

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako zuraren industrietarako sektorearentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde ordezkaritza. Honen bidez ebazten da 2016-2017-2018 Arabako zuraren industrietarako sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01001005011981.

AURREKARIAK

2016ko uztailaren 20an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek SEA eta ordezkariek UGT eta CCOO, 2016ko ekainaren 24an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua –Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA)- dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2016ko uztailaren 29a

Arabako Lurralde ordezkaritzako idazkaria, ordezkaritza ordez, hala ezartzen du 2013/191 Dekretuak C hitza Xedapen Iragankorrean (2013ko apirilaren 24ko, 78. zk, EHAA)

CARMEN DE CELIS CUEVAS

Arabako zurgintzako industrien sektoreko hitzarmen kolektiboa 2016-2018

1. artikulua. Lurralde- eta jardute-eremua
2. artikulua- Eremu funtzionala
3. artikulua. Denbora-eremua
4. artikulua. Soldatak
5. artikulua. Igandeak eta jaiegunak
6. artikulua. Finkatutako antzintasuna
7. artikulua. Hitzarmen-plusa
8. artikulua- Soldataz kanpoko plusa
9. artikulua. Arauzko haborokinak
10. artikulua- San Jose egunagatiko haborokina
11. artikulua. Probaldia
12. artikulua. Ekoizpenaren gorabeherengatiko behin-behineko kontratuak.
13. artikulua. Praktiketako kontratua
14. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratua
15. artikulua. Obra edo zerbitzu jakin bateko kontratua
16. artikulua. Prestakuntzarako kontratuak
17. artikulua. Oporrak
18. artikulua. Lanaldia
19. artikulua. Gaixotasunagatiko baja
20. artikulua. Istripuagatiko prestazioa
21. artikulua. Plus bereziak
22. artikulua. Lizentziak eta baimenak
23. artikulua. Aurreabisuen nahitaezkotasuna
24. artikulua. Kargu sindikala betetzeagatiko eszedentzia
25. artikulua. Zehapenak jakinaraztea
26. artikulua. Atal sindikalak eta horien delegatuak
27. artikulua. Ordezkaritza sindikalen eginkizunak
28. artikulua. Batzarrak
29. artikulua. Kitapenak
30. artikulua. Erretiroagatiko haborokina
31. artikulua. Dietak
32. artikulua. Laneko arropa
33. artikulua. Erremintak
34. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak
35. artikulua. Irenstea eta konpentsatzea

- 36. artikulua. Laneko istripuen eta gaixotasunen aseguruia
 - 37. artikulua. Batzorde paritariora
 - 38. artikulua. Kargu sindikalen absentziak
 - 39. artikulua. Diziplina-araubidea
 - 40. artikulua- Hutsegite arinak
 - 41. artikulua. Hutsegite larriak
 - 42. artikulua. Hutsegite oso larriak
 - 43. artikulua. Zigorren mailaketa
 - 44. artikulua. Preskripzioa
 - 45. artikulua. Ofizialtasuna sustatzea
 - 46. artikulua. Lanbide-sailkapena
 - 47. artikulua. Mugikortasun funtzionala
 - 48. artikulua. Soldata-maila handiagoko lanak
 - 49. artikulua. Soldata-maila txikiagoko lanak
 - 50. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna
 - 51. artikulua. Hauteskunde sindikalak
 - 52. artikulua. Aparteko orduak
 - 53. artikulua. Aldi baterako lan-enpresak
 - 54. artikulua. Lanbide-heziketa
 - 55. artikulua. GEP
 - 56. artikulua. Soldata-araubidea ez aplikatzeko baldintzak eta prozedura
- Arau-osagarriak.
- Soldata-taulak

1. artikulua. Lurralde-eremua

Hitzarmen honek Araba Lurralde Historikoan kokatuta dauden hitzarmenaren eremu funtzionaleko lantoki guztietan izango du eragina. Enpresaren helbide soziala lurralde horretatik kanpo badago, eta lantokia, berriz, adierazitako lurraldearen barruan, hitzarmen hau aplikatuko da, betiere dagokion probintziako hitzarmenaren baldintzak hemengo baldintzak baino okerragoak badira.

2. artikulua. Eremu funtzionala

Hitzarmen honek 2012ko azaroaren 27ko BOEn argitaratu zen IV. Zurgintzako Sektoreko Estatu Hitzarmen Kolektiboaren III. eranskinean zehaztutako eta jasotako industria-jarduerak burutzen dituzten lantoki guztiei eragingo die.

3. artikulua. Iraupena

Hitzarmen hau 2016ko urtarrilaren 1ean hasiko da agintzen, eta 2018ko abenduaren 31ra arteko indarraldia izango du, eta indarraldia bukatutakoan, amaiera iragarriko da automatikoki.

Indarraldia amaitzen denean, 2018ko abenduaren 31n, hitzarmenak aurreraeragina izango du beste 18 hilabetez, 2020ko martxoaren 31ra arte, Langileen Estatutuak 86.3 artikuluan dioena betez. Egun hori iritsi eta akordiorik lortu ez bada, hitzarmena bertan behera geratuko da, Langileen Estatutuan xedatutako eran.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek adierazi dute hurrengo Hitzarmenaren inguruko eztabaidak 2019ko urtarrilaren lehenengo egunetan hasiko direla. Langileen ordezkariak konpromisoa hartu dute eztabaida horiei ekin baino hilabete lehenago jakinaraziko dituztela negoziatuzio-mahaiaren osaera eta Hitzarmenaren proposamena.

4. artikulua. Soldatak

Eranskinetako soldata-tauletan zehazten dira hitzarmen hau indarrean dagoen urte bakoitzerako hitzartutako soldatak.

Hitzarmena indarrean dagoen urteetarako, langile bakoitzari honako urteko soldata bermatuko zaio: hitzarmenaren oinarrizko soldata 445 egunekin biderkatuko da, egun bakoitzeko soldata duten langileen kasuan, eta 14,67 hilabeterekin, berriz, hilabete bakoitzeko soldata duten langileen kasuan. Kopuru horri hitzarmen-plusa 300 egunekin biderkatu ondoren eta soldataz kanpoko plusa 1.750 ordurekin (egoera normalean) biderkatu ondoren ateratzen dena gehituko zaio.

5. artikulua. Igandeak eta jaiegunak

Egun horien zenbatekoa hitzarmenaren oinarrizko soldata gehi "finkatutako antzinasunaren" gainean kalkulatu da.

6. artikulua. Finkatutako antzinasuna

1996ko abenduaren 31n antzinasun gisa lortutako eskubideak eta zenbatekoak dituzten langileek data horretan eskuratutako zenbatekoari eutsiko diote. Zenbateko hori langile bakoitzaren nominan azalduko da osagarri pertsonal gisa, «finkatutako antzinasun» kontzeptupean, eta ezin izango da irentsi, ezta konpentsatu ere.

7. artikulua. Hitzarmen-plusa

Hitzarmen-plusa izeneko osagarria lan egindako egun bakoitzeko ordainduko da, jaiegun ofizialak ez diren larunbatak barne; plusaren zenbatekoa 4. artikuluan aipatzen den eranskinetako soldata-taulan azaltzen dena izango da.

8. artikulua. Soldataz kanpoko plusa

Soldataz kanpoko plusa ezarri da. Plus hori ohiko lanaldian lan egindako ordu bakoitzeko ordainduko da, eta eranskinetako soldata-taulan lanbide-kategoria bakoitzari ezarritako zenbatekoaren arabera.

Soldataz kanpoko plusa Langileen Estatutuaren 26. artikuluko 2) idatz-zatian aurreikusitako kontzeptuei dagokie. Besteak beste, kontzeptu hauek hartzen ditu barne: diruaren erabilera, tresna edo erremintak higitzea, garraio-gastuak eta laneko arropa garbitzea. Nahikoa da kontzeptu horietatik bat agertzea aipatutako plusa jasotzeko eskubidea izateko.

9. artikulua. Arauzko haborokinak

Uztaileko eta abenduko arauzko haborokinak hitzarmeneko oinarrizko soldata gehi «finkatutako antzinasunaren» gaineko soldataren 30 egun izango dira langile guztientzat. Aparteko haborokin bakoitza dagokion hileko lehen hogeitun egunen barruan ordainduko da. Eranskinen azaltzen dira bi paga horiei dagozkien zenbatekoak.

10. artikulua. San Kristobal egunagatiko haborokina

San Jose eguneko aparteko haborokina 20 eguneko hitzarmeneko oinarrizko soldata gehi «finkatutako antzinasuna» izango da. Eranskinen azaltzen dira paga honi dagozkion zenbatekoak.

Ondorio guztietarako, jaiegun hori lanik gabeko egun gisa joko da, Lan-arloko Agintaritzak ezarritako jaiegun-egutegi ofizialean edozein sailkapen duela ere.

11. artikulua. Probaldia

Idazki baten bitartez, probaldia hitzartu ahal izango da, baina probaldi hori ezin izango da inolaz ere denboraldi hauek baino luzeagoa izan:

- 1. eta 2 artikulua. sei hilabete.
- 3. eta 4 artikulua. hilabete bi.
- 5. taldea: Hilabete bat.
- 6. eta 7 artikulua. hamabost egun.

Hiru hilabete edo gutxiago irauten duten kontratuen kasuan, probaldia ezin da hitzartutako iraupenaren erdia baino gehiago izan, inolaz ere.

Aurretik adierazitako probaldiak ez dira aplikatuko enplegu mugagabea sustatzeko politiken ondorioz legeak beste epealdi batzuk zehazten dituenean, kasu horretan legeak xedatutakoak aplikatuko direlako.

Probaldian, langileak haren lanbide-kategoriari eta duen lanpostuari dagozkion eskubideak eta betebeharrak izango ditu, plantillakoa izango balitz bezala, lan-harremanaren erabakitik eratorritakoak salbu, erabaki hori alderdietako batek eskatuta hartu ahal izango baita. Probaldia amaitutakoan atzera egiterik ez badago, kontratuak erabateko ondorioak izango ditu.

12. artikulua. Ekoizpenaren gorabeherengatiko behin-behineko kontratuak

Merkatuaren zirkunstanziek, zereginen metaketak, edo eskaera gehiegi jasotzeak hala eskatzen dutenean iraupen jakineko kontratuak egin ahal izango dira, enpresaren ohiko jarduerarako badira ere.

Kasu horretan, kontratu horiek 12 hilabete iraun ditzakete gehienez ere, 18 hilabeteko denboraldi batean.

Kontratua amaitutakoan, langileak urte bakoitzean zerbitzuan emandako 15 eguneko lansariaren pareko edo lan egindako denboraren arabera kalte-ordaina ordaindu beharko dio enpresak langileari. Kontratuak lau hilabete baino gutxiago iraungo balitu, enpresak 20 eguneko lansariaren pareko kalte-ordaina ordaindu beharko dio langileari.

13. artikulua. Praktiketako kontratuak

1. Praktiketako lan-kontratuak unibertsitateko titulua daukatenean, erdi-mailako edo goi-mailako lanbide-heziketako titulua daukatenean, edo ofizialki baliokidetzat onartutako tituluak daukatenean egin daitezke, indarrean dagoen hezkuntza-sistema arautzen duten legeen arabera, edo lanbide-egiaztagiria daukatenean, Kualifikazioei eta Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoaren arabera, lanerako gaitasuna ematen duten heinean, ikasketak amaitu eta hurrengo bost urteetan; edo hurrengo zazpi urteetan, kontratua langile ezinduren batekin egiten bada. Hona bete behar diren arauak:

a) Egindako ikasketen edo prestakuntzaren mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko bidea eman behar du lanpostuak.

b) Kontratuek sei hilabete iraun behar dute gutxienez, eta bi urte iraun dezakete gehienez. Langileek aldi baterako ezintasunen bat badute, haurdunaldia dela-eta arriskuan badaude, guraso badira, haur bat adoptatzen edo hartzen badute edo edoskialdia dela-eta arriskuan badaude, lanari uzten dioten denbora ez da hartu behar kontuan kontratuaren iraupena neurtzeko.

c) Langileak ezin dira enpresa berean edo beste batean praktiketako kontratuarekin bi urte baino gehiago egon, kontratuari lotutako lanbide-kualifikazioa lortzeko lan-jarduera edo lanpostua bera bada. Ildo berean, nahiz eta kontratuari lotutako lanbide-kualifikazioa lortzeko lan-jarduera edo lanpostua ezberdina izan, praktikak egiten ari diren langileek bi urterako kontratuak egin ditzakete gehienez, enpresa jakin bateko lanpostu jakin batean aritzeko.

d) Hitzarmenean ezarritakoaren arabera lanpostu berean edo baliokidean jarduten duen langile bati ordaintzen zaion soldataren ehuneko 60 eta ehuneko 75 ordainduko zaio langileari, kontratuaren indarreko lehen edo bigarren urtean, hurrenez hurren.

14. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratua

Lanaldi partzialeko kontratutzat hartuko da, langileak egunean, astean, hilabetean edo urtean egindako orduen kopurua dagokion jardueran epealdi horietan normaltzat hartzen den ordu kopurua baino txikiagoa denean.

Halaber, enpresak eta langileek asteko 12 orduetik beherako edo hileko 48 orduetik beherako kontratuak hitzar ditzakete, zerbitzuak emateko.

15. artikulua. Obra edo zerbitzu jakin bateko kontratua

Langileen Estatutuaren 1/1995 Legearen testu bateginaren 15.1. artikuluko a) idatz-zatian aipatzen diren eskumenen arabera, hitzarmen honetako alderdiek berezko ezaugarriak dituzten lanak eta atazak identifikatuko dituzte sektoreko enpresaren jardueren barruan.

Horrenbestez, Langileen Estatutuaren Legearen 15.1. artikuluko a) idatz-zatiari jarraituz, obra edo zerbitzu jakin baterako kontratuak jarduera hauetarako baino ezin dira egin:

A) Instalazioak konpontzeko lanak egiteko.

B) Enpresaren instalazioetatik kanpo berezko ezaugarriak dituen obra edo zerbitzu jakin bat egiteko, bai eta enpresaren ohiko jarduera bat bada. Enpresan bertan egiten diren lanak ere sartzen dira, baldin eta instalazioak konpontzeko badira.

C) Errematatzailak, zerrariak eta nekazaritza-jardueren osagarri diren zurgintzako industriak, hala nola barazki- eta fruta-produktuetarako ontziak eta paletak.

Aurreabisuei eta lanpostua uzteari dagokienez, hitzarmen honen 23. artikuluari jarraituko zaio.

Kalte-ordainen gainean, lau hilabete baino gutxiago iraun baditu, enpresak hamabost eguneko soldatari dagokion kalte-ordaina ordaindu beharko du, zerbitzuan emandako urte bakoitzeko. Lau hilabete baino gehiago iraun baditu, kalte-ordaina 20 eguneko soldataren parekoa izango da, zerbitzuan emandako urte bakoitzeko.

16. artikulua. Prestakuntzarako kontratuak

Prestakuntza eta ikasketarako kontratu honen xedea da langileei lanbide-prestakuntza ematea lan-jarduera ordainduko txandakatze-erregimen batean, prestakuntza-jarduera duen enpresa batean, eta hori enplegurako prestakuntza-sistemaren edo hezkuntza-sistemaren esparruan jasoko da. Arau hauek bete behar dituzte trebatzeko eta ikasteko kontratuek:

a) Langileek 16 urtetik gorakoak eta 25 urtetik beherakoak izan behar dute, eta lanbide-heziketako sistemak lan egiteko edo hezkuntza-sistemak praktikak egiteko kontratuak egiteko onartzen duten lanbide-prestakuntzarik gabeak izan behar dute. Ez da gehienezko adinaren muga aplikatuko ezintasunak dituzten pertsonak, edo, abenduaren 13ko 44/2007 Legeak ezarritakoaren arabera, bazterkeria sozialerako arriskuan dauden taldeak kontratatzen direnean.

b) Kontratuak gutxienez sei hilabeteko eta gehienez hiru urteko iraupena izango du. Kontratuak aipatu den legez ezarritako gehienezko iraupena baino iraupen laburragoa badu, bi aldiz luzatu ahal izango da, alderdiek halakorik adosten badute. Luzapenek ezin dute sei hilabete baino gutxiago iraun, eta, guztira, kontratuak bi urte iraun ditzake gehienez.

Langileek aldi baterako ezintasunen bat badute, haurdunaldia dela-eta arriskuan badaude, guraso badira, haur bat adoptatzen edo hartzen badute edo edoskialdia dela-eta arriskuan badaude, lanari uzten dioten denbora ez da hartu behar kontuan kontratuaren iraupena neurtzeko.

c) Behin kontratuaren iraupena iraungi denean, prestakuntzarako kontratuak amaitutakoan, langileek ezin dute egin trebatzeko eta ikasteko beste kontraturik, nahiz eta beste enpresa batekin egin kontratua; bai, ordea, helburua beste lanbide-prestakuntza bat lortzea bada.

d) Kontratu hori lanaldi osokoa izango da. Lanaldiaren ehuneko 25 prestakuntzara dedikatuko da lehen urtean, eta lanaldiaren ehuneko 15, aldiz, bigarren eta hirugarren urteetan. Prestakuntzari eskainitako orduak eta egunak kontratuan zehaztuko dira. Era berean, prestakuntza teorikoa emango duen prestakuntza-zentroa zehaztuko da, hala badagokio. Ahal bada, prestakuntza teorikoa prestakuntza praktikoaren aurretik emango da, edo biak txandaka emango dira arrazoizko moduan. Kontratuan prestakuntza praktikoaz arduratuko den tutorearen edo monitorearen izena eta lanbide-taldea azalduko dira.

e) Prestakuntza-kontratua duen langileak jasoko duen soldata laguntzailearen soldataren ehuneko 75, ehuneko 85 eta ehuneko 95 izango da, fabrikako edo lantegiko langilea bada; eta administrazioko langileei dagokienez, gorago adierazitako ehunekoak aplikatzeko, laguntzailearen kategoria hartuko da erreferentzia gisa, kontratuaren lehenengo, bigarren edo hirugarren urteetan, hurrenez hurren, hitzarmen honetako soldata-taulan azaltzen denaren arabera.

Langileak enpresa uzten badu, lortutako prestakuntza teorikoari eta praktikoari buruzko ziurtagiria emango zaio. Ziurtagiri horretan prestakuntzaren iraupena azalduko da.

17. artikulua. Oporraldia

Hitzarmen honen eraginpeko langileek egutegiko 30 eguneko oporraldi ordaindua izango dute urtean. Oporrak honako honen arabera ordainduko dira: hitzarmeneko oinarritzko soldata gehi "finkatutako antzinatasuna"; eta opor-egun horietan lan egiteagatik, hitzarmen-plusagatik legokiokeena igoko zaio.

Aurreko kontzeptuen batura oporrak hartu aurreko hiru hilabeteetan izandako oinarritzko soldataren batez bestekoa baino txikiagoa bada, azken batez bestekoaren arabera ordainduko dira opor-egun horiek.

Urteko lehenengo hiru hilabeteetan osatuko dute urteko lan-egutegia enpresek. Egutegi horretan oporraldi ordainduen hasiera-data azalduko da. Ahal bada, oporrak ekainean, uztailean eta abuztuan hartuko dira. Produkzio-premiekin edo beste edozein arrazoik eraginda, enpresak oporren hasiera-data aldatu nahi badu, langileen ordezkari sindikalei jakinarazi beharko die, 20 eguneko gutxieneko aurrerapenarekin. Langileak ez badaude ados hartutako erabakiarekin, hitzarmeneko batzorde mistoaren aurrean kexatuko dira, eta honek hartutako erabakiarekin ere ez badaude ados, Lan Arloko Epaitegira jo dezakete.

Enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia bat etortzen bada langileren baten haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasunarekin edota Langileen Estatutuko 48.4 eta 48 bis artikuluan aurreikusten den kontratu-etetea aldi berean gertatzen badira, aldi baterako ezintasunaren edo aipatutako araua aplikatzean dagokion baimena baliatuko den denboralditik kanpo baliatu ahal izango dira oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere.

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

18. artikulua. Lanaldia

Hitzarmen honek irauten duen epe osoan, urteko lanaldi arrunta egiaz lan egindako 1.750 ordu izango dira, urteko batez bestean, eta eskuratutako eskubideak errespetatuko dira.

Enpresek eskubidea izango dute aurreko artikuluan ezarritako lanaldia urtean zehar banatzeko, ezartze uniformeko edo irregularreko irizpideak erabiliz. Uniformetasunak edo irregularitasunak plantilla guztiari eragingo dio, edo arlo edo sail bakoitzari modu ezberdinean, urteko sasoiaren, aurreikusten den lan-zamaren eta eskaeran izandako aldaketan arabera.

Lana aurretiaz ezarritako baldintzetan banatuko da, eta banaketa hori ekitaldi bakoitzeko urtarrilaren 31 baino lehen ezarri eta argitaratu beharko da. Dena dela, egutegia behin alda daiteke apirilaren 30era arte. Behin egutegi berria ezarrita, bertan egindako aldaketak Langileen Estatutuaren 34. eta 41. artikuluetan ezarritakoaren arabera egingo dira, artikulua honetan ezarritakoari kalterik egin gabe.

Enpresak lanaldia modu irregularrean banatzen badu, banaketa honen gutxieneko eta gehienezko mugak bete beharko ditu: Eguneko zenbaketa zazpi ordukoa izango da gutxienez eta bederatziko zenbaketa gehienez, eta asteko zenbaketa, berriz, hogeita hamabost ordukoa gutxienez eta berrogeikoa gehienez.

Enpresa bakoitzak aurreko paragrafoak oro har ezarritako mugak alda ditzake. Langileen legezko ordezkariekin adostu beharko dute aldaketa hori, eta erreferentzia hauen barnean egon beharko da: Eguneko zenbaketa zazpi ordukoa izango da gutxienez eta bederatzikoa gehienez, eta astekoa, berriz, hogeita hamabostekoa gutxienez eta berrogeita bostekoa gehienez.

Enpresariak urtean 125 ordu irregularri bana ditzake. Horrek asteko edo hileko gehienezko lanaldiari eragingo lioke, baina ez urteko gehienezkoari. Era berean, eguneko ordutegia alda dezake, eragindako langileei eta langileen ordezkari bost egun lehenago jakinarazita.

Lanaldiaren banaketa irregularrak ez du eraginik izango langilearen ordainsari eta kotizazioetan,

lanaldiaren banaketa irregularraren ondorioz, lan-kontratua amaitzean langileak gehiegizko orduak egin baditu banaketa arautu batean egingo lituzkeen orduen aldean.

Zuzendaritzak astebete lehenago eta idazki bidez jakinarazi beharko dio lan-egutegietan egindako aldaketa eraginpeko langileei, enpresa-batzordeari, edo langileen delegatuei, eta lan-egutegia konpentsatzeko modua eta denbora-tartea adieraziko ditu. Urte bakoitzean egingo den lanaldia ezin izango du Hitzarmenean itundutakoa gainditu.

Aurreko paragrafoa aplikatzen bada, dagokion lan-egutegian lanegun gisa azaltzen diren egunetan soilik berreskuratu beharko dira orduak, betiere, enpresa eta langilea ados jarrita.

Langileen legezko ordezkariekin hala adostuta, enpresak itundutako lanaldia banatzeko egutegia urte bakoitzaren urtarrilaren 31 baino lehen ezartzen bada, egutegi hori bete beharko du. Langileek ez badute legezko ordezkariarik, haien langileekin bestelako lan-egutegia hitzartzen duten enpresek horren kopia bidali beharko diote batzorde paritarioari urte bakoitzeko otsailaren 15a baino lehen, langileek eta enpresak behar bezala sinatuta. Ondorio horietarako, batzorde horren helbidea Arabako Lan Harremanen Kontseiluaren egoitza da: Landaberde kalea 35, Gasteiz.

Berezko egutegia egiten ez duten enpresek edo ezarritako epean batzorde paritarioari egutegia bidaltzen ez dioten enpresek eta arauz halabeharrezkoa denean, iritziko zaio II. eranskinetako hitzarmen-egutegia onartzen dutela, eta hori izango da enpresa horietako langile guztiek derrihorrez bete beharreko egutegia, urtean zehar aldatzen ez bada, behinik behin. Lan Egutegiak lantokian ikusgai egon beharko du urte osoan, ongi ikusteko leku batean.

19. artikulua. Gaixotasunagatiko baja

Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuetan, hitzarmenean itundutako soldataren ehuneko 100 bermatuko dio enpresak langileari, bajaren 21. egunetik aurrera.

20. artikulua. Istripuagatiko prestazioa

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako egoeraren kasuetan, Hitzarmenean itundutako lansarien ehuneko 100 bermatuko die enpresak langileei, hamar hilabeteko gehienezko epean.

21. artikulua. Plus bereziak

Jarduera nekagarri, toxiko edo arriskutsutzat hartzen diren jarduerak edo gaueko jarduerak egiteagatik, lanpostu horiek betetzen dituzten langileei hitzarmeneko oinarrizko soldataren gaineko ehuneko 20, 25, edo 30eko plusa ordainduko zaie, zirkunstantzia horietako bat, bi, edo hiru badaude, hurrenez hurren.

Gaueko hamarrak eta goizeko seiak bitarteko tartean lan egindako orduak hitzarmeneko oinarrizko soldataren gaineko ehuneko 25eko igoera izango dute. Plus horretatik salbuetsita daude horien izaerarengatik gauez egin beharreko lanak.

22. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Langilea ezkontzen bada, urteko edozein unetan dela ere, egutegiko hogeitau baimen-egun hartzeko eskubidea izango du, eta hitzarmeneko oinarrizko soldata, «finkatutako antzintasuna» eta hitzarmen-plusaren arabera ordainduko zaio.

Langileak ordainduriko baimena jasotzeko eskubidea izango du oinarrizko soldataren eta hitzarmen-plusaren arabera, honako arrazoi hauengatik:

– Ezkontidea erditzea edo ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen, aitona-amonen, biloben, eta anai-arreben (odolkidetasunekoak zein ezkontzakoak) gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, 3 egun. Arrazoi hori dela-eta langileak bidaia egin behar badu, edo gaixotasunaren larritasuna luzatzen bada, 2 egun gehiago hartu ahal izango ditu. Adierazitako bidaia 400 km-koa baino gehiagokoa bada, lizentzia hori egun bat gehiago luzatuko da. Ezkontidea erditu den kasuan, hiru-baimen egunetako bat behintzat laneguna izango da.

Langilea klinikan ospitaleratu behar badute, gaixotasun larritzat hartuko da.

Ebakuntza larritzat anestesia osoarekin egiten den ebakuntza hartuko da.

Emaztea ostiralean erditzen bada, baimen-egun bat gehiago emango da.

– Baimen-egun bat izango du, gurasoei, seme-alabei edo ezkontideari ospitaleratzetik gabeko ebakuntza egiteagatik.

– Medikuntza orokorreko sendagilearenera edo espezialistarenera joateko behar den denbora, betiere justifikatzen bada.

– Gurasoen, seme-alaben eta anai-arreben (odolkideen zein politikoen) ezkontzaren kasuan, egun bat izango dute langileek.

– Ohiko etxebizitza aldatzeagatik, egun bat. Beste probintzia batera lekualdatzen bada, baimena bi egunekoa izango da.

23. artikulua. Aurreabisuen nahitaezotasuna

Kontratua beren borondatez hautsi nahi duten langileek astebete lehenago jakinarazi beharko diote enpresari. Horrela egiten ez badute, kitapena ematean, hitzarmenaren arabera oinarrizko soldata ordainduko zaie soilik borondatez amaitu aurreko astean.

Lan-harremanak urtebete baino gehiago iraun badu, 15 egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresak langileari kontratuaren eta lan-harremanaren amaiera. Enpresak ez badu aldezturik jakinarazten, adierazi gabeko aurreabisuko denboraldiari dagokion soldata ordaindu beharko dio Enpresak langileari.

24. artikulua. Kargu sindikala betetzeagatiko eszedentzia

Sindikatu baten eskualdeko, probintziako edo nazioko gobernuetan aritzen diren edo hartara aritzera eramaten dituzten langileek eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, zehaztu zaien karguak irauten duen denboraz. Lanera automatikoki itzuliko da, eta langile horrek eszedentzia hartu baino lehen zeukan kategoria bereko lanpostua betetzeko eskubidea izango du.

25. artikulua. Zehapenak jakinaraztea

Enpresak enpresa-batzordeari, edo hala badagokio, langileen ordezkariari 48 ordu lehenago jakinarazi behar dizkiete gutxienez beteko diren kaleratze-zigorrak.

Langile bat sindikatu-ordezkarari, enpresa-batzordeko kide, edo langileen ordezkari bada, hutsegite larri edo oso larriengatik zigorren kasuan, kontraesaneko espedientea ireki beharko da lehenago. Espediente horretan zigortuari, enpresa-batzordeari edo langileen gainerako ordezkariari entzungo zaie.

26. artikulua. Atal sindikalak eta horien delegatuak

Legeztatuta dauden zentral sindikalek atal sindikalak era ditzakete plantillan 50 langile baino gehiago dituzten enpresetan edo lantokietan, plantillaren ehuneko 20 behintzat osatzen duen ordezkari-taldea badute bertan.

Atal sindikalen delegatu bat egongo da. Ordezkarari hori enpresako langilea izango da, eta 16 ordu izango ditu gehienez lanaldi-eginkizunak betetzeko. Ordu horiek kontzeptu guztiengatik ordainduko zaizkio eta lanaldian zehar beteko ditu. Ordezkarari-kargua eta sindikatu-ordezkarari hautatu kargua bete behar baditu, ordu horiek Langileen Estatutuaren 68. artikuluan aipatutako orduetan geratuko dira irentsita.

Langileen delegatuek hamasei horiek produkzio-prozesuari eta lan-antolamenduari kalterik egin gabe erabiliko dituzte, betiere enpresaburuari jakinarazi ondoren.

27. artikulua. Ordezkarari sindikalen eginkizunak

Delegatuek, batzordeko kideek eta atal sindikaletako delegatuek honako eskubide eta eginkizun hauek izango dituzte, besteak beste:

a) Iragarki-taula erabiltzea, eduki sindikala edo lan-arloko interesa duten jakinarazpenak eta informazioa jartzeko. Jakinarazpen eta txosten horiek sinatu egongo dira beti.

b) Enpresaren aukeren arabera, bilerak egiteko lokal egokia izatea, betiere, enpresak 25 langile finko baino gehiago baditu plantillan.

c) Enpresa-batzordeak Langileen Estatutuaren 64. artikuluan aurreikusitako eskumenak izango ditu, eta zehazki, honako kasu hauek badaude, jakinarazi egongo zaie: lanbide-sailkapena, enplegu-erregulazioaren espedientea, eta primak, honenbestean egiteko lanak, langaiak ezartzea edota ordaintzeko beste modu bat ezartzea pizgarriarekin.

d) Guztiak zuzendaritzarekin biltzea sei hilean behin gutxienez, enpresaren egoerari eta martxa orokorrari buruzko informazioa elkarri emateko.

28. artikulua. Batzarrak

Plantillan 25 langile baino gehiago dituzten enpresek lantokietan batzarrak egiteko baimena emango dute, baldintza hauekin:

1. Lanorduetatik kanpo egitea.
2. Batzordeak edo delegatuak edo gutxienez plantillaren ehuneko ehuneko 33k deitu izana.
3. Langile guztientzat izatea.
4. Bilkura egongo dela gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraztea.

29. artikulua. Kitapenak

Kitatzea jasoko duen langileak hala eskatzen badu, kitatze horri dagozkion ordainagiri guztiak langileen ordezkariaren aurrean sinatuko dira, eta lana utzi baino astebete lehenago emango dio kopia bat Enpresak langileari.

Langileak sinatu ondoren, amaierako kitapenaren ordainagiriak bost laneguneko epean izango ditu ondorioak, horrekin ados ez dagoela adierazten ez badu.

30. artikulua. Erretiroagatiko haborokina

Langileek erretiroa hartzerakoan, enpresak opor-hilabete ordaindua emango die langile guztiei.

Confebask erakundearen eta ELA, CCOO, UGT eta LAB sindikatuen artean 1999ko urtarrilaren 15ean izenpetutako plantillen ordezkapenari eta berrikuntzari buruzko Konfederazio arteko Akordioari atxiki zaizkio Hitzarmen hau izenpetu duten alderdiak. Akordio horretan oinarrituta, txanda- eta ordezkotza-kontratuak bultzatzea erabaki dute.

31. artikulua. Dietak

Hitzarmena indarrean egon bitartean, dieta osoaren zenbatekoa 38 eurokoa izango da, eta dieta erdiarena, berriz, 16,50 eurokoa, kategoria guztientzat. Langileak, enpresariaren aginduak betez, haren ibilgailuan egin behar baditu bidaiak, 0,35 euro ordainduko zaizkio kilometro bakoitzeko.

32. artikulua. Laneko arropa

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei bi buzo, txabusina, jakatxoak edo betetzen duten lanposturako arropa egokiak emango zaizkie urtero. Lehenengo arropa enpresan sartu eta hamabost egunera emango zaie, eta bigarrena aurreko arropa eman eta handik sei hilabetera, eta horrela, ondoz ondo.

Hala ere, enpresek obligazioa dute edozein unetan langileen arropa berritzeko, lanaren ondorioz narriatzen bada. Horretarako, langileak narriatutako arropa eman beharko du aurrena.

33. artikulua. Erremintak

Langileek beren jarduera betetzeko beharrezkoak dituzten tresna eta erreminta guztiak langileei emateko konpromisoa hartu du enpresak.

34. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak

Hitzarmen honetako soldatak eta gainerako baldintzak gutxienekotzat hartzen direnez, onuragarrienak direnak eta eraginpeko langileek jasotzen zituztenak errespetatuko dira.

35. artikulua. Xurgatzea eta konpentsatzea

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina osatuko dute, eta aplikazio praktikoari dagokionez, modu orokorrean hartuko dira kontuan urteko zenbaketan. Ezarritako kontzeptu ekonomikoek Sektorean dauden guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte, edozein izanik ere horien izena, nondik norakoa edo jatorria.

36. artikulua. Laneko istripuen eta gaixotasunen aseguruia

Laneko istripuak edo gaixotasunak eragindako heriotzaren kasuan, enpresak, aseguru-etxearen bitartez, 25.000 euroko kalte-ordaina estaltzen jarraitzeko konpromisoa hartu du; ohiko lanbiderako guztizko baliaezintasun iraunkorraren egoeran 40.000 euro, eta lan orotarako guztizko baliaezintasunaren egoeran 59.000 euro.

Lan-istripuaren, in itinere istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren ondorioz, ohiko lana betetzeko guztizko baliaezintasun iraunkorra, edo lan orotarako erabateko baliaezintasun iraunkorra ematen badiote, edo langilea hiltzen bada, Enpresak daukan aseguru-etxeak izango

du Hitzarmen honen 36. artikuluan aurreikusitako kalte-ordaina ordaintzeko erantzukizuna langileak istripua izaten duen unean eta ez EBUMen irizpenaren, edo administrazio-ebazpenaren datan, nahiz eta langileak baja hartu enpresan, istripuaren arrazoia edozein izanik ere.

Aseguru-polizaren fotokopia iragarki-taulan jarriko da, edo horrelakorik ez badago, langileen legezko ordezkariari kopia bana emango zaie.

Aurretik aipatutako zenbatekoak hitzarmen hau ALHAOn argitaratu eta 15 egunera sartuko dira indarrean.

37. artikulua. Batzorde paritarioa

Hitzarmen hau interpretatze aldera, batzorde Paritario bat osatu da, zeina kide hauek osatuko baitute:

Presidentea: Hitzarmenekoa izango da, edo berak izendatzen duen pertsona, moderatzailer-eginkizunak izango ditu, eta hitza izango du, baina ez botorik.

Kideak: zortzi kide, lau enpresaren izenean, eta beste lau langileen izenean, guztiak negoziatuzio-mahaiaren kide. Azken horiek hitzarmen hau sinatu duten sindikatuak izendatuko dituzte, dagokien ordezkartzaren arabera. Erabakiak bi aldeetako bakoitzeko ordezkartzaren gehiengoz hartuko dira.

Kideek aholkulariak eraman ahal izango dituzte bileretara. Aholkulariek hitz egiteko aukera izango dute, baina botoa ematekoa ez.

Hitzarmenaren klausulak interpretatzean edo aplikatzean alderdiek izan ditzaketan zalantza eta desadostasun guztiak batzorde horren nahitaezko iritzia kontuan hartuta erabakiko dira. Batzordearen helbidea Lan Harremanen Kontseiluaren Arabako egoitza izango da (Landaberde kalea 35, 01010-Gasteiz).

38. artikulua. Kargu sindikalen absentziak

Langileen Estatutuaren 68. artikulua xedaturikoa hartuko da kontuan.

39. artikulua. Diziplina-araubidea

Lan-harremana dela medio, edo horren ondorioz, gertatzen den ekintza edo ez-egite oro hartuko da hutsegitezat, betiere langileak horren erantzukizuna badu, eta langilearen betebeharren ez-betetze larria eta erruduna bada. Langileak egindako hutsegiteak arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke, garrantziaren, norainokoaren eta asmoaren arabera.

40. artikulua. Falta arinak

1. Inolako justifikaziorik gabe gehienez lau alditan berandu iristea hilabeteko epean edo egutegiko hogeita hamar egunetan.

2. Arrazoi justifikatuaren ondorioz, langilea laneratzen ez bada, dagokion jakinarazpena behar denean ez egitea, jakinaraztea ezinezkoa zela frogatzen bada salbu.

3. Aldez aurretik jakinarazi gabe edo baimenik gabe, lanpostua uztea, edo ez laneratzea, denbora laburrerako izan arren. Arrazoi hori dela eta, enpresari kalteren bat eragiten bazaio edo lankideei istripuren bat eragiten bazaie, hutsegite larri edo oso larritzat hartuko da.

4. Materialaren, makinen, erreminten eta instalazioen zaintzan deskuidu txikiak izatea. Horrek zerbitzuaren martxa egokiari eragiten badio, hutsegite larri edo oso larritzat hartu ahal izango da.

5. Publikoa behar bezalako arreta eta arduraz ez tratatzea.

6. Etxebizitzaz aldatu izana enpresari ez jakinaraztea.

7. Lanarekin zerikusirik ez duten eztabaidak enpresaren barnean, edo beste edozein jardun gauzatzen ari denean. Eztabaida horiek zalaparta handia eragiten badute, hutsegite larritzat edo oso larritzat har daitezke.

8. Segurtasunari eta laneko higienari edo laneko osasunari buruzko arauak ez betetzea, betiere langileari eta lankideei edo hirugarren bati kalte larririk eragiten ez bazaie; izan ere, kalteak eraginez gero, hutsegite larritzat edo oso larritzat hartuko da kasuen arabera.

9. Enpresako telefonoa gauza partikularretarako erabiltzea, horretarako baimenik gabe.

10. Lankideen armairuak, takilak edo gauza pertsonalak aldatzea, ikustea edo nahastea, interesdunen berariazko baimenik gabe.

41. artikulua. Falta astunak

1. Lizentziak edo baimenak lortzeko gezurrezko arrazoiak argudiatzea.

2. Langileak normalean lan egiten duen guneetatik edo lekuetatik kanpo egotea, arrazoi justifikaturik gabe, edo hori egiteko baimenik izan gabe.

3. Lantokian egotea lanorduetatik kanpo.

4. Justifikatu gabe, lau alditan baino gehiagotan lanera ez etortzea hilabeteko epean edo egutegiko hogeita hamar eguneko epean; arrazoi hori dela medio, beste langile bati kalte egiten bazaio, ordea, nahikoa izango da bi hutsegite egitea.

5. Inolako justifikaziorik gabe, hiru egunetan gehienez lanera ez etortzea hilabeteko epean.

6. Behar den egokitasunaz ez jakinaraztea administrazio-prozesuei edo gizarte-prestazioei eragin diezazkieketen familia-aldaketak. Maltzurkeriaren bat izan bada, hutsegite oso larritzat hartuko da.

7. Beste langile bat enpresan dagoelako itxura egitea, edozein formula erabiliz.

8. Lanaren martxa egokiari eragin diezaiokeen laneko utzikeria.

9. Lanean zuhurtziagabekeriak aritzea, eta horren ondorioz, langileak edo beste batzuek is-tripua izateko arriskua izatea, edo makineria, erremintak edo instalazioak matxuratzeko arriskua badago, hutsegite larritzat hartu ahal izango da.

10. Lanera hordituta etortzea edo toxikomania azaltzea.

11. Hiruhileko batean hutsegite arin bat berriz egitea, enpresak idazki bidez kargu hartu badu.

12. Harekin nolabaiteko aginte-erlazioa duten langileak arriskuaz ez ohartzea edo egin beharreko lanak duenez, eta hura saihesteko modua ez erakustea.

13. Leku edo zona arriskutsuetatik igarotzea edo igarotzeko baimena ematea ignizio-tresnak eramanez, baita su hartzeko arriskua duten lekuetatik igarotzea edo igarotzeko baimena ematea.

14. Laneko sekreturik ez gordetzea, enpresari edozein motatako kalterik eragin diezaioketen datuak, txostenak edo dena delakoa hedatuz.

15. Laneko parte edo agirietan agertutako gezurrak edo zehaztasunik gabeko datuak, apropos jarri direnean, edo parterik ez egin nahi izatea, eta enpresaren zuzendaritzari, edo goragokoei lanaren inguruan informazio faltsua ematea.

16. Lanak edo beste eginkizun batzuk maila baxuagoko langileei edo hori egiteko kualifikaziorik gabekoei jartzea, inolako justifikaziorik ez dagoenean.

17. Zerbitzuan norbaiten aldeko jokabidea erakustearren dohain edo opariak onartzea.

18. Laneko ohiko errendimendua nahita murriztea.

19. Instalazioetan, lanabesetan, tresnetan, makinerian edo materialetan edozein ikusita, haren berri berehala ez ematea arduradunei, enpresaburuari edo haren ordezkariari.

20. Langileak erabiltzen dituen material, makina, tresna eta instalazioen kontserbazioan arduragabekeria nabaria.

21. Sakelako telefonoa gai pertsonaletarako erabiltzea, lan-denbora eraginkorrean (baita telefonoa langilearena bada ere). Sakelako telefonoa behin eta berriz erabiltzea edo horrek produkzio-prozesuan eragina izatea. Berdin jokatu da lan-denboran erabiltzen diren multimedia irakurgailuekin.

22. Enpresaren erremintak norberaren gauzetarako behin eta berriz erabiltzea, baimenik gabe, lanaldiaren barruan edo lanalditik kanpo. Horri dagokiola, ekipo informatikoak ere erremintatzat hartuko dira.

Ez da 21. eta 22. idatz-zatietan ezarritakoa aplikatuko haien funtzioak betetzen ari diren ordezkari legalen eta sindikalen kasuan.

42. artikulua. Falta oso astunak

1. Lanean desobedientzia jarraitua edo iraunkorra.
2. Hiru hilabeteko epean zehar lanera hamar aldiz baino gehiagotan berandu iristea justifikaziorik gabe, edo hogeit aldiz baino gehiagotan sei hilabeteko epean.
3. Lanean agindu zaizkion kudeaketetan iruzurra, desleialkeria edo neurritz kanpoko konfiantza, baita lankideei, Enpresari edo hirugarren pertsona bati lapurtzea edo ebastea ere, enpresaren instalazioetan edo lan-jarduera egin bitartean.
4. Baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea eta enpresako tresnak norberaren kontuetarako erabiltzea.
5. Enpresaren material, tresna, lanabes, aparailu, instalazio, ibilgailu, eraikin, altzari edo dokumentuak desagerrarazi, hondatu, txikitu edo matxuratzea maltzurkeriaz.
6. Lapurreta, ebasketa, bortxaketa edo sexu-abusuengatiko epai irmoa, edo enpresari egilearekiko mesfidantza sortaraz diezaiokeen edozein motatako delitua, nahiz eta enpresatik kanpo gertatuak izan.
7. Lanean ari dela, ohiz mozkortuta edo drogen eraginaren menpe egotea, lanean ondorio txarra duenean.
8. Enpresaren gutunen edo dokumentu erreserbatuen sekretua haustea.
9. Nahitaez isilpean gorde beharreko datuak enpresatik kanpoei erakustea.
10. Konkurrentziako enpresetan lan-jarduerak gauzatzea, norberaren kontura, beharrezko eta derrigorrezko baimenik gabe.
11. Goragoko kargudunetik, lankideetik edo menpekoetik hitzezko edo egintzazko tratu txarrak edo begirune- eta adeitasun-hutsegite larriak.
12. Arduragabekeria, zuhurtziagabekeria edo laneko segurtasun eta osasunari buruzko arauak edo aginduak ez betetzea, horien ondorioz langileentzako arrisku larriak edo instalazioetan kalteak sortzen direnean.
13. Arduragabekeria, zuhurtziagabekeria edo utzikeria justifikaezinaz istripu larriak edo enpresentzako arrisku handiak sorraraztea.
14. Enpresan emandako istripu-arriskuen prebentziorako baliabideak edo materialak ez erabiltzea.
15. Ardura bat edukita lanpostua uztea, edo horrela jokatzuz produkzio-prozesuari kalte larria eraginez gero, edo gauzen hondatze handia edo pertsonentzako arrisku larria sortuz gero.
16. Laneko errendimendu normala edo itundua borondatez eta jarraian gutxitzea.
17. Hutsegite larria behin eta berriz egitea, izaera desberdinekoa bada ere, beti ere seihileko batean egiten bada eta idazki bidez zigortu bada.

18. Lanera ez agertzea hiru egunetan baino gehiagotan eta justifikaziorik gabe, hilabete batean edo egutegiko hogeita hamar egunetan.

19. Akatsak behin eta berriz edo apropos egitea, enpresari kalterik sor diezaioketenean.

20. Txosten okerrekoak ematea maltzurkeriaz edo utzikeria justifikaezinaz, edo zehatzak ez direla aurrez jakinda.

21. Aldi baterako ezintasun-egoerak edota istripuak simulatzea.

22. Enpresaren erremintak norberaren gauzetarako behin eta berriz erabiltzea, baimenik gabe, lanaldiaren barruan edo lanalditik kanpo, oro har onartutako erabilera eta ohiturez bestela. Edonola ere, honako hauek sartzeko dira: material pornografikoa, adingabeen abusuari buruzkoa, material terrorista eta belizista, enpresaren jarduerarekin zerikusirik ez duten txatak, eta irabazi-asmoz egindako jarduera oro. Horrenbestez, ekipo informatikoa ere erremintatzat hartuko dira. Beste baten pasahitza erabiltzea, ekipo informatiko, sare, fitxategi, artxibo edo dokumentu batean sartzeko, edo Interneten sartzeko eta posta elektronikoa behar ez bezala erabiltzeko.

23. Arraza, etnia, erlijio edo uste sendo, desgaitasun, adin, edo orientazio sexualagatiko jazarpena, baita jazarpen sexuala eta generoagatiko jazarpena ere.

43. artikulua. Zigorren mailaketa

Enpresek kasu bakoitzean jarri ahal izango dituzten zigorrak egindako hutsegitearen larritasunaren arabera mailakatuko dira, eta honako hauek izan daitezke:

– Hutsegite arinengatik:

- Hitzek kargu-hartzea.
- Idatziz kargu-hartzea.

– Hutsegite larriengatik:

- Bat eta hogeit hamar egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

– Hutsegite oso larriengatik:

- Hogeita bat egunetik laurogeita hamar egunera bitarteko enplegua eta soldata kentzea.
- Kaleratzea.

Zigor horiek aplikatzeko eta graduatzeko, honako hauek hartuko dira kontuan:

- a) Hutsegitea egin duenaren erantzukizun-maila handia edo txikia den.
- b) Haren lanbide-taldea.
- c) Egintza horrek gainerako langileengan eta enpresan izan duen eragina.

Legezko ordezkariak edo ordezkari sindikalak diren langileei hutsegite larri edo oso larriengatiko zehapenak ezarri baino lehen, enpresak kontraesaneko espedientea irekiko die, eta bertan, interesdunaren esatekoaz gain, haren ordezkari legal edo sindikal bereko gainerako kideena (baleude) ere entzungo du.

Arestian aipatutako espediente kontraesankorra bideratzeko betekizuna ordezkari-kargua eten eta hurrengo urtera arte hedatuko da.

Enpresak sindikatu bateko kide diren langileei zehapena jarri nahi badie, delegatu sindikalei (baleude) entzun beharko die adierazitako neurria hartu aurretik.

44. artikulua. Preskripzioa

Hutsegiteen garrantziaren arabera, honako egun hauetan preskribituko dute:

1. Falta arinak: hamar egunera.
2. Falta astunak: hogeit hamar egunera.

3. Falta oso astunak: hirurogei egunera.

Faltak preskribatzeko aipatutako epeak enpresak falta horiek gertatu direla jakiten duen egunetik hasiko dira, eta, nolanahi ere, faltak gertatu eta sei hilabetera.

45. artikulua. Ofizialtasuna sustatzea

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek adostu dute indarrak batuko dituztela Erakundeen babesa lortzeko, langile gaituak sustatzea eta sortzea ahalbidetzen duen etengabeko prestakuntza egokia bultzatze aldera.

Enpresek obligazioa dute azterketak egitera joateko beharrezko baimenak emateko, baita txanda aukeratzeko lehentasuna emateko ere, hori baldin bada enpresan dagoen araubidea, langilea titulu akademiko edo profesionalen bat lortzeko ikasketa aratuak egiten ari denean.

46. artikulua. Lanbide-sailkapena

Langileen Estatutuaren 22. artikulua lanbide-taldeetarako finkatzen dituen irizpideen arabera ezarri da lanbide-sailkapena; hartara, irizpide orokor objektiboak eta langileek funtsean egiten dituzten zeregin eta funtzio esanguratsuenen arabera ezarri dira lanbide-sail eta taldeak.

Lanbide-talde desberdinei dagozkien oinarrizko zereginak lanpostu berean bilduko balira, sailkapena langileak denbora gehien egindako lanaren arabera egingo da.

Langile guztiak dibisio funtzional baten barruan eta lanbide-talde baten barruan atxiki behar dira.

Lanbide-kategorien barruan, hiru dibisio funtzional bereizten dira, baldintza hauen arabera:

- **Teknikariak:** Langile hauek maila handia dute kualifikazioaren, esperientziaren eta gaitasunen alorretan, goi- eta erdi-mailako titulazioekin lor daitezkeen parekoak, eta kualifikazio eta konplexutasun handiko zereginak betetzen dituzte.

- **Enpleguak:** dituzten ezagutzak edo esperientzia aintzat hartuta, administrazioko, merkataritzako, antolamenduko, informatikako eta laborategiko zereginak betetzen dituzte, eta, oro har, bulegoetako lanpostuei berariaz dagozkienak: kudeaketaren eta jarduera ekonomikoaren zein kontabilitatearen inguruko aktibitateen berri ematea, produkzio- edo eraikuntza-lanak koordinatzea edota pertsonak artatzeko zeregin gehigarriak egitea.

- **Langileak:** beren ezagutza eta/edo esperientziagatik, produkzioarekin edo eraikuntzarekin zerikusia duten eragiketak egiten dituztenak, zuzenean produkzio-prozesuan edo mantentze-lan, garraio edo bestelako eragiketa osagarrietako zereginetan eta gainbegiraketan eta koordinazio-lanetan jardunez.

Langileen lanbide-sailkapena zehazteko irizpideak:

I. Ezagutzak.

Betebeharra behar bezala bete ahal izateko behar den oinarrizko prestakuntzaz gain, lortutako ezagutza- eta esperientzia-maila hartuko dira kontuan, bai eta ezagutza edo esperientzia horiek lortzeko zailtasuna ere.

II.

III.

IV. Ekimena/Autonomia:

Kontuan izaten da zenbateko mendetasuna duen langileak jarraibideekiko edo arauetik bere funtzioa betetzerakoan. Faktore honetan biltzen dira arazoak detektatzeko beharra nahiz arazo horien konponbideak inprobisatzeko beharra.

V. Konplexutasuna.

Faktore honen balorazioa agindutako zereginari edo lanpostuari dagozkion gainerako faktoreen kopuruaren eta integrazio-mailaren arabera da.

VI. Ardura.

Faktore hori lantzeko, eginkizuna bete duenak jardunerako izan duen autonomia-maila hartuko da kontuan, baita emaitzetan izandako eragin-maila eta kudeaketaren ondorioen garrantzia ere.

Faktore honen barruan beste azpifaktore hauek sartzen dira:

a) Kudeaketarekiko eta emaitzekiko erantzukizuna. Azpifaktore honek lanpostua betetzen duenak, izan daitezkeen akatsei dagokienez, bere gain hartzen duen erantzukizuna hartzen du kontuan. Ondorio zuzenez gain, enpresaren martxan izan dezakeen eragina ere baloratuko da.

b) Harremanetarako gaitasuna. Enpresako eta enpresatik kanpoko pertsonekin izan beharreko harreman ofizialen inguruan langileak bere gain hartutako erantzukizuna hartzen da kontuan azpifaktore honetan. Nahi diren emaitzak lortzeko beharrezkoak diren nortasuna eta trebetasuna hartu behar dira aintzat, bai eta harremanen forma eta maiztasuna ere.

VII. Agintea.

Besteen jarduerak (enpresako zuzendaritzak izendatuta) planifikatu, antolatu, kontrolatu eta zuzentzeko zereginak sartzen dira hemen, hierarkiaren arabera dagokion lanpostuaren mende dauden pertsonak ulertu, motibatu eta garatzeko behar diren ezagutzak eskatzen dituztenak.

Hori baloratzeko, alderdi hauek hartu behar dira kontuan:

a) Zereginak antolatzeko gaitasuna.

b) Kolektiboaren nolakotasuna.

c) Agindupean dituen pertsonen kopurua.

Aurreko faktore horiek aplikatuz, 8 lanbide-talde ateratzen dira, 0tik 7ra bitarteko zenbakiekin:

G	TEKNIKARIAK	ENPLEGATUAK	LANGILEAK
0		Zuzendari nagusia	
1	Proiektugilea	Administrazio-burua Salmenta-burua	
2		1. mailako ofiziala	Arduradun orokorra Ataleko arduraduna 1. mailako prestatzailea/tratatzailea
3	2. mailako ofiziala Delineatzailea		1. mailako gidaria
4			2. mailako ofiziala
5		Saltzailea eta hiri-artekaria	2. mailako gidaria Biltegizaina Especialisten langileburua Neurtzailea
6			Laguntzaileak. Peoien begiralea eta langileburua
7	Delineatzaile-laguntzailea Laguntzailea	Zaindaria, atezaina, pisulari arrunta Salmenta-laguntzailea	Peoi espezialista Peoia Garbitzailea

47. artikulua. Mugikortasun funtzionala

Mugikortasun funtzionala da enpresak duen gaitasuna haren langileen lanpostuak aldatzeko, hala beharrezkoa baderitzo erakundearen funtzionamendu ona bermatzeko. Lanpostu-aldaketa horretan, ez zaie langileen eskubide ekonomikoei eta profesionalei kalterik egingo, eta dagokion zerbitzua gauzatzeko beharrezkoak diren titulazio akademikoek edo profesionalek ezarritako mugak eta lanbide-talde jakin batekoa izatea errespetatuko dira. Aldaketa hori, era berean, hitzarmen honek jasotzen dituen lanbide-sailkapenen artean egin daiteke.

48. artikulua. Soldata-maila handiagoko lanak

Antolaketako, ekoizpeneko edo kontratazioko beharrianak badira, langilea aitortua duen baino goragoko soldata-maila bateko lanpostura lekualda daiteke, sei hilabetez gehienez ere urte bateko epean eta zortzi hilabetez bi urteko epean; egoera horretan dagoen bitartean, betetzen ari den postuari dagokion lansaria jasotzeko eskubidea izango du langileak.

Epe hori igarotakoan, lanbide-sailkapen egokia erreklama diezaioke langileak enpresari; hamabost egun balioduneko epean aldeko ebazpena ematen ez bada, eta langileen ordezkari legalek alde aurretik txostena eginda, hala badagokio, jurisdikzio eskudunaren aurrean erreklamatu ahal du sailkapena langileak. Baietsiz gero, eta dagokion ebazpena sinatutakoan, interesatuak sailkapen egokia idatziz eskatu zuen egunetik kontatzen hasita izango ditu ondorioak.

Goragoko soldata-maila bateko funtzioak bete arren, igoera ezin bada egin interesatuak baldintzak betetzen ez dituelako, esleitutako soldata-mailaren eta benetan gauzatutako funtzioaren arteko ordainsari-diferentzia jasotzeko eskubidea izango du langileak.

Aurretik xedatutakoa ez da aplikatuko maila-igoera prestatzeko asmoz enpresarekin adostuta langileak egindako goragoko lanbide-taldeko lanak.

Ordainsarien alderdiari eutsirik, ez da artikulua honek arautzen duena beteko aldi baterako ezintasunak, amatasunak, baimenak eta eszedentziak gertatzen direnean. Egoera horietan, egoeraren sorrarazle izan den arrazoiak indarrean dirauen denboran iraungo du ordezkapenak.

49. artikulua. Soldata-maila txikiagoko lanak

Enpresak beharrian atzeraezinak, aldi baterakoak edo alde aurretik aurreikusi ezinezkoak baldin baditu, dagokiona baino soldata-maila beheagoko talde bateko zereginak betetzeko agin diezaioke langile bati, egoera horri aurre egiteko ezinbesteko den denborarako. Langileen lege-ordezkarietara (baleude) jakinarazi behar zaie egoera hori. Langileak ezin dio uko egin agintzen zaion lanari, baldin eta mugigarritasun horrek haren lanbide-prestakuntza kaltetzen ez badu. Egoera horretan dagoen bitartean, langilearen ordainsarietara bere aurreko soldata-maila eta funtzioarengatik jasotzen zituenak izaten jarraituko dute.

Ezin zaio langile bati beheagoko soldata-maila bateko lanak egitea agindu urtean hiru hilabete baino gehiagoz, lanbide-talde bereko langile guztiak eginkizun horietan txandakatu ez diren bitartean. Matxurak eta ezinbesteko arrazoizko kasuak ez dira aintzat hartuko epeak zenbatzeko.

Langileak berak eskatu baldin badu betetzen duena baino beheagokoa den soldata-maila bateko lana egitea, egiaz egiten duen lanari dagokion ordainsariak jasoko ditu, baina ezingo zaio agindu langile horri jasotzen dituen ordainsariei dagokiona baino soldata-maila goragoko bati dagozkion eginkizunak betetzeko.

50. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek badakite, lanbide-arriskuen prebentzioari dagokionez, politika operatiboa gauzatu behar dutela, enpresetako arrisku-alderdiak eta istripuak kentzeko edo murrizteko behar diren neurriak hartu behar direla, eta langileei informazioa ematea, eta langileak eta, bereziki, haien ordezkariak prestatzea sustatu behar dela.

Prebentzioa enpresaren hierarkia-maila guztietan sartzeak eragiten du hierarkia-maila guztiei esleitzea, bai eta maila horiek egin edo agintzen duten jarduera orotan arriskuen prebentzioa sartu behar izatea eta haiek onartzea ere.

Hortaz, gure ustez, Laneko prebentzioari buruzko Legea eta hori garatzen duten arauak hitzarmen hau aplikatzen zaien enpresen egoera zehatzei egokitu behar zaie.

2. Segurtasun eta osasuneko batzorde paritarioa. Hitzarmena sinatzen duten alderdiek adosten dute segurtasuneko eta osasuneko batzorde paritarioa eratuko dutela. Hitzarmen hau sinatzen duten erakunde sindikaletako lau ordezkari eta enpresaren beste lau ordezkari osatuko dute.

Jakinarazpen eta deialdietarako, batzorde paritarioaren helbidea Lan Harremanen Kontseiluaren egoitza izango da: Landaberde, 35, behea, Gasteiz.

Batzorde paritarioan idazki bidez aurkeztu behar dira haren eskumeneko gaiak. Idazki horren edukiak behar bestekoa izan beharko du, batzordeak auziaren berri behar adina jakinda aztertu ahal izan dezan hura, eta nahitaez jaso beharko ditu eduki hauek:

- a. Arazoaren azalpen labur eta zehatza.
- b. Auzia batzordera eraman duenak bere iritziz horretarako zer arrazoi eta oinarri dauzkan.
- c. Batzordeari egiten zaion proposamen edo eskaera zehatza.

Proposamen-idazkiarekin batera auzia ahalik ondoen ulertzeko eta konpontzeko behar diren dokumentuak aurkeztuko dira.

Batzordeak beharrezkoa iruditzen zaion informazio eta dokumentazio guztia bil dezake, gaia hobeto edo osoago aztertzeko; horretarako, gehienez 5 egun baliioduneko epea emango dio proposamen-egileari.

Behin batzorde paritarioak proposamen-idazkia jaso edo, kasuak kasu, dagokion informazioa bete ondoren, gehienez 20 laneguneko epea izango du sortutako arazoa konpontzeko edo, hori ezin bada, dagokion irizpena emateko.

Dagokion jarduera eskatu duten alderdiek ordainduko dituzte artikuluko honetan aurreikusitako ekintzek sortzen dituzten kostuak, batzorde paritarioak ezarritako baldintzetan.

Eginkizun hauek izango ditu:

- Kapitulu honetako edukiak interpretatzea eta betetzen direla bermatzea.
- Laneko eta osasuneko baldintzen azterketak, analisiak eta diagnostikoak egitea, eta prebentziozko jarduera eta kudeaketa ezartzea sektorearen eremuan. Era berean, azterketa, analisi eta diagnostiko horien ondorioen arabera jarduera-proposamenak egin ditzake.
- Erakunde eta fundazio pribatuen zein publikoen aurrean proposamenak egitea eta egi-tasmoak edo sektoreko jarduerak garatzea eta kudeatzea.
- Laneko segurtasunaren eta osasunaren arloetan enpresetan bitartekari izatea, alderdiek hala eskatzen badute.
- Haren jarduera-eremuaren barruan interpretaziorako batzorde paritarioak adostu lezakeen beste edozein.

Aurreikusitako jarduerak hobeto gauzatzeko, alderdiek egoki deritzen aholkulariak izenda ditzakete.

Batzorde Paritarioaren erabakiak bi alderdien gehiengoaren adostasunarekin hartuko dira, eta kapitulu hau interpretatzen dutenek interpretatu den arauaren eraginkortasun bera izango dute.

3. Prebentziozko ekintzak planifikatzea. Prebentzioari eta laneko arriskuei dagokienez, enpresariak ekintza bat garatuko du, betiere, honako prozedura honi jarraiki:

1. Arriskuak identifikatzea.
2. Arriskuak kentzea
3. Jarraitzen duten arriskuak aztertzea.
4. Prebentzio-jardueraren plangintza egitea.

Enpresariak langileen lan-baldintzei eta jarduerari buruzko aldizkako kontrolak egingo ditu laneko arriskuei buruzko prebentzio-planean aurreikusitako ekintzak egokiak diren zaintzeko, eta arriskutsuak izan daitezkeen egoera berriak atzemateko.

Goiago aipatutako kontrolak egin aurretik, prebentzioko delegatuei jakinaraziko zaie.

Laneko Arriskuei buruzko Prebentzio Planak aplikatuko den indarreko legedian biltzen diren berariazko baldintzak bildu beharko ditu, honako hauek agerian uzteko:

a) Laneko arriskuen prebentzioa enpresaren kudeaketa-sistema orokorrean sartu dela, bai jarduera guztiei dagokienez, bai enpresaren hierarkia-maila guztiei dagokienez.

b) Langileek lantokian dituzten arriskuak identifikatu eta azertu direla, bai lan-ekipoei dagokienez, bai lanpostuaren inguruneari dagokionez.

c) Lanerako ekipoen eta lantokien antolaera eta erabilera seguruak direla, Laneko arriskuen prebentzioari buruzko Legearen 15. artikuluan prebentziozko ekintzaren gainean ezarritako irizpideen arabera.

d) Lanerako ekipoak mantentzeko kudeaketa egokia aurreikusi dela, segurtasuna ez murrizteko.

e) Laneko arriskuen prebentzioari buruzko Legearen 20. artikuluan eta 22. artikuluan aurreikusten diren larrialdiko neurriei eta osasunaren zaintzari buruzko prebentziozko jardueran bildu direla.

f) Langileen baldintzak, antolamendua, lan-metodoak eta osasun-egoera aldian-aldian kontrolatzen direla.

g) Langileen prestakuntza, informazio, kontsulta eta parte-hartze egokia aurreikusi eta programatu dela.

h) Enpresa-jardueren koordinazioa lantokian bermatzeko behar diren neurriak aurreikusi direla.

Nolanahi ere, enpresaren bizitzan segurtasunari eta osasunari buruz sortzen diren gertakari guztiak erregistratu beharko dira planean, baita langileen lan-baldintzei eta jardueraren aldizkako kontrolak, segurtasunari eta osasunari buruzko neurriak eta lan-arriskuen prebentzioa kudeatzeko sistemaren ebaluazioen edo auditorien emaitzak ere.

Onartutako prebentzio-jarduera orok zer epetan gauzatuko den azaldu beharko du, baita arriskua kontrolatzeko behin-behineko neurriak ere. Plangintza hori gauzatu behar den denboraldia urtebetetik gorakoa bada, urteko plangintza gauzatu beharko da.

4. Informazioa. Arrisku orokorreari eta lanpostuari atxikitakoei, eta aplikatu daitezkeen babes-neurriei eta prebentzio-neurriei buruzko informazioa arrisku-ebaluazioetako edukiak kontuan hartuta emango zaio langile bakoitzari, eta langileen ordezkariari jakinaraziko zaie.

5. Larrialdi-neurriak. Sektoreko enpresek larrialdi-sistema bat landuta eduki behar dute: Suteen aurka egiteari, ebakuazioari eta lehen laguntzei dagokienez, bereziki horretarako izendatutako langileak izango dituzte, prestatuak eta gertakari horiei aurre egiteko behar diren bitartekoekin, beste enpresa batzuetako langileen eta enpresatik kanpoko langileen presentzia egon litekeela kontuan hartuta; hori guztia prebentzio-planean dokumentatuko da.

Neurri horren eraginpeko langileen izendapena langileen ordezkariekin kontsultatu beharko da, edota, ordezkaririk ez badago, eraginpeko langileekin zuzenean.

6. Berehalako arrisku larria. Lana gelditzeagatik enpresak langileren bat zigortzeko asmoa badu, berehalako arrisku larriaren balorazioaren arabera, kontraesaneko espedientea irekiko da. Espediente horretan, interesdunari entzuteaz gain, langileen legezko ordezkarietzako kideei eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari edo, hala badagokio, Prebentzio Delegatuari entzungo zaie.

7. Arrisku zehatzekiko sentikorrek diren langileak babestea. Osasun-azterketaren bitartez –orokorra izan, edo lanposturako berezia izan– edo beste edozein mekanismoren bitartez, prebentzio-zerbitzuak egiaztatzen badu langile batzuk hainbat arriskuren eraginpean daudela, enpresaburuak ezarriko ditu langilearentzat egokiak diren zereginak eta lanpostuak, betiere segurtasun- eta osasun-batzordeari edo, hala badagokio, prebentzioko delegatuei kontsulta egin ondoren.

8. Osasuna zaintzea. Hitzarmen honetan bildutako langileek eskubidea izango dute osasun-azterketa bat egiteko enpresaren kontura. Azterketa hori dauden arriskuek eragin ditzaketan kalteak aurretiaz atzemateko da. Hortaz, arriskuen ebaluazioari atxikitako proba medikoak bereziak izango dira egon daitezkeen osasunaren alterazioak atzemateko. Unean uneko sakontze-jarduerak egitea, osasun-azterketen bitartez, protokolopean dago; nolahi ere, egindako lanarekin zerikusia izango du.

Hasieran, osasun-azterketa berezi bat egingo da beteko den lanpostuarekin bat datorrena. Era berean, osasun-azterketak egingo dira urtero, salbu eta langileak uko egiten badu. Langileak uko egin ahal izango dio azterketa egiteari, baldin eta dagokion lanpostuan higiene-arriskurik ez badago, eta betiere, idatziz eskatuta.

Osasun eta Kontsumo Ministerioak argitaratutako protokoloak hartzen dira nahitaez aplikatu beharreko mediku-protokolo sektorialtzat; honako hauek, hain zuen ere:

Albeolitis alergiko estrinsekoa.

Laneko asma.

Kargak eskuz maneiatzea.

Mugimendu errepikakorrak.

Presioak eragindako neuropatiak.

Zarata.

Azterketaren emaitza idazki bidez jakinaraziko zaio langileari. Osasun-azterketak lan-denboratzat hartuko dira; txandakako edo gaueko langileen kasuan, lan-denbora hori osasun-azterketa egiten den hurrengo eguneko lanaldiaren kontura izango da.

Langile bakoitzari lan-arloko mediku-historiala egingo zaio. Langileak bere lan-harremana amaitzen duenean enpresarekin, enpresak Prebentzio Zerbitzuari eskatuko dio eraginpeko langileari emateko urtarilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuaren 37.3 artikulua c) idatz-zatian aipatzen den lan-arloko mediku-historialaren kopia bana. Dekretu horren bitartez Prebentzio Zerbitzuen Araudia onartu zen.

Lan-kontratuaren iraupena urtebetetik beherakoa bada, lan-arloko mediku-historiala emango zaio kontratuaren amaieraren eraginpeko langileak eskatu ondoren.

Osasun-azterketen datuek langileen konfidentzialtasuna zainduko dute, eta estatistika gisa garatuko dira, Segurtasun eta Osasun Batzordeak edo prebentzioko delegatuek aldi-an-aldian horren berri izateko.

Informazioak kontsulta eta partaidetza.

9. Ordezkaritza eta koordinazioa. Lantoki berean bi enpresa edo gehiagoko langileek jarduerak gauzatzen dituztenean, enpresa horiek lankidetzan aritu beharko dira, lan-arriskuak prebenitzeko arautegia aplikatzeari dagokionez.

Hitzarmen honetara atxikitako enpresak haien berezko langileen osasun- eta segurtasun-baldintzen erantzule zuzenak izango dira. Erantzukizun hori bera izango dute plantillakoak ez izanik ere, lantokian lan egiten duten langile guztien kasuan, eta soil-soilik enpresa nagusiaren zuzeneko erantzukizunekoak diren jarduera edo prebentzio-alderdiei dagokienez.

Beraz, ez da erantzukizun horren irismenekoa izango kanpoko zerbitzu horiek kontratatu ziren eduki tekniko edo berezitik eratorritako berezko erantzukizuna.

Nolanahi ere, lantokiko enpresa titularraren prebentzio-delegatuek entzungo dituzte eta enpresaburuari proposatuko dizkiote prebentzioaren gaiaren inguruan kanpoko enpresetako langileek egindako eskaera, iradokizun eta eskakizun guztiak, baldin eta enpresa horiek legezko ordezkariak edo prebentzioko delegaturik ez badute adierazitako lantokian.

Prebentzio-delegatuak langileen ordezkariak izango dira, salbu eta, ordezkari horien gehiengoak horrelakorik erabaki duelako, laneko arriskuen prebentzioari lotutako eginkizunak garatzeko egokitzat jotzen duten langilea aukeratzen badute.

10. Segurtasuneko eta osasuneko batzordea. 30 langile edo gehiago dituzten lantokietan, segurtasuneko eta osasuneko batzordea sortuko da, eta bi prebentzio-delegatuek eta enpresako beste bi ordezkariak osatuko dute behintzat.

Prebentzio-zerbitzua osatzen dutenak eta gai horri buruzko lanak normalean egiten dituztenak, prebentzio-zerbitzuko langileak barne, bertaratu ahal izango dira organo honek egiten dituen bileretara teknika-arloko aholkuak emateko batzordeari.

11. Dokumentazioa. Laneko arriskuen prebentzioari buruzko Legearen 23. artikuluan aipatzen den dokumentazioaz gain, Osasun eta Segurtasun Batzordearen bilera-aktak eta langileen ordezkariak egokitzat jotzen dituzten oharra, betiere, idatziz egiten badituzte, erantsiko dira, eta dokumentazio harekin osotasun bat osatuko dute.

12. Prebentzio-delegatuen prestakuntza. Enpresariak bermatuko du prebentzioko delegatuek betetzen duten ohiko lanpostuari dagokion prestakuntzaz gain, laneko arriskuen prebentzioari dagokionez, Oinarrizko Mailaren pareko kualifikazioa izatea.

Era berean, prebentzioko delegatuek urtean 20 ordu izango dituzte gehienez berariazko prestakuntzarako; ordu horiek legez onartzen zaien ordu-kredituari gehituko zaizkio.

Prebentzioari buruzko prestakuntza.

Babesteko betebeharra betez, enpresaburuak bermatu beharko du langile guztiek prestakuntza teoriko eta praktiko egokia jasoko dutela prebentzioaren arloan.

Hitzarmen honen eremuan, honako programa hauek definitzen dira nahiko eta egokitzat:

a) Prebentzioari buruzko oinarrizko prestakuntza orokorra: Modulu honetan biltzen diren gaiak maila eta lanpostu guztientzat izango dira.

Modulu honetan, gai hauek jorratu beharko dira:

1. Prebentzioaren funtsezko antolamenduari buruzko oinarrizko kontzeptuak.
2. Arrisku orokorrei eta arriskuak prebenitzeari buruzko oinarrizko prebentzio-teknikak.
3. Larrialdi-planak.
4. Parte hartzeko, informazioa jasotzeko, kontsulta egiteko eta proposamenak egiteko eskubidea.

b) Ofizioen, lanpostuen edo eginkizunen arabera berariazko prestakuntza: Aurreko idatz-zatian aipatutako prestakuntzaz gain, 6. taldean edo goragokoa biltzen den lanbide-kategoria duen edo lortu duen langile orok dagokion lanpostua betetzeko behar den berariazko prestakuntza lortu beharko du.

c) Izendatutako langileen, prebentzioaz arduratzen diren langileen eta erdi-mailako agintarien prebentzio-arloko prestakuntza: Kolektibo horiei dagokienez, enpresak bermatuko du 39/1997 Errege Dekretuaren IV. eranskinean oinarritzko mailarako eskatzen den prestakuntzaren pareko prestakuntza izatea.

d) Prebentzio-jarduera edo prebentzio-bitartekoak euren gain hartzen dituzten enpresarietako prestakuntza, eta jarduera eta bitarteko horien presentzia lantokian etengabekoa izatea eskatzen bada: Kolektibo horien prestakuntza urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuaren IV. eranskinean oinarritzko mailarako azaltzen dena izango da.

51. artikulua. Hauteskunde sindikalak

Edozein arrazoirengatik, kargutik kentzea barne, sindikatu-kargu baten postua hutsik geratzen bada, ordezkotako bat izendatuko da, eta honela egingo da:

Azken hauteskunde sindikalaren aktaren arabera, botoetan hurrengoa izan zen langileak ordezkotako du automatikoki.

Aurreko prozedura aplikatu ezin bada, hauteskundeak egingo dira lanpostu hutsa betetzeko.

52. artikulua. Aparteko orduak

Confebask-ek eta ELA, CCOO, UGT eta LAB sindikatuek 1999ko urtarrilaren 15ean aparteko orduak kentzeari buruz sinatutako konfederazioarteko akordioarekin bat egin dute hitzarmen hau sinatu duten alderdiek, eta horretan oinarrituta eta horren garapenaren arabera,

Adostu dute:

1. Aparteko orduetan lan egiteko aukera kendu egiten da, artikuluko horren 2. puntuan arautzen diren salbuespenezko kasuetan izan ezik.

2. Salbuespenez, ohiko lanaldia luzatu egin daiteke, kasu hauetakoren batean:

Lehena. — Ezinbesteko kausak, hau da, istripuak eta aparteko eta presazko beste kalte batzuk aurreikusitako edo konpondu behar direnean.

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

a) Lan-denbora oso laburra izanik, kontratazio berria egitea bideragarria ez delako.

b) Eskatutako denboran kontratazio berriak egitea ezinezkoa delako.

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

3. Bigarren puntuan aurreikusitako salbuespenezko egoeretan lan egindako aparteko orduak atsedenean-denboraz konpentsatuko dira.

Ezinbesteko kasuetan soilik erabaki ahal izango da diruz konpentsatzea, bai eta, LHKren akordioaren 2. c puntuan aurreikusten den egoera gertatzen delako, atsedenez konpentsatzea ezinezkoa denean ere. Kasu horretan, ordu horiek alderdiek adostutako gainkarguarekin ordainduko dira.

53. artikulua. Aldi baterako lan-enpresak

Aldi baterako Enpresen zerbitzuak erabiltzen dituzten enpresen esku utzitako langileek lana betetzen duten enpresa erabiltzearen Hitzarmenean itundutako lansariaren ehuneko 100 jasoko dute.

54. artikulua. Lanbide-heziketa

Bi alderdiek onartzen dute beharrezkoa dela zurgintzako sektoreko langileen etengabeko prestakuntza. Hitzarmen hau sinatzean etengabeko prestakuntzarako batzorde paritario bat eratuko da, hitzarmena sinatzen duten zentral sindikalek —duten ordezkartzaren arabera— izendatutako hiru langilek eta enpresaren hiru ordezkari osatuta. Batzordearen helburuak izango dira, batetik, prestakuntza-planak sustatu eta ebaluatzea eta, bestetik, legezko xedapenen garapenaren ondorioz haien esku jartzen diren gai guztiak ebatzea.

Enpresek batzorde paritario honi proposatuko dizkiote enpresa barruan dauden prestakuntza premiak, eta langileen prestakuntza osatzeko interesekoak ikusten dituzten ikastaroak erabakiko dituzte.

Plan horiek etengabeko prestakuntzari buruzko akordioetan —EAE mailakoetan zein Estatuakotan— ezarritakoaren arabera izango dira.

55. artikulua. GEP

Bi alderdiek onartzen dute laneko gatazka kolektiboak ebazteko borondatezko prozedurei (GEP) buruzko konfederazio arteko akordioa. Akordio hori EHAAn argitaratu zen, 1990eko uztailearen 3an.

Aipatutako akordioa hitzarmen honen eremuan sortzen diren gatazka kolektiboek aplikatuko zaie, beste edozein instantzia aplikatu aurretik.

56. artikulua. Soldata-erregimena ez aplikatzeko baldintzak eta prozedura

Sektorearen enpleguan egonkortasun handiagoa ahalbidetzen duen testuingurua sortzeko asmoz, beharrezkoa deritzo mekanismoak ezartzea, prebentzio-neurriak egoeraren arabera gidatzeko. Neurri horiek, era berean, enplegua sustatzera, eta, etenduren bitartez (behin-behinekoak beti), hitzarmena lan-baldintza jakinen gainean eraginkortasunez aplikatzen dela bermatzera bideratuta egongo dira.

Halaber, horien helburua izango da hitzarmena denbora batez ez aplikatzea, lege- eta hitzarmen-testuinguruaren barruan.

2. Horri dagokiola, Langileen Estatutuen 82.3 artikuluan ezarritakoari kalterik egin gabe, aldi batez aplikatzeari uzteak edo eteteak aplikaziozkoa den enpresaz gairik hitzarmen kolektiboan ezarritako gai hauei eragin diezaike, Langileen Estatutuen 41. artikuluan ezarritakoaz gain:

- a) Lanaldia.
- b) Ordutegia eta laneko denboraren banaketa.
- c) Txandakako lan-erregimena.
- d) Ordainketa-sistema eta soldataren zenbatekoa.
- e) Lan-sistema eta errendimendua.

f) Eginkizunak, Langileen Estatutuaren 39. artikuluan mugigarritasun funtzionalerako aurreikusten diren mugak gaingitzen direnean.

3. Langileen Estatutuaren 2.3 artikuluan ezarritakoari kalterik egin gabe, ez aplikatzeko prozedura erabili ahalko da, artikulua honetan ezarritako eran, baldin eta enpresaren diru-sarreraren maila etengabe jaisten bada edo enpresaren egoera eta aurreikuspen ekonomikoak galtzen atera badaitezke hori aplikatzearen ondorioz eta horrek enpresan enpleguari eusteko aukerak gutxitzen baditu.

Kalte-ordainen ondorioetarako, hitzarmena aplikatzen ez den bitartean, Langileen Estatutuaren 50. artikuluan ondoriozko iraungipenen edo langilearen borondateatik at dauden kausengatik egindako kaleratze bidegabeen kasuan (halakotzat onartu edo jotakoetan), soldata-oinarritzat hartuko da hitzarmena aplikatzen jarraitu izan balitz ordainduko zatekeen soldata.

1. Prozedura.

Aurreko atalean ez aplikatzeari buruz zehaztutako egoeretako batean dauden enpresek langileen ordezkariari jakinarazi behar diete horri helduko diotela.

Enpresan ez badago langileen legezko ordezkariarik, langileek Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan ezarritakoaren arabera izendatutako batzorde bati esleitzen diezaioke beren ordezkariak.

Kasu bietan, hitzarmenaren batzorde paritarioari prozedura abiaraziko dela jakinaraziko zaio.

Prozedura enpresaren jakinarazpen horrekin hasiko da, eta kontsulta-aldi bat irekiko da, langileen ordezkari, izendaturiko batzorde edo sekzio sindikalekin, horiek hala erabakitzen badute, betiere enpresa-batzordeko kide edo langileen ordezkari gehienak bat badatoz.

Kontsulta-aldi horretarako, gehienez ere 15 eguneko epea utziko da, eta enpresaren erabakiaren jatorri diren kausak aztertuko dira. Enpresak, aurreko paragrafoan aipatutako jakinarazpenarekin batera, eskaera justifikatzen eta arrazoitzen duen dokumentazioa aurkeztu beharko du.

Kontsulta-aldian akordioa lortzen bada, enpresaren ordezkariak emandako arrazoiak justifikatuta daudela ulertuko da. Akordioa lortzerakoan iruzurra, doloa, hertsatzea edo eskubide-abusua izan denean baizik ezingo da haren aurka jo dagokion jurisdikzioan. Akordioak zehatz-mehatz jaso beharko ditu enpresan aplikatutako diren lan-baldintza berriak eta horien iraupena. Akordioa ezin izango da luzatu enpresan hitzarmen berri bat aplikatzen den unetik aurrera. Halaber, akordioa hitzarmen kolektiboaren batzorde paritarioari eta lan-arloko agintaritzari jakinaraziko zaio.

Hitzarmena ez aplikatzeko akordioa eta horren eraginpean geratzen diren alderdiak berreskuratzeko programazioa ezin izango dira inolaz ere erabili betebeharrak ez betetzeko: hitzarmenaren ezarritako betebeharrak generoagatik ordainsarrietan bereizkeriarik ez egiteko, eta Emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunaren Legean «lanaldiari», «ordutegiari eta lan-denboraren banaketari» buruzko ezarritakoak.

Desadostasunik izanez gero, eta kontsulta-aldia amaitutakoan, alderdiek hitzarmenaren batzorde paritarioari igorriko diote dokumentazio guztia eta dagokion akta, batzuek eta besteek aurkezten dituzten alegazioekin batera.

Batzordeak, aurkezten zaizkion dokumentuak aztertutakoan, enpresan, aurreko artikuluan hitzarmenaren zati batzuk ez betetzeko kausarik baden ala ez esan beharko du.

Batzorde paritarioak beharrezko jotzen badu, dokumentazio osagarria eskatu ahal izango du, bai eta aholkularitza teknikoa ere.

Probintzia-hitzarmeneko batzorde paritarioak 7 eguneko epea izango du gehienez ere ez aplikatzeko prozedurari buruz ebazteko, eta erabakiak aho batez hartu beharko dira.

Kasuan kasu, batzordeak zehaztasunez ezarri beharko du ez aplikatzeko prozedurak zer arlori eragiten dion, eta prozeduraren baldintzak eta etendako baldintzak berreskuratzeko bateratze-egutegia finkatu beharko ditu. Horretarako, honako hauek kontuan hartu beharko ditu: ez aplikatzeko prozeduraren gehienezko epea, enpresaren hitzarmen berria aplikaziozkoa den unean amaitu behar dela, eta ezin direla aurretik aipatutako betebeharrak hautsi, ordainsari-bereizkeriari eta Berdintasunaren legean lanaldiari, ordutegiari eta lan-denboraren banaketari buruz jasotakoari dagokienez.

Esकुmena duen batzorde paritarioak akordiorik lortuko ez balu, alderdietako edozeinek eska dezake desadostasunak arbitratze lotesle batekin ebaztea. Kasu horretan, arbitraje-laudoak kontsulta-aldiko erabakien eraginkortasun bera izango du, eta prozeduraren arabera errekurritu ahal izango da soilik, Langileen Estatutuaren 91. artikuluan ezarritako egoeretan.

Arbitrajeari men egitekotan, eskumena duen batzorde paritarioak burututako jarduerak eta GEP dokumentazioa bidaliko ditu, ebazpena emateko epea amaitu eta hurrengo bost egunetan.

Aurrekoari jarraikiz, Estatutuaren arabera Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoa sortu eta arautzen duen abenduaren 30eko 471/2013 Dekretuak ezarritako esku-hartzea, formalitateak eta prozedurak beteko ditu arbitrajeak, eta horien arabera ebatziko da.

Arau osagarriak. Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusten ez den guztirako, indarrean dauden legeak aplikatuko dira.

Arabako zurgintzako industrien sektoreko hitzarmenaren 2016ko

Urtarrila							Otsaila							Martxo							
Al.	Ar.	Ar.	Og.	Or.	Lr.	Ig.	Al.	Ar.	Ar.	Og.	Or.	Lr.	Ig.	Al.	Ar.	Ar.	Og.	Or.	Lr.	Ig.	
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5	6	
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	7	8	9	10	11	12	13	
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	14	15	16	17	18	19	20	
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	21	22	23	24	25	26	27	
25	26	27	28	29	30	31	29							28	29	30	31				
Orduak: 136							Orduak: 168							Orduak: 160							

Apirila							Maiatza							Ekaina							
Al.	Ar.	Ar.	Og.	Or.	Lr.	Ig.	Al.	Ar.	Ar.	Og.	Or.	Lr.	Ig.	Al.	Ar.	Ar.	Og.	Or.	Lr.	Ig.	
				1	2	3							1				1	2	3	4	5
4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	
11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	
18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	
25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				
Orduak: 152							Orduak: 176							Orduak: 176							

Uztaila							Abuztua							Iraila							
Al.	Ar.	Ar.	Og.	Or.	Lr.	Ig.	Al.	Ar.	Ar.	Og.	Or.	Lr.	Ig.	Al.	Ar.	Ar.	Og.	Or.	Lr.	Ig.	
				1	2	3											1	2	3	4	
4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	5	6	7	8	9	10	11	
11	12	13	14	15	16	17	8	9	10	11	12	13	14	12	13	14	15	16	17	18	
18	19	20	21	22	23	24	15	16	17	18	19	20	21	19	20	21	22	23	24	25	
25	26	27	28	29	30	31	22	23	24	25	26	27	28	26	27	28	29	30			
Orduak: 160							Orduak: 168							Orduak: 176							

Urria							Azaroa							Abendua						
Al.	Ar.	Ar.	Og.	Or.	Lr.	Ig.	Al.	Ar.	Ar.	Og.	Or.	Lr.	Ig.	Al.	Ar.	Ar.	Og.	Or.	Lr.	Ig.
					1	2											1	2	3	4
3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	5	6	7	8	9	10	11	
10	11	12	13	14	15	16	7	8	9	10	11	12	13	12	13	14	15	16	17	18
17	18	19	20	21	22	23	14	15	16	17	18	19	20	19	20	21	22	23	24	25
24	25	26	27	28	29	30	21	22	23	24	25	26	27	26	27	28	29	30	31	
31							29	29	30					Orduak: 136						
Orduak: 144							Orduak: 168							Orduak: 136						

Orduak guztira	1.920	Lanegunak guztira	219
Hitzarmeneko orduak	1.750	Hitzarmeneko lanegunak	218,75
Oporrak	168	Konpentsatu beharreko orduak gehiegizko lanaldiagatik 2	

	Jaieguna
	OK

Zurgintzako industriaren 2016ko taulak

Langide-kategoriak	Hitzarme neko oinarria	Hitzarme neko plusa	Aparteko orduen plusa	San Jose egunaga- tiko ordainsaria	Udako/ Eguberrie tako pagak	Gordina urtean
Lantegiko/Tailerreko langileak						
Arduradun orokorra	45,09	3,45	0,79	901,73	1.352,59	22.478,36
Ataleko arduraduna	43,32	3,43	0,79	866,38	1.299,57	21.685,76
1. mailako zizelkaria eta modelogilea	42,12	3,36	0,79	842,34	1.263,51	21.129,71
1. mailako prestatzailea trazatzailea	40,62	3,34	0,79	812,44	1.218,67	20.458,46
1. mailako ofiziala	39,44	3,34	0,73	788,81	1.183,22	19.826,55
2. mailako ofiziala	37,62	3,26	0,73	752,45	1.128,68	18.993,30
Neurtzailea	35,61	3,24	0,73	712,25	1.068,38	18.092,84
Laguntzaileak	34,18	3,17	0,73	683,57	1.025,35	17.433,41
Peoi espezialista:	32,70	3,12	0,73	654,08	981,11	16.762,06
Peoia	30,71	3,06	0,73	614,28	921,42	15.858,46
Garbitzailea	27,98	3,00	0,70	559,54	839,31	14.569,25
Ordukako garbitzailea	3,86	0,49	0,70	77,16	115,75	-
Prestakuntza-kontratuduna, 1. urtea	25,65	2,39	0,54	513,08	769,62	13.070,92
Prestakuntza-kontratuduna, 2. urtea	29,04	2,71	0,63	580,75	871,13	14.829,58
Prestakuntza-kontratuduna, 3. urtea	32,44	3,04	0,70	648,82	973,24	16.567,94
Mendekoak						
1. mailako gidaria	1.178,01	3,26	0,79	785,35	1.178,01	19.638,79
2. mailako gidaria, biltegizaina	1.090,02	3,17	0,73	726,68	1.090,02	18.214,64
Espezialisten langileburua	1.090,02	3,17	0,73	726,68	1.090,02	18.214,64
Peoien begiralea eta langileburua	1.025,61	3,15	0,73	683,74	1.025,61	17.263,73
Zaindaria, atezaina, pisulari arrunta	984,88	3,12	0,73	656,59	984,88	16.657,08
Administrazioko langileak eta teknikariak:						
Administrazioburua	1.530,35	3,57	0,83	1.020,23	1.530,35	24.969,20
Proiektugilea	1.434,05	3,48	0,83	956,04	1.434,05	23.532,19
1. mailako ofiziala	1.264,65	3,36	0,79	843,10	1.264,65	20.940,08
2. mailako gidaria eta delinearzailea	1.178,01	3,26	0,79	785,35	1.178,01	19.638,79
Laguntzailea	920,33	3,06	0,73	613,55	920,33	15.691,97
Delinearzaile laguntzailea edo kalkatzailea	920,33	3,06	0,73	613,55	920,33	15.691,97
Prestakuntza-kontratuduna, 1. urtea	690,24	2,29	0,54	460,17	690,24	11.750,46
Prestakuntza-kontratuduna, 2. urtea	782,29	2,61	0,63	521,52	782,29	13.353,72
Prestakuntza-kontratuduna, 3. urtea	874,33	2,91	0,70	582,88	874,33	14.918,59
Salmentetako langileak						
Salmenta-burua	1.530,35	3,57	0,83	1.020,23	1.530,35	24.969,20
Saltzailea eta hiri-artekaria	1.098,66	3,24	0,79	732,44	1.098,66	18.468,59
Salmenta-laguntzailea	920,33	3,06	0,73	613,55	920,33	15.691,97

2017 Zurgintzako industriaren taulak

Lanbide-kategoriak	Hitzarne neko oinarria	Hitzarne neko plusa	Aparteko ordu en plusa	San Jose egunaga- tiko ordainsaria	Udako/ Eguberrie tako pagak	Gordina urtean
Lantegiko/Tailerreko langileak						
Arduradun orokorra	45,54	3,49	0,80	910,75	1.366,12	22.703,14
Ataleko arduraduna	43,75	3,47	0,80	875,04	1.312,56	21.902,62
1. mailako zizelkaria eta modelgilea	42,54	3,40	0,80	850,76	1.276,15	21.341,00
1. mailako prestatzailea trazatzailea	41,03	3,38	0,80	820,57	1.230,85	20.663,04
1. mailako ofiziala	39,83	3,38	0,73	796,70	1.195,05	20.024,82
2. mailako ofiziala	38,00	3,29	0,73	759,97	1.139,96	19.183,24
Neurtzailea	35,97	3,27	0,73	719,37	1.079,06	18.273,77
Laguntzaileak	34,52	3,20	0,73	690,40	1.035,61	17.607,74
Peoi espezialista:	33,03	3,15	0,73	660,62	990,93	16.929,68
Peoia	31,02	3,09	0,73	620,42	930,64	16.017,05
Garbitzailea	28,26	3,03	0,70	565,14	847,70	14.714,94
Ordukako garbitzailea	3,90	0,50	0,70	77,94	116,90	-
Prestakuntza-kontratuduna, 1. urtea	25,91	2,42	0,54	518,21	777,32	13.201,62
Prestakuntza-kontratuduna, 2. urtea	29,33	2,73	0,63	586,56	879,84	14.977,87
Prestakuntza-kontratuduna, 3. urtea	32,77	3,07	0,70	655,31	982,97	16.733,62
Mendekoak						
1. mailako gidaria	1.189,79	3,29	0,80	793,20	1.189,79	19.835,18
2. mailako gidaria, biltegizaina	1.100,92	3,20	0,73	733,95	1.100,92	18.396,79
Espezialisten langileburua	1.100,92	3,20	0,73	733,95	1.100,92	18.396,79
Peoien begiralea eta langileburua	1.035,87	3,18	0,73	690,58	1.035,87	17.436,37
Zaindaria, atezaina, pisulari arrunta	994,73	3,15	0,73	663,16	994,73	16.823,65
Administrazioko langileak eta teknikariak:						
Administrazioburua	1.545,66	3,60	0,84	1.030,43	1.545,66	25.218,89
Proiektugilea	1.448,39	3,52	0,84	965,60	1.448,39	23.767,51
1. mailako ofiziala	1.277,30	3,40	0,80	851,53	1.277,30	21.149,48
2. mailako gidaria eta delineatzailea	1.189,79	3,29	0,80	793,20	1.189,79	19.835,18
Laguntzailea	929,54	3,09	0,73	619,69	929,54	15.848,89
Delineatzaile-laguntzailea edo kalkatzailea	929,54	3,09	0,73	619,69	929,54	15.848,89
Prestakuntza-kontratuduna, 1. urtea	697,15	2,32	0,54	464,77	697,15	11.867,97
Prestakuntza-kontratuduna, 2. urtea	790,11	2,63	0,63	526,74	790,11	13.487,25
Prestakuntza-kontratuduna, 3. urtea	883,07	2,94	0,70	588,71	883,07	15.067,77
Salmentetako langileak						
Salmenta-burua	1.545,66	3,60	0,84	1.030,43	1.545,66	25.218,89
Saltzailea eta hiri-artekaria	1.109,64	3,27	0,80	739,76	1.109,64	18.653,27
Salmenta-laguntzailea	929,54	3,09	0,73	619,69	929,54	15.848,89

2018 Zurgintzako industriaren taulak

Langide-kategoriak	Hitzarme neko oinarria	Hitzarme neko plusa	Aparteko orduen plusa	San Jose egunaga- tiko ordainsaria	Udako/ Eguberrie tako pagak	Gordina urtean
Lantegiko/Tailerreko langileak						
Arduradun orokorra	45,99	3,52	0,80	919,85	1.379,78	22.930,17
Ataleko arduraduna	44,19	3,50	0,80	883,79	1.325,69	22.121,64
1. mailako zizelkaria eta modelogilea	42,96	3,43	0,80	859,27	1.288,91	21.554,41
1. mailako prestatzailea trazatzailea	41,44	3,41	0,80	828,77	1.243,16	20.869,67
1. mailako ofiziala	40,23	3,41	0,74	804,67	1.207,00	20.225,07
2. mailako ofiziala	38,38	3,33	0,74	767,57	1.151,36	19.375,07
Neurtzailea	36,33	3,31	0,74	726,57	1.089,85	18.456,50
Laguntzaileak	34,87	3,24	0,74	697,31	1.045,96	17.783,82
Peoi espezialista:	33,36	3,18	0,74	667,22	1.000,83	17.098,98
Peoia	31,33	3,12	0,74	626,63	939,94	16.177,22
Garbitzailea	28,54	3,06	0,71	570,79	856,18	14.862,09
Ordukako garbitzailea	3,94	0,50	0,71	78,71	118,07	-
Prestakuntza-kontratuduna, 1. urtea	26,17	2,44	0,55	523,39	785,09	13.333,64
Prestakuntza-kontratuduna, 2. urtea	29,62	2,76	0,64	592,42	888,63	15.127,65
Prestakuntza-kontratuduna, 3. urtea	33,09	3,10	0,71	661,87	992,80	16.900,95
Mendekoak						
1. mailako gidaria	1.201,69	3,33	0,80	801,13	1.201,69	20.033,53
2. mailako gidaria, biltegizaina	1.111,93	3,24	0,74	741,29	1.111,93	18.580,76
Espezialisten langileburua	1.111,93	3,24	0,74	741,29	1.111,93	18.580,76
Peoien begiralea eta langileburua	1.046,23	3,21	0,74	697,48	1.046,23	17.610,73
Zaindaria, atezaina, pisulari arrunta	1.004,68	3,18	0,74	669,79	1.004,68	16.991,89
Administrazioko langileak eta teknikariek:						
Administrazioburua	1.561,11	3,64	0,84	1.040,74	1.561,11	25.471,08
Proiektugilea	1.462,87	3,55	0,84	975,25	1.462,87	24.005,19
1. mailako ofiziala	1.290,07	3,43	0,80	860,04	1.290,07	21.360,97
2. mailako gidaria eta delineatzailea	1.201,69	3,33	0,80	801,13	1.201,69	20.033,53
Laguntzailea	938,83	3,12	0,74	625,89	938,83	16.007,37
Delineatzaile-laguntzailea edo kalkatzailea	938,83	3,12	0,74	625,89	938,83	16.007,37
Prestakuntza-kontratuduna, 1. urtea	704,12	2,34	0,55	469,42	704,12	11.986,65
Prestakuntza-kontratuduna, 2. urtea	798,01	2,66	0,64	532,01	798,01	13.622,12
Prestakuntza-kontratuduna, 3. urtea	891,90	2,97	0,71	594,60	891,90	15.218,45
Salmentetako langileak						
Salmenta-burua	1.561,11	3,64	0,84	1.040,74	1.561,11	25.471,08
Saltzailea eta hiri-artekaria	1.120,74	3,31	0,80	747,16	1.120,74	18.839,81
Salmenta-laguntzailea	938,83	3,12	0,74	625,89	938,83	16.007,37