

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako industria siderometalurgikoaren sektoreko hitzarmen kolektiboa, estatutuz kanpokoa eta eraginkortasun mugatukoa

Ebazpena, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Arabako lurralde-ordezkararena, zeinaren bidez gordailatu eta argitaratu egiten baita Arabako industria siderometalurgikoaren sektoreko 2015-2017 hitzarmen kolektiboa, estatutuz kanpokoa eta eraginkortasun mugatukoa.

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2016ko urtarrilaren 26an, Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan sarrera eman zitzaion Arabako industria siderometalurgikoaren sektoreko 2015-2017 hitzarmen kolektiboa gordailatzeko eskabideari (estatutuz kanpoko eta eraginkortasun mugatuko hitzarmen kolektiboa), dagozkion eredu ofizialetan estatistika- eta identifikazio-datuak jasota. UGT eta CCOO sindikatuek eta SEA- Arabako Enpresaburuak elkar-teak sinatu zuten eskabidea. ELA eta LAB sindikatuek ez zuten sinatu.

Bigarrena. Interesdun ezezagunak egon daitezke prozeduran.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikuluan ezarritakoa (2013ko apirilaren 24ko EHAA).

Bigarrena. Eraginkortasun mugatuko eta estatutuz kanpoko hitzarmen kolektiboak ez ditu betetzen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateratua onartzen duen Legegintzako Errege Dekretuaren. III.Tituluan arautzen diren hitzarmenen ezaugarriak. Izan ere, ez du lortu hitzarmen horren negoziatorako osatutako batzordeko kideen gehiengo absoluturik.

Eraginkortasun mugatuko eta estatutuz kanpoko hitzarmen kolektiboa izateak eragotzi egiten du hitzarmen hori Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan sartzea, baina ez du eragozten itun hori 9/2011 Dekretuaren Xedapen Gehigarriaren arabera gordailatzea (9/2011 Dekretua, urtarrilaren 25ekoa, EAeko lan-hitzarmen eta -akordioak erregistratzekoa eta gordailatzekoa; 2011-02-15eko EHAA).

Hirugarrena. Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 59.5 artikuluan ezarritakoan oinarrituta, interesdun ezezagunei eta helbide jakinik ez dutenei ALHAOaren bidez egingo zaie jakinarazpena. Izan ere, hainbat pertsona dira administrazio-egintza honen hartzaileak.

Horiek horrela, honako hau

XEDATZEN DUT

Bakarra. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan gordailatzeko agintzea eta eskatzaileari jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Interesdunek, ebazpen honen aurka, gora jotzeko errekurtsua aurkez diezaiokete Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariari, hilabeteko epean, horrela baitago xedatuta 30/1992 Legearen 107., 114. eta 115. artikuluetan (30/1992 Legea, azaroaren 26koa, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen, urtarrilaren 13ko 4/1999 Legeak aldatutakoa).

Vitoria-Gasteiz, 2016ko irailaren 6a

Arabako Lurralde ordezkaria
ÁLVARO IRADIER ROSA

Arabako siderometalurgia-industriako 2015-2017 aldirako hitzarmen kolektibo sektoriala

1. artikulua. Eremu funtzionala
2. artikulua. Lurralde-eremua
3. artikulua. Eremu pertsonala
4. artikulua. Iraupena
5. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa
6. artikulua. Berme pertsonalak
7. artikulua. Osotasunarekiko lotura
8. artikulua. Ordezko arauak
9. artikulua. Lanaldia
10. artikulua. Lanorduen poltsatxoak
11. artikulua. Oporrak
12. artikulua. Aparteko orduak
13. artikulua. Itundutako errendimenduak
14. artikulua. Ordainsari-kontzeptuak eta kalte-ordainak
15. artikulua. Oinarrizko soldata
16. artikulua. Antzinasun plusa
17. artikulua. Lan toxikoak, arrakatsuak edo bereziki nekagarriak
18. artikulua. Gaueko lanengatiko plusa
19. artikulua. Jarduera-plusa
20. artikulua. Aparteko haborokinak
21. artikulua. Soldataz kanpoko plusa
22. artikulua. 2015eko soldaten taula
23. artikulua. 2016ko eta 2017ko soldata-igoerak
24. artikulua. Dietak
25. artikulua. Urruntasun-plusa

26. artikulua. Norberaren ibilgailua erabiltzea
27. artikulua. Ordaintzeko modua
28. artikulua. Langileen mugigarritasuna
29. artikulua.– EEEen jakinarazpena
30. artikulua. Lizentziak eta baimenak
31. artikulua. Emakumearen enplegua sustatzea. Aukera-berdintasuna
32. artikulua. Emakume haurdunaren lanpostua
33. artikulua. Erretiroa
34. artikulua. Ekonomatua
35. artikulua. Laneko istripu eta/edo gaixotasunengatiko aseguru-poliza
36. artikulua. Lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen kasuetarako prestazio osagarria
37. artikulua. Gaixotasun arrunten eta lanetik kanpoko istripuen kasuetarako prestazio osagarria
38. artikulua. Desgaitasun fisikoa edo psikikoa duten langileak
39. artikulua. Langileen batzarra
40. artikulua. Sindikatu-atalak
41. artikulua. Sindikatu-ataletako ordezkariak
42. artikulua. Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeen zereginak eta eskumenak
43. artikulua. Enpresak informazioa ematea
44. artikulua. Kargu sindikala betetzeagatiko eszedentzia
45. artikulua. Kontratazio berriak
46. artikulua. Obra- edo zerbitzu-kontratuak
47. artikulua. Behin-behineko kontratuak
48. artikulua. Errelebo-kontratuak
49. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak
50. artikulua. Langilearen aurreabisua
51. artikulua. Azken kitatzea
52. artikulua. Faltak eta zehapenak
53. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna
54. artikulua. Medikuzterketak
55. artikulua. Laneko jantziak
56. artikulua. Batzorde paritarioaren zereginak
57. artikulua. Batzorde paritarioaren osaera
58. artikulua. Lanbide-taldeak eta lanbide-sailkapeneko batzordea
59. artikulua. Lanbide-heziketa
60. artikulua. Euskara sustatzea
61. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzea
62. artikulua. Berdintasun, absentismo eta aldibaterakotasun batzordea

2015eko soldata-taula

2015eko antzinasun-plusaren taula

2016ko soldata-taula

2017ko soldata-taula

I. eranskina: Hitzarmenari norbere atxikimendua adierazteko dokumentua

Hitzaurrea

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten erakundeen ustez, sektoreko enpresen eta langileen lan-baldintzak bateratzea beharrezkoa eta egokia da, desberdintasunean eta lan-baldintzak okertzean oinarritutako lehiak eragin dezakeen kaltea saihesteko. Horregatik, erakunde sinatzaileen ustez, hitzarmen kolektibo honetan adostutako baldintzek Arabako siderometalurgia-industria osorako baldintza oinarritzeko eta orokorrak izan beharko lukete, eta ondorioz, enpresaren-eremuan horiei eusteko eta defendatzeko konpromisoa beren gain hartzen dute.

Halaber, erakunde sinatzaileen ustez, probintzia da Arabako siderometalurgia-industriaren sektoreko laneko baldintza oinarritzeko eta orokorrak finkatzeko eremu egokiena; eta beraz, negoziazio-eremu horrek maila handiagoko beste batzuen aurrean lehentasuna daukala defendatzeko konpromisoa hartzen dute.

I. kapitulua

1. artikulua. Eremu funtzionala

Arabako siderometalurgia-industriako enpresa eta langile guztiek hitzarmen kolektibo hau bete behar dute.

Hala ere, honako hauek hitzarmenetik salbuetsita daude:

a) Enpresarekin, lantokiarekin edo enpresa-taldearekin lotutako hitzarmen partikular bat daukaten enpresak, horien alderdi sinatzaileek hitzarmen honekin bat egitea erabakitzen badute izan ezik.

b) Enpresa-hitzarmena aurkeztu eta lan agintaritzaren aurrean erregistratzekoak diren enpresak, azkenean erregistratzen badute.

c) Jarduera mistoak egiten dituztela-eta siderometalurgia ez beste sektore batzuetan xedatutako arau espezifikoaren pean daudenak.

2. artikulua. Lurralde-eremua

Hitzarmen honek bere eremu funtzionalean sartzen diren Araba lurralde historikoko lantoki guztiei eragingo die, lantokiari dagokion enpresaren egoitza soziala aipatutako lurraldetik kanpo baldin badago ere.

3. artikulua. Eremu pertsonala

Hitzarmen kolektibo hau, sinatu den egunean, eragin mugatukoa da. Horrela, berdin jarraituz gero, jarraian zehaztuko ditugun irizpideen eta arauen arabera aplikatuko da:

1. Hitzarmena betetzera behartuta dauden enpresek sindikatu sinatzaileetako afiliatuei aplikatuko diete.

2. Enpresa horietako langileek hitzarmenera modu indibidualean atxikitze eskatu ahal izango dute, enpresari modu sinesgarrian jakinaraziz, 60 eguneko epean, sinatzen den egunetik hasita. Horretarako, eragina modu indibidualean hedatzeko eskatzeko eredu bat gehitu da, eranskin gisa.

Enpresak langile guztiei aplikatzea erabakitzen badu, langile guztiak atxikitzen joko dira, afiliatu gabeko langileak ez badu ez aplikatzeko nahia modu sinesgarrian jakinarazten, hitzarmena aplikatzen hasten den egunetik 30 eguneko epean.

Enpresaburuak hitzarmenaren bidez sortutako batzorde paritarioari aplikazioaren berri emango dio, hitzarmenaren aplikazio efektiboaren mailaren jarraipena egin ahal izateko.

3. Hitzarmen hau aplikatzera behartuta dagoen edozein enpresatako ordezkapen-organismoetan (enpresa-batzordeak edo langileen ordezkariak) gehiengoak hala erabakiz gero, hitzarmena langile guztiei aplikatzeko eskatu ahal izango da.

Aplikazio-akordio horiek hitzarmenaren bidez sortutako batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaizkio, aurreko kasuan bezala, hitzarmenaren aplikazio efektiboaren mailaren jarraipena egin ahal izateko.

4. Aurretik adierazitako kasuren batean sartuta ez dauden langileek, modu indibidualean, hitzarmena aplikatzeko eskatu ahal izango dute, 60 eguneko epean, sinatzen den egunetik hasita edo haren indarraldian kontratatzen diren langile berrien lan-kontratua sinatzen den egunetik hasita. Horretarako, eragina modu indibidualean hedatzeko eskatzeko eredu bat gehitu da, eranskin gisa.

Aurreko lerrokadan adierazitakoa kontuan hartuta, hitzarmenean barne hartutako enpresaren baten kontura lan egiten duten langileak hitzarmen-eremuaren barruan daude, haien lanbide-kategoria edozein dela ere. Era berean, hitzarmena onartzen denean enpresa horietako plantillakoak izan ez arren hitzarmenaren indarraldian bertan lan egiten hasten direnak ere barnean hartuko ditu.

4. artikulua. Iraupena

Hitzarmen hau 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera jarriko da indarrean, Lan Agintaritzak edozein egunetan erregistratzen duela ere, eta horren ondorio ekonomikoek egun horretara arteko atzeraeragina izango dute. Hitzarmenak hiru urteko iraupena izango du, beraz, 2017ko abenduaren 31n amaituko da indarraldia.

Aurretik adierazitakoa ezertan eragotzi gabe, epe horretatik aurrera hitzarmena isilbidez luzatuztat joko da. Luzapen horren iraupena gehienez ere 24 hilabetekoa izango da, hitzarmena sinatzen duten erakunde guztiek deuseztatzeko berariazko eskaera egiten badute, hasierako indarraldia bukatu baino gutxienez hiru hilabete lehenago. Horretarako, erakunde sinatzaile bakoitzak Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Arabako Lurralde Ordezkaritzan idatzizko jakinarazpen bat aurkeztu beharko du.

Nolanahi ere, erakunde sinatzaile guztiek deuseztatzeko berariazko eskaera egiten ez badute, hitzarmen hau berritzeko negoziazioak 2017ko abenduaren 31tik aurrera abiatuko dira.

5. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina osatuko dute, eta aplikazio praktikoari dagokionez, modu orokorrean hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

Hitzarmen honetan zehaztutako kontzeptu ekonomikoek sektorean dauden guztiak xurgatu eta konpentsatuko dituzte, hitzarmena indarrean jartzen denean, kontzeptuen izena, mota eta jatorria edozein izanik ere.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, bestelako eremuetako hitzarmenen, arbitraje-erabakien edo aplikazio orokorreko lege-xedapenen eraginez, kontzeptu ekonomikoetan igoerak egiten badira edo edozein motatako kontzeptu berriak sortzen badira, orokorrean eta urteko zenbatekoa kontuan hartuta hemen adostutako kontzeptuak gaintzen badituzte bakarrik izango dute eragina hitzarmen honetan. Kontrako kasuan, igoera eta kontzeptu horiek xurgatu eta konpentsatu egingo dira, eta hitzarmen honek bere horretan jarraituko du, kontzeptu ekonomikoetan aldaketarik egin gabe.

6. artikulua. Berme pertsonalak

Oro har kontuan hartuta hitzarmen honetan itundutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatu egingo dira; horrela, hitzarmena indarrean jarri aurretik beren enpre-setan hemen zehaztutakoa baino ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei ez zaie guztizko lansaria gutxituko hitzarmen hau indarrean jartzearen ondorioz.

7. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Hitzarmen honen klausulek osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute, eta ondorioz, ezin dira zatika aplikatu.

Aurrekoa gorabehera, hitzarmen honen 5. eta 6. artikuluetan xedaturikoa aparte utzi gabe, langileei hitzarmen honetan itunduriko baldintzak baino hobeak onartu dizkieten enpresek, bi kasuetan baldintzak urteko eta osotasunean kontuan hartuta, hitzarmen honetan bilduriko hobekuntza jakin batzuk aplikatu ahal izango dituzte, betiere alde zuzenetik alderdien artean horri buruzko akordioa baldin badago.

8. artikulua. Ordezko arauak

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orotarako, eta betiere haren edukia ezeztatzen ez badu, une bakoitzean aplikatu behar diren legezko xedapenetan ezarritakoaren arabera erabakiko da.

II. kapitulua

9. artikulua. Lanaldia

Hitzarmenean jasotako baldintza ekonomikoak berau indarrean dagoen urte bakoitzean 1.735 orduko lanaldi baterako direla ulertzen da.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, lanaldi hori, praktikan, sektoreko enpresa bakoitzean onetsi eta finkatzen diren lan-egutegiaren arabera banatuko da.

10. artikulua. Lanorduen poltsatxoak

Lanaldi arruntaren barruan, enpresako zuzendaritzak urtean gehienez ere 100 ordu baliatu ahal izango ditu langile bakoitzeko, enpresa-zuzendaritzak berak eskatzen duenean, larrialdiei edo produkzio handiko aldiei erantzuteko, entrega-epeak oso zorrotzak badira eta epeak ez betetzeak eskaria edo bezeroa galtzea ekar dezake; era berean, alderantzizko kasuetan ere baliatu ahal izango ditu, jarduera gutxitzen denean, merkatuarekin edo eskabide-zorroarekin lotutako arrazoiengatik, horiek enpresaren ohiko jardunean eragina izan dezaketeko.

Edonola ere, aurreko lerroetan aipatutako orduak baliatzeak ezingo du, inola ere, enpresak zehaztuta duen urteko lanaldia handitzea ekarri.

Arestian adierazitakoari erantzuteko agindua nahitaez bete beharrekoa izateko, nahikoa eta beharrezkoa izango da, eraginpeko alderdiek bestelakorik adosten ez badute, honako baldintza hauek betetzea:

1. Eraginpeko langileak eta enpresa-batzordea edo langileen ordezkariek, kasuan kasu, hirurogeita hamabi ordu lehenago ohartaraztea, arrazoiak idatziz jakinarazita.

2. Prestasun-orduek enpresa bakoitzeko egutegiaren arabeko lanegunetan egitea. Salbuespen gisa, beste egun batzuetan egin ahal izango dira, igandeak, jaiegunak eta oporrak kenduta. Zubia izanez gero, langilearen berariazko adostasuna behar da, edo, halakorik ezean, enpresa-batzordearena edo langileen ordezkararena.

3. Prestasun-orduek baliatzeak lanorduek gutxitzea ekartzen duenean, egutegiaren arabera bete beharreko jardunaldia osorik (gehienez bost egun) edo zati batean (gehienez bi ordu egunean) murriztuko da. Ordu horiek konpentsatzeko, 9 ordura arte luzatuko da egutegiaren arabera lan egin beharreko egunetako lanaldia, edo, salbuespen modura, beste egun batzuetan lan egin behar da, baina ez igandeetan, jaiegunetan, zubietan edo opor-egunetan.

4. Aurreko idatz-zatietan deskribatutako bi poltsa-modalitateak erabiltzearen ondorioz, urtean gehienez zortzi larunbatetan egin beharko da lan. Poltsako orduak erabiliz larunbatetan lan egiten diren orduen ordeaz, dagozkion orduak konpentsatzeko eskubidea izateaz gain, lan egindako egunaren edo egun zatiaren ehuneko 60ko plusa jasotzeko eskubidea ere izango du langileak, baina eguneko soldata horretan ez dira kontuan hartuko ez hilabetetik gorako aldizkako epemuga duten kontzeptuak, ez oporrak. Bestela, larunbatean lan egindako denboraren ehuneko 60ko atsedena hartu ahal izango du. Langileak aukeratuko du, non eta enpresa-batzordearen edo langileen delegatuen aurrean egiaztatutako egoeren eta ekoizpen-beharren ondorioz (eskari gehiegi, zeregin-pilaketa edo antzekoak) atsedena hartzea eragozten ez bada. Kasu horretan, plus bat jasoko da.

Oro har, goizeko ordutegian beteko da larunbateko lanaldia, arratsaldeko hirurak arte gehienez.

5. Prestasun-orduak ezin izango dira dirutan konpentsatu, horren ordeaz urte naturalaren barruan denbora libre hartuz konpentsatuko dira, bai lanaldi osoetan, bai eguneroko lanaldi murriztuetan.

Lanorduen poltsatxoaren kontura baliatutako orduak, bai lan egindakoak bai lan egin gabekoak, baliatzen den egunaren biharamunetik hasita 12 hilabeteko epean konpentsatu ahal izango dira.

Langile bakoitzak horri buruz jasotzen dituen argibideei jarraikiz baliatuko du prestasun-orduen konpentsazioa. Horretarako, ahal den aurrerapenez jakinarazi beharko du zer datatan hartu nahi duen konpentsazio-denbora, alderdiak ados jartzea errazte aldera.

6. Bai ahalmen horretaz baliatzen diren enpresek bai bertako langileen ordezkariak, klausula hori erabiltzen denean, hitzarmenaren batzorde paritarioari noiz eta zein inguruabarretan erabili den jakinaraziko diote, jakinaren gainean egon dadin.

11. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartutako langileek urtean hogeita hamar egun naturaleko oporraldia izango dute, erantsitako soldata-tauletan kategorია bakoitzerako zehaztutako zenbatekoen arabera ordainduak, eta kasuan kasu, dagozkien antzintasun-, toxikotasun-, nekagarritasun- eta arrisku-plusak gehituta.

Enpresako lan-egutegiaren arabera, langileak uztailean edo abuztuan hartu behar baldin baditu oporrak, eta salbuespenezko edo ezinbesteko kausak edo enpresaren premiazko edo ezusteko beharrak direla-eta, ezarritako data horiek aldatu behar badira, eta langileak beste hilabete batzuetan baliatu behar baditu, oporren iraupena egutegiko bi egun gehiagoz luzatuko da, betiere oporrak baliatzeko data aldatuko dela lehenago jakinarazten bazaio langileari, 30 egunetik gorako tartearekin.

Enpresaren opor-egutegian finkatutako oporraldian langileek aldi baterako ezintasunen bat badute, haurdunaldia, erditzea edo edoskialdia dela-eta, edo lan-kontratua etenda badago, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategineko 48.4 artikuluan aurreikusitako moduan, aldi baterako ezintasunak edo aipatutako agindua aplikatzeagatik dagokien baimenak irauten duen denboralditik kanpo hartu ahal izango dituzte oporrak langileek, lan-kontratuaren etenaldia amaitutakoan, oporrei dagokien urte naturala amaitu bada ere.

LEko 48.4 eta 48 bis artikuluetan adierazitako kontingentziez besteko arrazoiak direla-eta, oporraldia heltzean langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago eta ezin baditu opor guztiak edo haien zati bat oporrei dagokien urte naturalean hartu, ezintasun-egoera amaitzean hartu ahal izango ditu, oporretarako eskubidea sortu den urtearen amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

12. artikulua. Aparteko orduak

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek honako hau adostu dute:

1. Ezin izango da aparteko ordurik egin, artikulua honen 2. puntuan arautzen diren salbuespenezko kasuetan izan ezik.

2. Salbuespen modura, ohiko lanaldia luzatu egin ahal izango da, honako kasu hauetan:

Lehenengoa. Ezinbesteko kausak, hau da, istripuak eta aparteko eta presazko beste kalte batzuk aurreikusi edo konpondu behar direnean.

Bigarrena. Behar den aurrerapenaz aurreikusi ezin izan diren arrazoiak bitarteko, enpresak eguneko lanaldi arrunta derrigorrez luzatu behar duenean bere martxa normalari eusteko. Nolanahi ere, egiaztatu egin behar da ohiz kanpoko lan hori egiteko langile berririk kontratatu ezin dela, arrazoi hauetakoren bat dela eta:

a) Egin beharreko lana denboraldi labur baterako izanik, ez delako bideragarria kontratu berriak egitea.

b) Ezinezkoa denean eskatutako denboran kontratazio berririk egitea.

c) Enplegu-zerbitzu publikoen lankidetzak eskatu arren, zerbitzu horiek ez diotelako enpresari eman dagokion lanposturako trebakuntza egokia duen langilerik.

3. Atsedendia hartuta konpentsatuko dira bigarren puntuan aurreikusitako salbuespenezko egoeren babesean lan emandako aparteko orduak.

Lan egindako aparteko ordu arrunt bakoitza ordu bat eta 45 minuturekin konpentsatuko da.

Honako kasu hauetan bakarrik erabaki ahal izango da diruz konpentsatzea: ezinbesteko kasuetan, eta, 2. c) puntuan aurreikusten den kasua gertatzen delako, ezinezkoa denean atsedenez konpentsatzea. Halakoetan, ordu horiek lanegunetan sartzen badira, ehuneko 40ko errekararekin ordainduko dira ordu horiek, eta ehuneko 65eko errekararekin, berriz, orduok igande edo jaiegunetan sartzen badira.

4. Artikulu hau enpresan aplikatu ahal izateko, langileen legezko ordezkariaren eta enpresa-zuzendaritzaren arteko akordioak bitartez zuzendu behar dira. Akordio horiek honako gai hauek arautuko dituzte:

a) Zer aurreikuspen eta enplegurako konpromiso hartzen diren aparteko orduak kentzeko, eta zer doikuntza egin behar diren antolamenduan.

b) Zehaztuko da zer salbuespen-egoeratan onartuko den 2. atalean xedatutakoa aplikatuz lanaldia luzatzea baimentzeko.

c) Konpentsatzeko araubidea eta, bereziki, zenbat denbora hartuko den konpentsazio modura lana luzatzearen.

d) Enpresako akordioek ezingo dute konpentsazio ekonomikorik ezarri artikulua honetako 3. paragrafoko hirugarren atalean aurreikusten ez diren kasuetan.

5. Aurreko puntuan aipatutako negoziazio horren ekimena enpresako zuzendaritzak edota langileen legezko ordezkariak har dezakete, eta beste alderdiak negoziatzera eseri behar du derrigorrez. Bi alderdietako batek negoziatzen hasteari uko egiten badiu, edota negoziazio horretan akordioa eragozten duten desadostasunak sortzen badira (4.c atalean izan ezik), bi alderdietako edozeinek GEPen aurreikusitako Gatazkak Ebazteko Prozedurara jo dezake, eta beste alderdia behartuta egongo da horretan parte hartzera.

6. Edozein kasutan, langileen delegatuek eta enpresa-batzordeko kideek, baita sindikatuetakoa delegatuek ere, kasuan kasu, hileroko hileroko izango dute egin diren aparteko orduen berri, eta gai horren inguruan egindako akordioen berri, baita horiek sortarazi dituzten arrazoen berri ere. Informazio hori enpresak sinatu eta zigilatua egongo da.

7. Artikulu honetan aparteko orduetarako adostu denak ez dio kalterik egingo hitzarmen honen 10. artikuluan lanorduen poltsatxoari buruz zehaztuta dagoenari.

III. kapitulua

13. artikulua. Itundutako errendimenduak

Hitzarmen honetan adostutako ordainsariak errendimendu normal eta zuzen batean oinarrituta eta horren kontraprestazio gisa finkatutakoak dira. Errendimendu pertsonalak aztertu eta kontrolatzeko sistema bat ezarrita ez duten enpresen kasuan, langileak hitzarmen hau indarrean jarri aurreko 12 hilabeteetan egin duen lana izango da jarduera bakoitzerako batez besteko errendimendua edo errendimendu normala; errendimendu pertsonalak kontrolatzeko sistema objektibo bat finkatuta daukaten enpresen kasuan, berriz, Bedaux sistemako ehuneko 70 edo beste sistema batzuetako baliokidea.

Nolanahi ere, langileak hitzarmen honetan itundutako eta soldata-taula erantsietan adierazitako guztizko ordainsariak jasotzeko eskubidea izango du, baita errendimendua aurreko lerrokadan zehaztutakoa baino txikiagoa izanda ere, langileari egotzi ezin zaizkion arrazoien ondorioa baldin bada.

14. artikulua. Ordainsari-kontzeptuak eta kalte-ordainak

Honako hauek dira hitzarmen honetako lansari-kontzeptuak eta kalte-ordainak:

A) Ordainsari-kontzeptuak:

a) Oinarrizko soldata

b) Osagarriak:

1. Antzinasun-plusa

2. Lan toxiko, arriskutsu edo bereziki nekagarriengatiko plusa.

3. Gaueko lanen plusa.

4. Jarduera-plusa.

5. Aparteko orduak.

6. Uztaileko eta Gabonetako aparteko pagak.

7. Soldataz kanpoko plusa

B) Kalte-ordainen kontzeptuak:

a) Dietak.

b) Urruntasun-plusa.

15. artikulua. Oinarrizko soldata

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartutako langileen oinarrizko soldata soldata-taula erantsietan maila bakoitzerako zehaztutakoak dira.

16. artikulua. Antzinasun-plusa

Eskuarki antzinasun-sariak deiturikoei dagokie plus hori; taula erantsietan zehaztutakoa izango da kategoria bakoitzerako eta lan-bosturtekoari dagokion denboraldi bakoitzerako zenbatekoa, bosturtekoak mugaegunaren hurrengo hilabetetik aurrera zenbatuta.

Aipatutako soldata-tauletan antzinasun-plus edo -sari gisa zehaztutako kopuruak eguneko zenbateko gordin finkoak direla ulertzen da, hitzarmenean kategorietako baterako oinarrizko soldatari dagokionez finkatutako zenbateko kolektiboa gorabehera.

Aurretik adierazitakoa eragotzi gabe, berariaz adostu da antzinasun-plusari edo antzinasun-sariei dagozkien zenbatekoak inoiz ez direla izango dagokion unean indarrean dagoen lanbide arteko gutxieneko soldataren ehuneko 5a aplikatuz ateratzen diren zenbatekoak baino txikiagoak.

Alderdiek beren-beregi adostu dute, salbuespen gisa, hitzarmen honek ezartzen dituen hobekuntzen edo baldintzarik hoberenen barruan ezin direla xurgatu langileek beren enpresetan eskuratu dituzten eskubideak; beraz, langile horiek hitzarmen hau indarrean jartzean kopuru edo sari berberak jasotzen jarraitu ahal izango dute.

Gaur egungo bosturtekoen gain bosturteko berriak osatzen edo sortzen badira, bosturteko berriaren zenbatekoari dagokion igoera izango dute egun antzinasun-sari gisa aintzat harturiko diru-kopuruek, soldata-taula erantsietan agertzen den zenbatekoaren arabera.

Antzinasun-plus edo -sari horri begira, ez da zenbatuko borondatezko eszedentzia-egoeran emandako denboraldia, baina bai, ordea, ikastaldia, betiere hitzarmen hau indarrean jartzen den unean antzinasun-plusaren kontzeptupean inolako diru-kopururik sortzen ari ez diren langileentzat.

Halaber, antzinasunaren ondorioetarako, Langileen Estatutuaren 15. artikuluan aurreikusitako praktikaldiko kontratuen –prestakuntza jasotzeko eta ikasteko– eta iraupen jakineko kontratuen ondorioz egindako lanaldiak zenbatuko dira, baldin eta langileak, kontratu horiek amaitu eta hurrengo sei hilabeteak bete baino lehen, enpresarekin iraupen mugagabeko kontratu bat egiten badu.

17. artikulua. Lan toxiko, arriskutsu edo bereziki nekagarriak

Lanak bereziki nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak baldin badira, lanpostuak baloratzean eta pizgarrien balioak ezartzean ezaugarri hori kontuan hartuko da normalean. Enpresan lanpostuen baloraziorik egin ez delako edo bestelako arrazoiren batengatik, ez bada beste soldata-kontzeptuetan sartzen, lan horiek egin behar dituzten langileei artikulua honi erantsitako soldata-tauletan jasotakoaren arabera dagokien hobaria ordainduko zaie. Hobari hori erdira murriztuko da bereziki nekagarria, toxikoa edo arriskutsua den lanaren iraupena 60 minututik gorakoa bada lanaldi bakoitzean, betiere lanaldi-erditik gorakoa izan gabe.

Lan bereziki nekagarrien, toxikoen eta industrian normala dena baino arriskutsuagoak direnen kasu bakanetarako, erantsiriko soldata-tauletan aipatutako inguruabarretatik bi gertatzen direnerako hobaria eta hiru inguruabarrak gertatzen direnerako hobaria jasotzen dira. Aurrekoa gorabehera, behar diren beste neurri hartuko dira lan horien ondorioak ahal den neurrian desagerrarazteko.

Ulertu behar da artikulua honetan jasotako hobarietarako hitzartutako zenbatekoak eguneko hobari gordinak direla, eta finakoak, hitzarmenaren indarraldi osorako, edozein izanda ere kategoria bakoitzeko oinarrizko soldataren arabera ezarritako zenbatekoa.

Artikulu honetan adierazitako plusa jasotzearen inguruan erreklamazioak baldin badaude eta bidezkotzat jotzen badira, ondorio ekonomikoak izango dituzte erreklamazioa organo eskuduneari aurkeztu den egunetik aurrera.

18. artikulua. Gaueko lanegatik plusa

Gaueko lanegatik gehigarri bat jasotzeko eskubidea duten langileek soldata-taula erantsietan kategoria bakoitzerako zehaztutakoaren arabera dagokien hobaria jasoko dute. Artikulu honetan jasotako hobariekin lotuta hitzartutako kopuruak eguneko kopuru gordinak direla ulertzen da eta finakoak izango direla hitzarmen honen indarraldian, edozein izanda ere kategoria bakoitzeko oinarrizko soldataren arabera zehaztutako zenbatekoa.

19. artikulua. Jarduera-plusa

Jarduera-plusa deituriko osagarria lanegun normalean, 13. artikuluan definitutako errendimendu normal eta egokiarekin, lan egindako ordu bakoitzagatik sortuko da, soldata-taula erantsietan maila edo kategoria bakoitzeko kontrolen pean ez dauden langileentzat agertzen den zenbatekoaren arabera.

Errendimenduak aztertu eta kontrolatzeko sistema objektibo baten pean dauden langileek jarduera-plusaren ordean enpresak, enpresa bakoitzean ezarrita dauden ordainketa-irizpideen arabera, finkatuta duen ekoizpen-saria edo -pizgarria jasoko dute.

Edozein kasutan, kontzeptu guztien guztizko ordainsariak, hitzarmen honetan islatutako ordainsarien guztizkoa baino txikiagoak ez izatea bermatuko da, errendimenduak kontrolatzeko sistemaren pean lan eginda Bedaux sistemaren arabera 70eko jarduera edo beste sistema batzuen arabera baliokidea egiten duten langileentzat, edo 13. artikuluan xedatutakoaren arabera, hemen adierazitakoa baino errendimendu txikiagoa izatea langileari egotzi ezin zaizkion arrazoien ondorioa bada.

20. artikulua. Aparteko haborokinak

Uztaileko eta Gabonetako aparteko haborokinak erantsitako soldata-tauletan maila edo kategoria bakoitzerako azaltzen diren zenbatekoak dira, gehi, kasuan kasu, 30 eguneko antzintasuna.

Seihilekoan zehar enpresan sartzen diren edo enpresa uzten duten langileek lan egindako denboraren araberrako haborokina jasoko dute. Haborokin horietako bakoitza jasotzen den urteko seihileko naturalen arabera hainbanatuko da.

Gaixotasunak, amatasunak edo lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasunaldiak lan egindako denboratza hartuko dira hitzarmen honetan itundutako aparteko haborokinak jasotzearen ondorioetarako.

21. artikulua. Soldataz kanpoko plusa

Soldataz kanpoko plusak kontzeptu hauek barne hartzen ditu: Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina, tresna edo erremintak higitzea, garraio-gastuak, laneko arropa garbitzea eta horien antzekoa den beste edozein; praktikan, nahikoa da kalte-ordainen kontzeptu horietatik bat agertzea aipatutako plusa ordaintzeko eskubidea izateko.

Soldataz kanpoko plusa lanaldi arruntean lan egindako orduengatik sortuko da, eta soldata-taula erantsietan agertzen diren maila guztietarako zenbateko berdina izango da.

22. artikulua. 2015eko soldaten taula

2015. urtean, hitzarmen hau sinatzen den hilabetearen hurrengotik aurrera, hitzarmen honi erantsitako soldata-aulak aplikatuko dira. Taula horiek 2007-2010 aldiko metaleko hitzarmen kolektiboko behin betikoen gainean ehuneko 1eko igoera aplikatzearen emaitza dira. Hilabete epe berean, aipatutako soldata-aulak 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatzeari dagozkion soldata-atzerapenak ordainduko dira.

23. artikulua. 2016. eta 2017. urteetarako ordainsari-igoerak

2016. urterako, 2015eko abenduaren 31n indarrean dauden soldata-tauletako ordainketa-kontzeptuen gainean ehuneko 1,5eko igoera aplikatuko da, antzintasun-plusa alde batera utzita.

2017. urterako, 2016ko abenduaren 31n indarrean dauden soldata-tauletako ordainketa-kontzeptuetan ehuneko 1,75eko igoera aplikatuko da, antzintasun-plusa alde batera utzita.

Hitzarmen honi 2016. eta 2017. urteei dagozkien soldata-aulak erantsi zaizkio.

24. artikulua. Dietak

Zenbatekoak hauek dira:

- Egun 1 baino gehiago: 51,73 euro.
- Egun berean: gosaria: 1,84 euro; bazkaria: 17,28 euro; eta afaria: 12,16 euro.
- Lurralde nazionaletik kanpoko bidaietan: adierazitako kopuruak ehuneko 10 igoko dira.

Gaua eman behar izanez gero, enpresak lantokitik ahalik eta ostatu gertuena erreserbatu eta ordainduko du, eta arrazoizko ongizate-baldintzak bermatuko ditu. Horrez gain, langileak 6 euroko osagarria jasoko du gau bakoitzeko.

25. artikulua. Urruntasun-plusa

Indarrean dagoen legediaren arabera langileei urruntasun-plusa ordaindu behar dieten enpresek erregelamendu bidez finkatutako plusa 0,10 euro/km arte handiagotu beharko dute.

26. artikulua. Norberaren ibilgailua erabiltzea

Langileak, enpresaren beharregatik eta enpresak eskatuta, bere ibilgailuarekin bidaia bat egin behar badu, 0,32 euroko zenbatekoa ordainduko zaio kilometro bakoitzeko.

27. artikulua. Ordaintzeko modua

Enpresek txeke bidez edo banku edo aurrezki kutxen bitartez egindako beste ordainketa modu bat erabiliz ordainduko dizkiete soldatak langileei.

Asteko egun guztiak lan egitearen ondorioz, larunbatak barne, entitate horien bidez beren hartzeak diru bihurtzerik ez badute, haiek lanaldi berdinak dituztelako, langileak ezintasun material hori frogatuz gero, enpresek ordaintzeko beste formula batzuk ezarri beharko dituzte, soldatak ohiko ordainketa-datan enpresaren lokaletan eskudirutan ordaintzea barne.

IV. kapitulua

28. artikulua. Langileen mugigarritasuna

Enpresaren barruan, langilearen eskubide ekonomikoak eta profesionalak kaltetu gabe egingo da mugigarritasun funtzionala, eta eginkizunak betetzeko eta nork bere lanbide taldean jarraitzeko beharrezkoak diren titulazioek eskatzen dituzten mugak izango ditu.

Aurrekoa gorabehera, lantoki berean lanpostuz aldatzen duten langileak errekurtsua jarri ahal izango du organismo eskudunaren aurrean, baldin eta irizten badio lanpostuz aldatzeak iraina, galera edo duintasun pertsonalaren kontrako arbuioa eragiten diola edo lanbide-prestakuntza kaltetzen diola.

1. Goragoko kategoriako lanak.

Premiarik sortuz gero, langile guztiei agindu ahal izango zaie goragoko mailako lanak egiteko, eta lanpostu berriari dagokion soldata izango dute. Aldaketa eragin zuen arrazoia amaitzen denean, langileak aurreko lanpostura itzuliko dira berriro.

Langileak aitortuta duen lanbide-kategoria baino goragoko kategoriako eginkizunak betetzen baditu sei hilabetetik gorako aldian, urtebeteko epean, edo zortzi hilabetetik gorako aldian, bi urteko epean, langileak aplikagarriak zaizkion lanpostu-igoerei buruzko arauetan aitortutako lanbide-sailkapen egokia eskatu ahal izango dio enpresa-zuzendaritzari. Dena den, langileak duen lanbide-kategoriako lan horiek segidako 18 hilabete baino gehiagotan egiten baditu, langile horrek lanpostu horri dagokion kategoria eskuratuko du automatikoki.

2. Bizileku-aldaketak.

Langileak ezin izango dira enpresako beste lantoki batera lekualdatu, horretarako bizilekua aldatu behar badute, salbu eta lekualdaketa justifikatzen duten arrazoi teknikoak, antolamenduzkoak edo produkziozkoak badaude edo enpresa-jarduerarekin lotutako kontratazioak badaude. Kasu horietan Langileen Estatutuaren 40. artikuluan xedatutakoa beteko da.

Lekualdaketa baimendu ondoren, langileak honako aukera hau egiteko eskubidea izango du: lekualdaketa onartu eta gastuengatik konpentsazioa jasotzea, edo kontratua etetea eta dagokion kalte-ordaina jasotzea, arrazoi teknologiko edo ekonomikoengatik baimendutako etetea izango balitz bezala. Lehenengo kasuan aipatzen den konpentsazioak langilearen eta haren ardurapeko senideen gastuak bilduko ditu, enpresak eta langileak adostuko dituzten baldintzen arabera. Lanpostu berriari lanean hasteko epea ez da 30 egunetik beherakoa izango.

Arrazoi teknikoak, antolamenduzkoak, edo produkziozkoak, edota enpresa-jarduerari buruzko kontratazioak direla-eta, enpresak lekuz aldatu ahal izango ditu langileak beren ohiko etxebizitzatik kanpoko beste herrialde batera, aldi baterako, hiru hilabetez gehienez ere. Horrela gertatzekotan, soldatez gain, bidaia-gastuak eta dietak ordainduko dizkie. Langilea hiru hilabete baino gehiagorako lekuz aldatzen badute, lekualdaketak irauten duen hiru hilabeteko epe bakoitzeko, langileak jatorrizko etxebizitzan gutxienez lau lanegun egoteko eskubidea izango du. Bidaia ez dira lanegun horien barruan sartuko, eta bidaia-gastuak enpresaburuak ordainduko ditu. Urtebetetik gorako lekualdaketetan, enpresak behar adinako aurrerapenez abisatuko die eraginpeko langileei.

29. artikulua. Enplegua erregulatzeko espedienteen jakinarazpena

Enpresek nahitaez jakinarazi beharko diete enpresa-batzordeari edo langileen delegatuei eta, halakorik badago, atal sindikaletako delegatuei, enplegua erregulatzeko espedienteen alde bakarreko formulazioa, Langileen Estatutuan eta aplikagarria den gainerako legedian zehaztutako epeetan eta baldintzetan.

Salbuespen gisa, enplegua erregulatzeko espediente baten inguruko eztabaidan eta izapideetan esku hartzen duten eta Langileen Estatutuaren 68.e) artikuluan adierazitako ordu-kreditua agortu duten langileen legezko ordezkariak beste 5 ordu ordaindu gehiago hartu ahal izango dituzte hilean aitortutakoez aparte, betiere enpresaburuari egiaztatzen badiote ordu horiek ordezkari-tz-funtzioak betetzeko erabiliko direla.

V. kapitulua

30. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Langileak, behar adinako aurretiaz jakinarazi ondoren, erantsitako soldata-taulen arabera ordaindutako baimenak baliatzeko eskubidea izango du, betiere honako arrazoi hauengatik:

1. Gurasoen, aita-amaginarreben, aitona-amonen, aitona-amona politikoen, seme-alaben, biloben edo anai-arreben heriotzgatik: egutegiko hiru egun. Ezkontidearen heriotza: egutegiko bost egun, eta ordaindu gabeko hiru egun gehiago eskatu ahal izango ditu.

2. Ezkonanaien, ezkonarreben, ezkonsemeen eta ezkonalaben heriotzgatik: egutegiko bi egun.

3. Bigarren mailara arteko odolkidetasunezko edo ezkontzazko senideen gaixotasun larria, ospitaleratzea edo ebakuntza kirurgikoa, behar bezala egiaztatuta: bi egun natural.

Gaixotasunak gehiago iraunez gero, lehen lizentzia amaitu eta hogeita hamar egun igarotzean epe berdineko eta ordaindu gabeko lizentzia baterako eskubidea izango du langileak. Kasu horretan, ez da aplikatuko baimenaren luzapena.

4. Urritasun fisikoa edo psikikoa duten seme-alabak dituzten langileak: Egutegiko bi egun seme-alaba horien kontsulta medikoetara joateko, betiere probintziatik irten beharra badago.

5. Seme-alaben jaiotzgatik: bi lanegun. Ebakuntza egin behar izanez gero, hiru egun naturalez luzatuko da epea.

6. Seme-alaben, anai-arreben, koinatu-koinaten, gurasoen eta aitaginarreba-amaginarreben ezkontza: egun natural bat.

7. Langilearen ezkontzgatik: egutegiko hamazazpi egun. Ekoizpen- eta antolaketa-gorabeherak aukera ematen badute, baimen hori beste hamar egunez luzatu ahal izango da, ordaindu gabe. Enpresak baimen osagarri hori onartzen ez badu, zergatia jakinarazi beharko dio enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari.

8. Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: egun natural bat.

Artikulu honen 1., 2., 3., 5. eta 6. paragrafoen kasuan, lehen adierazitako epeak beste bi egun gehiago luzatu ahal izango dira gehienez, baldin eta langileak lurralde historikotik kanpo egin behar badu joan-etorria.

9. Edoskitzea: edoskitze-aldian eta umeak 9 hilabete bete arte, lanaldian ordubeteko ete-naldia egiteko eskubidea izango dute emakume langileek. Atsedena hori bi zatitan banatu dezakete. Erditze multipleen kasuan, proportzionalki handituko da baimenaren iraupena. Eskubide horren ordez, emakumeak, hala nahi badu, aukera izango du ohiko lanaldia ordubete murrizteko helburu bererako, edo ordubete hori lanaldi osotan metatzeko. Aitak edo amak baliatu ahal izango dute baimen hori, baldin eta biek lan egiten badute.

10. Mediku-kontsultak: langileak behar duen denbora guztia izango du Osakidetza / Euskal Osasun Zerbitzuko espezialisten mediku-kontsultara joateko, kontsulta-ordua eta lan-orduak bat baldin badatoz eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak aldeztu aurretik mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio enpresaburuari. Gainerako kontsulta medikoetarako, gehienez 16 ordu har daitezke urtean. 16 orduko muga horretan, fisikoki langilearen mendekoak diren eta beren kabuz moldatzeko gai ez diren pertsonak laguntzea barne egongo da (ezkontidea, gurasoak eta seme-alabak).

Langileak nahi izanez gero, artikuluko honetako 3. eta 5. paragrafoetan araututako baimenak lanaldi-erditan banatu ahal izango dira, betiere enpresaren ekoizpen-antolamenduan kalterik eragiten ez bada. Aukera hori ezin izango da baliatu, baimena luzatzeko aukera baldin badago, probintziatik kanpo joan behar delako.

Gertaera eragilea jazotzen denean hartu beharko dira artikuluko honetan araututako baimenak eta lizentziak. 3. atalean aipatutako egoeran, gaixotasun larriak iraun bitartean baliatu behar da baimena, eta horrez gain, aurreko paragrafoan ezarritakoa bete behar da.

Hitzarmen honen alderdi sinatzaileek adostu dutenez, hitzarmen honetako 62. artikuluan xedatutakoaren arabera eratzen den berdintasun, absentismo eta aldibaterakotasun batzordean, ordainpeko lizentziak eta baimenak eragiten dituzten zioen idazketa edo zehaztapen posible bat aztertuko dute.

VI. kapitula

31. artikulua. Emakumearen enplegua sustatzea. Aukera-berdintasuna

Hitzarmen hau sinatu dutenen ustetan, laneko aukera-berdintasunari dagokionez abian jarri diren ekintzek berez ez diote gizaritari benetako aukera-berdintasuna ekarriko, baina oso eragin positiboa izango dute norabide horretan aldaketak lortze aldera. Horren ondorioz, enpresei aukera-berdintasuna sustatzeko beharrezko neurriak hartzea gomendatzen zaie, Arabako siderometalurgia-industrien sektorean emakumeen enplegua modu eraginkorrean handitu dadin, eta enpresetan gomendio honen jarraipena egiteko ardura hitzarmeneko batzorde paritarioaren esku utziko da.

1. Laneko aukera-berdintasunari dagozkion helburuak.

Sinatzen duten erakundeek ustez, benetako aukera-berdintasun sistematiko eta planifikatua lortzeko, honako helburu hauek garrantzitsuak dira:

a) Bai gizonek bai emakumeek aukera berdina izan behar dituzte enpleguan, prestakuntzan, sustapenean eta lana garatzerakoan.

b) Gizonek eta emakumeek soldata berdina izan behar dute lan berdina egiten badute, bai eta berdintasuna gainerako enplegu-baldintza guztietan ere.

c) Lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat zein gizonentzat egokiak izateko moduan orientatzea.

Helburu horiek lortzeko, bereziki kontuan hartuko dira administrazioek eta estatu-mailako eta nazioarteko funtsek eskaintzen dituzten neurri, diru-laguntza eta zerga-arintze guztiak.

2. Amatasuna babestea.

Arlo honetan Langileen Estatutuaren 48. artikuluko 4. eta 5. zenbakietan eta Estatutua garatu duten gainerako arauetan xedatutakoa bete beharko da.

3. Aukera-berdintasuna

Aukera-berdintasunerako batzorde bat sortuko da, eta bertan, hala badagokio, enpresetan berdintasun planak ezartzeari, lan-eremuan gizonen eta emakumeen arteko tratu berdintasuna sustatzeko neurriei, eta azken batean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako 3/2007 Lege Organikoaren edukiaren ezarpen eta garapenari buruzko zalantza eta gai guztiak aztertu eta ebatziko dira.

Desberdintasun edo diskriminazio posibleei buruzko diagnostiko egokia egiteko, enpresek langileen legezko ordezkariari, gehienez 3 hilabeteko epean, prozedura honetan ezarrita da-goen informazioa emango diete, sexuen arabera berezita. Informazio horrek hau bilduko du gutxienez:

- Lantoki bat baino gehiago daukaten enpresak, zenbat diren eta non dauden zehaztuta.
- Diagnostikoaren xede den lantokian lan egiten ari diren pertsonen kopurua.
- Sail funtzionalak.
- Langile finkoak eta aldi baterakoak.
- Kontratazio motak.
- Lanbide taldeak eta igoerarako sistemak.
- Ordainketa-sistemak.
- Antzinasuna
- Urteko lanaldia, ordutegiak, txandak.
- Ordu-malgutasuna, aparteko orduak, lanaldi murrizketak, eszedentziak.
- Trebakuntza planak eta plan horietara sartzeko aukera.
- Arriskuen ebaluazioaren edukia.
- Lan-arriskuen prebentziorako planak. Haurdun edo bularra emateko garaian dauden emakumeentzako berariazko lanpostuak.
- Sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari aurrea hartzeko planak.

Hala ere, enpresek beharrezkoa den informazio gehigarria emango dute, langileen legezko ordezkarien iritziz egoerari buruzko diagnostikoa egiteko beharrezkoa dela baloratzen denean.

Jarduera: egoeraren diagnostikoa egindakoan, enpresak eta langileen legezko ordezkariak lantokian antzeman diren bereizkeria edo desberdintasun egoerak zuzentzeko hartu beharreko neurriak adostuko dituzte, baita neurri horiek gauzatzeko epeak eta ebaluaziorako epeak ere.

32. artikulua. Emakume haurdunaren lanpostua

Haurdun dauden langileek egoera horretarako egokiagoa den lanpostu bat behar badute, eman egingo zaie aldi baterako, betiere medikuaren ziurtagiria aurkeztu ondoren, eta enpresaren ahalmen teknikoak eta antolamenduzkoak kontuan izanda. Orobat, erditze aurreko eta ondoko atsedenaldiak hartu ahal izango dituzte, legeak ezarritakoaren arabera.

VII. kapitulua

33. artikulua. Erretiroa

Arauzko adina bete aurretik (betiere gertakizun horri esleituriko prestazioei dagokienez, egungo ehuneko murriztaileek irauten duten bitartean) eta enpresan gutxienez 15 urte eman ondoren aldeztu aurretiko erretiroa hartzea erabakitzen duten langileei hitzarmen honetan adierazitako soldatak jasotzeko eskubidea onartzen zaie, honako kalte-ordainetako eskala hauen arabera:

- 4 urte lehenago: 8 hileroko.
- 3 urte lehenago: 6 hileroko.

– 2 urte lehenago: 4 hileroko.

– 1 urte lehenago: 2 hileroko.

Langile batek erretiro partziala hartzen badu, etorkizunean dagozkion prestazio guztiak jasotzeko eskubidea izanda, eta bere lanpostua langile berri batek, enpresako aldi baterako langile batek edo EEZPn langabetu gisa alta emandako pertsona batek betetzen badu, ez du artikulu honetan aurreikusitako erretiroagatiko saria jasoko.

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten erakundeek adierazten dute artikulu honetan aipatzen den sariak edo haborokinak ez duela 1588/1999 Errege Dekretuan jasotzen den «pentsio-konpromiso» izaera, eta, ondorioz, legezko xedapen horretan zehaztutako obligazioetatik kanpo geratzen dela. Horri dagokionez, batzorde paritarioak berariazko ahalmena dauka testua, egoki irizten dion unean, gaiari eragiten dioten legezko edo erregelamenduzko xedapenetara egokitzeko, baita hobekuntza aldatzeko ere, batzordearen iritzi egokiagoa den batekin ordezkatzearren; azken kasu horretarako, batzordekide guztien oniritzia beharko da.

34. artikulua. Ekonomatua

Vitoria-Gasteiz hirian, hitzarmen honen eraginpeko sektoreko enpresetako langileei ekonomatu-zerbitzuak emateari eutsiko zaio.

Baina, indarreko xedapenen ondorioz, hitzarmenaren eraginpeko enpresa baten ekonomatua pertsona juridiko gisa desagertuko balitz, enpresak xede bereko beste jarduera batean, orain arte egin duen ekarpena eginez, parte hartzeko konpromisoa hartuko luke.

Egin beharreko ekarpenaren zenbatekoa gaur egungoa ez bezalakoa bada, enpresan kapitulu hau berriz negoziatu beharko da, eta alderdiek, hala adostuz gero, gaia hitzarmenaren batzorde paritariora eraman dezakete, azter dezan eta dagokiona ebatz dezan.

35. artikulua. Laneko istripu eta/edo gaixotasunengatiko aseguru-poliza

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko enpresek laneko istripuen aseguru-polizak formalizatu beharko dituzte, beren langileei ondorengo kapitulu eta arrisku hauek bermatzeko:

1) 18.000 euro, lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako heriotzagatik.

2) 24.000 euro, lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iraunkor osoagatik edo baliaezintasun handiagatik, laneko eta gizarte-segurantzako erakunde eskudunek horrelakotzat jotzen badituzte.

Enpresak horretarako harpidetzen duen polizaren kopia bat langileen ordezkariari edo, baldin badago, enpresa-batzordeari emango zaio, eta hark, hurrengo 15 eguneko epean, bidezkoak diren oharrak egingo dizkio enpresaburuari.

Adierazitako epean oharrak ez badago, edo oharra egin ondoren, inplikaturiko alderdien artean konpondu bada, poliza horrekin ados daudela ulertuko da.

Poliza artikulu honetan azaltzen diren baldintzetara egokitzearen inguruan sortzen diren zalantzak hitzarmen honetako batzorde paritarioari planteatu ahal izango zaizkio.

Istripuen aseguru-polizek aipatutako arriskuengatik adierazitako kapituluak jasotzea bermatuko dute, betiere laneko istripua hitzarmena sinatzen den egunetik hiru hilabete pasatu eta gero gertatzen bada.

36. artikulua. Lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen kasuetarako prestazio osagarria

Laneko istripuek edo lanbide-gaixotasunek eragindako aldi baterako ezintasun kasuetan, enpresak langileari hitzarmenean adostutako eta erantsitako soldata-tauletan kategorია bakoitzerako zehaztutako ordainsarien ehuneko 100 bermatuko dio, lehenengo egunetik, baja hartzen duen egunetik hasita prozesu horretako laurogeita hamargarrenera arte, eta era berean, bajaren laurogeita hamaikagarren egunetik ehun eta hogeigarrenera arte, hitzarmenean adostutako ordainsarien ehuneko 95 bermatuko dio; zehaztutako muga edo gehieneko epe horretatik aurrera, enpresak prestazio osagarriak ordaindu behar izateari utziko dio.

Lehen aipaturako aldi horretan langileak prestazio osagarri horren bidez jaso beharreko soldata likidoa ez da inola ere langileak, hitzarmen honen arabera eta lanaldi arruntean, jaso beharko lukeen soldata likidoa baino handiagoa izango, enpresan benetan bere ohiko lana egiten ari baldin bada.

37. artikulua. Gaixotasun arrunten eta lanetik kanpoko istripuen kasuetarako prestazio osagarria

Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako aldi baterako ezintasun-egoe-ran dagoenean, langileak bere oinarri erregulatuaren ehuneko 60rainoko osagarria jasoko du urtean urteko lehen hiru egunetan.

38. artikulua. Desgaitasun fisikoa edo psikikoa duten langileak

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eraginda langile baten ahalmen fisiko eta psikikoak gutxitzen badira, langileak lehentasuna izango du enpresan bere gaitasunetarako egokiagoak diren lanpostuak hartzeko, betiere lanpostu berrian jarduteko gaitasuna duela egiaztatzen bada.

Ezintasun iraunkor partzialaren deklarazioak ez du ezintasunaren eraginpeko langilearen lanbide-kategoria jaistea ekarriko.

VIII. kapitula

39. artikulua. Langileen batzarra

Hitzarmen honen eraginpeko sektoreko langileek gehienez ere 4 ordu izango dituzte hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzean, lanordu gisa ordainduak. Horretarako, jarraian ageri diren baldintzak bete beharko dituzte.

Batzarrak deitu ahal izateko, enpresa-batzordearen gehiengo edo gutxienez langileen ehuneko 20 beharko da.

Enpresako ordezkarien batzordeak enpresa-zuzendaritzari batzar horiek egiteko asmoa jakinarazi beharko dio, baita aurreikusitako iraupena, joratu beharreko gai-zerrenda eta batzarra egiteko arrazoiak ere, batzarra egin baino gutxienez 24 ordu lehenago.

Kasu guztietan, enpresa-batzordea edo langileen delegatuak izango dira batzar horretako buru, eta haiek arduratuko dira batzarra behar bezala egiteaz.

40. artikulua. Sindikatu-atalak

Gutxienez 41. artikuluan aipaturiko afiliatu-kopurua duten sindikatu-atalek –betiere SALOK jasotako definizioaren arabera sindikatu garrantzitsuenetakoak badira– lau ordu izango dute gehienez urtean afiliatu guztientzat, lanorduetatik kanpo sindikatu-bilerak egiteko; ordu horiek sindikatu-atal horietako afiliatuei baino ez zaizkie ordainduko. Sindikatu-atal deitzaileko langile afiliatu guztiek joan beharko dute bilera horietara. Sindikatu-ataleko delegatuak enpresari idatziz eman beharko dio deialdiaren berri, 48 ordu lehenago, bilera zein egunetan eta zein ordutan egingo den adierazita, bai eta bileraren gai-zerrenda ere.

Sindikatuak bilera horietara joan diren afiliatuen zerrenda igorri beharko diote enpresa-zuzendaritzari, langile horiei ordaintzearen.

41. artikulua. Sindikatu-ataletako ordezkariak

Gutxienez plantillaren ehuneko 10eko afiliatu-kopurua duten sindikatu-atalen kasuan, 25 langiletik 100era bitarteko enpresetan, eta plantillaren ehuneko 8koa, 101 langiletik 250era arteko enpresetan, delegatuak beren sindikatu-funtzioak betetzeko hilean gehienez ere ordainpeko hamabost orduko tarte edukitzeko eskubidea izango dute.

251 langiletik 500era arte dituzten enpresetan, gutxienez plantillaren ehuneko 6ko afiliatu-kopurua duten sindikatu-atalek eskubide bera izango dute, baita 501 langiletik gorako enpresetan, gutxienez ehuneko 5koa dutenek ere.

SALOn xedatutakoa alde batera utzi gabe, hauek izango dira sindikatuetao delegatuen eginkizunak:

– Bere sindikatuaren eta bertan afiliatuta dauden enpresako langileen interesak ordezkatzea eta horien alde egitea.

– Enpresako lokaletan sindikatuarekin edo lanarekin lotutako argitalpen eta oharrak zabaltzea, iragarki-ohol baten bidez; sindikatu-atal bakoitza komunikatzeko bitarteko hori ondo erabiltzeaz arduratuko da.

– Afiliatuen kotizazioak biltzea; ezingo zaie afiliazio sindikaleko zereginak egitea eragotzi.

– Ordezkarik sindikalek enpresako langile guztiei, eta bereziki, sindikatuko afiliatuei eragiten dieten arazo kolektiboek buruz duten iritzia entzungo du enpresak.

– Informazioa emango zaie eta beraien iritzia entzungo da, honako alderdiekin lotutako neurriak ezarri baino lehen: plantilla-berregituratzeekin, enplegu-erregulazioekin eta, oro har, langileen lan-baldintzetan eragin nabarmena izan dezakeen enpresa-proiektu edo -ekintza orrekin lotutakoak, baita antolamendu-sistemaren ezarpena edo berrikuspenarekin lotutakoak ere.

– Enpresa-batzordeen bileretara joatea, bai batzordeak bakarka eskatzen dituenetara bai enpresa-zuzendaritzarekin egiten dituenetara.

– Enpresak entzun egin beharko die beren sindikatuko afiliatuei eragiten dieten diziplinazko neurriak hartu aurretik, neurriok larriak edo oso larriak direnean.

Eginkizun horiek egiteak ezingo du eragotzi ez produkzioaren jardun orokorra ez ezein ekoi-zleren lana. Sindikatuko delegatuak, gainera, honako berme hauek izango ditu:

– Enpresan jarraitzeko lehentasuna izango du enplegua erregulatzeko espediente bidez plantilla berregituratzen denean.

– Bere jardun sindikalagatik ezingo dute ez kaleratu ez zehatu.

Deuseztat hartuko dira diskriminazio sindikala helburutzat duten egintza edo itun guztiak, honako hauek hain zuzen ere:

– Langile baten lana sindikatu batean afiliatua egotearen edo ez egotearen baldintzapean jartzea.

– Enpresaburuak sindikatu bat eratzea edo sindikatu baten alde egitea bestelako finantza-laguntza emanaz.

– Langile bat kaleratzea, zigortzea, diskriminatzea edo langile horri edozein kalte eragitea sindikatu batean edo enpresako sindikatu-atal batean afiliatuta egoteagatik edo bere jarduera sindikalagatik, betiere jarduera horrek indarreko legeria betetzen badu.

– Enpresak bere lokaletan biltzea ahalbidetuko die sindikatu-atal bateko kide direnei, lanorduetatik kanpo.

42. artikulua. Langileen ordezkariek eta enpresa-batzordeen zereginak eta eskumenak

Langileen delegatuek, eta, kasuan kasu, enpresa-batzordeek, bertako langileen ordezkariek diren aldetik, enpresaburuarekin negoziatzeko ahalmena dute beren ordezkatuen interesak defendatzeko, eta gainera honako zeregin eta eskumen hauek dituzte:

– Enpresak betetzeko asmoa duen lanpostu berrien inguruko informazioa jasotzea, baita haien baldintza orokorren ingurukoa ere, erantzukizuneko edo konfiantzazko postuak deiturikoen kasuan izan ezik.

– Langileei eragiten dieten neurrien berri izatea eta horri buruz entzuna izatea, lan-sistema berriak ezartzeari, aldatzeari eta lanpostuak baloratzeko eskalak edo tarifak finkatzeari dago-kienez.

– 15 eguneko aurrerapenaz izatea enpresan langileak lekuz aldatzearen berri, betiere horiek egiten badira zerbitzuaren premiengatik edo enpresari komeni zaiolako. Kasu horretan ez dira barne hartuko mugigarritasun funtzionalaren ondoriozko «lanpostu-aldaketak».

– Enpresetan erabakitzen diren lanpostu-igoerei buruzko arauen lanketan parte hartzea, eta igoera-probetarako sortzen den epaimahaiaren parte izatea, bere kideetako baten bidez.

– Enpresan egin diren aparteko orduen kopuruaren berri izatea, hilero.

– Langile berriei egindako lan-kontratuen berri izatea, salbu eta konfiantzazko lanpostuak betetzen dituztenena.

Enpresa bakoitzeko langileen legezko ordezkariak sindikatuko kide bati edo batzuei esleitutako ordu-kreditua hilero metatzeko baimena eskatu ahal izango diote enpresako zuzendaritzari, ekoizpen-programak errespetatuta eta baliatu baino 30 egun lehenago jakinarazita. Zuzendaritzaren eta enpresa-batzordearen arteko berariazko adostasuna ezinbestekoa izango da transferentzia hori eraginkorra izateko.

Enpresako mediku-zerbitzuen eta segurtasun- eta osasun-batzordeen berariazko eginkizunak baztertu gabe, langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeak enpresak arlo horretan benetan duen egoeraren berri emango zaie, hilero eta ohituraz, indarreko legedia betetzea bermatu ahal izateko moduan.

Langileak eskatzen duenean, langileen ordezkariaren presentzia derrigorrezkoa izango da lan-kontratuak sinatzen direnean edo kitatze-agiriak sinatzen direnean, bai enpresa uzteagatik bai erretiroa hartzeagatik gertatzen denean.

Langileen legezko ordezkariak legean zehaztutako ordainduriko hileko ordu-kreditua izango dute beren ordezkari-tasunak betetzeko. Nolanahi ere, ordu-kreditu hori baliatzeko, nahitaez abisatu beharko zaio enpresari behar adinako aurrerapenarekin, absentziaren arrazoia azalduta; gainera, ondoren, ordu-kreditua baliatzea eragin zuen gertaera eta jardueraren iraupena, lekua eta ordutegia justifikatu beharko dira.

43. artikulua. Enpresak informazioa ematea

Hitzarmen honen eraginpeko enpresak gutxienez hiru hilean behin emango dio enpresa-batzordeari enpresaren egoera orokorraren, inbertsioen, negozioaren bilakaeraren, sektorearen egoeraren eta merkatu-aukeren berri.

Enpresak langileen ordezkariak, eta alderantziz, idatzita egingo dizkie jakinarazpenak, eta idazki horiek jakinarazpena egiten duenak sinatu eta zigilatuko ditu.

44. artikulua. Kargu sindikala betetzeagatik eszedentzia

Estatu-, nazio-, eskualde-, probintzia- edo toki-mailako kargu sindikal bat duten edo betetzeko aukeratu dituzten langileek eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, karguak irauten duen bitartean eta ordainsaririk jaso gabe.

Langileak gehienez bi hilabeteko epea izango du enpresara itzultzeko, eszedentzia amaitzen den egunetik aurrera zenbatzen hasita, betiere lan-kontratuak irauten badu.

Enpresak eszedentziagatik hutsik geratutako lanpostua betetzeko behin-behinean edoaldi baterako beste langile bat kontratatu ahal izango du, eszedentziak irauten duen aldirako, eta langile horrek enpresa utziko du ordezkari-tasunak langilea lanera itzultzen denean.

IX. kapitula

45. artikulua. Kontratazio berriak

Enpresek beren iragarki-oholetan argitaratuko dituzte egiten diren kontratazio berriak, egiten diren unean. Horretarako, iragarki-oholetan dagokien Lanbide-Enplegu Zerbitzu Publikoaren buletina jarriko dute.

Behin-behineko langile bat kontratatzean, gainera, enpresak epe berebean jakinarazi beharko dio langileen delegatuari edo, kasuan kasu, enpresa-batzordeari.

Hitzarmen honen eraginpean dauden enpresek, oro har, ez dute kontratatuko, enplegu-antzasun edo lanaldi murriztuko erregimenean, lanaldi osoko –ez lanaldi partzialeko– beste lan ordaindu bat duen langilerik; baldintza berak izanez gero, langabezia-egoeran dauden edo kontingentzia horretako oinarrizko prestazioak amaitzear dituzten langileei emango zaie lehenetasuna.

46. artikulua. Obra- edo zerbitzu-kontratuak

Obra- edo zerbitzu-kontratuak izango dira obra edo zerbitzu jakin bat egitea helburu dutenak. Batzuetan, lan horiek autonomia eta berariazko ezaugarriak dituzte enpresaren jardueraren barruan. Beste batzuetan, gehiegizko lana eragiten duten lan bereziei erantzuteko egiten dira. Azken horien kasuan, iraupen mugatua badute ere, ez dago ziurtatzerik noiz amaituko diren.

Enpresek kontratu horien arrazoiaren berri emango diete langileei, eragindako langileen kopurua, esleitu beharreko lanbide-taldeak eta aurreikusten den iraupena zehaztuz.

Kontratu amaitzean langileak soldata-likidazioa edo azken kitatzea jasoko du, eta horrek eskubidea emango dio soldata-berrikuspenari buruzko klausula aplikatzeagatik dagozkion soldata-aldeak jasotzeko.

Kontratu horiek, amaierara iristean, lan egindako urte bakoitzeko 12 eguneko soldatako legezko kalte-ordaina izango dute.

47. artikulua. Behin-behineko kontratuak

Merkatuko gorabeheren, zereginak metatzearen edo eskaera gehiegi izatearen ondorioz beharrezkoa denean egin ahal izango da kontratu hori, nahiz eta lan horiek enpresako jarduera arruntaren zati izan. Kasu horretan, aipatutako kontratua egitea justifikatzen duen arrazoi bat dagoela ulertuko da, lan-bolumena handitzen bada edo lan zehatz bat egiten duten edo zerbitzu jakin bat ematen duten pertsonen kopurua handitzea beharrezkotzat jotzen bada. Kontratuetan, kontratazioaren oinarria eta eragilea izan den arrazoia zehatz eta argi adieraziko da.

Behin-behineko kontratuak gehienez ere 12 hilabete iraun ahal izango dute 18 hileko aldi batean, aipatutako kausa horiek gertatzen direnetik aurrera kontatuta. Baldin eta kontratuaren iraupena akordio honetan zehaztutakoa baino laburragoa izatea adosten bada, alderdiek adostuta luzatu ahal da kontratua, betiere kontratuaren eta bere luzapenen guztizko iraupenak aipatutako zehaztutako gehieneko iraupena gainditu gabe.

48. artikulua. Errelebo-kontratuak

Enpresek langabetuei edo beraiek kontratatutako aldi baterako langileei errelebo-kontratuak egin ahal izango dizkiete, erretiro partziala hartzen duten langileek hutsik utzitako lanaldia betetzeko, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrak unean-unean zehazten duenari jarraituz.

49. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, beren esanetara jarritako langileei hitzarmen honetan zehaztutako baldintza ekonomiko eta sozialak bermatzea exijituko diete. Betebehar hori espresuki jasoko da aldi baterako laneko enpresak eta enpresa erabiltzaileak sinatzen duten kontratuan.

50. artikulua. Langilearen aurreabisua

Enpresako lana beren borondatez utzi nahi duten langileek enpresari jakinarazi beharko diote, eta aurreabisu-epe hauek bete:

- a) Langilea: hamabost egun.
- b) Mendekoak: hamabost egun

c) Laguntzaileak eta administratibak: hamabost egun.

d) Administrari ofizialak: hilabete.

e) Administrazio-buru tituludunak: bi hilabete.

f) Titulurik gabeko teknikariak: bi hilabete.

g) Tituludun teknikariak: bi hilabete.

Aldez aurretik jakinarazteko betebeharrak hori ez betetzeak eskubidea emango dio enpresari aurreabisuko atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneroko soldataren zenbatekoaren baliokidea den kopurua kentzeko langilearen kitapenetik.

Dagozkien inprimakien bina kopia eman beharko dizkiete enpresek langileei. Alderdiek sinatutakoan, kopia horietako bat enpresak gordeko du eta bestea langileak.

Enpresek inprimakien horiek langileen eskuera jartzen ez badituzte, ezin izango dute likidazioan deskonturako eskubidea baliatu, aurre-abisurik ezagatik.

51. artikulua. Azken kitatzea

Enpresan baja emanez gero, langileak kitatze-agiriaren kopia exijitu ahal izango du, lanpostua utzi baino 48 ordu lehenago. Langileak sinatu ondoren, amaierako kitapenaren ordainagiriak 5 laneguneko epean izango ditu dagozkion kitatze-ondorioak.

X. kapitulua

52. artikulua. Faltak eta zehapenak

Antolarauak.

Laneko jokabideen kodeari buruzko akordio honek elkarbizitza normalarekiko, antolaketa teknikoarekiko eta enpresako antolamenduarekiko errespetuzko lan-giroari eustea du helburu, baita langileen eta enpresaburuaren eskubideak eta bidezko interesak bermatzea eta defendatzea ere.

Hitzarmena sinatzen duten erakundeek berariaz adierazten dute laneko jokabide-kode hau indarrean jartzeak ez duela eragotziko 2013ko apirilaren 22ko Ebazpenean (BOE, 112, 2013ko maiatzak 10) zehaztutakoa, siderometalurgia-industriaren sektorean negozio kolektiboaren egituraren arloan indarrean dauden arauen arabera.

Enpresa-zuzendaritzak kontratuan ezarritako laneko betebeharrak urratzea dakarten langileen egintzak edo ez-egiteak zehatu ahal izango ditu.

Falten zehapena jakinarazteko, idazki bat helaraziko zaio langileari. Zehapena eragin duten gertakariak eta data adierazi beharko dira idazki horretan.

Falta astunengatik edo oso astunengatik zehapenen bat jarri gero, langileen legezko ordezkariak jakinarazi behar die enpresak. Diziiplina-neurria langileen delegatu bati edo enpresa-batzordeko kide bati aplikatzen bazaio, hura hartu baino gutxienez hogeita lau ordu lehenago jakinaraziko da. Orobat, zehapenak aurretik adierazitako betebeharraren arabera eraberritako sindikatu-ataletako delegatuari aplikatzen bazaizkio, delegatu hori kide den tokiko edo probintziako sindikatuari aipatutako hogeita lau orduko aurrerapenaz jakinaraziko zaio falta astunengatik diziiplina-neurria.

Zehapena ezarri ondoren, 60 eguneko epea egongo da hura betetzeko, zehapena ezarri zen egunetik aurrera.

52.1. Zehapenak mailakatzea.

Garrantziaren edo asmoaren arabera, langileen faltak izango dira: arinak, atunak edo oso astunak.

52.2. Falta arinak.

Honako hauek dira falta arinak:

a) Hilean hirutan lanera garaiz ez sartzea edo lanetik behar baino lehenago irtetea, behar bezala arrazoitu gabe.

b) Justifikatu gabe, hilabeteen egun batean lanera ez joatea.

c) Lanera joateko ezintasuna aldeztatik ez jakinaraztea edo –hala badagokio– hurrengo 24 orduetan ez jakinaraztea, salbu eta langileak hori egiterik izan ez duela egiaztatzen bada.

d) Inolako arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua denbora laburrez uztea, horrek kalte garrantzitsuak eragiten badizkie pertsoneri edo gauzei.

e) Narriadura arinak eragitea langileen ardurapean dauden lan-ekipoen eta -materialen kontserbazioan edo mantentzean.

f) Behar bezalako arretaz ez hartzea edo tratatzea enpresako bezero edo hornitzaileak.

g) Enpresari ez jakinaraztea etxebizitzaz edo helbidez aldatu duela, betiere horrek lankideei edo enpresari gatazkarik edo kalterik eragiten badie.

h) Gizarte Segurantzaren edo zerga-administrazioaren eragina izan dezakeen aldaketarik egon bada langilearen familian, aldaketa horren berri garaiz ez ematea.

i) Nagusi batek bere ohiko eginkizunen barruan emandako agindu bat ez betetzearekin lotutako falta guztiak, langileei edo gauzei kalterik edo arriskurik eragiten ez dietenak.

j) Ez joatea lanaldi arruntaren barnean ematen diren prestakuntza teoriko edo praktikoko ikastaroetara, justifikaziorik gabe.

k) Lanaldiaren baitan lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidatzea.

52.3. Falta astunak.

Hauek izango dira falta astunak:

a) Hilabeteen, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez sartzea edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, justifikatu gabe.

b) Hilabeteen, inolako justifikaziorik gabe lanera ez joatea bi egunetik lau egunera bitarte. Lanera ez joateak lankideren baten txandari eragiten baldin badio edo enpresari kalte garrantzitsuak eragiten baldin badizkie, nahikoa izango da lanera behin huts egitea.

c) Zergetan edo Gizarte Segurantzaren eragina duten datuei buruzko informazioa faltsutzea edo nahita ez aipatzea.

d) Lanaldiaren barnean jolasean edo beste edozein motatako denbora-pasatan jardutea behin eta berriz, lan-jardunaren kalterako.

e) Bere eginkizunak betetzeko jardun arruntan organikoki gainetik dituen pertsonen aginduak edo mandatuak ez betetzea, betiere horrek pertsonengan edo gauzetan kalte larria eragiten badu edo eragin nabarmena badu.

f) Nork bere burua garbi eta txukun ez aurkeztea, horrek lankideen kexa arrazoituak sortzen baditu, eta, betiere, aurrez enpresari horri buruz zerbait ohartarazi baldin badio.

g) Beste langile bat ordeztzea, laneko sarrera edo irteerako erregistroak eta kontrolak aldatuz.

h) Laneko martxa onari eragiten dioten utzikeria edo gogorik eza, betiere pertsoneri edo gauzei kalte larrikeria eragiten ez badie.

i) Enpresaren baimenik gabe lan partikularrak egitea lanaldiaren barnean, baita enpresako tresnak, lanabesak eta makineria edo ibilgailuak erabiltzea norberaren edo inoren gauzetarako, nahiz eta lanalditik kanpo izan.

j) Hiruhileko batean, falta arinak behin baino gehiagotan egitea (garaiz ez etortzearena salbu), mota desberdinekoa izan arren eta jada zehapena jaso bada.

k) Langileen sexu-askatasunaren aurkako eraso oro, hitzezko irainen zein irain fisikoen bidez, edo pertsonen intimitate edo duintasunarekiko errespetu-faltaren bidez.

52.4. Falta oso astunak.

Falta oso astuntzat joko dira:

a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera puntual ez sartzea edo lanetik puntual ez ateratzea hilean hamar alditan baino gehiagotan, edo hogeitun alditan baino gehiagotan urte batean.

b) Hilabeteetan, lanera ez joatea jarraian hiru egunean, edo tarteka, bost egunetan.

c) Agindutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantzaz aprobetxatzea, eta lankideei, enpresari edo beste edozein pertsonari ostea edo lapurtzea, enpresaren instalazioetan edota edozein lekutan, lanorduetan bada.

d) Gaixo egotearen edo istripuren bat eduki izanaren itxurak egitea. Adierazitako edozein arrazoiengatik langilea bajaran egonik, edozein motatako lanak egiten baditu bere kontura edo beste baten kontura, laneko arau-haustetzat hartuko da. Falta oso astuntzat joko da istripuagatik edo gaixotasunagatik baja luzatzeko egiten den edozein manipulazio ere.

e) Justifikaziorik gabe zerbitzua edo lanpostua uztea –denbora laburrerako utzi bada ere–, horren ondorioz enpresari edo lankideei kalte handia eragiten bazaie, segurtasuna arriskuan jartzen bada edo istripua eragiten bada.

f) Mozkortzeak edo drogak hartzeak eragindako egoerak, eginkizunak betetzean, ahalmen fisiko edo psikologikoetan aldaketarik eragiten badu.

g) Nahitaez isilpean gorde behar diren enpresaren sekretuak urratzea.

h) Enpresari bidegabeko lehia eragiten dioten jarduerak egitea.

i) Lan-errendimendua –arrunta edo itundutakoa– borondatez eta modu jarraian moteltzea.

j) Hitzezko edo ekintzazko tratu txarrak, nagusiak edo haien senideak, lankideak, hornitzaileak eta enpresako bezeroak errespeturik gabe tratatzea eta aintzat ez hartzea.

k) Nahiz eta ezberdina izan, beste falta astun bat egitea, betiere faltak bi hilabeteko tartean egin badira, eta zehapena jarri bazaie.

l) Lan-arloa edozein dela, nagusiek agindutakoa ez betetzea (agintekeriaz agindutakoak izan ezik), baldin eta ez-betetze horrek enpresari edo lankideei kalte handia eragiten badie. Nagusikeriatzat hartuko dira zuzendaritzako kideek, buruek edo bitarteko agintariek nahita eta era nabarmenean legezko manuak urratzen badituzte eta horrek langileari kalteren bat eragiten badio.

m) Nagusitasun-egoeraz baliatuz, sexu-askatasunaren aurkako egintzak, edo egoera pertsonalagatik zein laneko egoeragatik ahulen diren langileei egiten bazaizkie.

52.5. Zehapenak.

Zehapen hauek jarriko dira, gehienez, adierazitako arau-urratzeak egiteagatik:

a) Falta arinengatik:

– Idatziz kargu hartzea.

b) Falta astunengatik:

– Idatziz kargu hartzea.

– Bi eta hogeitun egun bitartean lana eta soldata kentzea.

c) Falta oso astunengatik:

- Idatziz kargu hartzea.
- Hogeita batetik hirurogei egunera bitarteko aldian enplegua eta soldata kentzea.
- Kaleratzea.

52.6. Preskripzioa.

Duten mailaren arabera. Faltek honako preskripzio-denbora hau izango dute:

Falta arinak: hamar egun.

Falta astunak: hogeiei egun.

Falta oso astunak: hirurogei egun.

Falta bat preskribatzeko epea hasiko da enpresak haren berri izaten duen egun berean, eta, edozein kasutan, sei hilabetean preskribatuko da.

XI. kapitulua

53. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

I. Enpresaburuak eta langileak beren gain hartuko dituzte hitzarmen honetako xedapen espezifikoek zehazten dituzten laneko segurtasun- eta osasun-arloko elkarrekiko eskubide eta betebeharrak, eta unean-unean indarrean dagoen legedi orokorrak –ordezko gisa eta modu osagarrian– xedatzen dituenak.

Ondorioz, horri dagokionez, enpresaburuak bere arduren esparruan Laneko Arriskuen Prebentzioa gauzatzearren, prebentzio-ekintzako planak ezartzeko behar diren neurri guztiak hartuko ditu helburu komun eta zehatz hauek lortzeko: istripuak eta egiaztaturiko lan arriskutsu, toxiko edo nekagarriek sortzen dituzten arriskuak pixkanaka murriztea edo kentzea, eta inguru-menaren nahiz lanpostuen baldintzak hobetzea. Horretarako, ahal eta behar diren zuzenke-ta-neurri teknikoak ezarriko dira, eta, bitartean, beharrezkotzat edo egokientzat hartzen diren norberaren babeserako jantzi eta baliabideak eman eta erabiliko dira.

Bestalde, langileak, banaka aintzat hartuta, behartuta daude laneko segurtasunari eta osasunari buruz jaso dituzten jarraibideak betetzera, baldin eta prestakuntza teoriko eta praktikoko egokia eta behar adina informazio jaso badute alde aurretik. Prebentzio-zerbitzuak bereziki norberaren babeserako baliabideen eta jantzien erabilerari buruzko aholkuak emango dizkie.

II. Plantillan 50 langile baino gutxiago dituzten lantokietan, langileen delegatuen artean prebentzio-delegatu bat aukeratuko da; gainerako lantokietan, aldiz, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta unean-unean indarrean dauden bestelako lege-xedapenetan zehaztutakoa aplikatuko da.

Plantillan 50 langile edo gehiago dituzten lantokietan, laneko segurtasun- eta osasun-batzorde bat eratuko dute. Kide anitzeko partaidetzarako organo paritarioa izango da, eta aldizka-aldizka aztertuko ditu arriskuen prebentzioaren gainean enpresak egiten dituen ekintzak. Batzorde hori, batetik, prebentzio-ordezkariek, eta, bestetik, enpresaburuak eta/edo haren ordezkariak osatuko dute; zenbat prebentzio-ordezkarik, hainbat ordezkari izango ditu enpresaburuak.

Segurtasun- eta osasun-batzordearen batzarretan, aurreko lerrokadan aipatutako osakeran sartzen ez diren ordezkari sindikalek eta enpresako prebentzio-arduradun teknikoek parte hartuko dute, hitzarekin baina botorik gabe.

Batzorde hori hiru hiletik behin bilduko da gutxienez, baita bertako ordezkariak batek eskatzen duen guztietan ere.

III. Prebentzioko delegatuek indarrean dagoen Lan Arriskuen Prebentziorako 31/1995 Legean eta gaiaren inguruan indarrean dauden gainerako xedapenetan ezartzen diren bermeak izango dituzte. Enpresek laneko segurtasunari eta osasunari buruzko ikastaroetara bertaratzeko behar dituzten ordainduriko baimenak emango dizkiete prebentzio-delegatuei, baldin eta honako hauek antolatuta badira: arlo horretan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek (31/1995 Legearen 37.2 artikulua) edo hitzarmen hau sinatu duten sindikatuetoako zerbitzuek, betiere eskumeneko erakundeek hartarako eskumena eman dieten arloetako ikastaroak antolatzen badituzte. Enpresaburuak eman behar du baimen horiek baliatzeko baimena. Baimena ukatzen badie, hitzarmenaren batzorde paritarioaren aurrean errekurtsioa aurkezteko aukera izango dute langileek, eta batzorde horrek erabakiko du.

Laneko segurtasun- eta osasun-batzordeak eta prebentzio-zerbitzuek honako eskumen eta erantzukizun espezifiko hauek izango dituzte, unean-unean indarrean dauden legezko xedapenetan esleitutakoak ere kontuan hartuta (batez ere 31/1995 Legearen 31. artikuluan prebentzio-zerbitzuei esleitzen zaizkienak).

a) Prebentzioko ekintzen programak eta lantokian nahitaez bete behar diren laneko segurtasunari eta osasunari buruzko arauak egiteko, abian jartzeko eta horien aplikazioa kontrolatzeko prozesuetan parte hartzea.

b) Enpresaburuak egokitzat jotzen duen lehentasun-hurrenkera proposatzea enpresaburuari, aurreikusitako programak gauzatzeko behar diren inbertsioak onartu baino lehen.

c) Materialei, instalazioei, makinei eta produkzio-prozesuaren gainerako alderdiei buruzko informazioa izatea, betiere informazioa beharrezkoa bada dauden edo izan litezkeen arriskuak atzemateko eta arrisku horiek kentzeko edo murrizteko neurriak proposatzeko.

d) Eragiten dien langileei osasun-neurriei edo arriskuen zein istripuen ikerketari buruzko informazioa ematea, egokientzat jotzen diren baliabideen bidez, baldin eta ekoizpenaren ohiko martxa eragozten ez bada.

e) Enpresaburuari babes- edo zaintza-neurri bereziak har ditzala eskatzea, langileen osasunerako arrisku nabarmena edo egiaztatutako arriskua duten lanpostuetan hala komeni denean.

f) Medikuzerbitzuarekin, agintedunekin eta segurtasun-teknikariarekin lankidetzan aktiboan aritzea istripuak eta lanbide-gaixotasunak saihestea helburu duten prebentzio-neurriak ezartzeko eta neurri horien eraginkortasuna eta emaitzak kontrolatzeko lanetan.

g) Medikuzerbitzuaren eta segurtasun-teknikariaren aholkularitza izatea lanbide aldetik berez eta espezifiko horiei dagozkien gai guztietan.

h) Era berean, laneko segurtasunean eta osasunean adituak diren erakunde ofizialek, eta, hala badagokio, beste erakunde aditu batzuek esku hartzea eta horien aholkua eskatzea –betiere alde aurretik enpresaburuarekin adostuta–, lanpostuetan dagoen arrisku-maila edo agente kutsatzaileen kontzentrazio-maila ikertzeari begira. Edonola ere, bi alderdiek onartu egingo dituzte egindako neurketen emaitzak, eta aplikatu egingo dituzte egindako azterketa jasotzen duten txostenetan proposatzen diren agindu eta neurri zuzentzaileak. Egindako azterketaren kopia bat laneko segurtasun- eta osasun-batzordeari emango zaio.

IV. Langileei arropa eta oinetako iragazgaitzak emango zaizkie, baldin eta kanpoan lan egin behar badute euria maiz egiten duen garaian edo putzuz eta lokatzez betetako lekuetan.

Produktu kimiko kaltegarriekin lan egin behar den lanpostuetan, arropa egokia hornituko zaie.

Aipatutako jantzi eta oinetakoak adierazi diren zereginetarako baino ezin izango dira erabili, eta zeregin horietan aritu bitartean soilik.

Atezainei, jagoleei, zaindariei, ethezainei eta gidariei uniformeak, oinetakoak, hotzetik babesteko arropak eta arropa iragazgaitzak emango zaizkie.

Lehen aipaturiko babesaz gain, enpresek babes-arropa edo -jantzi egokiak emango dizkiete langile guztiei. Laneko Agintaritzak eskudunak ebatziko ditu arlo horren inguruan sortzen diren gorabeherak.

V. Enpresek, hitzarmen honetako 55. artikuluan zehaztutakoari jarraituz, urtean behin bertako langile guztiei azterketa bat egingo diete, lanaldiaren barruan.

Langile bakoitzak, modu indibidualean, egiten dizkioten mediku-azterketen emaitzen berri jasotzeko eskubidea izango du.

Artikulu honetan aipatutako neurriak ezartzean sortzen diren arazoak batzorde paritarioan aztertu ahal izango dira.

Prebentzio-delegatuek ordu-kreditu osagarria balia dezakete, baina soilik enpresan prebentzioari dagozkion zeregin propioetatik eratorri daitezkeen ekintzetarako. Zenbatekoa honako hau izango da:

- 75 langile bitarteko enpresak: 2 ordu hilean.
- 76 eta 150 langile bitarteko enpresak: 3 ordu hilean.
- 151 eta 250 langile bitarteko enpresak: 4 ordu hilean.
- 250 langiletik gorako enpresak: 5 ordu hilean.

Era berean, prebentzio-delegatuek laneko segurtasunari eta osasunari buruzko ikastaroetara bertaratzeko behar dituzten ordainduriko baimenak izango dituzte, baldin eta honako hauek antolatuta badira: arlo horretan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek edo hitzarmen hau sinatu duten sindikatuetakoz zerbitzuek, betiere eskumeneko erakundeek hartarako eskumena eman dieten arloetako ikastaroak antolatzen badituzte. Baimen horiek baliatzeko, enpresaren baimena behar da. Baimena ukatzen badie, hitzarmena interpretatzeko batzorde mistoaren aurrean errekurtsioa aurkezteko aukera izango dute langileek, eta batzorde horrek erabakiko du.

54. artikulua. Osasunaren zaintza

Enpresak bertako langileei osasunaren zaintza bermatuko die, onartu aurretik osasun-azterketa bat eginez eta gero aldizkako osasun-azterketak eginez, gutxienez urtean behin, laneko orduetan.

Bi kasuetan, osasun-azterketa lanpostuari dagokiona izango da, Prebentzio Zerbitzuen Araudia onartzen duen 39/1997 EDko 37.3b) eta 3.c) artikuluetan zehaztutakoaren arabera.

Urteroko osasun-azterketa doakoa izango da langileentzat eta langileak onartzen duenean bakarrik egin ahal izango da. Lan-baldintzek osasunean duten eragina ebaluatzeko edo langilearen osasun-egoera bere buruarentzat edo gainerako langileentzat arriskutsua den egiaztatzeke ezinbestekoak diren azterketak baldintza horretatik salbuetsiko dira, langileen ordezkariak aurretik horren inguruko txosten bat egiten badute.

55. artikulua. Laneko jantziak

Enpresek langileen eskura jarriko dituzte beren zereginak gauzatzeko behar dituzten laneko jantzi guztiak, enpresan lanean hasten diren unetik. Ekoizpen zuzeneko langileek urtean bi lan-jantzi jasotzeko eskubidea izango dute.

XII. kapitulua

56. artikulua. Batzorde paritarioaren zereginak

Hitzarmen hau interpretatzeko organo gisa, batzorde paritarioa deiturikoa osatu da, eta honako eginkizun espezifiko hauek izango ditu:

1. Hitzarmen hau orokorrean interpretatzea; hitzarmenean interes zuzena dutenek eskatu ahal izango dute interpretatzea.

2. Itundutakoa betetzen ote den zaintzea, arlo honetan erakunde edo agintaritzaren eskudunei dagozkien eskumenak alde batera utzi gabe.

3. Alderdiak bitartekari izateko eskatzen diotenean gatazkak ebaztea eta hitzarmen honetako arauak interpretatzea.

4. Krisi egoeran egonik hitzarmen honetan zehaztutako betebeharrak betetzetik erabat edo partzialki salbuestea planteatzen duten enpresek egiten dituzten eskariak ebaztea.

Eginkizun hauek indarreko legedian jasotakoaren arabera administrazioko eta jurisdikzioko agintariei dagozkien eginkizunei kalte, traba edo eragozpenik egin gabe hartuko dira kontuan.

Hitzarmenaren interpretazio eta aplikazioaren inguruan sortzen diren zalantzak, desadostasunak eta auziak konpontzeko, baliagarria izan daitekeen beste edozein bideren aurretik hitzarmenaren batzorde paritariora jotzea hitzartu dute bi alderdiak, uko egin ezinezko ezein eskubide aparte utzi gabe.

57. artikulua. Batzorde paritarioaren osaera

Batzorde paritarioa hitzarmen hau sinatzen duten sindikatuetakoa lau ordezkari eta Arabako enpresaburuen SEA elkarteko beste lau ordezkari osatuko dute.

Kide guztiek hitza eta botoa izango dute. Halaber, batzorde paritarioko kideek botoa emateko ahalmena beren ordezkarietako beste lankide batzuen esku utzi ahal izango dute, haiek ere batzorde horretako kideak badira; dena dela, boto-eskuordetze horiek baliozkoak izan daitezten, bilerara gutxienez hiru batzordekide joan beharko dira alderdietako bakoitzean.

Aholkulariak: batzorde paritarioaren bileretara 4 aholkulari joan ahal izango dira. Haietatik 2, sindikatuak izendatuko dituzte, eta beste bi Arabako enpresaburuen SEA elkarteak. Hitza izango dute, baina botorik ez.

Batzorde paritario honen akordioek langileen eta enpresen ordezkari batzordekideen gehiengo sinplearen adostasuna beharko dute baliozko izateko.

Batzorde paritarioaren bilerak alderdietako batek eskatzen duenean egingo dira.

Batzorde paritarioaren helbidea GEPen Arabako lurralde-ordezkaritza izango da.

XIII. kapitulua

58. artikulua. Lanbide-taldeak eta lanbide-sailkapeneko batzordea

Batzorde bat eratuko da, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean lanbide-sailkapeneko sistema Metaleko Estatuko Akordioan zehaztutakora nola egokitu adosten saiatzeko.

59. artikulua. Lanbide-heziketa

100 langiletik gorako enpresetan, enpresa-batzordearen eta zuzendaritzaren artean adostuta, lanbide-heziketako urteko plan bat aztertuko da, Lan Agintaritzak, kasuan kasu, finkatzen dituen jarraibideen arabera, langileen lan-sustapena bultzatzera zuzenduta. Erdi-mailako arduradunek, enpresaren babesarekin eta hark babestuta, langileen lanbide-heziketa zainduko dute.

Enpresetako lanpostu-igoerak horietan finkatutako prozeduraren arabera egingo dira. Horrelakorik ez badago, lanpostu-igoerak langilearen prestakuntzan, merituetan, antzinasunean eta enpresaburuaren antolaketa-ahalmenetan oinarrituta egingo dira, sexuarekin edo sindikatu-afiliazioarekin lotutako bereizkeriarik egin gabe.

Hezkuntzaren Lege Orokorren arabera titulu akademikoa lortzeko, Hezkuntza eta Zientzia Ministerioak aintzat harturiko ikastetxeetan izena emandako plantillako langileek eta funtzionario publikoen kidegoetan sartzeko oposizioak egiten dituztenek honako honetarako eskubidea izango dute:

a) Ordainduko diren beharrezko baimenak baliatu eta azterketetara bertaratu ahal izateko, urtean gehienez hamar egunetarako.

b) Enpresan lan-txanden erregimen bat ezarrita badago, ikastaroen ordutegiaren begira egokien duen txanda hautatzeko lehentasuna izango du.

c) Ikastaroa dedikazio osoko erregimenean egin badaiteke eta neurri hori komenigarriagoa bada lana antolatzeko, enpresak langilearekin adostu ahal izango du lanbide-prestakuntza edo -hobekuntzarako baimen bat ematea, lanpostua gordeta.

60. artikulua. Euskara sustatzea

Posible den enpresetan, iragarki-oholetan argitaratzen diren ohar eta jakinarazpen guztiak euskaraz eta gaztelaniaz idatziko dira.

Artikulu hau aplikatzeko arazo teknikoak enpresek eta langileek elkarrekin adostuta konponduko dira.

XIV. kapitulua

61. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzea

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresak hitzarmenean adostutako lan-baldintzak ez aplikatzeko ahalmenaz baliatuz gero, Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan aipatzen den bezala, baldintza hauetan formulatu beharko dute:

1) Enpresek 15 eguneko kontsultaldia irekiko dute, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertzeke eta ondorioak saihestu edo gutxitzeke aukerarik dagoen ikusteko; baita ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeke beharrezko neurriak aztertzeke ere. Epe beraren barruan, hitzarmenaren batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio hartutako erabakia, eta langileen legezko ordezkariari formulatutako idatziaren kopia gehituko da. Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko. Akordioa lortzeko, enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo, egon balego, ordezkariak sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengoa ordezkariak badute. Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsultaldian izandako negoziazioetan adostasuna lortuko balitz, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

2) Kontsulta-aldia amaiturik, desadostasunak baldin badaude, alderdietako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia, bost eguneko epean. Batzordeak, gehienez ere, zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontatzen hasita.

3) Batzorde paritarioan akordiorik ez badago, alderdietako edozeinek jo ahal izango du desadostasunak ebazteko xedez, bost eguneko epean, 2000ko otsailaren 16ko (apirilaren 4ko EHAA) Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordiora (GEP). Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alderdi biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

62. artikulua. Berdintasun, absentismo eta aldibaterakotasun batzordea

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek berdintasunari, absentismoari eta aldibaterakotasunari buruzko batzorde misto bat eratzea erabaki dute. Batzorde hori, hitzarmenaren batzorde paritarioko kide berberak osatuko dute, eta honako arlo hauetan neurri eraginkorrak aztertzea izango du helburu:

– Gizonen eta emakumeen arteko benetako berdintasuna, hitzarmenaren 32.3 artikuluan xedatuta dagoenaren arabera.

– Laneko absentismoa: sektoreko absentismo-kopuruen eta absentismoaren kausa nagusien azterketa konpartituta egitea, eta absentismoa murriztu ahal izateko adostutako neurri zehatzak hartzea.

– Aldibaterakotasuna: sektoreko aldibaterakotasun-mailaren eta dauden aldi baterako kontratuen bolumenaren azterketa konpartituta egitea, eta aldibaterakotasuna murriztu ahal izateko adostutako neurri zehatzak hartzea.

Metaleko hitzarmeneko 2015. urteko soldata-taulak

KATEGORIAK	OINARRIZKO S.	JAR. PLUSA	APARTEKO ORDUEN PLUSA	OPORRAK	APARTEKO ORDAINSARIAK	SOLDATA GORDINA
1. Langile tituludunak						
Ingeniaria/arkitektoa	47,75	2,08	0,68	1.581,64	1.761,33	25.886,97
Peritua/aparejadorea	44,01	2,08	0,68	1.491,21	1.661,09	24.338,12
Lan-harremanetako graduduna	38,39	2,08	0,68	1.325,01	1.502,43	21.942,84
Gizarte-laguntzailea	35,78	2,08	0,68	1.276,43	1.424,54	20.900,12
OLT praktikantea	35,78	2,08	0,68	1.276,43	1.424,54	20.900,12
Industria-maisua	38,00	2,11	0,68	1.347,44	1.497,47	21.903,67
2. Lantegiko teknikariak						
Lantegiko burua	35,90	2,46	0,68	1.281,91	1.488,56	21.719,85
Lantegiko maisua	34,83	2,46	0,68	1.254,87	1.475,54	21.315,40
Kontramaisua	34,15	2,46	0,68	1.238,79	1.436,64	20.987,30
Arduraduna	33,71	2,46	0,68	1.234,34	1.421,21	20.808,84
Langilezaina	32,66	2,46	0,68	1.183,30	1.401,31	19.310,41
3. Bulegoko teknikariak						
Proiektugilea	34,89	2,29	0,68	1.267,46	1.433,74	20.965,35
Marrazkilaria	34,89	2,29	0,68	1.267,46	1.433,74	20.965,35
1. mailako delineaizailea	34,29	2,29	0,68	1.224,10	1.404,67	20.664,31
2. mailako delineaizailea	33,35	2,29	0,68	1.212,78	1.390,09	20.307,19
Argazkilaria praktikoa	34,29	2,29	0,68	1.224,10	1.404,67	20.664,31
Argazkilaria	33,70	2,29	0,68	1.254,08	1.391,64	20.473,04
Kalkatzailea	30,45	1,91	0,68	1.106,06	1.306,40	18.391,82
Laguntzaile-izangaia	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19
4. Antolaketako langileak						
1. mailako antolaketa-zerbitzuko burua	35,90	2,46	0,68	1.281,91	1.488,56	21.719,85
2. mailako antolaketa-zerbitzuko burua	34,89	2,29	0,68	1.267,46	1.433,74	20.965,35
1. mailako antolakuntzako teknikaria	34,29	2,29	0,68	1.224,10	1.404,67	20.664,31
2. mailako antolakuntzako teknikaria	33,35	2,29	0,68	1.212,78	1.390,09	20.307,19
18 urtetik gorako laguntzailea/izangaia	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19
5. Laborategiko teknikariak						
Laborategiko burua	35,90	2,46	0,68	1.281,91	1.488,56	21.719,85
Ataleko burua	34,89	2,29	0,68	1.267,46	1.433,74	20.965,35
1. mailako analista	34,29	2,29	0,68	1.224,10	1.404,67	20.664,31
2. mailako analista	33,35	2,29	0,68	1.212,78	1.390,09	20.307,19
18 urtetik gorako analista/izangaia	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19
6. Administrazioko langileak						
1. mailako administrari burua	35,90	2,46	0,68	1.281,91	1.488,56	21.719,85
2. mailako administrari burua	34,89	2,29	0,68	1.267,46	1.433,74	20.965,35
1. mailako ofizial administraria	33,97	2,29	0,68	1.202,09	1.432,67	20.589,89
2. mailako ofizial administraria	28,92	2,07	0,68	1.143,28	1.331,54	18.210,24
18 urtetik gorako laguntzaile/izangaia	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19
Lanaldi osoko saltzaile bidaieria	29,60	1,72	0,68	1.040,09	1.256,28	17.602,33
7. Mendeko langileak						
Telefonista	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19
Zerrenda-arduraduna	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19
Biltegizaina	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19
Kamioi-gidaria	29,51	2,08	0,68	1.128,83	1.339,94	18.479,54
Auto-gidaria	29,51	2,08	0,68	1.128,83	1.339,94	18.479,54
Pisatzaile-baskulako arduraduna	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19
Zaindari-kaboa	29,51	2,08	0,68	1.128,97	1.341,28	18.482,33

KATEGORIAK	OINARRIZKO S.	JAR. PLUSA	APARTEKO ORDUEN PLUSA	OPORRAK	APARTEKO ORDAINSARIAK	SOLDATA GORDINA
Zinpeko zaintzailea	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19
Zaindaria	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19
Mandatari-erizaina	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19
Atezaina	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.155,84	16.926,19
8. Taldea						
1. mailako siderurgiako profesionala	29,68	2,11	0,68	1.140,88	1.352,37	18.622,10
2. mailako siderurgiako profesionala	28,46	1,79	0,68	1.084,37	1.194,63	17.276,39
3. mailako siderurgiako profesionala	28,46	1,79	0,68	1.084,37	1.194,63	17.276,39
1. mailako ofiziala	31,66	2,54	0,68	1.287,90	1.438,63	20.342,34
2. mailako ofiziala	29,68	2,11	0,68	1.140,88	1.352,37	18.622,10
3. mailako ofiziala	28,46	1,79	0,68	1.084,37	1.194,63	17.276,39
Espezialista	28,46	1,79	0,68	1.084,37	1.194,63	17.276,39
Peoia	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19

24. artikulua. Dietak: kopuruak honela geratuko dira:

- Egun 1 baino gehiago: 51,73 euro.
- Egun berean: gosaria: 1,84 euro; bazkaria: 17,28 euro; eta afaria: 12,16 euro.
- Lurralde nazionaletik kanpoko bidaietan: adierazitako kopuruak ehuneko 10 igoko dira.

26. artikulua. Urruntasun-plusa: 0,10 euro/km**27. artikulua. Norberaren ibilgailua erabiltzea: 0,32 euro/km****Arabako metalaren sektoreko hitzarmen kolektiboko 2015eko plusak**

ANTZINATASUN-PLUSA (16. ART.)	EGUNA
1 bosturteko	1,08
2 bosturteko	2,16
3 bosturteko	3,24
4 bosturteko	4,32
5 bosturteko	5,40
6 bosturteko	6,48
7 bosturteko	7,56
8 bosturteko	8,64
9 bosturteko	9,72

Oharra: antzinasunarekin lotutako zenbatekoak eguneko kopuru gordinak dira, lan-eparearen arabera, hitzarmeneko testuan jasotakoari jarraikiz.

TOXIKOTASUN, NEKAGARRITASUN, ARRISKUGARRITASUNAREN PLUSA (17. ART.)	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA
1. egoera	4,66	4,70	4,88	4,95	5,10
2. egoera	5,84	5,97	6,01	6,10	6,27
3. egoera	6,99	7,10	7,21	7,37	7,62

GAUEKO LANAREN PLUSA (18. ART.)	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA
	5,20	5,20	5,30	5,38	5,67

Metaleko hitzarmeneko 2016. urteko soldata-etaulak

KATEGORIAK	OINARRIZKO S.	JAR. PLUSA	APARTEKO ORDUEN PLUSA	OPORRAK	APARTEKO ORDAINSARIAK	SOLDATA GORDINA
1. Langile tituludunak						
Ingeniaria/arkitektoa	48,47	2,11	0,69	1.605,36	1.787,75	26.275,27
Peritua/aparejadorea	44,67	2,11	0,69	1.513,58	1.686,01	24.703,19
Lan-harremanteko graduduna	38,97	2,11	0,69	1.344,89	1.524,97	22.271,98
Gizarte-laguntzailea	36,32	2,11	0,69	1.295,58	1.445,91	21.213,62
OLT praktikantea	36,32	2,11	0,69	1.295,58	1.445,91	21.213,62
Industria-maisua	38,57	2,14	0,69	1.367,65	1.519,93	22.232,23
2. Lantegiko teknikariak						
Lantegiko burua	36,44	2,50	0,69	1.301,14	1.510,89	22.045,65
Lantegiko maisua	35,35	2,50	0,69	1.273,69	1.497,67	21.635,13
Kontramaisua	34,66	2,50	0,69	1.257,37	1.458,19	21.302,11
Arduraduna	34,22	2,50	0,69	1.252,86	1.442,53	21.120,97
Langilezaina	33,15	2,50	0,69	1.201,05	1.422,33	19.600,07
3. Bulegoko teknikariak						
Proiektugilea	35,41	2,32	0,69	1.286,47	1.455,25	21.279,83
Marrazkilaria	35,41	2,32	0,69	1.286,47	1.455,25	21.279,83
1. mailako delineatzailea	34,80	2,32	0,69	1.242,46	1.425,74	20.974,27
2. mailako delineatzailea	33,85	2,32	0,69	1.230,97	1.410,94	20.611,80
Argazkilaria praktikoa	34,80	2,32	0,69	1.242,46	1.425,74	20.974,27
Argazkilaria	34,21	2,32	0,69	1.272,89	1.412,51	20.780,14
Kalkatzailea	30,91	1,94	0,69	1.122,65	1.326,00	18.667,70
Laguntzaile-izangaia	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08
4. Antolaketako langileak						
1. mailako antolaketa-zerbitzuko burua	36,44	2,50	0,69	1.301,14	1.510,89	22.045,65
2. mailako antolaketa-zerbitzuko burua	35,41	2,32	0,69	1.286,47	1.455,25	21.279,83
1. mailako antolakuntzako teknikaria	34,80	2,32	0,69	1.242,46	1.425,74	20.974,27
2. mailako antolakuntzako teknikaria	33,85	2,32	0,69	1.230,97	1.410,94	20.611,80
18 urtetik gorako laguntzaile/izangaia	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08
5. Laborategiko teknikariak						
Laborategiko burua	36,44	2,50	0,69	1.301,14	1.510,89	22.045,65
Ataleko burua	35,41	2,32	0,69	1.286,47	1.455,25	21.279,83
1. mailako analista	34,80	2,32	0,69	1.242,46	1.425,74	20.974,27
2. mailako analista	33,85	2,32	0,69	1.230,97	1.410,94	20.611,80
18 urtetik gorako analista/izangaia	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08

KATEGORIAK	ONARRIZKO S.	JAR. PLUSA	APARTEKO ORDUEN PLUSA	OPORRAK	APARTEKO ORDAINSARIAK	SOLDATA GORDINA
6. Administrazioko langileak						
1. mailako administrari burua	36,44	2,50	0,69	1.301,14	1.510,89	22.045,65
2. mailako administrari burua	35,41	2,32	0,69	1.286,47	1.455,25	21.279,83
1. mailako ofizial administraria	34,48	2,32	0,69	1.220,12	1.454,16	20.898,74
2. mailako ofizial administraria	29,35	2,10	0,69	1.160,43	1.351,51	18.483,39
18 urtetik gorako laguntzaile/izangaia	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08
Lanaldi osoko saltzaile bidaiaria	30,04	1,75	0,69	1.055,69	1.275,12	17.866,36
7. Mendeko langileak						
Telefonista	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08
Zerrenda-arduraduna	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08
Biltegizaina	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08
Kamioi-gidaria	29,95	2,11	0,69	1.145,76	1.360,04	18.756,73
Auto-gidaria	29,95	2,11	0,69	1.145,76	1.360,04	18.756,73
Pisatzaile-baskulako arduraduna	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08
Zaindari-kaboa	29,95	2,11	0,69	1.145,90	1.361,40	18.759,56
Zinpeko zaintzailea	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08
Zaindaria	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08
Mandatarari-erizaina	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08
Atezaina	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,18	17.180,08
8. Taldea						
1. mailako siderurgiako profesionala	30,13	2,14	0,69	1.157,99	1.372,66	18.901,43
2. mailako siderurgiako profesionala	28,89	1,82	0,69	1.100,64	1.212,55	17.535,54
3. mailako siderurgiako profesionala	28,89	1,82	0,69	1.100,64	1.212,55	17.535,54
1. mailako ofiziala	32,13	2,58	0,69	1.307,22	1.460,21	20.647,48
2. mailako ofiziala	30,13	2,14	0,69	1.157,99	1.372,66	18.901,43
3. mailako ofiziala	28,89	1,82	0,69	1.100,64	1.212,55	17.535,54
Espezialista	28,89	1,82	0,69	1.100,64	1.212,55	17.535,54
Peoia	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08

TOXIKOTASUN, NEKAGARRITASUN, ARRISKUGARRITASUNAREN PLUSA (17. ART.)	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA
1. egoera	4,73	4,77	4,95	5,02	5,18
2. egoera	5,93	6,06	6,10	6,19	6,36
3. egoera	7,09	7,21	7,32	7,48	7,73

GAUEKO LANAREN PLUSA (18. ART.)	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA
	5,28	5,28	5,38	5,46	5,76

25. artikulua. Dietak

Zenbatekoak hauek dira:

- Egun 1 baino gehiago: 52,25 euro.
- Egun berean: gosaria: 1,86 euro; bazkaria: 17,45 euro; eta afaria: 12,28 euro.
- Lurralde nazionaletik kanpoko bidaietan: adierazitako kopuruak ehuneko 10 igoko dira.

26. artikulua. Urruntasun-plusa: 0,10 euro/km**27. artikulua. Norberaren ibilgailua erabiltzea: 0,33 euro/km**

Metaleko hitzarmeneko 2017. urteko soldata-etaulak

KATEGORIAK	OINARRIZKO S.	JAR. PLUSA	APARTEKO ORDUEN PLUSA	OPORRAK	APART. ORDAINSARIAK	SOLDATA GORDINA
1. Langile tituludunak						
Ingeniaria/arkitektoa	49,32	2,15	0,70	1.633,45	1.819,04	26.735,09
Peritua/aparejadorea	45,45	2,15	0,70	1.540,07	1.715,52	25.135,50
Lan-harremanteko graduduna	39,65	2,15	0,70	1.368,43	1.551,66	22.661,74
Gizarte-laguntzailea	36,96	2,15	0,70	1.318,25	1.471,21	21.584,86
OLT praktikantea	36,96	2,15	0,70	1.318,25	1.471,21	21.584,86
Industria-maisua	39,24	2,18	0,70	1.391,58	1.546,53	22.621,29
2. Lantegiko teknikariak						
Lantegiko burua	37,08	2,54	0,70	1.323,91	1.537,33	22.431,45
Lantegiko maisua	35,97	2,54	0,70	1.295,98	1.523,88	22.013,74
Kontramaisua	35,27	2,54	0,70	1.279,37	1.483,71	21.674,90
Arduraduna	34,82	2,54	0,70	1.274,79	1.467,77	21.490,59
Langilezaina	33,73	2,54	0,70	1.222,07	1.447,22	19.943,07
3. Bulegoko teknikariak						
Proiektugilea	36,03	2,36	0,70	1.308,98	1.480,72	21.652,23
Marrazkilaria	36,03	2,36	0,70	1.308,98	1.480,72	21.652,23
1. mailako delineatzailea	35,41	2,36	0,70	1.264,20	1.450,69	21.341,32
2. mailako delineatzailea	34,44	2,36	0,70	1.252,51	1.435,63	20.972,51
Argazkilaria praktikoa	35,41	2,36	0,70	1.264,20	1.450,69	21.341,32
Argazkilaria	34,81	2,36	0,70	1.295,17	1.437,23	21.143,79
Kalkatzailea	31,45	1,97	0,70	1.142,30	1.349,21	18.994,38
Laguntzaile-izangaia	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73
4. Antolaketako langileak						
1. mailako antolaketa-zerbitzuko burua	37,08	2,54	0,70	1.323,91	1.537,33	22.431,45
2. mailako antolaketa-zerbitzuko burua	36,03	2,36	0,70	1.308,98	1.480,72	21.652,23
1. mailako antolakuntzako teknikaria	35,41	2,36	0,70	1.264,20	1.450,69	21.341,32
2. mailako antolakuntzako teknikaria	34,44	2,36	0,70	1.252,51	1.435,63	20.972,51
18 urtetik gorako laguntzaile/izangaia	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73
5. Laborategiko teknikariak						
Laborategiko burua	37,08	2,54	0,70	1.323,91	1.537,33	22.431,45
Ataleko burua	36,03	2,36	0,70	1.308,98	1.480,72	21.652,23
1. mailako analista	35,41	2,36	0,70	1.264,20	1.450,69	21.341,32
2. mailako analista	34,44	2,36	0,70	1.252,51	1.435,63	20.972,51
18 urtetik gorako analista/izangaia	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73
6. Administrazioko langileak						
1. mailako administrari burua	37,08	2,54	0,70	1.323,91	1.537,33	22.431,45
2. mailako administrari burua	36,03	2,36	0,70	1.308,98	1.480,72	21.652,23
1. mailako ofizial administraria	35,08	2,36	0,70	1.241,47	1.479,61	21.264,47
2. mailako ofizial administraria	29,86	2,14	0,70	1.180,74	1.375,16	18.806,85
18 urtetik gorako laguntzaile/izangaia	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73
Lanaldi osoko saltzaile bidaiaria	30,57	1,78	0,70	1.074,16	1.297,43	18.179,02
7. Mendeko langileak						
Telefonista	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73
Zerrenda-arduraduna	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73
Biltegizaina	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73
Kamioi-gidaria	30,47	2,15	0,70	1.165,81	1.383,84	19.084,97
Auto-gidaria	30,47	2,15	0,70	1.165,81	1.383,84	19.084,97
Pisatzaile-baskulako arduraduna	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73
Zaindari-kaboa	30,47	2,15	0,70	1.165,95	1.385,22	19.087,85

KATEGORIAK	OINARRIZKO S.	JAR. PLUSA	APARTEKO ORDUEN PLUSA	OPORRAK	APART. ORDAINSARIAK	SOLDATA GORDINA
Zinpeko zainzailea	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73
Zaindaria	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73
Mandatari-erizaina	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73
Atezaina	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.193,71	17.480,73
8. Taldea						
1. mailako siderurgiako profesionala	30,66	2,18	0,70	1.178,25	1.396,68	19.232,21
2. mailako siderurgiako profesionala	29,40	1,85	0,70	1.119,90	1.233,77	17.842,41
3. mailako siderurgiako profesionala	29,40	1,85	0,70	1.119,90	1.233,77	17.842,41
1. mailako ofiziala	32,69	2,63	0,70	1.330,10	1.485,76	21.008,81
2. mailako ofiziala	30,66	2,18	0,70	1.178,25	1.396,68	19.232,21
3. mailako ofiziala	29,40	1,85	0,70	1.119,90	1.233,77	17.842,41
Espezialista	29,40	1,85	0,70	1.119,90	1.233,77	17.842,41
Peoia	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73

TOXIKOTASUN, NEKAGARRITASUN, ARRISKUGARRITASUNAREN PLUSA (17. ART.)	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA
1. egoera	4,81	4,85	5,04	5,11	5,27
2. egoera	6,03	6,17	6,21	6,30	6,47
3. egoera	7,21	7,34	7,45	7,61	7,87

GAUEKO LANAREN PLUSA (18. ART.)	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA
	5,37	5,37	5,47	5,56	5,86

25. artikulua. Dietak

Kopuruak honela geratuko dira: 1 egun baino gehiago: 52,77 euro.

– Egun berean: gosaria: 1,88 euro; bazkaria: 17,62 euro; eta afora: 12,40 euro.

– Lurralde nazionaletik kanpoko bidaietan: adierazitako kopuruak ehuneko 10 igoko dira.

26. artikulua. Urruntasun-plusa: 0,10 euro/km**27. artikulua. Norberaren ibilgailua erabiltzea: 0,33 euro/km****1. eranskina**

Arabako siderometalurgia-industriako 2015-2017 aldirako probintzia-hitzarmenari atxikimendua adierazteko dokumentua

Dokumentu honen bidez,..... jaunak/andreak,..... NAN-zenbakia duenak,..... enpresako langileak, Arabako enpresaburuen SEA elkarteak eta UGT eta CCOO sindikatuek sinatutako Arabako Siderometalurgia Industriako 2015-2017 aldirako Probintzia Hitzarmenari borondatezko berariazko atxikimendua adierazten dio eta berau aplikatzeko ESKATZEN DU.

Enpresaren lokaletan, 201.....(e) ko.....aren.....(e)(a) n.

Langilea:

Enpresa: