

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

### EUSKO JAURLARITZA

#### LAN ETA JUSTIZIA SAILA

##### Arabako Lurralde Ordezkaritza

#### **SNA Europe Industries Iberia, SA -Arangizko lantokia enpresarentzako hitzarmen kolektiboa**

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2018-2019-2020-2021-2022 SNA Europe Industries Iberia, SA, Arangiz lantokiko enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01003571012010.

#### AURREKARIAK

2019ko otsailaren 12an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2018ko irailaren 19an 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 11ko 84/2017 Dekretuko 15.1.h artikulua –Lan eta Justiziako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2017ko apirilaren 21eko 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 kolektiboaren 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 Kolektiboaren Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2019ko otsailaren 20a

*Arabako lurralde ordezkaria*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

**SNA EUROPE Industries Iberia SA**  
**enpresaren 2018-2022 aldirako hitzarmen kolektiboa**  
**Lantoki honetarako: Arangiz**

I. kapitulua: aplikazio-eremua

**1. artikulua**

Lurralde-eremua. Hitzarmen kolektibo honek arautzen ditu SNA Europe Industries Iberia SA enpresaren eta enpresa horrek Arangizen duen lantokiko langileen arteko lan-baldintzak. Adierazitako lantokiaren helbidea honako hau da: Altuberako errepide zaharra, 5,500. kilometroa.

**2. artikulua**

Langile-eremua. Hitzarmen honek honako hauei eragiten die: hitzarmena indarrean jartzean lantoki horretan zerbitzu ematen ari diren langileei eta hitzarmena indarrean jartzen den unetik aurrera lantoki horretan kontratatzen diren langileei.

Zuzendaritzako langileak hitzarmen honen aplikazio-eremutik kanpo daude.

**3. artikulua**

Indarraldia eta iraupena. Hitzarmen honek bost urteko indarraldia izango du. 2018ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean eta 2022ko abenduaren 31n amaituko da, ondorio guztietarako.

Hitzarmen honen indarraldia amaitutakoan, akordio berri bat lortu bitartean, hitzarmen honek indarrean jarraituko du bertan ezarritako baldintza guztietan, gehienez ere 36 hilabeteko epea ezarri indarraldi gehigarri gisa. Artikulu batzuetan bestelakorik adosten bada, aurretik adierazitakotik salbuetsita geratuko dira.

**4. artikulua**

Berrikuspena. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ez da berrikusiko, edozein delarik ere kontsumoko prezioaren indizea. Espresuki beste zerbaite hitzartzen duten artikulua soilik berrikusiko dira.

**5. artikulua**

Aplikagarritasuna. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean eta hitzarmen hau amaitzen denetik hura ordezkatzeko duena indarrean jarri bitartean, lan-harremanei bakarrik aplikatuko zaie testu hau, hitzarmen honetako 3. artikuluan ezarritako denbora-mugekin, eta berau lehenetsiko da maila bereko edo goragoko beste edozein hitzarmen kolektiboren aurrean.

**6. artikulua**

Xurgagarritasuna. Hitzarmen hau zein motatakoa den kontuan izanda, globalki hitzarmen honen maila osoa gainditzen badute bakarrik aplikatuko dira itundutako lansari-kontzeptu guztietan edo batzuetan aldaketa ekonomikoa eragiten duten etorkizuneko legezko xedapenak; kontuan hartu behar da, indarrean dauden xedapenetan ezarritako urteko zenbatekoaren arabera, hainbat kontzeptu xurgatu eta konpentsatu ahal izango direla.

**7. artikulua**

Berme pertsonala. Hitzarmen hau sinatzerakoan, langile bati onartutako baldintzak, orokorrean aztertuta, lanbide-kategoria eta balorazio-talde bereko langileentzat ezarritakoak baino hobekak badira, norbanako horri soil-soilik errespetatuko zaizkio baldintza horiek, eta ez da ulertuko lanpostuarekin, lanbide-kategoriarekin, balorazio-talde edo -mailarekin edo antzeko beste egora batzuekin lotuta daudenik.

**8. artikulua**

Osootasunarekiko lotura. Hitzarmen honetako klausulen arabera itundutako eskubide eta bete-behar guztiek osootasun organiko zatiezina eratzen dute, eta ezin izango dira zatika soilik aplikatu.

## II. kapitulua: Soldatazko diru-sariak

**9. artikulua**

9.1. Lansari gordinak. Hitzarmen honetan azaltzen diren soldata-kontzeptu guztiak ordainsari gordintzat hartuko dira, eta Gizarte Segurantzaren, pertsona fisikoen errentaren gaineko zergaren eta legeak aplikatzeagatik legokiekeen beste edozein zergaren ondorioz dagozkien kenketak egingo dira horietan.

9.2. Soldatak. Ondoren azalduko diren datetan honako igoera hauek aplikatuko dira:

a) 2018ko urtarrilaren 1ean, 2017ko abenduaren 31n zeuden soldata-tauletako –I. eranskin gisa daude atxikita– urteko ordainsaria ehuneko 1,90 areagotuko da.

Halaber, SNA Europe Industries Iberia SA entitate juridikoaren ustiapen-emaitzak, 2017ko ekitaldirako urteko kontu auditatueta, jarraian adierazitako irabazi-tarteetan badaude, 2018ko ekaineko soldatarekin batera irabazien ordainsari bat banatuko zaio lantokiko langile bakoitzari. Ez da kontsolidagarria izango, eta langile jakin bakoitzarentzat 2017ko ekitaldirako urteko ordainsari finko gisa ezarritakoaren arabera kalkulatu da:

1. Ehuneko 0,2, irabaziak 1.700.000 eta 2.700.000 euro artean badaude.
2. Ehuneko 0,4, irabaziak 2.700.000 eta 4.500.000 euro artean badaude.
3. Ehuneko 0,6, irabaziak 4.500.000 eurotik gorakoak badira.

b) 2019ko urtarrilaren 1ean, bermatutako ehuneko 2,00ko gutxieneko igoera izango du 2018ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata-tauletako urteko ordainsariak. 2018ko urtarrilaren 1etik 2018ko abenduaren 31ra bitarteko aldira Kontsumoko Prezioen Indize nazionala aipatutako zifra baino handiagoa bada, enpresak ehuneko handienaren arabera gehituko ditu ordainsariak.

Halaber, SNA Europe Industries Iberia SA entitate juridikoaren ustiapen-emaitzak, 2018ko ekitaldirako urteko kontu auditatueta, jarraian adierazitako irabazi-tarteetan badaude, 2019ko ekaineko soldatarekin batera irabazien ordainsari bat banatuko zaio lantokiko langile bakoitzari. Ez da kontsolidagarria izango, eta langile jakin bakoitzarentzat 2018ko ekitaldirako urteko ordainsari finko gisa ezarritakoaren arabera kalkulatu da:

1. Ehuneko 0,2, irabaziak 2.000.000 eta 3.500.000 euro artean badaude.
2. Ehuneko 0,4, irabaziak 3.500.000 eta 4.500.000 euro artean badaude.
3. Ehuneko 0,6, irabaziak 4.500.000 eta 5.300.000 euro artean badaude.
4. Ehuneko 0,8, irabaziak 5.300.000 eurotik gorakoak badira.

c) 2020ko urtarrilaren 1ean, bermatutako ehuneko 2,00ko gutxieneko igoera izango du 2019ko abenduaren 31n indarrean egongo diren soldata-tauletako urteko ordainsariak. 2019ko urtarrilaren 1etik 2019ko abenduaren 31ra bitarteko aldira Kontsumoko Prezioen Indize nazionala ehuneko 1,70 baino handiagoa bada, enpresak lehen adierazitako erreferentzia-aldirako ateratzen den KPIren arabera areagotuko ditu ordainsariak, eta ehuneko 0,30 gehituko dio.

Halaber, SNA Europe Industries Iberia SA entitate juridikoaren ustiapen-emaitzak, 2019ko ekitaldirako urteko kontu auditatueta, jarraian adierazitako irabazi-tarteetan badaude, 2020ko ekaineko soldatarekin batera irabazien ordainsari bat banatuko zaio lantokiko langile bakoitzari. Ez da kontsolidagarria izango, eta langile jakin bakoitzarentzat 2019ko ekitaldirako urteko ordainsari finko gisa ezarritakoaren arabera kalkulatu da:

1. Ehuneko 0,2, irabaziak 2.000.000 eta 3.500.000 euro artean badaude.
2. Ehuneko 0,4, irabaziak 3.500.000 eta 4.500.000 euro artean badaude.
3. Ehuneko 0,6, irabaziak 4.500.000 eta 5.300.000 euro artean badaude.

4. Ehuneko 0,8, irabaziaz 5.300.000 eta 6.300.000 euro artean badaude.

5. Ehuneko 1,0, irabaziaz 6.300.000 eurotik gorakoak badira.

d) 2021eko urtarrilaren 1ean, bermatutako ehuneko 2,40ko gutxieneko igoera izango du 2020ko abenduaren 31n indarrean egongo diren soldata-taletako urteko ordainsariak. 2020ko urtarrilaren 1etik 2020ko abenduaren 31ra bitarteko aldira Kontsumoko Prezioen Indize nazionala ehuneko 2,00 baino handiagoa bada, enpresak lehen adierazitako erreferentzia-aldirako ateratzen den KPIren arabera areagotuko ditu ordainsariak, eta ehuneko 0,50 gehituko dio.

Halaber, SNA Europe Industries Iberia SA entitate juridikoaren ustiapen-emaitzak, 2020ko ekitaldirako urteko kontu auditatueta, jarraian adierazitako irabazi-tarteetan badaude, 2021eko ekaineko soldatarekin batera irabazien ordainsari bat banatuko zaio lantokiko langile bakoitzari. Ez da kontsolidagarria izango, eta langile jakin bakoitzarentzat 2020ko ekitaldirako urteko ordainsari finko gisa ezarritakoaren arabera kalkulatu da:

1. Ehuneko 0,2, irabaziaz 2.000.000 eta 3.500.000 euro artean badaude.

2. Ehuneko 0,4, irabaziaz 3.500.000 eta 4.500.000 euro artean badaude.

3. Ehuneko 0,6, irabaziaz 4.500.000 eta 5.300.000 euro artean badaude.

4. Ehuneko 0,8, irabaziaz 5.300.000 eta 6.300.000 euro artean badaude.

5. Ehuneko 1,0, irabaziaz 6.300.000 eta 7.300.000 euro artean badaude.

6. Ehuneko 1,2, irabaziaz 7.300.000 eurotik gorakoak badira.

e) 2022ko urtarrilaren 1ean, 2021eko abenduaren 31n indarrean egongo diren soldata-taletako urteko ordainsariak honako bi ehuneko hauetatik handienak izaten duen igoera baliokidea izango du, ehuneko 2,50, edo 2021eko urtarrilaren 1aren eta 2021eko abenduaren 31ra arteko aldiko Kontsumoko Prezioen Indize nazionala gehi ehuneko 0,90.

Halaber, SNA Europe Industries Iberia SA entitate juridikoaren ustiapen-emaitzak, 2021eko ekitaldirako urteko kontu auditatueta, jarraian adierazitako irabazi-tarteetan badaude, 2022ko ekaineko soldatarekin batera irabazien ordainsari bat banatuko zaio lantokiko langile bakoitzari. Ez da kontsolidagarria izango, eta langile jakin bakoitzarentzat 2021eko ekitaldirako urteko ordainsari finko gisa ezarritakoaren arabera kalkulatu da:

1. Ehuneko 0,2, irabaziaz 2.000.000 eta 3.500.000 euro artean badaude.

2. Ehuneko 0,4, irabaziaz 3.500.000 eta 4.500.000 euro artean badaude.

3. Ehuneko 0,6, irabaziaz 4.500.000 eta 5.300.000 euro artean badaude.

4. Ehuneko 0,8, irabaziaz 5.300.000 eta 6.300.000 euro artean badaude.

5. Ehuneko 1,0, irabaziaz 6.300.000 eta 7.300.000 euro artean badaude.

6. Ehuneko 1,2, irabaziaz 7.300.000 eta 7.800.000 euro artean badaude.

7. Ehuneko 1,4, irabaziaz 7.800.000 eurotik gorakoak badira.

## 10. artikulua

Lansariak ordaintzeko modua. Hitzarmen honen barnean sartzen diren langile guztiek hila-beteka jasoko dituzte sorrarazten dituzten lansariak. Lansari horiek likidatu diren hilabetearen ondorengo lehen lanegunean ordainduko dira, banku-transferentzia bidez.

## 11. artikulua

Soldata-egitura. Ondoren datozen artikuluetan zerrendatutako kontzeptuek osatuko dute.

**12. artikulua**

Oinarrizko soldata. Egutegiko egunen edo hilen arabera jasoko da, eta presentzia-orduen proportzioan, I. eta II. eranskinetako tauletako lehenengo zutabearen kategoria eta lansari-maila bakoitzerako ezarritako zenbatekoei jarraikiz, betiere urteko zenbaketan.

**13. artikulua**

Antzinasuna. 2010eko urtarrilaren 1etik aurrera antzinasuna bosturtekoen sistemaren bitartez sortzeari uztea adostu zen, eta une horretan plantillan zeuden langile guztiek lotura pertsonaleko plusean jaso zituzten data horretara arte metatutako zenbatekoak. Orain, antzinasun-konzeptu berria aplikatuko zaie Arangizko lantokian diharduten langile guztiei, jarraian jasotako balio-taula erabiliz, betiere urteko zenbatekoan. Zenbatekoa berbera izango da langile guztientzat, beren lanaldiarekiko proportzionala, edozein dela ere haien oinarrizko soldata edo kategoria profesionala. 2010eko urtarrilaren 1etik aurrera konpainiaren zerbitzura emandako urteak soilik hartuko dira aintzat zenbateko hori zehazteko:

ANTZINATASUNA	HIRURTEKOKO ZENBATEKOA
3 urte – 2010eko urtarrilaren 1etik aurrera	335,50 euro
6 urte – 2010eko urtarrilaren 1etik aurrera	2 x 335,50 euro
9 urte edo gehiago – 2010eko urtarrilaren 1etik aurrera	3x335,50 euro

Soldata-konzeptu horri, era berean, 9. artikuluan ezarritako igoerak aplikatuko zaizkio 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera jarriko da indarrean.

**14. artikulua**

Lotura pertsonaleko plusa. Lotura pertsonaleko plus moduan indibidualki onartutako zenbatekoak. Zenbateko hauek 1995eko otsailaren 28ra arte kontratatuta zeuden langileek jada zituzten eskubideei dagozkie, baita 2009ko abenduaren 31ra arte sortutakoei ere, Herramientas Arregui SA, Herramientas Acesa SA, Herramientas Eurotools SA eta SNA Europe Industries Iberia SA enpresetan zuten antzinasunagatik, antzinasuna sortzeko gaur egungo sistema indarrean jartzeko datara arte.

Banan-banaka onartutako zenbateko horiek ad personam ordainsari osagarri bat dira, eta eraginpeko langilearen kontratuarekin batera iraungiko dira. Ad personam lansari osagarria lotura pertsonaleko plus izenarekin azalduko da soldaten ordainagiri ofizialetan, eta ezin izango dira ez xurgatu ezta konpentsatu ere.

Osagarri hori hilero sortuko da edo egun naturalengatik, lansarien arabera.

Konzeptu horri hitzarmen honen 9. artikuluan ezarritako igoerak aplikatuko zaizkio.

**15. artikulua**

Bertaratzeagatik osagarria. Kontzeptu horrek langileei ordaintzen zaizkien zenbatekoak biltzen ditu, eta I. eta II. eranskinetako bigarren zutabearen azaltzen dira, urteko zenbaketan, kategoria eta maila bakoitzerako.

Osagarri hori lan egindako lanegunen eta bertaratze-orduen arabera ordainduko da. Asateguna bost lanegunetara murrizten den kasuetan, asteko seigarrena lan egindako eguntzat hartuko da.

**16. artikulua**

Pizgarri-prima. Prima horrek I. eranskinetako hirugarren zutabearen adierazten den zenbatekoa izango du; lansari-maila bakoitzerako ezartzen da hori, orduka eta errendimendu optimoaren arabera.

Honako hau hartzen da errendimendu optimotzat: Bedaux sistemako 80ko jarduera edo beste sistema batzuetako puntu baliokideak.

80ko jarduera izanik, ordu bakoitzaren balioa honela lortuko da: urteko pizgarri-prima zati urteko orduak gehi 155 opor-ordu. Puntu bakoitzeko balioa, berriz, ordu bakoitzaren balioa zati 20 puntu eginda lortuko da.

#### **17. artikulua**

Hilabetetik gorako aldizkako epemuga duten osagarriak. Udako eta Eguberrietako aparteko haborokinak uztailaren 16an eta abenduaren 18an ordainduko dira, hurrenez hurren. Eranskin-neko soldata-tauletan azaltzen da haborokin horien zenbatekoa.

Haborokin horiei ez zaie deskonturik aplikatuko aldi baterako ezintasuneko egoeretan.

#### **18. artikulua**

Gau-plusa. 22:00etatik 06:00etara lan egindako egunetan, gaueko 18,75 euro ordainduko dira, lan egindako orduen arabera. Zaintzako langileek ez dute plus hori jasoko, horien lantsaria, lana horrelakoa izategatik, gauez lan egin behar dutela kontuan hartuta ezarrita baitago.

Plus horri 9. artikuluan ezarritako igoerak aplikatuko zaizkio, halakorik baldin badago.

III. kapitulua: Lanaldia eta lanaren antolamendua

#### **19. artikulua**

Lanaldia. Eranskinetako soldata-tauletan ezartzen diren lantsariak urteko 1.696 orduko lanaldiari dagozkie.

Urteko orduak ezarritako ordutegi eta araubideen arabera banatuko dira, ezarritako urteko lanaldiarekiko errespetuan oinarrituta, 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera jarriko da indarrean.

#### **20. artikulua**

Txandakako lana. Goizeko eta arratsaldeko, edo beharrezkoa denean goiz-arratsalde-gau, txanden erregimenean lan egiten duten langileentzat aurreko artikuluan ezarritako lanaldia presentziala dela ulertuko da, eta legez dagozkion atsedenaldiak barne hartuko ditu lanaldi horrek.

Nolanahi ere, etorkizunean lanaldi horiek murriztu egiten badira aplikazio orokorreko legezko edo arauzko xedapenen batek hala agintzen duelako, dagokion ordu-murrizketak aipatutako atsedenaldiak xurgatuko ditu.

#### **21. artikulua**

Ordutegi-malgutasuna. Enpleguaren egonkortasuna sustatzeko, eta era berean, enpresa merkatuko beharretara egokitzea ahalbidetzeko, Arangizko lantokian –Altuberako errepide zaharra, 5,500. km– plantillaren ehuneko 15eko edo hortik beherako aldi baterako kontratu kopuru maximoa dagoenean bakarrik, SNA Europe Industries Iberia SAko zuzendaritzak jarraian adieraziko diren neurriak erabili ahal izango ditu. Ehuneko hori zenbatzeko, neurri horiek erabili aurreko hilabetea joko da erreferentetzat, eta, ondorio horietarako, ez dira aldi baterako kontratutzat hartuko bitarteko kontratuak eta txanda-kontratu baten ondoriozkoak. Zenbaketa horretan langileak lagatzeko kontratuen bidez (ABLE) kontratatutako langileak sartuko dira. Kontratu-figura hori lantokian sartzea modu adiskidetsuan adostu dute bi alderdiek, Arangizko IDC/biltegiaren operatibitatea artikulua honetan eta hitzarmen honen 25. artikuluan adostutako malgutasun-premisen pean egingarri egiteko. Hemen plantilla propioarentzat adostutako malgutasuna osatzeko akordiorik egin ez balitz –beharrezkoa denean langileak lagatzeko kontratuen bidez (ABLEak) ahalmen-osagarria emanda–, zuzendaritzak egindako analisisen arabera premisa handiagoak beharko lirateke.

Langileen legezko ordezkarien ustez enpresak ehuneko hori betetzen ez badu, artikulua honen azken paragrafoan aipatutako prozedurari ekin beharko diote. Horrela egin ezean, enpresak ehunekoa betetzen duela ulertuko da.

Lanaldi arruntaren barruan, enpresako zuzendaritzak gehienez ere 65 ordu erabil ditzake urtean, larrialdiko premiei edo produkzio-/banaketa-garai bereziei erantzuteko, entrega-epeak oso estuak direnean eta hori ez betetzeak, besteak beste, eskaria edo bezeroa galtzea dakarrenean. Bai eta alderantzizko kasuetan ere, hau da, merkatuaren eraginez jarduera gutxitzen denean edo eskaerak urriagoak direnean, eta horrek guztiak enpresaren garapen arruntan eragina izan dezakeenean.

Arestian aipatutako ordu erabilgarriak baliatzeko ahalmenaren ondorioz orduak gehitzeak edo gutxitzeak enpresa osoan, enpresako sekzio batzuetan edo langile bakoitzarengan izan dezake eragina.

Aurrean aipatutako agindua derrigorrezkoa izateko nahikoa eta beharrezkoa izango da, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak berariaz bestelako erabakirik hartzen ez badute, ondorengo baldintzak betetzea:

1) Aurreabisu bat ematea, oro har, 5 egun natural lehenago edo gutxienez 72 ordu lehenago –salbuespen gisa, bost egun naturaleko aurreabisua ematea ezinezkoa izan bada– eraginpeko langileei eta langileek enpresan duten ordezkariari, idatziz adierazita agindua justifikatzeko arrazoiak.

2) Ordu erabilgarriak baliatzeak lanorduak gehitzen baditu, ostiraletako lanaldiari gehituko zaizkio, 8 lanordu bete arte.

Salbuespen gisa, enpresako zuzendaritzak lana larunbatetan antolatu ahal izango du, goizeko txandetan, urtean gehienez ere 4 erabiliz. Lanaldi berreskuragarrietarako edo jaiegunetarako errefortzu-taldeak ezarri badira, 25. artikuluan xedatutakoaren arabera, lanaldi horiek bai hemen aurreikusitako urtean 4 lanegun malguko gehieneko kopuruko zenbaketan bai artikulua honen arabera finkatutako urtean 65 ordu malguko guztizko kopuruko zenbaketan sartuko dira.

Aurreko paragrafoan aurreikusitako kasuetan, lanaldia ezingo da 6 ordu eta erdi baino laburragoa izan, ez eta 8 ordu baino luzeagoa ere. Lanaldi zatitua duten langileek goizeko lanaldian soilik erabil ditzakete ordu horiek, eta, betiere, 16:00ak baino lehen bukatu beharko dute. Lanaldi etengabea duten langileek gaueko eta goizeko txandan erabil ditzakete ordu horiek, eta, betiere, 16:00ak baino lehen bukatu beharko dute. Larunbatean egiten diren lanaldi malgu horiek 40,00 euroko ordaina izango dute lanaldi osoagatik (8 ordu), edo zenbateko baliokidea, lanaldia luzeagoa edo laburragoa izan bada, paragrafo honetan adierazitako ordu kopuruaren barruan (6 ordu eta erdi eta 8 ordu artean).

Enpresak aurreko lerrokadan aipatutako albuespena erabili badu, ordu horiek atsedeen-egun osoetan konpentsatuko dira, langile bakoitzak urtean bete behar dituen lanegunak gehitu gabe.

3) Ordu erabilgarriak lanorduak murrizteko erabiltzen direnean, egutegiaren arabera lan egin beharreko egunetako lanaldia osorik (gehienez lau egun) edo zati batean (gehienez bi ordu egunean) murriztuko da.

Ostiraleko lanaldia 8 ordura arte zabalduz konpentsatuko dira.

Salbuespen gisa, beste egun batzuetan jarri ahal izango da lana, bigarren zenbakian lanorduak handitzeko aurreikusitako baldintza eta muga berekin.

Ordu erabilgarriak denbora libre bitartez konpentsatuko dira, unean uneko ekitaldian edo hurrengo ekitaldiko lehen seihilekoaren barruan gozatzeko.

Ordainetan emandako ordu libreak, ahal dela, langilearekin adostuko dira. Ezin izango dira erabili ekoizpen handiko garaietan edo une horretan ezagutzen diren puntako aldietan; enpresak zehaztuko du zeintzuk diren. Jaiegunaren eta berreskuragarriaren –25. artikuluan



aipatutakoak– trukeko egun libreen kasuan, langileak aukeratuko du konpentsazio-egunak noiz hartu, betiere aukeratutako egunetan enpresak markatutako gutxieneko plantilla kopurua betetzen bada.

Era berean, enpresak ordu libreez kolektiboki gozatzeko eska dezake, aldez aurretik jakinazita eta, ahal den heinean, langileen ordezkariekin adostuta, baldin eta orduak halaxe baliatu baziren. Ordu libre horiek ez zaizkie opor-egun kolektiboei batuko. Ordu libreak kolektiboki gozatu direla ulertuko da, IDC/biltegiko plantillaren ehuneko 25ek baino gehiagok horrela hartu baldin baditu, betiere berreskuragarrietako eta jaiegunetako errefortzu-taldeak, enpresak kasuan kasu poltsa honen kontra ezarritakoak, alde batera utzita.

Langileen lege-ordezkaritzari iruditzen bazaio enpresak ez duela betetzen artikulua honen lehen paragrafoan aldi baterako kontratuen kopuruari buruz adierazitako ehunekoa, desadostasunak konpontzeko prozedura erabili beharko du: Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazioen arteko Akordioa (GEP), 2000ko otsailaren 16koa (apirilaren 4ko EHAA). Hala, desadostasunak arbitro batek emandako laudo bidez ebatziko dira; GEPeke Arabako arduradunak hautatuko du arbitroa, horretarako propio eta berehala, Bitartekarien eta Arbitroen Elkargoko kideen artean. Laudoa betearaztekoa izango da, eta ahalik eta azkarren emango da.

## 22. artikulua

Bulegoko langileentzako ordu-malgutasuna. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, bulegoetako langileek 30 minutuko gehieneko malgutasun-tartea izango dute euren lanpostuetara heltzeko lan-egutegian goizeko lanaldia hasteko ordutegi gisa ezarritako ordu ofizialaren ondoren. Langileak aurretik eskatzen badu, lanpostura heltzeko malgutasun-tarte hori ordu batera luza daiteke, betiere horren premia ondo justifikatzen badu eta haren sailaren lan-antolaketan kalte handirik eragiten ez badu. Horrela, lanaldi zatitua duten bulegoetako langileak lanpostura 07:30etik 09:15eko tartean heldu daitezke lanpostura eta arratsaldean 14:50etik 15:30erako tartean. Lanaldia 16:00etatik 19:00etara arteko tartean amaituko da.

Halaber, bazkaltzeko 30 minutuko nahitaezko atsedenaldirik bat ezarriko da, 12:45etik 13:45era arteko tartean. Bazkaltzeko gehieneko atsedenaldirik 2 ordu eta 5 minutukoa izaten jarraituko du, 12:45etik 14:50era bitarteko tartean egiteko.

Legezko zainzagatik jardunaldi murrizketa duten lanaldi zatituko langileek – kontratatutako urteko lanaldiaren ehuneko 33,33 edo handiagoa– jateko atsedenaldirik ez egitea eskatu ahal izango dute; Zuzendaritzak eskaera balioetsi eta onartu ahal izango du, betiere Departamentuaren eta enpresaren beharren arabera posible bada eta eskaera egin duen langilearen hierarkiako nagusi hurrenaren oniritzia badago.

Tolerantzia-denbora dagokion lanaldiaren barruan berreskuratu beharko da, ezin izango baita berreskuratze hori ondorengo lanaldietan metatu.

Era berean, lanaldi zatitua duten langileentzat lanaldi trinkoa ezarriko da uztailearen 1etik abuztuaren 31ra bitartean, beharrezko zerbitzu-maila ziurtatuta. Lanaldi horrek sailen baten eguneko zereginari eragiten badiu, horren arduradunarekin batera, beharrezko zerbitzu-maila ziurtatzeko neurri alternatiboak hartuko dira.

## 23. artikulua

Lana hastea eta amaitzea. Lanaldietarako ezarritako ordutegiak lanpostuetan bertan itundutakotzat hartuko dira. Langileak bere lanpostuan egon behar du lanaldia hasterako, lan egiteko erabiltzen duen arropa jantzita, eta bertan egon beharko du lanaldia amaitu arte.

## 24. artikulua

Lanera berandu iristea eta ez agertzea. Indarreko lan-arauegiak ezarritako zehapenak gorabehera, lanera berandu iristeagatik eta lanera ez joateagatik denbora galduz gero, ordu-kostuaren arabera deskontatuko da. Ordu-kostua honakoa izango da: erantsitako soldata-tauletan kategorian edo maila bakoitzerako ageri den urteko ordainsaria, pizgarria kenduta, zati urteko ordu kopurua.



**25. artikulua**

Lanaren antolamendua. Zereginak metatzen direnean, gehiegizko eskaerak daudenean, lan-puntako garaiak daudenean... hitzarmen honen sinatzaileek badakite enpresak, bere oinarriko helburua bezeroari zerbitzua ematea denez, denbora-tarte jakin batzuetan lan-baldintzetan lanaldi-sistemari eragiten dioten aldaketak egin behar dituela eta enpresako atal jakin batzuetan hirugarren lan-txanda ezarri.

Hitzarmen honen indarraldian behar beste goizeko, arratsaldeko eta gaueko lan-txanda ezarri ahal izango dira, merkatuaren eskariei aurre egiteko eta egungo zein etorkizuneko zerbitzu-gaitasuna optimizatzeko.

Txandakako langileen aldaketak edo larunbat batean lan egiteko beharra 72 ordu aurretik ohartarazi beharko dira, edo aldaketa baino hiru egun lehenagoko laneguneko goizeko txandan.

Txandak egiteko erregimena hirugarren txanda bat ezarri aldatzen bada, horren arrazoien berri emango zaio enpresa-batzordeari, indarrean sartu baino 7 egun lehenago.

Ezarri beharra oso premiazkoa dela-eta aurreko lerrokadan adierazitako 7 eguneko aurreabisua egitea ezinezkoa bada, enpresa-batzordearen alde aurreko onarpena beharko da.

Era berean, bi aldeak direlarik produkzio-sistemaren eraginkortasuna oro har hobetzeko premiaren jakitun, hitzarmen hau sinatzen dutenek laneko antolamendua eta errendimendua hobetzeko behar diren neurriak aplikatzen lagunduko dute.

Gainerakoan, azken ekitaldietan ohikoa den bezala, urteko lan-egutegiak egiterakoan, enpresak merkatuari zerbitzu egokia emateko beharrezko eta ezinbestekoak diren errefortzuak ezartzeko eskubidea izango du. Horien barruan bai berreskuragarritzat jotzen diren lanegunak -jaiegunen artean eta/edo asteburuan kokatuta daudelako- bai jaiegunak beraiek sar daitezke. Kasu horietan, enpresak errefortzuen ezarpena arrazoitu egingo du, horiek ezarri baino lehen.

Ekitaldi bakoitzean, sortzen diren zerbitzu-beharrak kontuan hartuta, Arangizko IDC/biltegi-rako finkatzen den urteko lan-egutegi zehatzaren arabera, langile bakoitzeko mota horretako gehienez ere 2 errefortzu sor daitezke urtean, bata berreskuragarrian eta bestea jaiegunean.

Ezingo dira errefortzu-taldeak ezarri Urteberri egunean, Ostegun Santuan, Ostiral Santuan, maiatzaren 1ean eta abenduaren 24, 25 eta 31n, salbu eta horretarako berariazko akordioa egiten bada enpresaren eta langileen ordezkarien artean.

Aurreko lerrokadan finkatutakoaren kontraprestazio gisa, Arangizko IDC/biltegi errefortzuetarako plus bat ezarriko da. Plus hori jaso dezaketen errefortzuak Arangizko IDC/biltegi urteko lan-egutegian jaieguntzat eta/edo jaiegun berreskuragarritzat hartutako egunetan benetan aurrera eraman eta lan egindakoak bakarrik izango dira. Aipatutako plusa orduko 5,40 eurokoa izango da berreskuragarrietan (43,20 euro lanaldi osoa) eta orduko 9,65 eurokoa jaiegunetan (77,20 euro lanaldi osoa), zehazki, Estatuko, Euskal Autonomia Erkidegoko eta Arabako Lurralde Historikoko agintaritzen egutegietan jaieguntzat jotzen diren egunetan. Horrez gain, errefortzuan benetan lan egindako denborari dagokion atsedenaldea emango da (ogitartekoa jateko denbora benetan lan egiteko denboraren barruan zenbatuta).

Kontzeptu horiei hitzarmen honen 9. artikuluan ezarritako igoerak aplikatuko zaizkie, 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera.

**26. artikulua**

Denbora-bankua. Biltegi/IDC Arangizeko edozein langilek, urtero, berak bere kabuz hartu ahalko duen denbora-tarte bat sortuko du; zehazki, ohiko bi lanaldiren baliokidea (16 ordu).

Denbora-tarte hori sorrarazteko, goizeko txandako ostiraleko lanaldia luzatu beharko da, zortzi ordura arte gehienez eta urteko 16 ordu horiek sorrarazteko beharrezko egunetan. Lanaldiaren luzapena egiten den ostiral horiek lantokiko urteko lan-egutegiaren bidez ezarri beharko dira, eta hori langileen ordezkariak eta enpresak adostu eta izenpetu beharko dute.

Era berean, ekitaldi bakoitzeko lan-egutegiaren bidez, txandakako lana –soilik goizez, edo goizez eta arratsaldez– ezarri ahalko da Aste Santuko errefortzu-taldearentzat. Halaber, abuztuko oporraldirako ezarritako errefortzu-taldeentzat, ekoizpen-premiak izanez gero, enpresak, abuztuko oporraldia hasi baino gutxienez 15 egun aurretik jakinarazi ostean, ohiz kanpoko lan-txanda bat ezar dezake (09:00etatik 17:00etara, esaterako), azken ekitaldietan Foam arloan egin den gisara. Txanda hori borondatezko langileek egingo dute, eta behar den langile kopururik ez balego, hori konpontzeko mekanismo egokia erabakiko da enpresa-batzordearekin berariaz egin beharreko bilera baten bidez.

### 27. artikulua

Oporrak. Hitzarmen honen eraginpeko langile guztientzat oporraldia egutegiko 30 egunekoa izango da urteko. Oporraldia bi hilabete lehenago finkatuko da gutxienez, eta, ahal bada, udako hilabeteetan hartuko da. Adierazitakoa gorabehera, oporrak laneko egoera bereziak dauden une berean egin ahal izango dira, hala nola, merkatu-krisialdia dagoenean, konponketak egiten ari direnean edo antzeko beste egoeraren batean; betiere, enpresaren zuzendaritzak egokitzat jotzen badu eta ordezkari sozialen batzordearekin adosten badu.

Enpresaren zuzendaritzak adieraziko du zer langilek egin beharko dituzten honako lan hauek oporraldian: bidaltze-lanak, produkzio-lanak, garbiketa-lanak, mantentze-lanak eta egin beharreko administrazio-zerbitzuak.

Lanik egin ez den lehen laneguna eta azken egun naturala zenbatuko dira opor gisa, baita horien barruan hartutako egun natural guztiak ere.

Enpresan sartu berriak direlako, eszedentzian daudelako edo oporrak hartzeko eskubiderik ematen ez duen beste edozein baja-egoeratan daudelako langile batzuek ez badute urtebete efektiboa osatu oporrak hartzeko unean, urte horretan oporrak hartzeko egunera arte lan egin-dako denborari proportzionalki dagokion egun-kopurua hartu ahal izango dute jai; hamabirenen arabera kalkulatu da proportzio hori, eta hilabete-zatiak hilabete oso gisa zenbatuko dira.

Oporrak sortzeko epea urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra artekoa izango da, eta urte natural horretan bertan hartu beharko dira.

Bulego-inguruetan, antolaketa-beharrengatik posible izan ez bada, hurrengo ekitaldiko urtarrilaren bukaerara arte luzatuko da oporrak hartzeko epea, aurretik langilearekin adostuta. Data horretan, langileak nahi izan ez duelako hartu ez badira, oporrak ezereztu egingo dira.

Oporraldi orokorren edo enpresak eraturako lantaldeen ondorioz sortzen diren oporraldi partikularren une berean zenbait egunaldi baterako ezintasuneko egoeran emanez gero, behar bezala justifikatuta, opor-egun horiek geroago hartu ahal izango dira, alta hartu eta berehala, baita urte naturala agortu bada ere.

## IV. kapitulua: barneko lan-xedapenak

### 28. artikulua

Lanbide-sailkapena. Lana, eskuzkoa nahiz intelektuala, hitzarmen honetako edozein jardueratan egiten duten langileak, betetzen duten funtzioen arabera, honako talde profesionaletan sailkatuko dira:

a) Ekoizpeneko langileak. Talde honen barruan lanbide-kategoria hauek sartzen dira: mende-ko langileak –adibidez, zaintzaileak, garbitzaileak–, espezialistak, ofizialak eta taldeburuak.

b) Administrazioariak eta teknikariak. Talde honen barruan, administrazioari laguntzaile, ofizial eta administrazioari buru guztiak, kontramaisuak, arduradunak, delineaiztaileak, sekzioko eta tailer-ko buruak, antolaketa-teknikariak, ingeniariak eta lizentziadunak sartzen dira.

c) Zuzendariak.

Bestalde, enpresak lehendik zegoen edozein kategoriarekin parekatu ahalko ditu, horiekin dituzten antzekotasunengatik, berariaz definitu gabe dauden lanpostu berriak.

Luzaroan beste lanbide-kategoria bateko jarduerak betetzen dituzten langileei talde horren kategoria esleitu zaie, dutena baino maila txikiagokoa ez bada behintzat.

### 29. artikulua

Langileen sustapena. Arangizko lantokian lanpostu berriak edo hutsuneak sortzen direnean, SNA Europeko langile guztiek izango dute horiek eskuratzeko hautagai izateko aukera.

Hautaketa-prozesuan parte hartzeko deialdia egin aurretik, ordezkaritza sindikalari jakinaraziko zaio eta iragarki-oholean, behar adina denbora lehenago, hautaketa-prozesuan parte hartzeko baldintzak argitaratuko dira, baita zein proba egin behar diren ere, halakorik egitekoa bada.

Hautaketa-prozesuan parte hartzeko irizpideak eta prozesu horietako azken emaitzak enpresaren zuzendaritzak bakarrik finkatuko ditu. Barneko hautagaia egokia bada, bai prestakuntzari bai lan-esperientziari eta nortasun-profilari dagokienez, SNA Europeko langilea aukeratu da.

### 30. artikulua

Kontratazio berriak eta erakunde barruko maila-igoera. Aurretik esperientziarik ez duen lanpostu batean zereginak egiteko sartzen diren aditu-kategoriako langileei jarraian zehaztuko ditugun balorazio-mailak esleitu zaizkie, hurrenez hurren:

F maila. Balorazio-maila honetan enpresan hasi berri diren langile guztiak sartzen dira, beren lanpostua edozein dela ere. Maila honetan sei hilabete egingo dituzte, hau da, enpresako buruzagiek edo esperientziadun beste langile batzuek lanpostuaren oinarriko zereginak behar adinako segurtasunez egin ahal izateko trebatu, irakatsi eta orientazioa emateko nahikotzat jotzen den denbora. Epe hori igarotakoan, langile horiek E balorazio-mailan sartuko dira.

E maila. Balorazio maila honetan aurreko lerrokadan aipatutako sei hilabeteko trebakuntza-epea gaingitzen duten langileak sartuko dira. Maila honetan 6 hilabete egingo dituzte. Epe hori igarotakoan, langile horiek D balorazio-mailan sartuko dira.

D maila. Balorazio maila honetan aurreko lerrokadan aipatutako E mailako 6 hilabeteko trebakuntza-epea gaingitzen duten langileak sartuko dira. Maila honetan 6 hilabete egingo dituzte, hau da, lanpostuari dagozkion zereginak esperientzia duten langileei exijitutako trebeziarekin, errendimendurekin eta kalitatearekin betetzeko beharrezkotzat jotzen den denbora. Epe hori igarotakoan, langile horiek C balorazio-mailan sartuko dira.

C maila. Balorazio maila honetan aurreko lerrokadan aipatutako D mailako 6 hilabeteko trebakuntza-epea gaingitzen duten langileak sartuko dira. Lehentasunez esleitu zaien lanpostua maila horretako gisa katalogatuta badago, mugagabeki egongo dira bertan. Lehentasunez esleitu zaien lanpostua goragoko maila batekoa bada edo langile balioaniztunak badira, maila honetan 6 hilabete egingo dituzte, hau da, lanpostuari dagozkion zereginak esperientzia duten langileei exijitutako trebezia, errendimendu eta kalitatearekin betetzeko beharrezkotzat jotzen den denbora. Epe hori igarotakoan, langile horiek B balorazio-mailan sartuko dira.

B maila. Balorazio maila honetan aurreko lerrokadan aipatutako C mailako 6 hilabeteko trebakuntza-epea gaingitzen duten langileak sartuko dira. Lehentasunez esleitu zaien lanpostua maila horretako gisa katalogatuta badago, mugagabeki egongo dira bertan. Lehentasunez esleitu zaien lanpostua goragoko maila batekoa bada edo langile balioaniztunak badira, maila honetan 4 hilabete egingo dituzte, hau da, lanpostuari dagozkion zereginak esperientzia duten langileei exijitutako trebeziarekin, errendimendurekin eta kalitatearekin betetzeko beharrezkotzat jotzen den denbora. Epe hori igarotakoan, langile horiek A balorazio-mailan sartuko dira.

A maila. Balorazio maila honetan aurreko lerrokadan aipatutako B mailan 4 hilabeteko trebatze-epea gaingitzen duten langileak sartuko dira, betiere esleitu zaien lanpostua maila horretako gisa katalogatuta baldin badago edo dauden lanpostu orokorretarako balioaniztunak baldin badira, nahiz eta lanpostu horietako bakar bat ere ez egon A mailako gisa katalogatuta.

**31. artikulua**

Antolamendua eta errendimendua. Bi aldeak direlarik produkzio-sistemaren eraginkortasuna oro har hobetzeko premiaren jakitun, hitzarmen hau sinatzen dutenek laneko antolamendua eta errendimendua hobetzeko behar diren neurriak aplikatzen lagunduko dute.

**32. artikulua**

Kalitatea. Halaber, onartzen da gure produktuen kalitatea etengabe hobetzeko neurriak hartu behar direla produkzio-prozesuaren fase guztietan, eta eskatzen den kalitatea lortzen lagundu behar dela.

**33. artikulua**

Kontratazioan aukera-berdintasuna sustatzea. Sexua edo adina direla-eta diskriminatzeko debekua. Hitzarmen hau sinatzen dutenak, emakumea lan-merkatuan sartzea beharrezkoa dela ulertuta, eta hori inolako bereizkeriarik eragin gabe eta aukera-berdintasuna errespetatuz egin behar dela onartuta, ados daude berdintasuna lortzeko bidean helburu hauek kontuan hartzeari dagokionez:

1. Emakumeek zein gizonen aukera berberak izan behar dituzte honako alor hauetan: enpleguan, prestakuntzan, maila-igoeran eta lanaren garapenean.
2. Gizonen eta emakumeen soldata berdina izan behar dute lan berdina egiten badute, bai eta berdintasuna gainerako enplegu-baldintza guztietan ere.

Debekatuta dago sexua edo adina direla-eta edozein bereizkeriarik eragitea, baita sexua edo adina direla-eta ordainsari desberdina ematea ere enpresan antzeko lanpostuetan diharduten langileei. Debeku horiek betetzen ez badira, diskriminazioa pairatu duten langileek dagozkien soldata-diferentziak jasotzeko eskubidea izango dute.

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

**34. artikulua**

Probaldia. Probaldi bat hitzartu daiteke, idatziz: ezingo da inolaz ere sei hiletik gorakoa izan teknikari tituludunentzat, ezta bi hiletik gorakoa ere gainerako langileentzat; peoientzat eta espezialistentzat, ordea, hamabost egunekoa izango da gehienez ere.

Probaldian, langileak bere lanbide-kategoriari eta lanpostuari dagozkion eskubideak eta betebeharrak izango ditu, plantillakoa balitz bezala, lan-harremana etetik eratortzen direnak izan ezik. Etena alderdi bietatik edozeinek eska dezake probaldian zehar.

**35. artikulua**

Lana uztea. Enpresako lana beren borondatez utzi nahi duten langileek enpresari jakinarazi beharko diote, honako aurreabisu-epe hauek betez:

Produkzioko lanbide-taldea, espezialistak eta ofizialak: hamabost egun.

Produkzioko lanbide-taldeko gainerakoak: hilabete.

Administrari eta teknikarien lanbide-taldea: hilabete.

Zuzendaritzako lanbide-taldea: bi hilabete.

Adierazitako aurreabisu-epea betetzeko obligazioa urratzeak honako eskubide hau emango dio enpresari: aurreabisuaren atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneroko soldataren zenbateko baliokidea kentzekoa langilearen kitapenetik.

Langileak abisua adierazitako epearen barruan ematen badu, enpresak epea amaitutakoan une horretan kalkulatu diren kontzeptu finkoak likidatu beharko ditu. Gainerakoak, ordaintzeko ohiko unean likidatuko dira.

Enpresak aldez aurretik komunikatu behar ditu aldi baterako kontratuen amaierak, gutxienez hamabost eguneko aurreabisu batekin. Ez badu hala egiten, enpresak kitapenean kalte-ordainak ordaindu beharko dizkio langileari: langilearen eguneroko soldataren zenbatekoaren baliokidea den kopuru bat, aurreabisuko atzerapen-egun bakoitzeko. Aldi baterako ezintasuna dela-eta egiten diren bitarteko kontratuetan, enpresak, gutxienez, ordezkatu den langilearen alta jaso eta hurrengo egunean jakinarazi behar du amaiera.

Aurreabisu hori ez bada betetzen, beste aldi baterako kontratuertarako adierazitako irizpideei jarraikiz ordainduko dira kalte-ordainak.

### 36. artikulua

Langileak enpresa bere borondatez uzteagatiko kalte-ordaina. Enpresan gutxienez 15 urtez lan egin duten langileek enpresa beren borondatez uztea erabakitzen badute, ondorengo eskalan azaltzen diren zenbateko gordinak jasoko dituzte kalte-ordain gisa, postua uzten duen unean langileak duen adinaren arabera eta behin bakarrik:

LANGILEAK LANA UZTEAN DUEN ADINA	KALTE-ORDAINA
61	28.000
62	23.000
63	16.000
64	8.000

Kopuru horiek hitzarmen honen 9. artikulua arabera handituko dira, artikulua horretan ekitaldi zehatz bakoitzerako igoeraren bat aurreikusten bada, 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera.

### 37. artikulua

Ezintasun iraunkor osoa. Ezintasun iraunkor osoa onartu zaien lanaldi osoko langileei, ezintasun hori onartu ondorengo bi hilabeteetan, beren borondatez lan-kontratua ondorio guztiertarako etetea eskatzen badute, betiere enpresan 15 urtetik gorako antzintasuna badute, ondoren adierazten diren kalte-ordain gordinak jasoko dituzte enpresarengandik:

ADINA, URTETAN	EUROAK
>55 eta <64	42.800
45-55	49.100
<45	57.400

Lanaldi partzialean ari diren langileentzat, egoera horretan jasoko duten kalte-ordaina taula horretan adin-tarte bakoitzerako aurreikusitako kalte-ordainen proportzionala izango da, hitzarmen honetan aurreikusitako ohiko urteko lanaldiaren gainean kontratatutako lanaldi-portzentajea kontuan hartuta.

Kopuru horiek hitzarmen honen 9. artikulua arabera handituko dira, artikulua horretan ekitaldi zehatz bakoitzerako igoeraren bat aurreikusten bada, 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera.

### 38. artikulua

Gaixotasunagatiko edo lanetik kanpoko istripuagatiko prestazio osagarriak. Gaixotasunak edo lanetik kanpoko istripu batek eragindako aldi baterako ezintasuneko egoeretan, enpresak Gizarte Segurantzaren egungo prestazioak osatuko ditu honako ehuneko hauetara arte, egoera bakoitzean, honako irizpide eta baldintza hauen arabera:

38.1. Ospitaleratzea: Langilea ospitaleratuta dagoen egunetan, baja hartu aurreko hileko lanaldi arruntean egiaztatutako lansariaren ehuneko 100eraino. Osagarri hori jaso ahal izateko, ospitaleratze-egunak egiaztatzen dituen ziurtagiria aurkeztu beharko da.

Ebakuntzaren ondoriozko ospitaleratzeen kasuan, langileak etxeko susperraldia behar badu (behar bezala egiaztatuta), enpresak aurreko lerrokadan ezarritako lansariaren ehuneko 100eraino osatuko du, guztira gehienez 8 eguneko epean (ospitaleratzea eta susperraldia).

38.2. Aldi baterako ezintasuneko gainerako egoerei dagokienez, gaixotasunaren eta lanetik kanpoko istripuaren ondoriozko lan-absentismoaren arabera osatuko dira Gizarte Segurantzaren prestazioak, lehenengo baja-egunetik aurrera eta baja hartu aurreko hileko lanaldi arrunteko lansari egiaztatuko aipatutako ehunekoak lortu arte, betiere azken hamabi hilabeteetan arrazoi horiengatik izandako absentismoaren batez bestekoa jarraian azaltzen diren indizeen artean badago:

ABSENTISMO-INDIZEA	OSAGARRIA KOPURU HONETARA ARTE
ehuneko 4,00tik ehuneko 3,51ra	ehuneko 74
ehuneko 3,50etik ehuneko 3,01era	ehuneko 82
ehuneko 3,00tik ehuneko 2,51ra	ehuneko 89
ehuneko 2,50etik ehuneko 2,01era	ehuneko 95
ehuneko 2,00 edo baxuagoa	ehuneko 100

Aurreko lerrokadan ezarritakoa gorabehera, lehenengo hiru egunetan, egiaztatutako lansariak ehuneko 60raino osatuko direla bermatzen da.

Langile bakoitzaren urteko lehenengo baja egiaztatutako lansariaren ehuneko 100era arte osatuko da, betiere azken hamabi hilabeteetako absentismoaren batez bestekoak ehuneko 4 gainditzen ez badu.

Hitzarmen honetan ezarritako osaketa jaso ahal izateko, prozesuaren kontrola eta jarraipena egin beharko da astero; enpresak bertako edo kanpoko zerbitzu bat ezarriko du kontrol eta jarraipen hori egiteko.

### 39. artikulua

Prestazio osagarria, lan-istripuaren kasuan. Lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasuneko kasuetan, egoera hori «arintzat» hartu bada, enpresak baja hartu aurreko lanaldi arruntean langileak egiaztatutako lansariaren ehuneko 100eraino osatuko ditu arauzko prestazioak, baja hartu eta hurrengo egunetik aurrera, 100 egunetan gehienez ere. Adierazitako muga gainditutakoan, zuzendaritzak, mediku-zerbitzuak eta enpresa-batzordeak erabakiko dute prestazio horren epea luzatu behar den, finkatzen den muga berriraino, egoera bakoitzeko baldintzen arabera.

Laneko istripuaren ondorioz medikuak emandako diagnostikoa «larria» edo «oso larria» bada, prestazio osagarria lansari horien ehuneko 100erainokoa izango da, baja hartu eta hurrengo egunetik aurrera, egoera horri dagokion legezko mugaraino.

Osagarri hori jaso ahal izateko, enpresako mediku-zerbitzuak ezarritako baja-prozeduraren jarraipen-kontrolaren pean egon beharko du langileak astero; horrez gain, ezinbestekoa izango da istripua gertatu zenean langileak haren eskura jarritako segurtasun-bitartekoak eta -elementuak erabili izana eta istripuen prebentziorako eta horietatik babesteko neurriak aplikatu izana.

### 40. artikulua

Ikasketa-laguntza. Plantillako langile ikasketa-laguntzetarako fondoa urtean 1.850 eurokoa izango da, baldin eta langile horiek egiten dituzten ikastaroak enpresaren interesekoak edo enpresan aplikatzeko modukoak badira. Ildo horretan, eta adierazpen hau mugatzailea izan gabe, zeren eta beste ikasketa batzuetara ere hedatu baitaiteke, hurrengo paragrafoan aurreikusitakoari jarraikiz, enpresaren intereseko ikasketatzat hartuko dira, besteak beste, euskara eta ingeles hizkuntzetan jasotako prestakuntza eta lanpostuari berezkoak zaizkion bestelako prestakuntza teknikoak.

Ez da emango alde zuzenik idatziz onartu ez den laguntzarik. Batzordeko kide batek –horretarako izendatua– eta enpresaren ordezkari batek elkarrekin emango dute gai horri buruzko irizpena.

Berlaratzea eta aprobetxamendua egokiak izan direla egiaztatutakoan, lege onartutako ikastegietan, eta beti lanorduetatik kanpo, egiten diren ikasketetarako matrikulazio-gastuei eta berlaratzeagatik gastuei dagokien laguntza eman ahal izango da.

Eskaerak laguntzek urteko funtsa gaitzen badute, artikuluko honen bigarren lerroan aipatutako bi pertsonen adostuko duten gehienezko laguntzaren eta proportzionaltasunaren arabera banatuko da dirua.

Finkatutako zenbatekotik dirua sobratzen bada, beste gizarte-laguntza batzuetarako erabiliko da batzordearen eta enpresako zuzendaritzaren arteko akordioari jarraituz.

#### **41. artikulua**

Ekonomatua. Enpresako plantillako langileek San Prudentzio Lan Fundazioaren onurak baliatzen jarraituko dute. Kuota enpresaren kontura izango da.

Alderdiei komenigarria iruditzen zaielako edo haiekin zerikusirik ez duen egoeraren bat dela-eta gaur egun ematen diren zerbitzuak aldatzen badira, ekarpenek eragiten dioten kostua mantenduko du enpresak, eta egungo zerbitzuetan egin diren igotzeak aplikatuko zaizkie ekarpen horiei.

### V. kapitulua: lizentziak eta eszedentziak

#### **42. artikulua**

Lizentziak. Langileek baimen ordainduak izateko eskubidea izango dute, betiere, gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazten baldin badute (zoritxarra edo ustekabea denean izan ezik; kasu horietan, ahal bezain azkar jakinarazi beharko da), eta, nolabait ere, behar bezala justifikatuz. Baimen horiek artikuluko honetan arautzen den moduan hartu eta ordainduko dira.

Lizentzia guztiak benetako soldataren arabera ordainduko dira, hilerokoan ekoizpen-primarik edo pizgarri-gabeziak sortutako primarik barne hartzen ez dutela.

Halaber, adierazten diren ordaindu gabeko lizentziak hartu ahal izango dituzte langileek, lehen adierazi bezala aurretik abisatzeko eta behar bezala justifikatzeko baldintzekin.

Lizentzia guztiak gertaera eragilea gertatzen den unean hartu beharko dira.

Honako kasu hauetan emango dira lizentziak, betiere hartu aurretik behar bezala justifikatzen badira:

a) Ezkontzagatik:

18 egun naturaleko lizentzia. Lizentzia hori beste 10 egun natural luza daiteke gehienez ere, ordaindu gabeko lizentzia-egunak hartuz.

Ezkontza eta langilearen oporraldia batera direnean, lizentzia hori ez da irentsiko, ez guztiz, ez eta zati batean ere.

b) Seme-alaben jaiotzagatik:

3 egun naturaleko lizentzia; egun horietatik gutxienez bi lanegunak izango dira, eta epe hori hiru egun natural gehiagoz luza daiteke, erditzea zesaraz izan bada. Lizentzia hori bi egunez luzatu ahal izango da bidaia egin behar bada.

Seme-alabak garaia baino lehen jaiotzeagatik edo, jaio ondoren, ospitalean utzi behar izateagatik:

Amak edo aitak egunean ordubetez utzi ahal izango du lana, egoerak dirauen bitartean.



c) Honako hauen gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik:

Ezkontidearena edo langilearekin bizi diren seme-alaben edo gurasoena: 3 egun natural, ordaindu gabeko beste 3 lizentzia-egunez luzatu ahal izango direnak. Lizentzia hori bi egunez luzatu ahal izango da bidaia egin behar bada.

Aitarena edo amarena, langilearekin bizi ez badira; anai-arrebena, bilobena, aitona-amonena, aitagarreba-amagarrebarena, koinatu-koinatarena eta suhi-errainarena: 2 egun natural, eta, bidaia egin behar izatekotan, gehienez beste bi egun natural.

Gaixotasun larriak dirauen bitartean, lizentzia-egunak langileak aukeratu ahal izango ditu, betiere enpresarekin adostuta. Adostasunik ez badago, egunak gertakari eragilea gertatu den egunaren ondoz ondokoak izango dira. Gertakari eragilea ospitalizazioa hasi den eguna da.

Gaixotasun larriak irauten badu:

Ordainduriko bigarren lizentzia baterako eskubidea izango du langileak, lehen lizentzia hartu duenetik hogeita hamar egun jarraian iragan badira; gaixotasun-egoera horretan ezkontidea edo seme-alabak baldin badaude, lizentzia 3 egun naturalekoa izango da; langilearekin bizi diren gurasoak edo anai-arrebak badira, 2 egun naturalekoa. Bigarren lizentzia hori ezin izango da luzatu langileak egoera dela-eta bidaia egin behar izateagatik.

Ordaindu gabeko lizentzia gehiago hartzeko eskubidea izango du, kasu eta denbora kopuru berberetan, betiere aurreko lizentzia bukatu zenetik hogeita hamar egun jarraian iragan badira. Kasu honetan ere ez da aplikatuko bidaia egiteagatik luzapena.

Ospitalizaziorik ez baina etxean geratzera behartzen duen ebakuntza kirurgikoagatik; ebakuntza honakoren bati egin bazaio:

atseden hartu behar duena langilearen ezkontidea, seme-alaba, gurasoa, anai-arreba, biloba, aitona-amonena, aitagarreba-amagarreba, koinatu-koinata edo suhi-erraina bada: 2 egun natural; bidaiarik egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

d) Heriotzagatik:

Ezkontidearena edo seme-alabena: 5 egun natural; bidaiarik egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

Langilearen aita-amarena, anai-arrebena, bilobena, aitona-amonena, aitagarreba-amagarrebarena, koinata-koinatuarena, edo errain-suhiarena: 2 egun natural; bidaiarik egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

Langilearen osaba-izeba baten heriotzagatik: baimen-egun bat, langilea bizi den probintzian bizi baldin bada senidea.

Heriotza kasu guztietan, egunetako bat hiletaren, ehorzketaren edo errausketaren egunarekin bat etor daiteke, horrek baimena segidakoak ez diren egunetan baliatzea eragiten badu ere.

Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen eta anai-arreben heriotzagatik lizentzia ezin izango da irentsi langilearen oporraldian edo ezkontzagatik lizentzian gertatzen bada.

e) Gurasoen, anai-arreben edo seme-alaben ezkontzagatik:

Egun natural bat.

f) Ohiko bizilekua aldatzeagatik:

Egun natural bat.

g) Mediku-kontsultetara joateko:

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-agindua horren egiaztatzea aurkeztu beharko dio enpresari. Zio horren ondorioz kontsumitutako orduak hitzarmen honetan kontsulta mediko guztietarako ezarritako 16 orduko mugaren barruan sartuko dira.

Era berean, eta baldintza berak beteta, zortzi ordu izango dira gehienez urtean medikuntza pribatuko espezialisten kontsultetara joateko, alde aurretik enpresaren mediku-zerbitzuak eta/edo ordezkariak oniritzia emanda.

Gainerako kasuetan, hau da, Osakidetza / Euskal Osasun Zerbitzuko familia-medikuaren (medikuntza orokorrekoa) kontsultara joateko, urtean ordaindutako 16 ordu hartu ahal izango ditu gehienez, eta egiaztagiria aurkeztu beharko du.

Era berean, urtean 16 orduko muga horren barruan, lanera ez joateko honako arrazoi hauek ere hartu ahal izango dira barne, betiere behar bezala justifikatuta: ezkontideari, gurasoei nahiz langilearekin bizi diren seme-alabei medikuaren kontsultetara edota azterketa medikoetara laguntzea, baita ospitalean horiekin egotea ere; baita garrantzi txikiko ebakuntzaren kasuan ere. Zalantza izanez gero, Hitzarmenaren Batzorde Misto Interpretaziokoaren irizpenera jo daiteke.

h) Haurra jaio aurreko azterketak egiteko:

Jaio aurreko azterketak egin eta erditzea prestatzeko teknikak ikasteko behar beste denbora; betiere, horiek lanorduetan egin behar badira.

i) Edoskitzeko:

Emakume langileek edoskitze-aldian (9 hilabete arte) ordu bateko etena hartzeko eskubidea izango dute, eta ordubete hori bitan zatitu ahal izango dute. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da erditze anizkoitzen kasuan. Emakumeak, nahi izanez gero, eskubide hori lanaldian ordubeteko murrizketarekin ordeztzeko edo lanaldi osoetan metatzeko aukera izango du, helburu berberarekin. Baimen hori aitak edo amak baliatu ahal izango du, biek lan egiten badute.

j) Izatezko bikoteak:

Izatezko bikoteek, bikotea osatzen duten pertsonen sexua gorabehera, elkarrekin bizi direla behar den moduan egiaztatuz gero (izatezko bikotea Eusko Jaurjaritzako Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailean, izatezko bikoteen erregistroaren ziurtagiria edo bikote moduan elkarrekin bizi direla egiaztatzen duen beste agiri ofizialen bat), artikuluko honetan ezkontideen kasuan aintzatetsi diren eskubide berak izango dituzte.

k) Nahitaezko betebeharrak bat betetzeagatik:

Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal bat egiteko, behar adina denbora.

Lehen adierazitako egitekoa betetzeagatik hiru hilabeteko epean lanorduen ehuneko 20 baino gehiago lan egiten ez bada, enpresak Langileen Estatutuaren 46. artikuluko 1. puntuan arautzen den eszedentzia-egoerara igaroarazi dezake langile hori.

Egitekoa betetzeagatik edo karguan jarduteagatik langileak kalte-ordainik jasotzen badu, langileak enpresan duen soldatetik deskontatuko zaio ordain horren zenbatekoa.

Artikulu honen ondorioetarako, bidaia dagoela esango da bidaia benetan egiten denean eta justifikatuta dagoenean, betiere, bizilekuaren eta gertakari eragilea izan den lekuaren artean 220 km baino gehiago baldin badago.

Bi alderdiek onartzen dute egungo absentismo-indizeak murreraino murriztu behar direla, enpresaren efizientzia eta produktibitatea hobetzeko.

Alde batetik, lizentzia eta baimen horien erabilera arrazoizkoa eta justifikatua egiteko konpromisoa hartzen dute langileek, haiek adosteko espirituarekin bat etorrira, eta soilik behar denean eta egiaz behar den denborarako eskatuko dituzte.

Bestalde, enpresak, orain arte egin duen moduan, jarrera egokiena izango du arauen interpretazio malgua egitea eskatzen duten aparteko egoeretan, eta hartzen den denbora ordaindu gabeko baimenen bidez luzatzea komeni denean.

**43. artikulua**

Ordaindu gabeko lizentzia. Enpresan urtebeteko antzinasuna duten langileek soldatarik gabeko lizentzia bat eska dezakete, hamabost egunerako arte, familia-unitateko kide baten gaixotasun justifikatua dela-eta unitate horren funtzionamendu ona kaltetzen bada. Enpresak honen inguruan egiten diren eskabideen aldeko erabakia hartuko du, mota honetako lizentziak emateak ekoizpen-prozesuan eragin oso handia duen kasuetan izan ezik.

Era berean, 41. artikuluan jasotzen den edozein baimeni jarraian egun bat gehitu ahal izango zaio, kasu horretan, soldata gabeko lizentziaren kontsiderazioarekin.

Enpresak ahaleginak egingo ditu lizentzia onartzeko, langileak eskaera-idatzian adierazitako beste zernahi arrazoiengatik eskatzen badu, lehenengo lerrokadan adierazitako iraupenarekin eta eskakizunekin.

**44. artikulua**

Eszedentziak. 2015eko urriaren 24ko Langileen Estatutuaren testu bateginaren 46. artikuluan ezarritako baldintzetan, lanpostua gordetzeko eskubidea eta berehala berriz laneratzekoa ematen duten nahitaezko eszedentziaz gain, enpresak borondatezko eszedentziak emango ditu; halakoetan, berriz lanpostu hutsean edota kategoria bereko edo antzeko lanpostu batean laneratzeko lehentasunerako eskubidea izango dute langileek.

Zehazki, gutxienez urtebeteko antzinasuna duten langileek eska dezakete borondatezko eszedentzia bat, eta eszedentzia ezingo da lau hilabete baino gutxiagokoa edo bost urtetik gorakoa izan. Gehienez ere hilabeteko epean erantzungo die enpresak eszedentzia-eskabideei.

Berriz laneratzeko eskaera idatziz aurkeztu behar da, eszedentzia amaitu baino hilabete lehenago. Borondatezko beste eszedentzia bat hartzeko, langileak, gutxienez, lau urteko zerbitzu eraginkorreko denboraldia bete beharko du enpresan.

Produkzioko lanbide-taldearentzako eszedentziak. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duten langileei eszedentzia emango die enpresak, eta lanpostua gordeko die, edota lehen zeukaten lanpostuan edo antzeko batean automatikoki lanean hasteko aukera emango die, baldin eta honako baldintza hauek betetzen badituzte:

- a) Eszedentzia hartzeko arrazoiak familia- edo ikasketa-arlokoak edo horien antzekoak izatea.
- b) Eszedentzia hori ez izatea sei hilabetetik gorakoa.
- c) Horrelako eszedentzia aldi berean hartu duten langileen kopurua plantillaren ehuneko 2tik gorakoa ez izatea.

**45. artikulua**

Beste eszedentzia batzuk. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duten langileei eszedentzia emango die enpresak, eta lanpostua gordeko die, edota lehen zeukaten lanpostuan edo antzeko batean automatikoki lanean hasteko aukera emango die, betiere honako baldintza hauek betetzen badituzte:

- a) Eszedentzia lanbide-prestakuntzako ikasketak edo birziklatze-ikasketak egiteko hartzea; ikasketa horiek, ondoren, enpresan bertan erabiltzeko modukoak izatea, eta Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailak araututako eta homologatutako prestakuntza-zentro batean irakatsiak izatea.
- b) Eszedentzia urtebetetik gorakoa ez izatea, bi alderdiek bestelakorik adosten ez badute.
- c) Horrelako eszedentzia aldi berean hartu duten langileen kopurua plantillaren ehuneko 2tik gorakoa ez izatea.
- d) Bestelakorik erabaki ezean, enpresako zuzendaritzako kide, buruzagi eta teknikari taldeak ezingo dute hartu aipatutako eszedentzia.

**46. artikulua**

Eszedentzia sindikalak. Enpresan gutxieneko epe bat emateko betebeharretik salbuetsita daude Arabako Lurralde Historikoan, Euskal Autonomia Erkidegoan edo Estatuan kargu sindikala betetzeko eszedentzia eskatzen duten langileak. Eszedentzia horiek nahitaezkoak izango dira agintaldi sindikalak irauten duen bitartean, eta arloan aplikatu daitezkeen xedapen orokorren bidez arautuko dira.

IX. kapitulua: laneko segurtasuna eta osasuna

**47. artikulua**

Laneko segurtasuna eta osasuna.

I. Langileen segurtasuna eta osasuna eraginkortasunez babestu behar dira, eta hori betetzeko hartu beharreko neurri guztiak hartuko ditu enpresak: arriskuen ebaluazioa, informazioa, prestakuntza, osasuna zaintzea, parte-hartzea eta prebentzioko ordezkariari kontsultatzea.

Enpresak etengabe egingo du lan arriskuei aurre egiteko, lan-arriskuen prebentzioaren alorrean indarrean den legediak agintzen duen moduan, eta honako printzipio hauek beteko ditu:

1. Arriskuak saihestea.
2. Saihestu ezin diren arriskuak ebaluatzea.
3. Arriskuen jatorriari aurre egitea.
4. Lana langileari egokitzea, batez ere lanpostuen ikuskerari dagokionez, baita ekipoen, eta lan- eta produkzio-metodoen aukeraketara ere, batez ere lan monotono eta errepikakorra arintzeari eta horrek osasunean dituen eraginak gutxitzeari begira.
5. Teknikaren bilakaera kontuan izatea.
6. Arriskua sortzen duenaren ordeztu, arrisku txikia edo arriskurik sortzen ez duena erabiltzea.
7. Prebentzioaren plangintza egitea, prebentzioan honako hauek barne hartzen dituen multzo koherentea bilatuz: teknika, lanaren antolamendua, lan-baldintzak, gizarte-harremanak eta ingurumen-faktoreen eragina.
8. Babes kolektiboa norberaren babesaren aurretik jarriko duten neurriak hartzea.
9. Langileei jarraibideak ematea.
10. Langileei zereginak agintzean, enpresak aintzat hartuko ditu langileek segurtasun- eta osasun-arloan dituzten lanbide-gaitasunak.
11. Enpresak hartu beharreko neurriak hartuko ditu, bermatzeko bereziki behar beste informazio edo informazio egokia jaso duten langileak baino ez direla arrisku handikoak diren esparruetan sartuko.

II. Langile bakoitzari dagokio, artikuluko honen V. epigrafean adierazten den aurretiazko informazio eta prestakuntza nahikoa, egokia, teorikoa eta praktikoa eskuratu ondoren, bere osasuna eta segurtasuna zaintzea lanean ari den bitartean, bere erantzukizunaren arabera eta kasuan kasuko prebentzio-neurriak betetz, bai eta lanean egiten duenagatik edo egiten ez duenagatik erasan ditzakeen gainerako lankideen osasuna eta segurtasuna zaintzea ere, duen trebakuntza baliatuz eta enpresaren jarraibideak betetz.

Langileak berriaz egin behar ditu honako hauek, duen prestakuntza baliatuta eta enpresak emandako jarraibideak beteta:

1. Nolakoak diren eta zer arrisku eragin ditzaketen kontuan izanik, modu egokian erabiltzea makinak, aparatuak, erremintak, gai arriskutsuak, garraio-ekipoak, eta, oro har, lanean erabiltzeko beste edozein baliabide.

2. Modu egokian erabili behar dituzte enpresak emandako babeserako bitartekoak eta ekipamenduak, betiere hark emandako argibideen arabera.

3. Ez eragozteja jarduerari lotutako medioetan edo lan-tokietan dauden edo jar daitezten segurtasun-gailuen funtzionamendua, eta behar bezala erabiltzea gailu horiek.

4. Bere ustez eta zentzuzko arrazoietan oinarrituta, langileen osasunerako eta segurtasunerako arriskutsuak diren egoeren berri ematea hierarkiako nagusi hurrenari eta/edo prebentzio-departamentuari.

5. Lan-baldintza seguruak eta osasungarriak izateko neurriak ezartzen laguntzea enpresari.

#### **48. artikulua**

Osasunaren zaintza. Enpresak langileei beren osasun-egoeraren aldizkako zaintza bermatuko die, betetzen duten lanaren berezko arriskuen arabera, eta osasunari buruzko informazioa arrisku-ebaluazioetan eta prebentzio-planetan sartuko du.

Mediku-zaintza hori bertako edo kontratatutako prebentzio-zerbitzuetako osasun-espezialistek egingo dute, gutxienez urtean behin (legeak berariaz besterik agindu ezean).

Horretarako, osasunaren zaintza zein prebentzio-zerbitzuren bidez –dela bertakoa dela kanpoko– egingo den jakinaraziko die enpresak prebentzioko ordezkariari eta segurtasun- eta osasun-batzordeari. Kanpoko prebentzio-zerbitzu bat aukeratuz gero, hala prebentzioko ordezkariari nola laneko segurtasun- eta osasun-batzordeari itun horren ezaugarri teknikoak buruzko informazioa emango die.

Osasunaren zaintza hori burutzeko, berariazko protokoloak edo osasun-arloko agintariak ematen dituzten jarraibideak aplikatuko dira (zarata, kargak eskuz jaso beharra, jarrera behar-tuak, bistaratze-pantailak, beruna...), lanbide-gaixotasun aitortuetan edo arrisku-ebaluazioak barne hartzen dituenetan arreta berezia jarrita.

Osasunaren zaintzak borondatezkoa behar du, hirugarrenak ere arriskuan jar daitezkeenean izan ezik. Informazioa langile bakoitzari emango zaio, diskriminaziorik eza eta konfidentzialtasuna (berariazko baimenik badago salbu) errespetatuz. Zaintza hori lanean hasi ondoren edo lanpostu berri batean hasi ondoren bermatuko da, baita osasun-arrazoiak direla-eta denbora luzez lanera etorri gabe izan den langilea lanean hasi ondoren ere.

Enpresak langile guztiei bermatuko die aldi-aldi euren osasun-egoera aztertuko dela, lanarekin lotutako arriskuen arabera.

Zaintza egin ahal izateko, langileak baimena eman behar du ezinbestean. Borondatezkoa izango da, honako salbuespenetan izan ezik –langileen ordezkariak txosten bat egin ondoren–: langileen lan-baldintzek osasunean dituzten ondorioak aztertzeko osasun-azterketak egitea nahitaezkoa bada, edo langilearen osasun-egoera langilearentzat berarentzat, gainerako langileentzat edo enpresarekin zerikusia duten beste pertsona batzuentzat arriskutsua ote den egiaztatzeko, edo arrisku berezien aurrean babesteari eta arrisku handiko jardueren aurrean babesteari buruzko lege-xedapen batean horrela xedatuta badago.

Nolanahi ere, langileari ahalik eta kalte txikiena egiten dioten eta arriskuarekiko proportzionalak direnak azterketak eta probak aukeratu beharko dira.

Langileen osasuna zaintzeko eta kontrolatzeko neurriak langilearen intimitateari eta pertsonaren duintasunari zor zaion begirunez egingo dira beti, eta bere osasun-egoerarekin zerikusia duen informazio oro isilpean gordeko da.

Aurrekoa gorabehera, enpresari eta prebentzio arloko ardurak dituzten pertsonari edo organoari langileak lanpostua betetzeko duen gaitasuna edo babes- eta prebentzio-neurriak ezarri edo hobetzeko beharra ezagutzeko egindako azterketako ondorioen berri emango zaie, prebentzio-arloan dituzten zereginak behar bezala bete ahal izan ditzaten.

Azterketa medikoa lanorduetan egingo dira. Ezin bada lanorduetan egin eta horietatik kanpo egin behar bada, langileak azterketa horretan eman duen denbora libre hartzeko eskubidea izango du.

Prebentzio Zerbitzuen Araudiaren 37.3.c) artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik, osasun-azterketek, nolatan ere, laneko historia klinikoa barne hartuko dute. Bertan, anamnesiaren, esplorazio klinikoaren, kontrol biologikoaren eta lan-motak berekin dituen arriskuen arabera azterketa osagarrien datuez gain, lanpostuaren deskribapen zehatza, bertan zenbat denbora eman duen, lan-baldintzak aztertzean zein arrisku antzeman diren eta zein prebentzio-neurri hartu diren ere jasoko da.

#### **49. artikulua**

Amatasuna babestea. Haurdun dagoen emakumeak, bere egoerarako arriskutsua den lanen bat egiten badu, enpresako medikuak txostena egin ondoren eta langileak edo enpresak hala eskatzen badu, beste lanpostu erosoago bat emango zaio aldi baterako, halakorik badago. Kasu horretan, emakumezko horrek bere jatorrizko lanpostura eta kategoriara itzultzeko eskubidea gordeko du.

Egoera horretan, enpresaren zuzendaritzak adieraziko du zer pertsonak bete behar duen derigorrean haurdun dagoen langileak utzitako lanpostua; egoera behin-behinekoa denez, haurdun dagoen langilea lanera itzultzen denean, langile hura bere jatorrizko lanpostura itzuliko da.

Emakume langileek, edoskitzaroan, seme-alabak 9 hilabete bete arte, lanaldian ordubeteko etena egiteko eskubidea izango dute eta eten hori bi zatitan banatu ahal izango dute. Emakumeak, hala nahi badu, eskubide hori ohiko lanaldia ordubetez murrizteko erabili ahal izango du xede berarekin, edo ordu hori lanaldi osoetan metatzeko aukera izango du. Aitak edo amak baliatu ahal izango dute baimen hori, biek enpresan lan egiten badute, indarreko legediak xedatutakoaren arabera.

#### **50. artikulua**

Laneko arroparen higieena, mantentzea eta berritzea. Enpresak, urtero, eskulan kualifikatu eta ez-kualifikatuko taldeko plantillako kideei bi buzo, mantala edo betetzen duten lanposturako egokia den arropa emango die, kalitate frogatukoa, bai segurtasunari bai erosotasunari dagokienez.

Enpresak unean-unean emandako arropa lanaldiaren barruan eta enpresaren lan-jarduere-tan erabili behar da nahitaez, eta horretarako soil-soilik.

### VII. kapitulua: laneko jokabide-kodea

#### **51. artikulua**

Laneko jokabide-kodea eta diziplinazko neurriak

##### 51. A) Antolarauak

Enpresaren zuzendaritzak zehatu ahal izango ditu langileen egite edo ez-egite errudunak, kontratuan jasotako laneko betekizunak ez betetzea dakartenean, honako artikulua hauetan ezartzen diren falten mailaketaren arabera.

Zuzendaritza-ahalmena erabiliz, enpresari dagokio zehapenak ezartzea hitzarmen honetan ezarritako moduan.

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

Falta astun eta oso astunengatik ezartzen dituen zehapen guztien berri emango die enpresak langileen legezko ordezkariari.

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

## 51. B) Falten mailaketa

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

## 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) Bidezko arrazoirik gabe, hilabeteko epean behin lanera ez joatea.

c) Lanera joango ez dela aurretiaz ez jakinaraztea, edo gutxienez, ondoko 24 orduen barruan, jakinarazpena egitea ezinezkoa izan dela frogatzen denean izan ezik.

d) Justifikaziorik gabe eta tarte txikietan lanpostua uztea, baldin eta horren ondorioz pertsonengan edo gauzetan nolabaiteko kaltea eragiten bada.

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

f) Enpresaren bezeroak edo hornitzaileak ez artatzea edo behar bezala ez tratatzea.

g) Enpresari ez ematea etxebizitza-aldaketaren edo helbide-aldaketaren berri, betiere horrek langileei edo enpresari nahasketarik edo kalterik eragin badiezaieke.

h) Behar den garaian ez jakinaraztea langilearen familian izandako aldaketak, baldin eta Gizarte Segurantzian edo Zerga Administrazioan eragina badute.

i) Langilearen eginkizunen betetze arruntean nagusiren batek agindutakoa ez betetzea dakarten falta guztiak baldin eta langileei edo gauzei kalterik edo arriskurik eragiten ez badiete.

j) Ohiko lanaldiaren barruan trebakuntza teoriko edo praktikoa hartzeko ikastaroetara ez joatea, horretarako justifikaziorik gabe.

k) Lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidatzea lanaldiaren barnean.

l) Lanean ohikoak ez diren drogak hartzea edo mozkortuta egotea.

m) Behin baino gehiagotan urratzea lan-arriskuen prebentzioaren alorreko betebeharrak, baldin eta ez baldin badu eragin pertsoneri edo gauzei kalte handia sortzeko arriskurik.

## Falta astunak

Hauek izango dira falta astunak:

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

b) Hilabetean, inolako justifikaziorik gabe lanera ez etortzea bi egunetik lau egunera bitarte. Lanera ez joateak lankideren baten txandari eragiten baldin badio edo enpresari nolabaiteko kaltea eragiten baldin badio, nahikoa izango da lanera behin huts egitea.

c) Gizarte Segurantzian edo zerga-arloan eraginen bat duten datuak maltzurkeriaz faltsutzea edo ez ematea.

d) Lanaldiaren barruan behin eta berriz edozein motatako joko edo entretenimendutan aritzea, eta horren ondorioz lanaren garapenari kalteren bat eragitea.

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



f) Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza, betiere horrek lankideen kexa justifikatuak eragiten baditu, eta alde zuzenak behar bezala ohartarazi badu langilea.

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

h) Lanean arduragabekeria eta alferkeriaz jokatzeko eta horrek lanean eragina izatea; betiere horren ondorioz pertsona eta gauzek ez badute kalte larria jasaten.

i) Lanaldiaren barruan eta enpresak horretarako baimenik eman gabe, norberarentzako lanak egitea, edo enpresaren lanabesak, tresnak, makinak edo ibilgailuak norberaren erabilerarako erabiltzea; lanalditik kanpo bada ere.

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

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

l) Mozkorraldia edo ezohiko drogen kontsumoa, baldin eta horrek lanean eragin negatiboa badu, edo langileen laneko segurtasunaren eta osasunaren babes-mailan kalte edo arriskuren bat eragiten badu.

m) Lan-arriskuen prebentzioaren alorreko betebeharrak urratzea, baldin eta pertsonen edo gauzen kalte handia sortu baldin bazeu edo kaltetuak izateko arrisku handia sortu baldin bada.

n) Lankideen eta lantokira etortzen diren bisiten irudiak edo soinuak haien baimenik gabe grabatzea, eta horiek sare sozialetatik edo bestelako hedabideetatik zabaltzea.

o) Enpresaren aurretiazko baimenik gabe lan partikularrak egitea lanaldiaren barnean, behin eta berriz, bai eta enpresako tresnak, lanabesak eta makineria edo ibilgailuak erabiltzea norberaren erabilerarako edo beste batentzat, nahiz eta lanalditik kanpo izan.

Falta oso astunak

Honako hauek falta oso astunak dira:

a) Lanera garaiz ez sartzeko edo lanetik behar baino lehenago irtetea, sei hileko epean hamar alditan baino gehiagotan edo urtebetean hogeitun alditan baino gehiagotan, behar bezala arazoitu gabe.

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

c) Agindutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantza bere onerako erabiltzea, 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. Laneko arau-urratsetzat hartuko da, adierazitako edozein arrazoiengatik langilea bajaran egonik, bere kontura edo beste baten kontura edonolako lanen bat egitea. Falta oso astuntzat joko da istripuagatik edo gaixotasunagatikoko baxa luzatzeko egiten den edozein manipulazio ere.

e) Arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua abandonatzea, denbora gutxirako izanda ere, horren ondorioz enpresari edo lankideei kalte nabarmena eragin, segurtasuna arriskuan jarri edo istripua eraginez gero.

f) Nahitaz isilpean gorde behar diren enpresaren sekretuak urratzea.

g) Enpresarekiko lehia desleiala diren jarduerak egitea.

h) Lan-errendimendua –arrunta edo adostutakoa– borondatez eta etengabe gutxitzea.

i) Hitzezko edo egintzazko tratu txarrak ematea, bai eta nagusiak edo horien senideak, lan-kideak, eta enpresako hornitzaile eta bezeroak errespetu eta begirunerik gabe tratatzea ere.

j) Nahiz eta ezberdina izan, beste falta astun bat egitea baldin eta faltak bi hilabeteko denboraldian egin badira eta zehapena jarri bazaie.

k) Laneko edozein arlotan nagusiek emandako agindu eta manuak ez betetzea, horrek lan-kideei edo enpresari kalte nabarmena eragiten baldin badie, aginduak agintekieriaz eman badira salbu. Agintekieriatzat hartuko dira zuzendaritzako kideek eta erdi-mailako nagusiek edo agintedunek legezko aginduak nabarmen eta nahita hautsiz eta langileei kalte eginez egindako egintzak.

l) Sexu-askatasunaren aurka egitea, dela nagusitasun-egoeraz baliatuz, dela egoera pertsonala edo laneko egoeragatik ahulen diren langileen aurka egiten badira.

m) Lan-arriskuen prebentzioaren alorreko betebeharrak urratzea, baldin eta pertsonen edo gauzei kalte handia sortu baldin bazaie edo kaltetuak izateko arrisku handia sortu baldin bada.

n) Lankideen eta lantokira etortzen diren bisiten irudiak edo soinuak haien baimenik gabe grabatzea, eta horiek sare sozialetatik edo bestelako hedabideetatik zabaltzea.

#### 51. C) Zehapenak

Zehapen hauek jarriko dira, gehienez, adierazitako faltak egiteagatik:

##### a) Falta arinengatik

- Idatziz kargu hartzea.

##### b) Falta astunengatik

- Idatziz kargu hartzea.
- Lana eta soldata kentzea 2 eta 20 egun artean.

##### c) Falta oso astunengatik

- Idatziz kargu hartzea.
- Enplegua eta soldata kentzea, 4 egun gutxienez eta 60 gehienez.
- Lanetik botatzea.

#### 51. D) Preskripzioa

Falten mailaren arabera, honako egun hauetan preskribituko dute:

Falta arinak: 10 egun.

Falta astunak: 20 egun.

Falta oso astunak: 60 egun.

Adierazitako faltak preskribatzeko epea enpresak haren berri izaten duen egunetik aurrera hasiko da, eta, edozein kasutan, falta egin eta handik sei hilabetera.

### VII. kapitulua: prestakuntza eta informazioa

#### 52. artikulua

Prestakuntza. Hitzarmen hau sinatzen duten aldeek langileak etengabe prestatzeko beharra aitortzen dute. Lanbide-prestakuntzaren alorreko enpresa-jarduera irizpide hauek aintzat hartuta bideratuko da:

- Langileen gaitasuna eta kualifikazioa bete behar diren lanpostu eta eginkizunetara egoitu behar dira, eta teknologia-arloko berrikuntza-prozesuek eta lana antolatzeko modu berriek eragindako aldaketak kontuan izango dira bereziki.

- Lanpostua hobetzeko aukera ematen duten ezagutzak eta trebetasunak garatzea.

Enpresako zuzendaritzak lanorduz kanpo egin nahi baditu produkzioko lanbide-taldearen-  
tzako prestakuntza-ekintzak, prestakuntza-ekintzako egunak eta ordutegia enpresaren eta lan-  
gileen ordezkarien artean adostu beharko dira.

Giza Baliabideen Departamentuak lau hilean behin emango ditu ezagutzera Arangizko lan-  
tokian egindako prestakuntza-ekintzen zerrenda, baita hurrengo lau hilabeteetarako plani-  
fikatutako prestakuntza-ekintzen aurreikuspena ere. Langileen ordezkariak hamabost egun  
izango dituzte euren oharrak eta iradokizunak jasotzen dituen txosten bat aurkezteko. Giza  
Baliabideen Departamentuak prestakuntza plana eguneratuko du, egokitzat jotzen dituen enpre-  
sa-batzordearen iradokizunak bilduta.

### 53. artikulua

IDC/biltegiaren eta enpresaren egoerari buruzko informazioa. Hiru hilean behin, baita lan-  
gileen ordezkariak eskatzean ere, Supply Chain-eko eta Giza Baliabideetako zuzendaritzek  
informazio-bilerak egingo dituzte. Bilera horietan, laneko segurtasunaren arloko egoera, lan-kar-  
garen bilakaera, produkzio-eraginkortasuna, bilakaera ekonomikoa, inbertsioak eta martxan  
jarri beharreko ekintza-planak eta etengabeko hobekuntzako planak aztertuko dira, lantokiarekin  
lotutako beste edozein arlo aipagarriekin batera.

Halaber, hamabost egunean behin, biltegiko zuzendaritzaren eta lantokiko Giza Baliabidee-  
tako buruzagitzaren artean jarraipen-bilerak egingo dira, atal sindikal bakoitzeko ordezkari-  
ekin batera, IDC/biltegiko adierazleen bilakaera erakusteko, baita IDC/biltegirako interesgarria  
izan daitekeen edozein berritasun ere. Bilera horien ardatz nagusia honakoa izango da: hitzar-  
men honi jarraikiz ezarritako malgutasun-neurrien eta gure merkatuaren eta bezeroen behar  
aldakorren araberako aplikazioaren jarraipena egitea.

## VIII. Kapituluak: eskubide eta betebeharrak sindikalak

### 54. artikulua

Enpresa-batzordearen eginkizunak eta bermeak. Langileen Estatutuari buruzko Legearen  
64., 65. eta 68. artikuluetan xedatutakoa beteko da.

Falta astunei 64.1.7 artikuluan jasotzen den informaziorako eskubidea ere aplikatuko zaie.

Era berean, 68. artikulua e) letran ezarritako hileko ordu-kreditua hogeita bira luzatuko da.

Batzordeko kideek, haien ordezkariak lanak eskatzen duen arrazoi justifikaturen bategatik,  
hogeita hamar ordu erabili ahal izango dituzte gehienez hilabete batean, betiere, horrekin ez  
badute gainditzen urteko ordu-kreditua.

### 55. artikulua

Orduak metatzeko sistema. Enpresa-batzordeko kideek uko egin ahal izango diote legez  
onartuta duten ordu-kreditu osoari edo horren zati bati, eta batzordeko beste kide bati edo  
batzuei eman ahal izango dizkiete ordu horiek. Horrek eragina izan dezan, orduak uzteko asmoa  
idatziz aurkeztu behar da. Idazkian, honako alderdiak jasoko dira: orduak utziko dituenaren eta  
hartuko dituenaren izenak, eta zenbat ordu eta zenbat denboraz utziko dituen. Hilabete osoka  
utzi beharko dira, eta urtebetez gehienez ere. Ordu horiek erabiliko dituenak edo dituztenek  
horiek erabili aurretik aurkeztu beharko da adierazitako idazkia.

### 56. artikulua

Batzarrak. Hitzarmen honen eraginpeko langileek lan egindako denbora gisa ordaindutako  
hiru ordu izango dituzte urtean lantokian batzarrak edo bilerak egiteko, ondoren azaltzen diren  
baldintzetan:

- Batzarrak deitu ahal izateko, langileen ordezkarien batzordearen gehiengoa beharko da edo, gutxienez, langileen plantillaren ehuneko 30.
- Batzordeak gutxienez hogeita lau ordu lehenago jakinarazi beharko dio enpresako zuzendaritzari bilera horiek egingo direla, eta aurreikusten den iraupena eta zer gai landuko diren ere adierazi beharko dio.
- Bilerak zer ordutan egingo diren erabakitzerakoan, produkzio-prozesua ahalik eta gutxien aldatzeko irizpideari jarraituko zaio, eta ahal bada lanaldia ez eteteko ahaleginak egingo dira.
- Langile guztiei eragingo dieten akordioak baliodunak izan daitezen, bertaratutakoen erdiak gehi batek eman behar du aldeko botoa. Botoa librea eta isilpekoa izango da.
- Enpresa-batzordeak zuzenduko du batzarra, eta bera izango da batzarra behar bezala garatzearen arduraduna.

### 57. artikulua

Atal sindikalak. Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan (SALO) jasotako definizioaren arabera ehuneko 10eko afiliazioa duten sindikatu garrantzitsuenetako kide diren atal sindikalek urtean gehienez ere lau ordu izango dituzte lanorduetatik kanpo bilera sindikalak egiteko. Ordu horiek Sindikatuetako kideei soilik ordainduko zaizkie.

Enpresa-zuzendaritzari bilera horien berri eman beharko zaio idatziz, horiek egin baino 48 ordu lehenago gutxienez. Bilera zer egun eta ordutan egingo den eta zer gai landuko diren ere adierazi beharko da idazki horretan.

Sindikatuak enpresako zuzendaritzara igorri beharko dute bilera horietara joan diren afiliatuen zerrenda, langile horiei ordaintzeko.

Ordu horietako bakoitzeko 8,281 euro ordainduko dira. Hitzarmen honen 10. artikuluan aurreikusiko balitz hitzarmena indarrean dagoen ekitaldietan igoeraren bat egitea, balio hori bertan jasotakoaren arabera handituko litzateke ekitaldi bakoitzean.

## IX. kapitulua: beste xedapen batzuk

### 58. artikulua

Erretiro partziala. Enpresaren aldetik erabat borondatezkoa eta aukerakoa izan arren, 2018ko urtarrilaren 1etik aurrera, hitzarmen honek indarrean dirauen bitartean, zuzendaritzak kontratu-modalitate hau formalizatzea erabaki ahal izango du, salbuespenez eta lege-figura hori une bakoitzean arautzen duen legeriak aurreikusten dituen baldintza zorrotzetan; horretarako, kontuan hartuko dira betiere eskaera egiten duen langilearen inguruabar pertsonal bereziak. Hori guztia, erretiro partzial eta aurreratuaren bidez saneamendurako, bideragarritasunerako eta plantilla gaztetzeko plana ezartzeko alde bietan 2013ko martxoaren 25ean Arangizko lantokirako sinatu zuten SNA Europe Industries Iberia SA enpresaren hitzarmen kolektiboan finkatutakoaren arabera.

### 59. artikulua

Hitzarmena interpretatzeko batzorde mistoa. Hitzarmen hau interpretatzeko batzorde misto bat eratuko da. Enpresa-batzordeak eta enpresaren zuzendaritzak osatuko dute batzorde hori.

Beste edozer bidetara jo aurretik, batzorde mistoak ebatzi beharko ditu, nahitaez, hitzarmen hau interpretatzean edo aplikatzean aldeei sortzen zaizkien zalantzak eta beraien arteko desadostasunak.

### 60. artikulua

GEP. Bi alderdiek onartzen dute Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbidearteko Akordioa (GEP), 2000ko apirilaren 4ko EHAAn argitaratua (66. zenbakia).

Gatazkak konpontzeko bide naturala elkarrizketa izango dela erabaki dute alderdi sinatzaileek, eta hitzarmen honen interpretazioari eta aplikazioari buruz sortzen diren zalantza, ezadostasun, eta galdera guztiak langileen eta zuzendaritzaren artean aztertzeko konpromisoa hartu dute, beste edozein administrazio-bide edo jurisdikzio-bide hartu aurretik.

Halaber, ebatzi gabeko desadostasunei dagokienez, alderdiek GEPen aurreikusitako mekanismoetara jo dezakete, Euskal Autonomia Erkidegoan gatazka kolektiboak konpontzeko dauden hiru modalitateetan: kontziliazioa, bitartekaritza eta arbitrajea. Arbitrajeaz besteko bi modalitateetan ez bada lortzen akordiorik, arbitrajea borondatezkoa izango da, eta aldeetako ezein ezingo da behartu haren mende jartzera.

#### X. kapitulua: arau osagarriak

##### 61. artikulua

Arau osagarriak. Hitzarmen kolektibo hau multzo zatiezina da, eta, bertan, oso-osorik arautzen dira enpresaren lan-harremanak. Ondorioz, lehentasunez aplikatuko da, probintzian, estatu mailan edo beste edozein eremutan aplikatu beharreko metalaren hitzarmenean ezarritakoaren gainetik. Hala ere, metalaren hitzarmen probintzialak (edo estatu mailakoak) une bakoitzean ezartzen duena edo ezar lezakeena aplikatuko da, aldi baterako kontratuen gehieneko iraupenari dagokionez.

#### XI. kapitulua: xedapen gehigarriak

Lehenengo xedapen gehigarria. Aukera-berdintasuna sustatzea: Langileen legezko ordezkariak eta enpresako zuzendaritzak emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna sustatu beharra dagoela adierazten dute, eta enpresa barruan aukera-berdintasunaren eta sexu-be-reizkeriarik egin gabe pertsona oro errespetatzearen inguruan sentsibilizatzeko ekintzak ezarri behar direla. Ildo horretan, industria-arloan emakumearen presentzia areagotzen lagunduko dute, kontratazio- prestakuntza- eta sustapen-gaietan ekintza positiboak eginez.

Enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak berdintasun-plan bat formalizatu eta berdintasun batzorde bat eratuko dute.

Bigarren xedapen gehigarria. Soldaten inguruko aplikazio eza: Hitzarmen honen indarraldian, enpresak ezingo dio, inondik inora, Langileen Estatutuaren 86.1 artikuluan aurreikusitakoari heldu, 82.3 artikulua d) eta g) letrekin lotuta; hau da, ezingo du testu honetan ordainketa-sistemaren eta soldaten zenbatekoaren inguruan adostutakoa aplikatu gabe utzi; aurreko hori hedatu egingo da, Gizarte Segurantzaren babes-ekintza norbere borondatez hobetzearen arloan adostutakoa ere barne har dezan, langileen ordezkariarekin berariazko akordio bat eginez gero salbu.

Hitzarmenaren eduki guztiarekin ados daudela adierazteko, bi ordezkariak sinatu dute, Arangiz 2018ko irailaren 19an.