipatu den bezala, bai Kudeatzaileari zerbitzu-eginkizunetan lagatako Laboral Kutxako lan-bazkideei lan-arauak aplikatzeari buruzko akordioan. Akordio hori bi alderdiek adostu dute (Politika honen 1. eranskin gisa sartu da), eta honako muga hauek aplikatu behar dira:

- Ordainketa osoan, osagai finkoak eta osagai aldakorrak behar bezala orekatuta daude: osagai finkoa behar besteko zati handia da ordainketa osoan, eta, beraz, politika erabat malgua aplikatu ahal izango da ordainsariaren osagai aldakorrei dagokienez, osagai horiek ez ordaintzea posible den heinean. Osagai aldakorra ez da inola ere izango gizabanako bakoitzaren ordainketa osoaren osagai finkoaren ehuneko ehun baino handiagoa.

- Ez dago IKESKak kudeaketagatiko konpentsazio gisa lortutako IKEen mozkinetan parte hartzean oinarritutako ordainsaririk

b) Gainerako langileak

Politika honetan jasotako erregulazioa aplikatzen zaion kolektiboa Sozietatearekin lan-kontratua duten eta Laboral Kutxaren jarduneko lan-bazkide ez diren langileek osatzen dute.

Langile horiek ordainsariak jaso ahal izango dituzte bi kontzepturen arabera: ordainsari finkoa eta ordainsari aldakorra. Ordainsari Politika honetan jasotako printzipioei jarraituko zaie beti.

Nolanahi ere, Administrazio Kontseiluak finkatuko du Sozietateak langile horiei ordaindutako ordainsariaren zenbateko osoa, ordainsari finko eta aldakorrean banakatuta, eta Sozietateak unean-unean aplikatu beharreko pentsio-politika erabakiko du.

Ordainsariaren zati aldakorrari dagokionez, Administrazio Kontseiluak urtero onartuko ditu zenbateko potentziala ezartzeko aplikatu beharreko irizpideak edo helburuak, eta bera arduratuko da helburu horiek ebaluatzeaz eta kontzeptu horrengatik urtero ordaindu beharreko azken zenbatekoa erabakitzeaz.

Kolektibo horri dagokionez, ez dago IKESKak lortutako IKEen mozkinetan parte hartzean oinarritutako ordainsaririk, kudeaketagatiko konpentsazio gisa

c) Administrazio Kontseiluko kideak

Administrazio Kontseiluko kideei dagokienez, eta, beraz, "identifikatutako kolektiboa" deritzon kolektibokoak direnei dagokienez, ez dute ordainsaririk jasoko, ez finkorik, ez aldakorrik, jarduera hori egiteagatik.

6. ORDAINSARI-POLITIKAREN KUDEAKETA ETA KONTROLA.

Sozietateak bermatuko du barne-kontrolako eginkizunek zeregin aktiboa izango dutela beste negozio-arlo batzuetarako ordainsari-politikak diseinatzean, etengabe gainbegiratzean eta berrikustean:

- Arriskuen Kudeaketaren funtzioak ordainsari aldakorraren egiturak Sozietatearen arrisku-profilari nola eragiten dion baloratuko du.

- Araudia betearazteko funtzioak aztertu behar du ordainsarien egiturak nola eragiten dion Sozietatearen legeria, erregelamenduak eta barne-politikak betetzeari
- D Barne-auditoretzaren funtzioak Sozietatearen ordainsari-politiken diseinuari, aplikazioari eta ondorioei buruzko auditoretza independentea egin behar du aldizka.

Ordainsarien Batzorde bat izendatuta ez dagoenez, barne-kontroleko eginkizunak betetzen dituzten langileen zuzendaritzako kideen ordainsaria Administrazio Kontseiluak gainbegiratu beharko du.

I. Eranskina. Caja Laboral Gestión, S.A. SGIIIC-ri zerbitzu-eginkizunetan lagatako Caja Laboral Coop. de Créditoko lan-bazkideen lan-arauak aplikatzeari buruzko akordioa.

BILDUTA

- Xabier Egibar Gainza jauna, adinez nagusia, ondorio hauetarako Arrasaten bizi dena eta 15.984.504-X IFZ duena, Caja Laboral Popular Coop. de Créditoaren izenean eta ordezkaritza
- Aitor García Santamaría jauna, adinez nagusia, ondorio hauetarako Arrasaten bizi dena eta 22.748.686-F IFZ duena, Caja Laboral Gestión, S.A. S.G.I.I.C.-ren izenean eta ordezkaritza.

Bi alderdiek lan-arauak aplikatzeari buruzko akordio hau sinatzeko legezko gaitasuna aitortzen diote elkarri Caja Laboral Popular Coop. de Créditoko bazkideei, Caja Laboral Gestión S.A. S.G.I.I.C.-ri zerbitzu-eginkizunetan lagatakoiei.

AURREKARIAK

Lehenengoa. Caja Laboral Popular Coop. de Crédito (aurrerantzean Laboral Kutxa) eta Caja Laboral Gestión,

S.A. S.G.I.I.C. -k (aurrerantzean, Kudeatzailea) 2019ko urtarrilaren 10ean lan-bazkideen lagapen-kontratua sinatu zuen, lehenengoak bigarrenari, zerbitzu-eginkizunetarako (aurrerantzean, Lagapen Kontratua).

Bigarrena. Kontratu horrek Laboral Kutxak kudeatzaileari (aurrerantzean, Zerbitzu Eginkizunetako Langileak) hura sinatzen den egunean lagatako lan-bazkideen

zerrenda jasotzen du, eta zerbitzuaren baldintza ekonomikoak arautzen ditu. Ez da berariazko aurreikuspenik ezartzen kolektibo horri aplikatu beharreko ordainketa-sistemari buruz edo bestelako lan-gaiei buruz.

Horregatik, akordio honen xedea da aipatutako kontratua lan-arloko erregulazio gehigarriarekin osatzea, kolektibo horri aplikatu beharreko arau-esparrua argitzeko.

AKORDIOAK

Lehenengoa. Laboral Kutxak Kudeatzaileari zerbitzu-eginkizun gisa lagatako langileen ordainsariak.

Kudeatzailearen Administrazio Kontseiluak Ordainsari Politika berri bat onartu du 2022an. Politika horrek, Lagapen Kontratuan izenpetutakoarekin bat etorritik, aurreikusten du Zerbitzu Eginkizunetan dauden langileen ordainsaria Laboral Kutxan indarrean dagoen ordainsari-politikaren arabera dela. Politika horretan Entitatearen ordainketa-sistemaren berri ematen da, eta honako puntu hauek nabarmentzen dira:

- Laboral Kutxa Kreditu Kooperatiba bat da, eta bertako langileak lan-bazkideak direnez, Entitatearekin duten lotura ez da lan-arlokoa, sozietate-arlokoa baizik. Hori dela eta, lan-bazkideei ez zaie Kreditu Kooperatibaren Hitzarmen Kolektiboa aplikatuko, beren organo sozialek hartutako erabakiek finkatutako ordainketa-sistema baizik.
- Lan-kostua Lan Aurrerakinak ematen du. Aurrerakin horren barruan sartzen dira kontsumo-aurrerakina eta hornidura-kuota, honela: lan-bazkideei lan-prestazioagatik ordaindutako ordainsaria da kontsumo-aurrerakina, eta horren parte izango da horretarako ezar daitekeen ordainsari aldakor osagarria eta kontingentea. Hornidura kuota Kooperatibak Lagun-Aro BGAeri edo lan bazkideen osasun laguntza eta gizarte aurreikuspenetarako beste entitate edo erakunde batzuei ordaindutako zatia da.
- Kooperatibako Kontseilu Errektoreak onartutako ordainsarien eta balorazioen barne-araudiak ordainsari finkearen oinarritutako egitura ezartzen du, osakeraren, lan-aurrerakinaren kalkularen eta lanpostuak baloratzeko prozeduraren bidez.
- Entitatean aplikatu beharreko ordainsari-politikak osagai aldakor bat du, modalitate kolektibo batekin (ordainsari aldakor kolektiboa) eta banakako beste batekin (ordainsari aldakor indibiduala), lan-bazkide guztiei oro har aplikatzen zaiena. Ez dago ordainsari aldakor bermaturik.

Elementu horiek, batez ere, Kudeatzaileak Laboral Kutxari ordaindu beharko dion Lagapen Kontratuan adierazitako langile-kostua osatuko dute.

Kudeatzaileak onartutako Ordainsari Politikan ezarritakoaren arabera, honako ordainketa-muga hauek aplikatuko zaizkie zerbitzu-eginkizunetan diharduten langileei:

- Ordainketa osoan, osagai finkoek eta osagai aldakorrek behar bezala orekatuta egon behar dute; horretarako, osagai finkoak behar besteko zati handia osatu behar du ordainketa osoan, halako moldez non ordainsariaren osagai aldakorrei dagokienez politika erabat malgua aplikatu ahal izango den, halako moldez non osagai horiek ez ordaintzea posible izango den. Osagai aldakorrak ez du inolaz ere gizabanako bakoitzaren ordainketa osoaren osagai finkoaren ehuneko ehun baino handiagoa izan behar.
- Ez da egon behar IKESKak kudeaketagatiko konpentsazio gisa lortutako IKEn mozkinetan parte hartzean oinarritutako ordainketarik

Kudeatzailearen eta Laboral Kutxaren ordainsari-politikaren artean desadostasunik egonez gero, bi aldeek adostasunez ebatziko dute, aplikatu beharreko araudia betetzen dela bermatuz.

Bigarrena. Langileak hautatzeko prozesua.

Lagapen-kontratuan aurreikusitako kontraprestazioak barne hartzen du Laboral Kutxaren lankidetzaren Kudeatzaileako langileak hautatzeko prozesuetan. Horretarako, Kudeatzaileak hautatuko den pertsonaren ezaugarriak deskribatuko ditu, eta Laboral Kutxa arduratuko da dagozkion hautagaitzak biltzeaz.

Lanposturako izangaien kolektiboa zehaztu ondoren, Kudeatzaileak erabakiko du zein pertsona aukeratzeko diren lanpostua betetzeko, eta, aukeratutakoa lan-bazkidea bada, zerbitzu-eginkizunetako langileen kolektiboan sartuko da.

Lagapena egin aurretik, Kudeatzaileak ziurtatu behar du langile horiei ordaindu beharreko ordainsari finkoa zein aldakorra bat datorrela beteko dituzten lanpostuen ordainsari-balioespenarekin; horrela, lagapen horrek ezin izango dio Kudeatzaileari gainkostu handirik ekarri Laboral Kutxa Taldetik kanpoko pertsona bati lan-kontratu bat egitearekin alderatzean.

Kudeatzailearen Zuzendaritzak, lagapen horren kostuak aztertu ondoren, oniritzia emango dio zerbitzu-eginkizun gisa lagapen-formatu horretan pertsona berriak sartzeari, eta horren berri emango dio gero Administrazio Kontseiluari.

Hirugarrena. Zerbitzu-eginkizunetako langileei aplikatu beharreko barne-araudia

Kudeatzaileak Laboral Kutxaren barneko lan-araudia aplikatuko die Zerbitzu-eginkizunetan dauden langileei, oro har, eta, bereziki, faltei, zehapenei eta diziiplina-espedientei buruzko araudia.

Lan-egutegiari (ordutegiak, jaiegunak, oporrak, etab.) eta balizko gastuen konpentsazioari (jantoki-zerbitzuak, kilometroak, etab.) dagokienez, zerbitzu-eginkizunetan dauden langileek une bakoitzean indarrean dauden Laboral Kutxaren lan-arauetan xedatutakoa beteko dute.

Akordio honetan xedatu ez denari dagokionez, eta onurei, eskubideei eta betebeharrei dagokienez, Zerbitzu-eginkizunetan dauden langileek Laboral Kutxan izango lituzketen onura, eskubide eta betebeharrak berberak izango dituzte, eta ez daude lagapen-araubide honetan.

Laugarrena. Aurreikusi gabeko gaiak

Zerbitzu-eginkizunetako langileek eragin dezaketen eta akordio honetan aurreikusita ez dauden lan-arloko gaien kasuan, Laboral Kutxak eta Kudeatzaileak gai horiek ebaztea erabakiko dute, aplikatu beharreko araudia betetzen dela bermatuz.

II. Eranskina. Politikaren aldaketak

Data

2025/03/26

Administrazio Kontseiluaren akta

122