

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

### EUSKO JAURLARITZA

#### LAN ETA JUSTIZIA SAILA

#### Arabako Lurralde Ordezkaritza

#### **Fundación Tecnalia Research and Innovation Arabako hainbat zentrotarako enpresaren hitzarmen kolektiboa**

Ebazpena, Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Fundación Tecnalia Research and Innovation Arabako hainbat zentrotarako 2017-2018-2019-2020-2021-2022 hitzarmen kolektiboa erregistratzea, argitaratzea eta gordailutzea. Hitzarmenaren kodea 01100941012020.

#### AURREKARIAK

2020ko apirilaren 3an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negozioazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2020ko martxoaren 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 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, 2020ko maiatzaren 22a

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

**Tecnalia Research & Innovation (Tecnalia) enpresak Araban dauzkan zentro jakin batzuetarako hitzarmen kolektiboa**

I. kapitulua. Gai orokorrak

**1. artikulua. Denbora-eremua, indarraldia eta aurreraeragina**

Hitzarmen kolektibo honen eraginkortasuna eta indarraldia hitzarmenak estatutu-izaera izateko baldintzaren pean daude.

Hitzarmen hau sinatzen denean jarriko da indarrean; hala ere, antzinasun-osagarria kenduta, 2017ko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorio ekonomikoak, eta iraupena 2022ko abenduaren 31ra arte luzatuko da (bi datak barne). Aurrekoa gorabehera, soldata-eguneraketarik egokitzuz gero, ez dio eragingo ordainsari aldakorari, hitzarmenak hartzen dituen langileek 2017 eta 2018an halakorik sorrarazi badute.

Hitzarmen hau automatikoki salaturik geratuko da 2022ko urriaren 1etik aurrera, automatikoki, eta data horretatik aurrera hasi ahalko dira hitzarmen kolektibo berriaren negoziazioak.

Hitzarmenaren negoziazio-batzordea modu balioudunean eratuko da hitzarmen honen indarraldia amaitu baino 15 egun lehenago, gehienez. Hitzarmenaren indarraldia amaitu eta ondorengo 15 egun naturaleko epean aurkeztuko dituzte bi aldeek plataformak. Negoziazioaren hasiera ezin da hitzarmenaren indarraldia bukatu eta hilabete baino gehiago atzeratu, inola ere.

Aurreraeragina: behin hitzarmena salatuta eta adostutako iraupena amaituta, hitzarmenaren indarraldiari eutsiko zaio haren araudiaren eduki osoan, harik eta bi alderdiek hitzarmen honen ordezko bat sinatzen duten arte.

**2. artikulua. Aplikazio-eremua (eginkizunak, langileak eta lurraldea) eta hitzarmen kolektiboa sinatzen duten alderdiak**

Hitzarmen honen sinatzaile dira, alde batetik, Tecnalia, eta, bestetik, Tecnalien hitzarmen honen pean dauden lantokietako langileen legezko ordezkariek izendatu duten negoziazio-batzordea.

Hitzarmen hau zenbait lantokitako hitzarmen kolektiboa da, eta honako hauei eragingo die: hitzarmena sinatzen den egunean bere eraginpeko lantokietan alta emanda dauden langileei, Tecnaliari dagokionez.

Miñao I

- Arabako Teknologia Parkea  
Albert Einstein 28  
E-01510 Vitoria-Gasteiz (Araba)

Miñao II

- Arabako Teknologia Parkea  
Leonardo Da Vinci 11  
E-01510 Vitoria-Gasteiz (Araba)

Horren harira, hitzarmen honek barnean hartuko ditu, alde batetik, Tecnalien beronen eraginpean dauden eta lehen aipatu diren lantokietako plantillako langile guztiak, zeinen legezko ordezkariek izendatu baitzuten hitzarmena negoziatzeko batzordea langileen partetik, eta, bestetik, lantoki horietan kontratatzen diren langile berriak, honako hauek izan ezik: laneko legedian araututako eremutik kanpoko langileak eta abuztuaren 1eko 1382/1985 Errege Dekretuaren bidez araututako goi-zuzendaritzako langileak.

### 3. artikulua. Aplikatzeko lehentasuna

Hitzarmen hau lehentasunez aplikatuko da beste edozeinen gainera, betiere indarreko araudiaren arabera. Hitzarmen kolektibo honek, beraz, ordezkatu eta ondorerik gabe uzten ditu hitzarmen honen eraginpeko lantokietan gaur egun behin-behinean aplikatzen diren hitzarmen kolektibo sektorialak, izan estatutu-izaerakoak (indarraldia galdu dutelako), izan estatutuz kanpokoak.

Edozein arrazoi dela medio, hitzarmen honetan arautzen den gai jakin baten ezarpenak edozein hitzarmen kolektibo sektorial aplikagarritan gai horri buruz xedatutakoaren gainean lehentasunik ez badu, honela jokatuko da:

- Hitzarmen kolektibo honek gai jakin batean lehentasunik ez duen aldian, dena delako hitzarmen kolektibo sektorialean aurreikusitakoa aplikatuko da gai horretan, eta inolaz ere ezingo da hitzarmen kolektibo sektorialaren eta hitzarmen honen zati bana aplikatu (hots, inoiz ez da zilegi izango "espigueo" deritzon teknika baliatzea).
- Hitzarmen kolektibo honek lehentasuna izan bezain laster, bertan xedatutakoa aplikatuko da.

### 4. artikulua. Arabide ordezailea

Hitzarmen honetan erregulatzen ez diren gaietan, Arabako Industria Siderometalurgikoaren Eraginkortasun Mugatuko 2015-2017ko Hitzarmen Kolektiboan aurreikusten dena aplikatuko zaie hitzarmen honen eraginpeko langileei.

Inoiz ez da zilegi izango "espigueo" deritzon teknika baliatzea; hau da, partzialki aplikatzea hitzarmen kolektibo honek edozein gairen gainean arautzen duena eta Arabako Industria Siderometalurgikoaren Eraginkortasun Mugatuko 2015-2017ko Hitzarmen Kolektiboak gai berari buruz arautzen duena.

### 5. artikulua. Hitzarmen kolektiboa ez aplikatzea

Bi aldeek adostu dute, Langileen Estatutuaren 82.3. artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, enpresak ezingo diola inola ere alde bakarretik uko egin hitzarmen kolektibo honetan xedatutako lan-baldintzak aplikatzeari, non eta akordiorik ez dagoen langileen legezko ordezkariekin. Enpresaren asmoa bada hitzarmen kolektibo hau aldi batez ez aplikatzea (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla-eta) baina langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez bada, bi alderdien adostasuna beharko da (enpresaren ordezkariaren eta langileen ordezkariaren gehiengoarena), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna eskudun organoaren esku jartzeko.

### 6. artikulua. Akordio kolektibo espezifikoak

Eutsi egingo zaio langileen hainbat kolektibori eragiten dieten akordio kolektibo jakin batzuen indarraldiari. Informazioa argitzearen, akordio horiek agiri erantsian zerrendatu dira, nahiz eta akordioak ez diren hitzarmen kolektibo honen parte.

Inola ere ezingo da gai jakin baten gainean partzialki aplikatu hari buruz hitzarmen kolektibo honek edo ordezko hitzarmen kolektiboak ezartzen duena eta akordio edo agiri horietako baldintza zehatzetan aurreikusten dena.

### 7. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Hitzarmen kolektibo honetan itunduriko baldintzek osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute, eta, aplikazio praktikoari begira, osorik hartuko dira kontuan.

Ondorioz, horretarako eskumena duen erakundeak, bere ahalmenak erabiliz, hitzarmen honetako zatiren bat onartzen ez badu edo eraginik gabe uztea erabakitzen badu, hitzarmena bere osotasunean berrikusi eta birplanteatu beharko da, sinatu duten alderdietako batek (langileen ordezkariak edo enpresak) berariaz horrela eskatzen badu.

## II. kapitulua. Urteko lanaldia

**8. artikulua. Lanaldia**

Lan eraginkorreko lanaldia, urteko zenbaketan, 1.697 ordukoa izango da, hitzarmen kolektiboa indarrean den urte bakoitzerako.

2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, honela zenbatuko da meteorologia-zerbitzura atxikitako langileen lanaldia:

- Asteburuetan, jaiegunetan edo gauez (22:00etatik 06:00etara) egindako orduak ordu 1 eta 45 minutu gisa zenbatuko dira.

- Bestela egindako orduak, berriz, ordubete gisa zenbatuko dira.

Meteorologia-zerbitzura atxikitako langileentzako egun bereziak.

2020ko abenduaren 1etik aurrera, honela zenbatuko dira abenduaren 24an, 25ean eta 31n eta urtarrilaren 1ean egindako orduak (lehen adierazitako moduaren ordeztuz):

- Abenduaren 24tik 25erako gauean eta abenduaren 31tik urtarrilaren 1erako gauean (hau da, 22:00etatik 06:00etara) egiten badira, bi ordu eta erdi gisa zenbatuko dira.

- Egun berezi horietan gauez bestelako ordutegietan egiten diren orduak, aldiz, bi ordu gisa zenbatuko dira.

Lan-denborari buruzko gainerako araudiari dagokionez, Arabako Industria Siderometalurgikoaren Eraginkortasun Mugatuko 2015-2017ko Hitzarmen Kolektiboan edo aplikagarriak diren akordio zehatzetan ezarritakoa beteko da.

**9. artikulua. Lanaldi osoa / Lanaldi partziala**

Hitzarmen honetan adostutako baldintzak aplikatuko dira, baldin eta lan-harremana indarrean badago eta lanaldi osoa egiteari buruz ari bagara. Ondorioz, kasuan-kasuan egiten den benetako lanaldiaren arabera, proportzionalki aplikatuko dira baldintzak, baldin eta bere izaerari jarraikiz hala badagokio.

## III. kapitulua. Soldata-erregimena

**10. artikulua. Soldataren xurgapena eta konpentsazioa**

Hitzarmen kolektiboa indarrean jartzen denean langileek eskubide aitortuak izanez gero, errespetatu egingo dira, osorik eta urteko zenbaketan. Hartara, langile bakoitzari kontzeptu guztiengatik dagokion soldata orokor finkoa (osorik eta urteko zenbaketan) ezin izango da murriztu hitzarmen hau aplikatzearen ondorioz.

Nominaren egitura hitzarmen honetan aurreikusten den soldata-egiturara edo unean-unean nahitaez aplikatu behar den soldata-egiturara egokituko da. Nomina egokitzeko, langileek banan-banan edo kolektiboki aitortuta dituzten soldata-kontzeptu guztiak xurgatu eta konpentsatu ahal izango dira, beren izaera edozein izanik ere. Salbuespenak izango dira antzintasun-osagarria (11.2. artikuluan eta bestelako akordio espezifikoen horren gainean ezarritakoa bete beharko da) eta berariaz xurgatu eta konpentsatu ezinezkotzat aitortu diren osagarriak. Aurrekoa gorabehera, sortzapenen osagarria edo borondatezko hobekuntza nahiz "hitzarmenaren konturako igoerak" osorik xurgatu eta konpentsatu ahalko dira, nolahi ere. Halaber, gaur egungo Tecnaliaren jatorrizko fundazioek bat egin aurretik langileei aitortu zitzaizkien lanpostu-osagarriak konpentsatu eta xurgatu ahalko dira.

Beraz, «a) – b)» formula aplikatzearen ondorioz langileen alde atera litekeen diferentzia sortzapenen osagarri gisa abonatu da, honela:

a) langilea egokitzapen-prozesua abiatu baino lehen kontzeptu guztiengatik osorik eta urteko zenbaketan jasotzen egon den soldata orokor finkoa, "hitzarmenaren konturako igoerak"

kenduta, kontzeptu horien jatorria eta izaera edozein izanik ere. Xede hauetarako, soldata orokor finkotik kenduko dira antzinasun-osagarria eta berariaz konpentsatu eta xurgatu ezinezkotzat jotzen diren osagarriak. Nolanahi ere, sortzapenen osagarria edota borondatezko hobekuntza eta lehen konpentsagarritzat eta xurgagarritzat jotako lanpostu-osagarriak ez dira soldata orokor finkoaren zenbaketatik kenduko.

b) hitzarmen honetan edo goragokoa den eta nahitaez bete behar den lege edo araudi aplikagarri batean aurreikusitakoaren ondoriozko soldata finkoari dagokion zenbatekoa, antzinasun-osagarria kenduta.

Aurreko eragiketaren ondoriozko sortzapenen osagarria konpentsatu eta xurgatu ahalko da, nominaren egitura datozen urteetan aplikagarriak izango diren soldata-tauletara egokitzeko xedez, soldata errealaen igoyeraren gainean erabakiak hartzeko aukera bazter utzi gabe.

Hitzarmen honetan edo nahitaez bete beharreko beste titulu batean aurreikusten diren soldata-kontzeptuek eta igooerek "hitzarmenaren konturako igooera" kontzeptua konpentsatu eta xurgatuko dute, horien izaera edozein izanik ere.

### **11. artikulua. Soldata-egitura**

Hitzarmen kolektibo honek soldata-kontzeptu hauek jasotzen ditu bere soldataren egituran:

- Oinarrizko soldata.
- Antzinasun-osagarria.
- Jarduera-plusa.
- Soldataz kanpoko plusa.

Jarduera-plusa eta soldataz kanpoko plusa soldata finkoa izango dira, oinarrizko soldata bezala.

Hitzarmen kolektibo honen ondoriozko soldata-kontzeptu horiez gain, langileek, aplikatzen zaizkien kontratu-baldintzen arabera, eskubidea izan dezakete beste soldata-kontzeptu kontraktual batzuk jasotzeko; hala nola: sortzapenen osagarria (konpentsatu eta xurgatu egin daitekeena), ad personam antzinasun-osagarria (ezin daitekeena ez konpentsatu ez xurgatu, langileak enpresan dituen antzinasuna edo lotura-urteak ordaintzen dituzten kontzeptuekin ez bada), ad personam osagarria (ezin daiteke ez konpentsatu, ez xurgatu) eta hitzarmen honen zati ez diren banako osagarriak.

Enpresak ordainketa malguko sistemak ezarri ahal izango ditu, zeinen bitartez langileek, haietara borondatez bilduz gero, aukera izango baitute gauzazko produktuak jasotzeko diruzko ordainsariaren orde. Langileek, horretarako, hitzarmen honetan aurreikusitako diruzko soldata-kontzeptuak eduki ahal izango dituzte eta gauzazko produktuengatik ordezkatu, betiere legezko mugen barruan eta enpresak ordainketa malguko sistema horietan aurreikusitako baldintzen arabera.

Soldata finkoaren ehuneko jakin bati edo haren zati bati lotutako ordainsari aldakorreko sistemak aplikatzen badira, horiek zehazteko orduan kontuan hartuko da ordainsari aldakorrari dagokion urteko soldata finkoa edo haren zati bat. Ez dira aintzat hartuko ordainsari aldakorra ordaindu ondorengo soldata-eguneraketak, atzeraeraginarekin aplikatu daitezkeenak.

Baldintza eta soldata-egitura desberdinak dauzkaten kolektiboetako langileei eragiten dien lehenengo hitzarmen kolektiboa denez honako hau, hitzarmen honetan xedatutakora egokitu beharko dira orain artean indarrean ziren soldata-egiturak, 10. artikuluan arautzen den bezala.

#### **11.1 Oinarrizko soldata, jarduera-plusa eta soldataz kanpoko plusa.**

Oinarrizko soldata, jarduera-plusa eta soldataz kanpoko plusa hitzarmen kolektibo honen indarraldirako soldata-tauletan zehazten direnak izango dira.

### 11.2 Antzinasun-osagarria.

Hitzarmen kolektiboaren eraginpeko langileei bosturtekoetan oinarritutako antzinasun-osagarri bat ezarriko zaie, hurrengo paragrafoan xedatutakoari kalterik egin gabe. Bada, Tecnaliara sartu zirenetik hasiko da zenbaketa, eta lanean egindako aldiak, oporraldiak eta enpresan alta emanda egon arren egindako etenaldiak (aldi baterako ezintasunak eta seme-alabak jaiotzeagatiko baimenak) bakarrik hartuko dira aintzat. 2019an, bosturteko bakoitzaren osagarria 33,70 eurokoa izango da hilean, eta 14 ordainsaritan abonatu da; 2020an berriz, 33,97 eurokoa izango da. 2021erako eta 2022rako, igo egingo da, estatuko aurreko urteko KPIaren arabera, hurrenez hurren.

LEIAtik datorren kolektiboa, gaiaren inguruan dauzkan baldintza espezifikoak direla-eta, 2021eko urtarrilaren 1etik aurrera hasiko da sistema hori eta bosturtekoen zenbatekoa ezartzen.

Antzinasun-osagarria ezingo da xurgatu edo konpentsatu beste izaera bateko kontzeptuekin. Langileak enpresan dituen antzinasuna edo lotura-urteak ordaintzen dituzten kontzeptu edo osagarriekin xurgatu edo konpentsatu ahalko da, ordea.

Bosturtekoak amaitzen diren urtetik hasiko dira zenbatzen.

### 11.3 Aparteko ordainsariak.

Langileen urteko soldata finko erreala ohiko 12 hiletan eta aparteko bi ordainsaritan ordainduko da. Azken bi horiek uztailean eta abenduan ordainduko dira, hurrenez hurren. Aparteko ordainsariak sei hilez behin sortuko dira: urtarrilaren 1etik ekainaren 30era, uztaileko ordainsaria; eta uztailearen 1etik abenduaren 31ra, abendukoa. Seihilekoan zehar lanean hasten diren edo lana uzten duten langileek lan egindako denborari proportzionalki dagokion haborokina jasoko dute.

## 12. artikulua. Soldata-eta soldata-eguneraketa

2017., 2018., 2019., 2020., 2021. eta 2022. urteetarako, honako soldata-eta soldata-eguneraketa hauek aplikatuko dira. "Δ aurreko urtea" zutabearen, dagokion urteko soldata-eta soldata-eguneraketa zehazteko orduan aintzat hartutako soldata-eta soldata-eguneraketa (aurreko urtekoari) ezarritako igoeraren ehunekoa jasotzen da, argiago gera dadin.

Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitakoaren ondoretarako, eguneraketa-urtearen aurreko urteko estatuko KPI errealarari buruz ari gara KPIa aipatzen dugunean (adibidez, 2021eko soldata-eguneraketari dagokionez, estatuko 2020ko KPI erreala aplikatuko da).

## 2017. urtea

KATEGORIA	OINARRIZKO SOLDATA	SOLDATAZ KANPOKO PLUSA	JARDUERA-PLUSA	OHIKO HILEKO ORDAINSARIA (URTEAN 12)	APARTEKO ORDAINSARIA (URTEAN 2)	URTEKOA, GUZTIRA
Goi-mailako tituluduna	1.564,48	86,94	267,78	1.919,20	1.919,20	26.868,80
Erdi-mailako tituluduna	1.449,84	86,74	267,78	1.804,36	1.804,36	25.261,04
Industria-maisua	1.265,59	86,78	271,51	1.623,88	1.623,88	22.734,32
1. mailako analista	1.150,57	87,50	293,93	1.532,00	1.532,00	21.448,00
1. mailako ofizial administraria	1.145,16	87,39	293,93	1.526,48	1.526,48	21.370,72
2. mailako analista	1.124,25	87,34	293,93	1.505,52	1.505,52	21.077,28
1. mailako antolaketa-teknikaria	1.150,57	87,50	293,93	1.532,00	1.532,00	21.448,00
2. mailako antolak. teknik.	1.124,25	87,34	293,93	1.505,52	1.505,52	21.077,28
2. mailako ofizial administraria	1.000,28	83,25	266,54	1.350,07	1.350,07	18.900,98
Analista	945,19	85,49	224,19	1.254,87	1.254,87	17.568,18
Administrari-laguntzailea	943,50	87,18	224,19	1.254,87	1.254,87	17.568,18

## 2018. urtea

KATEGORIA	Δ AURREKO URTEA	OINARRIZKO SOLDATA	SOLDATAZ KANPOKO PLUSA	JARDUERA-PLUSA	OHIKO HILEKO ORDAINSARIA (URTEAN 12)	APARTEKO ORDAINSARIA (URTEAN 2)	URTEKOA, GUZTIRA
Goi-mailako tituluduna	ehuneko 1,10	1.581,69	87,90	270,73	1.940,32	1.940,32	27.164,48
Erdi-mailako tituluduna	ehuneko 1,10	1.465,79	87,70	270,73	1.824,22	1.824,22	25.539,08
Industria-maisua	ehuneko 1,10	1.279,51	87,74	274,50	1.641,75	1.641,75	22.984,50
1. mailako analista	ehuneko 1,10	1.163,23	88,46	297,17	1.548,86	1.548,86	21.684,04
1. mailako ofizial administraria	ehuneko 1,10	1.157,75	88,36	297,17	1.543,28	1.543,28	21.605,92
2. mailako analista	ehuneko 1,10	1.136,62	88,31	297,17	1.522,10	1.522,10	21.309,40
1. mailako antolaketa-teknikaria	ehuneko 1,10	1.163,23	88,46	297,17	1.548,86	1.548,86	21.684,04
2. mailako antolak. teknik.	ehuneko 1,10	1.136,62	88,31	297,17	1.522,10	1.522,10	21.309,40
2. mailako ofizial administraria	ehuneko 1,10	1.011,28	84,17	269,47	1.364,92	1.364,92	19.108,88
Analista	ehuneko 1,10	955,59	86,43	226,65	1.268,67	1.268,67	17.761,38
Administrari-laguntzailea	ehuneko 1,10	953,88	88,14	226,65	1.268,67	1.268,67	17.761,38

## 2019. urtea

KATEGORIA	Δ AURREKO URTEA	OINARRIZKO SOLDATA	SOLDATAZ KANPOKO PLUSA	JARDUERA-PLUSA	OHIKO HILEKO ORDAINSARIA (URTEAN 12)	APARTEKO ORDAINSARIA (URTEAN 2)	URTEKOA, GUZTIRA
Goi-mailako tituluduna	ehuneko 1,20	1.600,67	88,95	273,98	1.963,60	1.963,60	27.490,40
Erdi-mailako tituluduna	ehuneko 1,20	1.483,38	88,75	273,98	1.846,11	1.846,11	25.845,54
Industria-maisua	ehuneko 1,20	1.294,86	88,79	277,79	1.661,44	1.661,44	23.260,16
1. mailako analista	ehuneko 1,20	1.177,19	89,52	300,73	1.567,44	1.567,44	21.944,16
1. mailako ofizial administraria	ehuneko 1,20	1.171,65	89,42	300,73	1.561,80	1.561,80	21.865,20
2. mailako analista	ehuneko 1,20	1.150,26	89,37	300,73	1.540,36	1.540,36	21.565,04
1. mailako antolaketa-teknikaria	ehuneko 1,20	1.177,19	89,52	300,73	1.567,44	1.567,44	21.944,16
2. mailako antolak. teknik.	ehuneko 1,20	1.150,26	89,37	300,73	1.540,36	1.540,36	21.565,04
2. mailako ofizial administraria	ehuneko 1,20	1.023,41	85,18	272,70	1.381,29	1.381,29	19.338,06
Analista	ehuneko 1,20	967,06	87,46	229,37	1.283,89	1.283,89	17.974,46
Administrari-laguntzailea	ehuneko 1,20	965,32	89,20	229,37	1.283,89	1.283,89	17.974,46

## 2020. urtea

KATEGORIA	Δ AURREKO URTEA	OINARRIZKO SOLDATA	SOLDATAZ KANPOKO PLUSA	JARDUERA-PLUSA	OHIKO HILEKO ORDAINSARIA (URTEAN 12)	APARTEKO ORDAINSARIA (URTEAN 2)	URTEKOA, GUZTIRA
Goi-mailako tituluduna	ehuneko 11,00	1.776,75	98,74	304,11	2.179,60	2.179,60	30.514,40
Erdi-mailako tituluduna	ehuneko 9,00	1.616,89	96,74	298,63	2.012,26	2.012,26	28.171,64
Industria-maisua	ehuneko 0,47	1.300,96	89,21	279,10	1.669,27	1.669,27	23.369,78
1. mailako analista	ehuneko 0,00	1.177,19	89,52	300,73	1.567,44	1.567,44	21.944,16
1. mailako ofizial administraria	ehuneko 1,66	1.191,12	90,90	305,73	1.587,75	1.587,75	22.228,50
2. mailako analista	ehuneko 0,00	1.150,26	89,37	300,73	1.540,36	1.540,36	21.565,04
1. mailako antolaketa-teknikaria	ehuneko 1,29	1.192,44	90,68	304,63	1.587,75	1.587,75	22.228,50
2. mailako antolak. teknik.	ehuneko 0,00	1.150,26	89,37	300,73	1.540,36	1.540,36	21.565,04
2. mailako ofizial administraria	ehuneko 4,28	1.067,19	88,82	284,37	1.440,38	1.440,38	20.165,32
Analista	ehuneko 4,81	1.013,61	91,67	240,41	1.345,69	1.345,69	18.839,66
Administrari-laguntzailea	ehuneko 4,81	1.011,79	93,49	240,41	1.345,69	1.345,69	18.839,66

## 2021. urtea

KATEGORIA	Δ AURREKO URTEA	OINARRIZKO SOLDATA	SOLDATAZ KANPOKO PLUSA	JARDUERA-PLUSA	OHIKO HILEKO ORDAINSARIA (URTEAN 12)	APARTEKO ORDAINSARIA (URTEAN 2)	URTEKOA, GUZTIRA
Goi-mailako tituluduna	ehuneko 4,00	1.847,82	102,69	316,28	2.266,79	2.266,79	31.735,06
Erdi-mailako tituluduna	ehuneko 4,00	1.681,56	100,60	310,58	2.092,74	2.092,74	29.298,36
Industria-maisua	(*)	1.300,96	89,21	279,10	1.669,27	1.669,27	23.369,78
1. mailako analista	(**)	1.177,19	89,52	300,73	1.567,44	1.567,44	21.944,16
1. mailako ofizial administraria	(*)	1.191,12	90,90	305,73	1.587,75	1.587,75	22.228,50
2. mailako analista	(**)	1.150,26	89,37	300,73	1.540,36	1.540,36	21.565,04
1. mailako antolaketa-teknikaria	(*)	1.192,44	90,68	304,63	1.587,75	1.587,75	22.228,50
2. mailako antolak. teknik.	(**)	1.150,26	89,37	300,73	1.540,36	1.540,36	21.565,04
2. mailako ofizial administraria	(*)	1.067,19	88,82	284,37	1.440,38	1.440,38	20.165,32
Analista	(*)	1.013,61	91,67	240,41	1.345,69	1.345,69	18.839,66
Administrari-laguntzailea	(*)	1.011,79	93,49	240,41	1.345,69	1.345,69	18.839,66

(\*) Kategoria horietarako taulan jasotzen den zenbatekoa igotzeko, estatuko aurreko urteko KPI erreala eta ehuneko 1,5 aplikatuko dira.

(\*\*) Bizkaiko Industria Siderometalurgikorako 2019-2021eko Hitzarmen Kolektiboaren arabera ezar daitekeen soldata-taulak 2021erako kontzeptu guztiengatik (antzinatasun-osagarria kenduta) urteko soldata finko handiagoa ezartzen badu hitzarmen kolektibo honetan kategoria horietarako kontzeptu guztiengatik (antzinatasun-osagarria kenduta) 2021erako xedatu den soldata finkoa baino, enpresak beharrezko igoeraren ehuneko aplikatuko du, bi kopuruak parekatzeko xedez; hots, kategoria horien 2021erako soldata finkoa (antzinatasun-osagarria kenduta) eta Bizkaiko Industria Siderometalurgikorako 2019-2021eko Hitzarmen Kolektiboan kategoria horiei 2021erako ezarri ahal zaizkien zenbatekoak parekatzeko xedez.



## 2022. urtea

KATEGORIA	Δ AURREKO URTEA	OINARRIZKO SOLDATA	SOLDATAZ KANPOKO PLUSA	JARDUERA-PLUSA	OHIKO HILEKO ORDAINSARIA (URTEAN 12)	APARTEKO ORDAINSARIA (URTEAN 2)	URTEKOA, GUZTIRA
Goi-mailako tituluduna	ehuneko 3,00	1.903,25	105,77	325,77	2.334,79	2.334,79	32.687,06
Erdi-mailako tituluduna	ehuneko 3,00	1.732,01	103,62	319,90	2.155,53	2.155,53	30.177,42
Industria-maisua	(**)	1.300,96	89,21	279,10	1.669,27	1.669,27	23.369,78
1. mailako analista	(**)	1.177,19	89,52	300,73	1.567,44	1.567,44	21.944,16
1. mailako ofizial administraria	(**)	1.191,12	90,90	305,73	1.587,75	1.587,75	22.228,50
2. mailako analista	(**)	1.150,26	89,37	300,73	1.540,36	1.540,36	21.565,04
1. mailako antolaketa-teknikaria	(**)	1.192,44	90,68	304,63	1.587,75	1.587,75	22.228,50
2. mailako antolak. teknik.	(**)	1.150,26	89,37	300,73	1.540,36	1.540,36	21.565,32
2. mailako ofizial administraria	(**)	1.067,19	88,82	284,37	1.440,38	1.440,38	20.165,32
Analista	(**)	1.013,61	91,67	240,41	1.345,69	1.345,69	18.839,66
Administrari-laguntzailea	(**)	1.011,79	93,49	240,41	1.345,69	1.345,69	18.839,66

(\*\*) Bizkaiko Industria Siderometalurgikorako 2019-2021eko Hitzarmen Kolektiboaren arabera ezar daitekeen soldata-eta 2022rako kontzeptu guztiengatik (antzinatasun-osagarria kenduta) urteko soldata finko handiagoa ezartzen badu hitzarmen kolektibo honetan kategoria horietarako kontzeptu guztiengatik (antzinatasun-osagarria kenduta) 2022rako xedatu den soldata finkoa baino, enpresak beharrezko igoeraren ehuneko aplikatuko du, bi kopuruak parekatzeko xedez; hots, kategoria horien 2022rako soldata finkoa (antzinatasun-osagarria kenduta) eta Bizkaiko Industria Siderometalurgikorako 2019-2021eko Hitzarmen Kolektiboan kategoria horiei 2022rako ezarri ahal zaizkien zenbatekoak parekatzeko xedez.

2022an ezar daitekeen soldata-eta lehen adierazitakoa baino handiagoa izan daiteke, 14. artikuluan jasotzen den produktibitate-taularen arabera. Horrela, aurreko soldata-taulen arabera, 2022rako produktibitate-taularen ondoriozko soldata-tauletarako igoera 2022an ezar daitekeena baino handiagoa bada, produktibitate-taularen soldata-igoera aplikatuko da, lehen adierazitakoaren orde.

### 13. artikulua. Soldata errealen berrikuspena

Ondore horietarako, soldata errealtzat joko da diruzko soldata orokor finkoa, osorik eta urteko zenbaketan, langileak kontzeptu guztien zioz jasotzeko eskubidea duena. Hala ere, kanpoan geratzen dira "hitzarmenaren konturako igoera" eta "hitzarmenaren konturako atzerapenak" kontzeptuak. Soldata errealen kontzeptuaren barruan ez dira inoiz ere sartutzat joko gaueko ordainsari, dieta eta lekualdaketeekin lotutako zenbatekoak eta kontzeptuak, inolako kalte-ordain eta konpentsazio ekonomikoak, beste urte batzuetako atzerapenak, hobari ez finkagarriak, aseguruak, gizarte-onurak, soldata aldakorak eta abar, langileek edozein arrazoi dela-eta eskura ditzaketenak.

Hala ere, enpresak ordainketa malguko sistemak aplikatzen baditu, zeinen bitartez langileek, haietara borondatez bilduz gero, aukera izango baitute gauzako produktuak jasotzeko diruzko ordainsariaren orde, soldata errealen kontzeptuan sartuko da, ondore horietarako, diruzko soldata finko hau: langileak diruzko ordainsariaren orde gauzako produktuak eskuratzeko aukera horretara bildu gabe jasoko lukeena.

Aurreko 10. artikuluan aurreikusitako egokitzapenaren ostean soldata-eta aplikatu dituzten langileen soldata erreala (osorik eta urteko zenbaketan) areagotzen ez bada, soldata-eguneraketaren ehuneko jakin batean, aurreko urtean indarrean zegoenaren aldean, soldata erreala igo egingo da, gutxieneko igoera hori bermatzeko beharrezkoa den zenbatekoan.

Hitzarmen honetan aurreikusitako soldata errealen igoera zehazte aldera, ez da kontuan hartuko langileak antzinatasun-osagarriaren kontzeptuan bosturteko berri bat bete edo sortzearen ondorioz edo promozio-igoera bat izatearen ondorioz izan duena.

Hala, hitzarmeneko soldata-tauletara igarotzeko egokitzen den igoera aplikatu ostean —kontuan hartuta 10. artikuluan horretarako aurreikusten den egokitzapena—, langilearen soldata erreala soldata errealen gainean hitzartutako berme-zenbatekoan igo ez bada (osorik

eta urteko zenbaketan, aurreko urtean aplikatu zitekeenaren aldean), honako hau aitortuko zaio langileari: soldata errearen gainean (osorik eta urteko zenbaketan) hitzartutako igoera hori berrikusteko beharrezkoa den alde edo diferentzia.

Jarraian, soldata errearen gaineko igoeraren bermea erantsi da (edo soldata errearen gaineko soldata-berrikuspena), 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 eta 2022. urteetan aplikatzeko.

URTEA	SOLDATA ERREALAREN EGUNERAKETA
2017	ehuneko 0,5
2018	ehuneko 1,1
2019	ehuneko 1,2
2020	Soldata errealetarako $\leq$ 2020ko soldata-taulen ehuneko 120: estatuko 2019ko KPI erreala + ehuneko 1 Soldata errealetarako $>$ 2020ko soldata-taulen ehuneko 120: estatuko 2019ko KPI erreala + ehuneko 0,5
2021	Soldata errealetarako $\leq$ 2021eko soldata-taulen ehuneko 120: estatuko 2020ko KPI erreala + ehuneko 0,5 Soldata errealetarako $>$ 2021eko soldata-taulen ehuneko 120: estatuko 2020ko KPI erreala
2022	estatuko 2021eko KPI erreala. Produktibitate-taularen ondoriozko igoera handiagoa bada estatuko 2021eko KPI erreala baino, haren ordeztu produktibitate-taulatik aterarako soldata-igoera aplikatuko da

#### 14. artikulua. 2022. urteko soldataren berrikuspena, produktibitate-taularen arabera

2022. urterako, litekeena da soldata-tauletan (aurreko 12. artikulua) edo soldata errearen berrikuspenean (aurreko 13. artikulua) jasotakoez bestelako soldata-igoerak aplikatzea, baldin eta produktibitate-taulan igoera jakin bat badago. Kasu horretan, 2022an soldata-taulen gainean nahiz soldata errearen berrikuspenearen gainean aplikatzeko igoerak artikulua honetan aurreikusitakoaren emaitzak izango dira.

Hau hartzen da produktibitate-igoeratzat: lanaldi osoaren baliokidea den pertsonako balio erantsiaren igoera ken estatuko KPI erreala, honako formula honen arabera:

$$\Delta \text{BE/LOBa} - \text{estatuko KPI erreala}$$

Honela izanik:

- BEa (Balio Erantsia) = ekoizpenaren ziozko diru-sarrerak ken ekoizpen horri egotz dakizkiokeen gastu zehatzak.
- LOBa = lanaldi osoko langile-kopuruaren baliokidea.
- Estatuko KPI erreala: produktibitatearen igoera dagokion urteko KPIa.

2022. urteko soldata-eguneraketa produktibitatearen igoeraren arabera kalkulatzeko taula

	BALDIN ETA $\Delta \text{BE/LOBa} > \text{KPIa}$			ETA BALDIN ETA $\text{BE/LOBa} > 78.000$
1. tartea	Baldin eta $(\Delta \text{BE/LOBa} - \text{KPIa}) > \text{ehuneko } 0,50$	taula erreala	$\Delta \text{KPIa}$ $\Delta \text{KPIa}$	$\Delta \text{KPIa} + \text{ehuneko } 0,25$ $\Delta \text{KPIa} + \text{ehuneko } 0,15$
2. tartea	Baldin eta $(\Delta \text{BE/LOBa} - \text{KPIa}) > \text{ehuneko } 1,5$	taula erreala	$\Delta \text{KPIa} + \text{ehuneko } +0,5$ $\Delta \text{KPIa} + \text{ehuneko } +0,25$	
3. tartea	Baldin eta $(\Delta \text{BE/LOBa} - \text{KPIa}) > \text{ehuneko } 2,5$	taula erreala	$\Delta \text{KPIa} + \text{ehuneko } 1$ $\Delta \text{KPIa} + \text{ehuneko } 0,5$	
4. tartea	Baldin eta $(\Delta \text{BE/LOBa} - \text{KPIa}) > \text{ehuneko } 3,5$	taula erreala	$\Delta \text{KPIa} + \text{ehuneko } 1,5$ $\Delta \text{KPIa} + \text{ehuneko } +0,75$	

BE/LOBaren igoeratzat hartuko da honako hau: soldata eguneratzea dagokion urtearen (2022) aurreko urteko (2021) BE/LOBa 2022ko produktibitate-igoeraren ondoriozko soldata-eguneraketa kalkulatzeko finkatzen den erreferentziako balioarekin zatituta ateratzen den emaitza.

Honela:

- KPIa: estatuko 2021eko kontsumoko prezioen indize erreala.
- $\Delta$  BE/LOBa = soldata eguneratzea dagokion urtearen (2022) aurreko urteko (2021) BE/LOBaren igoera, 2022ko produktibitate-igoeraren ondoriozko soldata-eguneraketa kalkulatzeko finkatzen den erreferentziako balioari dagokionez.
- Erreferentziako balioa: haren gainean BE/LOBaren igoera neurtzeko ezarritako gutxiengo balioa da.

2022. urteko produktibitatearen igoeraren zioz soldata-eguneraketa kalkulatzeko finkatzen den erreferentziako balioa (urte horretan soilik aplikatu daiteke produktibitatearen ziozko soldata-igoeraren aukera) honako hauen artean txikiena izango da:

- 2020ko BE/LOBa.
  - Edo balio teorikoa, 2019. eta 2020. urteen arabera eguneratua; azken hori hasierako balio teorikoa (75.387) ehuneko jakin batzuekin igotzearen emaitza izango da.
  - Balio teoriko eguneratua, 2019. urtearen arabera.
- Hasierako balio teorikoa, estatuko 2019ko KPI errearen eta ehuneko 2,5en arteko baturaren ziozko ehunekoaren arabera igota.

Beraz:

$$75.387 + (75.387 \times (\text{ehuneko } 2,5 + \text{ehuneko } 0,8)) = 77.875$$

- Balio teoriko eguneratua, 2020. urtearen arabera.

2019. urtearen arabera balio teorikoa, hau da, 77.875 gehi estatuko 2020ko KPI errearen eta ehuneko 0,5en arteko baturaren ziozko ehuneko.

Hala, eta Estatuko 2020ko KPI erreala ehuneko 1,1 dela jota (adibidetzat soilik hartu da KPIaren ehuneko hori):

$$77.875 + (77.875 \times (\text{ehuneko } 0,5 + \text{ehuneko } 1,1)) = 79.121$$

Adibidea: 2022ko soldata-igoera, produktibitate-taularen arabera.

2022. urterako soldata-eguneraketa zehazteko, produktibitatearen igoerari lotuta, kontuan hartuko da 2021eko BE/LOBaren igoera (-1 urtea), erreferentziako balioaren aldean (hauen arteko txikiena: 2020ko BE/LOBa edo 2019. eta 2020. urteen arabera eguneratutako balio teorikoa) ken estatuko 2021eko KPI erreala.

2021. urterako produktibitatearen igoera, 2022. urterako soldata-eguneraketa zehazteko

$$100 \times (2021\text{eko BE/LOBa} / \text{Erreferentziako balioa} - 1) - \text{estatuko } 2021\text{eko KPI erreala.}$$

Taula horren aplikazioaren adibide bat emango da jarraian, datu hauek eragingo luketen hipotesi soilean oinarrituta (adibide moduan asmatutako balioak):

- 2020ko BE/LOBa: 79.000.
- Balio teoriko eguneratua (ikus aurreko adibidea): 79.121.
- 2020ko erreferentzia-balioa, haren gainean egondako produktibitate-igoera neurtzeko: 2020ko BE/LOBaren (79.000) eta balio teoriko eguneratuaren (79.121) artean txikiena.

Ondorioz, 2022rako erreferentzia-balioa 79.000 litzateke.

- Estatuko 2021eko KPI erreala: ehuneko 1,1.
- 2021eko BE/LOBa: 82.000.

Produktibitatearen igoera honela kalkulatu litzateke:

$100 \times (2021\text{eko BE/LOBa} / \text{erreferentziako balio eguneratua} - 1) - \text{estatuko 2021eko KPI erreala}$ .

$100 \times (82.000/79.000-1) - \text{ehuneko } 1,1$ .

ehuneko 3,8 - ehuneko 1,1, = ehuneko 2,7.

3. tarteko igoera ezarriko litzateke: taulak ehuneko 2,1 igo (ehuneko 1,1eko KPIa + ehuneko 1), eta soldata erreala ehuneko 1,6 igo (ehuneko 1,1eko KPIa + ehuneko 0,5).

Produktibitatearen ziozko soldata-igoera, 2022. urtekoa, txikiagoa bada 12. eta 13. artikuluetan (hurrenez hurren) aurreikusitakoa baino, artikuluhorietan aurreikusitakoa aplikatuko da, aipatutako produktibitatearen ziozko soldata-igoeraren orde.

#### **15. artikulua. Nomina eguneratzea eta atzerapenak likidatzea**

Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitakoaren ondoriozko nominaren soldata-eguneraketa honela egin eta ordainduko da: lan agintaritzak hitzarmen hau argitaratzen duen dataren hurrengo hileko nominatik aurrera.

Hitzarmen kolektibo hau aplikatuta atzerapenik sortuz gero, lan agintaritzak hitzarmena argitaratu eta hirugarren hilabeteko nominan likidatu eta ordainduko dira horiek, beranduenik.

#### IV. kapitulua. Berdintasuna

#### **16. artikulua. Berdintasuna**

Hau da berdintasunaren xedea: gizonen eta emakumeen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatzea Tecnalian.

Enpresan dagoen berdintasun-plana eta enpresak plan hori betetzean jarraitzen dituen askotariko berdintasun-politikak bazter utzi gabe, Berdintasun Batzorde bat eratu da enpresa-mailan, xedetzat duena berdintasuna sustatzea enpresan, egungo berdintasun-plana berrikusita eta, hala badagokio, berdintasun-plan berria onartuta.

Batzordeak, halaber, abiapuntu-egoeraren diagnostikoa egingo du Tecnalian, diskriminazio-arazorik dagoen ikusteko eta, hala badagokio, ahulgune posibleak aurkitzeko honako gai hauetan: hautatze-politika, kontratazioa, lanbide-sustapena, ordainsariak, gizarte-onurak, gizarte-babesa, eta abar.

Diagnostiko hori kontuan hartuz, egungo berdintasun-plana berrikusten ari da, plan berri eta eguneratua egiteko. Plan horrek helburu zehatzak, estrategiak eta jarduera onak finkatuko ditu, eta, era berean, finkatutako helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistema eraginkorrak ezarriko ditu.

Behin berdintasun-plan berria onartuta, hala badagokio, argitaratu eta langileen artean zabaltzeko behar da.

Hitzarmen hau sinatzen dutenak, emakumeak lan-merkatura sartzeko ezinbestekoa dela ulertuta, eta hori inolako diskriminaziorik eragin gabe eta aukera-berdintasuna errespetatuz egin behar dela onartuta, ados daude berdintasuna lortzeko bidean helburu hauek kontuan hartzeari dagokionez:

a) Emakumeek zein gizonen aukera berberak izan behar dituzte enpleguan, prestakuntzan, mailaz igotzean eta lana garatzean.

b) Debekatuta dago sexua edo adina dela-eta edozein lan- edo enplegu-baldintzatan, edozein modutan diskriminatzea. Debekatuta dago sexua edo adina dela-eta soldatan diskriminatzea, bai eta antzeko lanpostuetan diharduten langileei, sexua edo adina dela-eta, ordainsari desberdina ematea ere. Debeku horiek betetzen ez badira, diskriminazioa pairatu duten langileek dagozkien soldata-diferentziak jasotzeko eskubidea izango dute.

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

## V. kapitulua. Batzorde paritarioa eta desadostasunen konponketa

**17. artikulua. Batzorde paritarioa eta desadostasunen konponketa**

Alderdi sinatzaileek batzorde paritarioa eratzea erabakitzen dute, zeina interpretazio-, bitartekaritza- eta zaintza-organoa izango baita hitzarmen honetan ezarritakoa betetzeari dagokionez. Horrez gain, indarreko legeriak hitzarmen kolektiboen batzorde paritarioei agintzen dizkien gaiak aztertuko ditu, eta, hala dagokionean, hitzarmen honetan agintzen zaizkion arlo guztiak ebatziko ditu, bai eta geroko hitzarmenetan agindu ahal zaizkion gai guztiak ebatzi ere.

Gehienez ere, langileen negoziazio-batzordeko kide sinatzaileen bi ordezkari (hitzarmenaren negoziazio-mahaian duten ordezkariarekin proportzioan) eta enpresa sinatzailearen bi ordezkari osatuko dute batzorde paritarioa (azken horien artean, idazkaria hautatuko dute). Erabakiak hartzeko, alderdi bakoitzaren (enpresaren eta langileen ordezkariaren) gehiengoa ados egon beharko da. Alderdi bakoitza aholkulariekin joan daiteke batzorde paritarioaren bileretara, beste alderdiari jakinarazi ostean. Batzorde paritarioak eginkizun hauek izango ditu, besteak beste:

a) Hitzarmena interpretatzea, bai eta zaintza eta jarraipena egitea ere, itundutakoa betetzen den ikusteko.

Horren harira, hitzarmen kolektibo honen interpretaziotik edo aplikaziotik auzirik sortuz gero, batzorde paritariora jo beharko da auzi hori ebatzeko. Adostasunik lortu ezean, batzorde paritarioak edo alderdietako edozeinek (langileek edo enpresak) bere esku izango du adiskidetze-prozedura honetara jotzea: Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko akordioan (PRECO II) araututakora.

b) Hitzarmen kolektibo hau ez aplikatzearen ziozko desadostasunak konpontzea: batzordeak nahitaez eman beharko du gai horren gaineko iritzia, PRECO-n edozein gatazka ebatzeko prozedura hasi aurretik edo Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde Nazionalera edo aplikagarri den organo autonomikora jo aurretik.

c) Hitzarmen honen aplikazio- edo interpretazio-gatazkarik sortuz gero, nahitaez aztertu beharko du, bide administratiboan edo judizialean izapidetu aurretik edo organo eskudunean aurkeztu aurretik.

d) Gatazketan bitartekari-lanak egitea, alderdiek hala eskatzen badute eta biak ados badaude.

Batzorde paritarioak, jarduna eskatu dion alderdiaren edo alderdien eskaeraren edukia zein den, txostena edo ebazpena emango du, gutxienez sinatzaile hauek izango dituen: batzordea osatzen duen alderdi bakoitzetik (enpresa eta langileen ordezkariak) kide bana.

Batzorde paritarioak gehienez ere 20 egun naturaleko epean ebatzi beharko ditu aurkeztu zaizkion gaiak. Kontsulta erregistratu eta hurrengo egunetik aurrera zenbatuko da epea. Batzorde paritarioak esku hartzeko izapidea amaitutzat joko da arestian aipatutako epea amaitzen denean.

Batzorde paritarioak helbide ofizial hau izango du kontsultak jasotzeko: batzorde paritarioari jarriko zaion helbide elektronikoa, batzordekide guztiek izango baitute horretarako irispidea.