

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

### EUSKO JAURLARITZA

#### LAN ETA JUSTIZIA SAILA

##### Arabako Lurralde Ordezkaritza

#### **Logística de Menaje, SL enpresaren hitzarmen kolektiboa**

Ebazpena, Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2019-2020-2021-2022 Logística de Menaje, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100261012015.

#### AURREKARIAK

2020ko otsailaren 13an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2020ko urtarrilaren 31n 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 agintaritzari 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, 2020ko martxoaren 6a

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

**Grupo Marcos Larrañaga y Cía  
Logística de Menaje, SL****2019-2022. urteetarako Logística de Menaje, SL enpresako hitzarmen kolektiboa****1. Hitzarmena hitzartu duten alderdiak**

Enpresa-hitzarmen hau Logística del Menaje, SL enpresako langileen ordezkartzaren eta enpresa bereko zuzendaritzaren artean hitzartu da.

**2. Langile- eta funtzio-eremua**

Hitzarmen kolektibo honek Logística del Menaje, SL enpresako langileengan eta indarraldian kontratatutako langile guztiengan izango du eragina.

**3. Lurralde-eremua eta indarraldia**

Alegria-Dulantziko –PK: 01240 – Lugo poligonoko 2 zenbakian dagoen enpresaren lan-zentroan aplikatuko da hitzarmen kolektibo hau, eta lau urtez egongo da indarrean, 2019ko urtarilaren 1etik 2022ko abenduaren 31ra arte.

2022ko urriaren 1ean iragarriko da amaiera eta egun horretatik aurrera hitzarmen kolektibo berriaren negoziazioei ekin ahal izango zaie.

Alderdiek berariaz adostu dute hitzarmen honek indarrean jarraituko duela, salatu eta beste hiru urtez, hori baino lehen bi aldeek hura ordezkatzeko beste bat sinatzen ez badute.

**4. Aplikazioaren lege-esparrua**

Enpresa-hitzarmen honetan jasotzen ez diren puntu guztiak Gipuzkoako Industria Sidero-metalurgikorako (aurrerantzean, CCISG) lankidetzako hitzarmenaren (2010-11) edo hura aldatzen duen probintziako beste hitzarmen baten arabera aplikatuko dira.

Era berean, ondoko CCISGetan adostutako baldintza onuragarriagoak aplikatuko dira, enpresa-hitzarmen honetan adostutako baldintzak hobetzeko.

CCISGen aplikazioaren salbuespen gisa, ez da CCISGen 9. artikulua aplikatuko, eta hitzarmen honen 14.c puntua aplikatuko da, lanaldiaren banaketa irregularrari dagokionez.

**5. Lanaldia**

Urteko lanaldia, hitzarmen honen indarraldian, 1.697 ordukoa izango da..

Ordu-kopuru hori 10 ordutan murriztuko zaie (1.687 ordu guztira) "Marcos Larrañaga y CIA, SAko eta Ibili Menaje, SAko langileak lekualdatzeko gizarte- eta lan-baldintzen" eraginpean dauden plantillako langile guztiei; lan-baldintza horiek batzordeak eta enpresa-zuzendaritzak adostu zituzten, Bergaran (Gipuzkoa), 2005eko martxoaren 18an eta 2005eko azaroaren 25ean, hurrenez hurren.

**6. Soldata-igoerak**

a) Aurreko urteko Estatuko KPIa + 0,5 puntu igoko dira soldatak 2019, 2020, 2021 eta 2022 urteetan.

Aurreko urteko Estatuko KPIa negatiboa izan bada, 0,5 puntu igoko dira soldatak.

b) Horrez gain, igoera aldakorra egingo da hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzean, baina ez da finkatuko hurrengo ekitaldietako soldata-igoerei begira.

Zenbatekoak honako hauek izango dira:

- a. 2019: 150 euro
- b. 2020: 180 euro
- c. 2021: 190 euro
- d. 2022: 200 euro

Igoera aplikatuko zaie 14.c artikuluan azaldutako baldintzak betetzen dituzten langileei. Txandaka lan egiten duten langileak dira horiek, lanaldi osoa dutenak.

### **7. Nominaren egitura**

Hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera aplikatuko zaizkie soldata-igoerak nominan agertzen diren kontzeptu guztiei. Antzinasuna izango da salbuespen bakarra, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren Hitzarmen Kolektiboan ezartzen denaren arabera izango baita; bosturtekoak ordainduko dira, soldataren ehuneko 5, kategoria profesional bakoitzean. Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren Hitzarmen Kolektiboaren soldata-tauletan "A" zutabearen zehazten da.

Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren Hitzarmen Kolektibo berria sinatuko balitz, hitzarmen horretan antzinasunari buruz ezartzen dena aplikatuko litzateke.

### **8. Aparteko orduak sartzea**

Aparteko orduak sartu behar badira, honela konpentsatuko dira:

- a) Zer kobratu: ordu eta erdi kobratuko da lan egindako ordu bakoitzeko.
- b) Zer hartu: ordu 1 eta 20 minutu hartuko dira lan egindako ordu bakoitzeko. Gainerako 10 minutuak kobratu egingo dira.
- c) Aparteko orduekin lan egin den lanaldi oso bakoitzeko (8 orduko lanaldia), 20 euroko plusa kobratuko da.

### **9. Aparteko ordainsariak**

Enpresak urteko aparteko bi ordainsariak uztailaren 20an (1. ordainsaria) eta abenduaren 20an (2. ordainsaria) ordainduko ditu.

### **10. Plusak eta haborokinak**

Erreleboko plusak: lanaldia txandaka, 06:00etatik 14:00etara, 14:00etatik 22:00etara eta 22:00etatik 06:00etara, egiten duten langile guztiei (kontratu-bereizketarik egin gabe) ordainduko zaie. Plus hori 6. puntuan hitzartutako soldata-igoeren pean egongo da.

Gaueko plusa: merkatu eta/edo ekoizpenak hala eskatzen duelako, enpresa-zuzendaritzak langile bat edo gehiago gaueko txandarako behar baditu, eraginpean daudenek eguneko soldataren ehuneko 25 jasoko dute, kontzeptu horrengatik "pizgarririk eza" barne. Enpresak eskaerarako aurreikusitako denbora luzatzen bada, luzatu bitartean eguneko soldataren ehuneko 30era igoko da, luzapen-aldiगतिको prima barne.

Lekualdaketagatik plusa: "langileak lekualdatzeko gizarte- eta lan-baldintzetan" xedatutakoaren menpe (5. puntuko aipamena).

Gabonetako otzara: hitzarmen honen indarraldian, eta 2. aparteko ordainsariarekin bat, enpresak "Gabonetako otzara" emango die une horretan Logística del Menaje, SLrekin lan-harreman zuzena duten langile guztiei.

Saskiaren prezioa 75 eurokoa izango da 2019. urtean. Hurrengo urteetan, hitzarmen honetako 6.a artikuluan ezartzen den igoera aplikatuko da.

### 11. Aurrerakinak

Soldata-aurrerakinerako zehaztutako kopurua 330 euro hilean da, eta hilabete bakoitzaren 25ean ordainduko da.

Motibo pertsonalak tarteko, eta, modu puntualean, hilabete batean langile batek "x" soldataren aurrerakina behar badu, zuzendaritzari jakinarazi beharko dio, hilabete bakoitzaren 20a baino lehen. Puntu hori ez da araua, baizik eta zuzendaritzaren gizalegea, eta eskaerei uko egin diezaieke, baldin eta neurritz kanpo edo sarriegi eskatzen bada.

### 12. Aldi baterako ezintasunagatiko osagarriak

a) Ospitaleratu beharra duten aldi baterako ezintasunetan, pertsona horiek soldataren ehuneko 100 jasoko dute («pizgarri-eza» barne), ospitaleratuta egon diren egunengatik. Puntu honetan sartuko dira etxeko ospitaleratzeak, behar bezala justifikatuta badaude.

b) Urtea amaitzen denean ikusten bada langileak gehienez aldi baterako ezintasun bat izan duela, gaixotasun arruntagatik edo lanekoa ez den istripuagatik, enpresak ehuneko 100eraino konpentsatuko dizkio bajaran egon zen aldiko lehenengo hiru egunak. Gertaera izan den urteko abenduko nominan sartuko da osagarri hori.

### 13. Laneko istripuen eta gaitasun profesionalen ondoriozko bajak

Hil horretan lanean jardungo balu bezala kobratuko du.

### 14. Prestasuna eta malgutasuna

Egiturari edo produkzioari lotutako beharrianak direla medio enpresak erabakitzen badu pertsona baten edo batzuen lanaldiaren nahiz txandaren ordutegia aldatzea, erabaki hori gauzatu baino gutxienez 10 egun natural lehenago egin beharko die prestasun-oharra tartean dauden langileei eta langileen ordezkariari.

### 15. Gizarte-erantzukizuna

Hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera, enpresak Fundación San Prudencio entitatean emango die alta enpresan aktibo dauden eta lan-kontratu mugagabea duten pertsona guztiak.

Fundación San Prudencio entitatearen zerbitzuetako bat Nordic Klinika izenekoa da. Klinikak ezarri duen tratamendu osoa egiten duten pertsonen tratamenduaren kostuaren zati bat ordainduko zaie: urtean 100 euro, guztira.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean Fundación San Prudencio entitateak muskuluetako eta hezurretako osasun-zaintzarako zerbitzuak aldatzen baditu, enpresak urtean 100 euro ordaintzen jarraituko die zerbitzu horiek erabiltzen dituzten pertsonen.

### 16. Laneko istripuetarako aseguruak

Enpresak lan-istripuetarako aseguruak kontratatuko du enpresako langile guztientzat. Sindikatuen ordezkariari urtero jakinaraziko zaie zein diren polizaren baldintzak eta kalte-ordainen zenbatekoa, eta poliza horrek urtean zehar dituen aldaketan berri ere emango zaie.

### 17. Segurtasuna, osasuna eta prebentzioa

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, segurtasun eta osasun batzorde bat eratuko da. Prebentzioko ordezkariak eta enpresaren ordezkariak osatuko dute batzorde hori.

Gutxienez hiru hilean behin bilduko da batzordea.

Honako hauek dira batzordeak izango dituen eskumenak:

- Segurtasun, osasun eta prebentzio politikari lotutako gaien jarraipena egitea.
- Azken bilera egin zenetik gertatu diren gorabeherak eta istripuak aztertzea.

- Arriskuen ebaluazioak eguneratzea, egoki denean.
- Aurreko puntuetan jasota ez dauden baina gai horretan sartzen diren alderdi guztiak jorratzea.

Urtean, gutxienez, 20.000 euroko aurrekontua ezarriko da laneko segurtasunari eta osasunari lotutako kontuetarako.

### **18. Kontratazio-politika**

a) Aldi baterako laneko enpresen bidez, gehienez, 6 hilabete kontratatu ahal izango dira pertsona bakoitza.

b) Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresak konpromisoa hartzen du lan-kontratu mugagabea duen langile bat joaten den bakoitzean langile berri bat kontratatzeke — lan-kontratu mugagabearekin azken hori ere—, langilea joan zenetik gehienez urtebeteko epean.

c) Enpresak bi pertsona kontratatzeke konpromisoa hartzen du, lan-kontratu mugagabeak eginez. Artikulu honetako b puntuan aipatutako kontratazioak ez dira zenbatuko puntu hau betetzeko.

d) Aurreko puntuan aurreikusitakoaz gain, enpresak konpromisoa hartzen du azken hilabeteetan burututako bi irteeraren ordez bi lan-kontratu mugagabe egiteko.

e) c) eta d) puntuetan hitzemandako kontratazioak honela banatuko dira aldi batez:

a. 2020: 2 lan-kontratu mugagabe

b. 2021: 1 lan-kontratu mugagabe

c. 2022: 1 lan-kontratu mugagabe

f) Langile berriak hautatzeko eta kontratatzeke irizpideak enpresako Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritzaren eskumenekoak izango dira.

### **19. Prestakuntza**

Enpresak lanorduetatik kanpo antolatzen dituen ikastaroen orduaren balioa 13,32 eurokoa izango da 2019an, eta hitzarmen hau indarrean dagoen urteetan, soldatei hitzarmen honen 6.a puntuan aplikatzen zaien kopuru berean igoko da zenbateko hori.

Enpresak deitutako ikastaroaren ordutegiaren ondorioz, langileak ezin badira ohiko bizilekura joan («bazkaltzeko», adibidez), enpresak ordainduko du bazkaltzeko gastua (eguneko menua).

### **20. Euskara bultzatzea**

Enpresa euskararen normalizazioarekin konprometituta dagoenez, matrikularen ehuneko 100 ordainduko die Eusko Jaurlaritzaren euskaltegi ofizialetan hizkuntza horretako ikasketak egin nahi dituzten guztiei. Ordainketa hori egiteko, ikastarora joan izanaren eta ikastaroari probetxua atera izanaren justifikazio egokia beharko da.

### **21. Berdintasun politika eta kontziliazioa**

Hitzarmen hau indarrean dagoenean, Berdintasun Plan bat egingo da enpresan.

Bestalde, kontratuaren indarraldian, legez ezarritako lanaldi-murrizketen egoeretan kontziliazioa mesedetuko duen araudia ezarriko da.

### **22. Lizenziak**

Langileek lizentzia ordainduak izateko eskubidea izango dute, betiere gutxienez 24 ordu lehenago jakinaraziz gero —zoritarreko edo ustekabeko gertaeretan salbu—, eta, kasu guztietan,

egoerak behar bezala justifikatu ondoren. Artikulu honetan arautzen den moduan hartu eta ordainduko dira lizentziak.

Ematen diren lizentziak benetako soldataren arabera ordainduko dira, produkzio-primak eta pizgarririk ezagatiko primak barnean hartu gabe.

Halaber, aurrez jakinarazteko eta justifikatzeko baldintza berekin, ondoren adierazten diren lizentzia ordaindu gabeak ere izango dituzte.

Lizentzia guztiak horretarako eskubidea eragiten duen gertakaria jazotzen den unean hartu beharko dira.

Enpresak honako kasu hauetan emango ditu lizentziak, betiere hartu aurretik behar bezala justifikatzen baldin 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. Haur goiztiarrak eta erditze ostean ospitaleratuak jaiotzeagatik, amak edo aitak egunean ordubetez utzi ahal izango du lana, egoerak dirauen bitartean.

c. Gaixotasun larria edo ospitaleratzea:

- Ezkontidearena edo langilearekin bizi diren seme-alaben edo gurasoena: Hiru egun natural, eta gehienez ere beste hiru egun hartu ahal izango dira ordaindu gabeko lizentzia gisa. Lizentzia hori bi egunez luzatu ahal izango da bidaia egin behar bada.

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

Gaixotasun larriak dirauen bitartean, langileak aukera ditzake lizentzia-egunak, enpresarekin adostu ondoren. Adostasunik ez badago, egunak ondoz ondokoak izango dira.

d. 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 hiru egun naturalekoa izango da; langilearekin bizi diren gurasoak edo anai-arrebak badira, bi egun naturalekoa. Bigarren lizentzia hori ezin izango da luzatu langileak egoera dela-eta joan-etorria egin behar izateagatik.

- Ordaindu gabeko lizentzia gehiago hartzeko eskubidea izango du, kasu eta denbora kopuru beretan, baldin eta aurreko lizentzia bukatu zenetik hogeita hamar egun jarraian iragan badira. Kasu horretan ere ez da aplikatuko joan-etorria egiteagatikozuzapena.

Ospitaleratzetik ez baina etxean geratzera behartzen duen ebakuntza kirurgikoagatik, baldin eta ebakuntza honako hauetako bati egin bazaio: ezkontideari, seme-alabaren bati, aitari edo amari, anai-arrebaren bati edo bilobaren bati, aitonari edo amonari, aitagarrebari edo amagarrebari, koinatu edo koinatari, edo ezkontza bidezko seme-alabaren bati: Bi egun natural; bidaiarik egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

e. Heriotzagatik:

- Ezkontidearena eta seme-alabena: Bost 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: Bi egun natural; bidaiarik egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen eta anai-arreben heriotzagariko lizentzia ezin izango da xurgatu langilearen oporraldian edo ezkontzagariko lizentzian gertatzen bada.

f. Gurasoen, neba-arreben edo seme-alaben ezkontzagarik: Egun natural 1.

g. Ohiko bizilekua aldatzeagarik: Egun natural 1.

h. Langileak Gizarte Segurantzako espezialisten mediku-konsultara joateko behar duen denbora guztia, kontsulta-ordua eta lan-ordutegia aldi berean badira eta kontsulta hori Medikuntza Orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio aurrez enpresaburuari. Gainerako kasuetarako, hala nola Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara joateko (Medikuntza Orokorreko medikuarenera) edo medikuntza partikularreko kontsultara joateko, urtean ordaindutako 16 ordu izango ditu gehienez ere. Ordu horiek ere justifikatu egin beharko dira.

Era berean, urteko 16 orduko mugarekin behar den denborako, lanera ez joateko honako arrazoi hauek ere hartu ahal izango dira barne, betiere behar bezala justifikatuta: ezkontideari, seme-alabei, gurasoei, aitagarrebari eta amagarrebari kontsulta medikoetara edota azterketa medikoetara laguntzea, ospitalean haiekin egotea eta garrantzi txikiko ebakuntzak egiteko laguntzea.

Zalantza izanez gero, hitzarmena interpretatzeko batzorde mistoaren irizpenera jo daiteke.

i. Haurra jaio aurreko azterketak egiteko, langileak ezinbesteko denbora baimendua edukiko du, jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko, lanaldiaren barnean.

j. Edoskitzerako, emakume langileek edoskitze-aldian (9 hilabete arte) ordu bateko etena hartzeko eskubidea izango dute, eta ordubete hori bitan zatitu ahal izango dute. Baimena dagoen proportzioan luzatuko da erditzea anizkoitza denean. 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.

Izatezko bikoteak:

- Izatezko bikoteek —kideen sexua edozein dela ere— artikulu honetan ezkontzaren kasurako adierazitako eskubide berberak izango dituzte; horretarako, behar bezala egiaztatu beharko dute elkarrekin bizi direla (lizentzia eskatu baino bi urte lehenago gutxienez etxe berean erroldaturik daudela adierazten duen ziurtagiria, izatezko bikoteen erregistroaren ziurtagiria, edo bikote gisa elkarrekin bizi direla egiaztatzen duen beste edozein dokumentu ofizial).

- Nolanahi ere, gaixotasun larrien edo ospitaleratzeen kasuan, etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratze gabeko ebakuntzaren kasuan, heriotzaren kasuan, aitaren edo amaren, anai-arreben edo seme-alaben ezkontzaren kasuan eta edoskitzearen kasuan, lizentzia beste bikotekideari edo elkarrekin bizi diren bikotekideen seme-alabei eta gurasoei soilik dagoenik, baina ezin izango da beste bikotekidearen anai-arreben, biloben eta aitona-amonen kasuan aplikatu.

k. Nahitaezko betebeharrak batzordeak: nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonala betebeharrak adina denbora. Lehen adierazitako egiteko betebeharrak hiru hilabeteko epean lanorduen ehuneko 20 baino gehiago lan egiten ez bada, enpresak Langileen Estatutuaren 46. artikuluan 1. puntuan arautzen den eszedentzia-egoerara igarorazi dezake langile hori.

Langileak kargua edo betebeharrak betebeharrak kalte-ordaina jasotzen badu, zenbateko hori enpresako soldatetik deskontatuko zaio.

Artikulu honen ondorioetarako, joan-etorria dagoela ulertuko da bidaia hori benetan gertatzen denean eta justifikatuta dagoenean, eta betiere bizilekuaren eta egitate sortzailearen lekua artean 300 km baino gehiago baldin badaude.

Enpresarekin adostuz gero, enpresako langileek aukera izango dute jarraian zehazten diren lizentzia-egunak egun erdi gisa hartzeko:

- Gaixotasun larria edo ospitaleratzea.
- Ospitaleratzetik ez baina etxean geratzera behartzen duen ebakuntza kirurgikoa.
- Heriotza.
- Ohiko bizilekua aldatzea.

### **23. Batzorde paritarioa**

Batzorde paritario bat eratuko da. Hitzarmena sinatzen duten alderdiek osatuko dute, 6 kidek gehienez: 3 langileak ordezkatzeko, eta 3 enpresa ordezkatzeko.

Bi alderdietatik edozeinek bilera-deialdia eskatzen badu, gehienez hamabost eguneko epean bildu beharko da batzordea.

Hitzarmen kolektibo honen edozein arau interpretatzea izango da Batzordearen egitekoa, eta hitzarmen honetan jasotzen diren konpromisoak garatzea.

Batzordea nahitaez bildu behar da ordezkarietako edozeinen 1/3k eskatzen badu, eman zaizkion eskumenak baliatuz.

Jakinarazpena tarteko dela, bilera egin baino —gutxienez— zazpi egun lehenago bilduko dira Batzordeko kideak. Jakinarazpenarekin batera, idazki bat bidaliko da interpretatu beharreko gaia azaltzeko.

Batzordeko erabakiak hartzeko denen adostasuna beharko da.

Batzorde paritarioan sortzen diren desadostasunak ebatziko dira Lan Gatazkak Auzibidetik Kanpo Ebazteko II. Akordioan (GEP II) jasotako bitartekaritza-prozedurei jarraituz (EHAA, 2000-04-04koa).

### **24. Hitzarmenaren baldintzak ez aplikatzeko prozedura**

Hitzarmena indarrean dagoen aldian, enpresak hitzarmen kolektibo hau ez badu aplikatu nahi aldi baterako (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolaketakoak edo ekoizpenekoak direla-eta), horren berri eman beharko dio Batzorde Paritarioari, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan zehaztutako kontsulta aldia hasi baino 30 egun lehenago, gutxienez. Kontsulta-aldian langileen ordezkariekin horretarako akordiorik lortzen ez bada eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozeduretara jota ere desadostasuna konpontzen ez bada (bi alderdiek berariaz hala egitea adosten badute soilik joko da arbitrajera), bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariaren eta langileen ordezkariaren gehiengoaren arteko akordioa, alegia), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren edo, hala badagokio, Hitzarmen Kolektiboen Aholkularitza Batzorde Nazionalaren esku jartzeko.

Adierazitakoarekin bat etorritik, hitzarmen kolektibo hau sinatu da, Alegria-Dulantzin, 2020ko urtarrilaren 31n.