

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako industria siderometalurgikoaren sektoreko hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. 2022ko azaroaren 28ko ebazpena indarrrik gabe uzten duena eta Arabako siderometalurgikoaren sektoreko 2022-2025 hitzarmen kolektiboa erregistratu, argitaratu eta gordailutzea xedatzen duena. Hitzarmenaren kodea: 01001185011981.

AURREKARIAK

2022ko azaroaren 28an, Arabako industria siderometalurgikoaren sektoreko 2022-2025 hitzarmen kolektiboa erregistratu, argitaratu eta gordailutzea agintzen zuen ebazpena sinatu zen.

2022ko abenduaren 2an, negoziazio-batzordearen akta jaso zen egun horretan bertan, eta bertan adierazten zen hainbat akats material antzeman zirela alderdiek sinatutako hitzarmeneari. Testua sinatu dutenek, SEA Empresas Alavesas enpresaren ordezkariak eta UGTk, CCOOek eta LABek langileen aldetik, hitzarmena zuzendu dute, eta beste akta batekin batera bidali da.

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, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g artikulua –Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko EHAA)- dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. 2022ko azaroaren 28ko ebazpena indarrrik gabe uztea.

Bigarrena. 2022ko abenduaren 2an sinatutako Arabako industria siderometalurgikoaren sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratzeko eta Arabako lurralde-bulegoan lan-hitzarmen eta akordio kolektiboen eta berdintasun-planen erregistroa gordailutzeko agintzea.

Hirugarrena. Ebazpen hau alderdiei jakinaraztea.

Laugarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2022ko abenduaren 12a

Arabako lurralde ordezkaria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Arabako siderometalurgia industriako 2022-2025 aldirako hitzarmen kolektibo sektoriala

Hitzaurrea

1. artikulua. Eremu funtzionala.
2. artikulua. Lurralde-eremua.
3. artikulua. Eremu pertsonala.
4. artikulua. Iraupena.
5. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa.
6. artikulua. Berme pertsonalak.
7. artikulua. Osotasunarekiko lotura.
8. artikulua. Ordezko arauak.
9. artikulua. Lanaldia.
10. artikulua. Lanorduen poltsatxoak.
11. artikulua. Oporrak.
12. artikulua. Aparteko orduak.
13. artikulua. Itundutako errendimenduak.
14. artikulua. Ordainsari kontzeptuak eta kalte ordainak.
15. artikulua. Oinarrizko soldata.
16. artikulua. Antzinasun plusa.
17. artikulua. Lan toxikoak, arriskutsuak edo bereziki nekagarriak.
18. artikulua. Gaueko lanengatiko plusa.
19. artikulua. Jarduera-plusa.
20. artikulua. Aparteko haborokinak.
21. artikulua. Soldataz kanpoko plusa.
22. artikulua. Urruntasun-plusa.
23. artikulua. 2022ko soldata-taulak.
24. artikulua. 2023., 2024., 2025. urteetarako soldata-igoera.
25. artikulua. Dietak.
26. artikulua. Norberaren ibilgailua erabiltzea.
27. artikulua. Langileen mugigarritasuna.
28. artikulua. EEEdak jakinaraztea.
29. artikulua. Lizentziak eta baimenak.
30. artikulua. Aukera-berdintasuna.
31. artikulua. Haurdunaldia eta edoskitzea babestea.
32. artikulua. Erretiroa.
33. artikulua. Ekonomatu zaharrari buruzko aipamenak kentzea.
34. artikulua. Laneko istripuengatiko eta/edo lanbide-gaixotasunengatiko aseguru-poliza.

- 35. artikulua. Laneko istripurako edo lanbide-gaixotasunerako prestazio osagarria.
 - 36. artikulua. Gaixotasun arrunterako eta lanetik kanpoko istripurako prestazio osagarria.
 - 37. artikulua. Dibertsitate funtzionala duten langileak.
 - 38. artikulua. Langileen batzarra.
 - 39. artikulua. Sindikatu-atalak.
 - 40. artikulua. Sindikatu-ataletako ordezkariak.
 - 41. artikulua. Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeen funtzioak eta eskudantziak.
 - 42. artikulua. Enpresen informazioa.
 - 43. artikulua. Kargu sindikala betetzeagatiko eszedentzia.
 - 44. artikulua. Kontratazio berriak.
 - 45. artikulua. Kontratuak ekoizpen-gorabeherengatik.
 - 46. artikulua. Errelebo-kontratuak.
 - 47. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak.
 - 48. artikulua. Langilearen aurreabisua.
 - 49. artikulua. Amaierako kitapena.
 - 50. artikulua. Azpikontratazioak eta langileen subrogazioa.
 - 51. artikulua. Faltak eta zehapenak.
 - 52. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.
 - 53. artikulua. Osasunaren zaintza.
 - 54. artikulua. Laneko arropa.
 - 55. artikulua: Hitzarmenaren batzorde paritarioaren eginkizunak.
 - 56. artikulua. Hitzarmenaren batzorde paritarioaren osaera.
 - 57. artikulua. Lanbide-taldeak eta lanbide-sailkapeneko batzordea.
 - 58. artikulua. Lanbide heziketa, mailak-igoerak eta ikasketetarako baimenak.
 - 59. artikulua. Euskararen sustapena.
 - 60. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzeko prozedura.
 - 61. artikulua. Absentismo- eta behin-behinekotasun-batzordea.
- Soldata-taulak 2022.
- Soldata-taulak 2023.
- Soldata-taulak 2024.
- Soldata-taulak 2025.

Hitzaurrea

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

Halaber, erakunde sinatzaileen ustez, probintzia da Arabako siderometalurgia industriaren sektoreko laneko baldintza oinarritzko eta orokorrak finkatzeko eremu egokiena; eta beraz, negoziatio eremu horrek maila handiagoko beste batzuen aurrean lehentasuna daukala defendatzeko konpromisoa hartzen dute. Horrela, EAEko negoziatio kolektiboaren egiturari buruzko lanbide arteko akordioaren babesean (2017ko martxoaren 3ko EHAA), sektoreko hitzarmen kolektibo honek lehentasuna du aplikazioan, aipatutako akordioan aurreikusitako baldintzetan eremu horretan ager daitezkeen Estatuko beste hitzarmen batzuen aurrean.

1. artikulua. Eremu funtzionala

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

Hala ere, honako hauek hitzarmenetik salbuetsita daude:

- a) Enpresarekin, lantokiarekin edo enpresa taldearekin lotutako hitzarmen partikular bat daukaten enpresak, horien alderdi sinatzaileek hitzarmen honekin bat egitea erabakitzen badute izan ezik.
- b) Enpresa hitzarmena aurkeztu eta lan agintaritzaren aurrean erregistratzekoak diren enpresak, azkenean erregistratzen badute.
- c) Jarduera mistoak egiten dituztela eta siderometalurgia ez beste sektore batzuetan xedatutako arau espezifikoan pean daudenak.

2. artikulua. Lurralde eremua

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

3. artikulua. Langile-eremua

Hitzarmen kolektibo hau, sinatzen den egunean, eraginkortasun orokorrekoa da.

Horrela, langile hauek sartzen dira hitzarmenaren langile-eremuaren barruan: hitzarmenaren indarraldiaren hasieratik haren eremu funtzionalaren barruko enpresaren baten kontura lan egiten duten edo egin duten langile guztiak, edozein lanbide-kategoria dutela ere. Era berean, hitzarmenaren langile-eremuaren barruan sartzen dira langile hauek ere: enpresa horietako egungo plantilletako kide izan gabe, enpresa horietan lan egiten hasten direnak, hitzarmena indarrean sartzen denetik eta haren indarraldiko edozein unetan.

4. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen hau 2022ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, Lan Agintaritzak noiz erregistratzen duen gorabehera (23., 24., 34. eta 50. artikuluetan jasotakoa izan ezik); 4 urteko iraupena izango du, eta, beraz, 2025eko abenduaren 31n amaituko zaio indarraldia.

Hitzarmena automatikoki salatzat joko da 2025eko azaroaren 1ean, eta, berritzeko berriazko akordiorik lortzen ez den bitartean, haren arau-eduki guztiak indarrean jarraituko du hura ordeztuko duen beste hitzarmen bat sinatu arte. Hitzarmen hau berritzeko negoziatioak 2025eko abenduaren 31tik aurrera hasiko dira.

5. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa

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

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

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

6. artikulua. Berme pertsonalak

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

7. artikulua. Osotasunarekiko lotura

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

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

8. artikulua. Ordezko arauak

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

9. artikulua. Lanaldia

Hitzarmenean aurreikusitako baldintza ekonomikoak 2022. urtean 1.735 lanorduko lanaldia egiteko dira. 2023an, urteko lanaldia 1.731 ordukoa izango da, eta 2024an eta 2025ean, berriz, urteko 1.727 lanordukoa.

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

10. artikulua. Lanorduen poltsatxo

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

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

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

1. Eraginpeko langileak eta enpresa batzordea edo langileen ordezkariak, kasuan kasu, 5 egun ordu lehenago ohartaraztea, arrazoiak idatziz jakinarazita.

2. Prestasun orduak enpresa bakoitzeko egutegiaren arabera lanegunetan egitea. Salbuespen gisa, beste egun batzuetan egin ahal izango dira, igandeak, jaiegunak eta oporrak kenduta. Zubia izanez gero, langilearen berariazko adostasuna beharko da, edo, halakorik ezean, enpresa batzordearena edo langileen ordezkariarena.

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

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

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

5. Poltsatxoak erabiltzeagatik soberan lan egindako orduak ezin izango dira diruz konpentsatu, eta denbora librearekin konpentsatuko dira, bai lanaldi osoetan, bai eguneko lanaldia murriztuta.

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

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

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

11. artikulua. Oporrak

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

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

Enpresaren opor-egutegian finkatutako oporraldia aldi berean gertatzen denean Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 48. artikuluan 4., 5. eta 7. apartatuetan aurreikusitako lan-kontratuaren etenaldiarekin, oporrak beste garai batean hartzeko eskubidea izango da, hots, aipatutako xedapena aplikatzearen ondorioz kontratua eteten den garaitik kanpo, etenaldia amaitzen denean, nahiz eta oporraldiari dagokion urte naturala amaituta egon.

Oporraldia bat baldin badator langilearen aldi baterako ezintasun batekin, aurreko paragrafoan aipatu arrazoiak bestelako baten ondoriozkoarekin, eta langileak ezin baditu hartu opor guztiak edo oporren zati bat oporren urte natural berean, ezintasuna amaitzean hartu ahal izango ditu oporrak, oporren urte naturala amaitu eta 18 hilabete baino gehiago igaro ez badira.

12. artikulua. Aparteko orduak

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek honako hau adostu dute:

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

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

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

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

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

b) Ezinezkoa denean eskatutako denboran kontratazio berririk egitea.

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

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

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

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

4. Artikulu hau enpresan aplikatu ahal izateko, langileen legezko ordezkariarekin akordioak egin beharko dira, honako gai hauek arautuko dituzte:

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

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

c) Konpentsazio araubidea zehaztuko dute, bereziki lanaldiaren luzapena konpentsatzeko atsedeen denboraren kuantifikazioa.

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

5. Aurreko puntuan aipatutako negoziazio horren ekimena enpresako zuzendaritzak edota langileen legezko ordezkariak har dezakete, eta beste alderdiak negoziatzera eseri beharko du derrigorrez. Bi alderdietako batek negoziatzen hasteari uko egiten badio, edota negoziazio horretan akordioa eragozten duten desadostasunak sortzen badira (4.c atalean izan ezik), bi alderdietako edozeinek (Lan gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioa) GEPen aurreikusitako gatazkak ebazteko prozeduretara jo dezake, eta beste alderdia behartuta egongo da horretan parte hartzera.

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

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

13. artikulua. Itundutako errendimenduak

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

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

14. artikulua. Ordainsari kontzeptuak eta kalte ordainak

Honako hauek dira hitzarmen honetako lantzeri kontzeptuak eta kalte ordainak:

A) Ordainsari kontzeptuak:

a) Oinarritzko soldata.

b) Osagarriak:

1. Antzintasun plusa.

2. Lan toxiko, arriskutsu edo bereziki nekagarriengatiko plusa.

3. Gaueko lanen plusa.

4. Jarduera plusa.

5. Aparteko orduak.

6. Uztaileko eta Gabonetako aparteko pagak.

7. Soldataz kanpoko plusa.

8. Urruntasun plusa.

B) Kalte ordainen kontzeptuak:

a) Dietak eta kilometroak.

15. artikulua. Oinarrizko soldata

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

16. artikulua. Antzinatasun plusa

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

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

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

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

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

Era berean, antzinatasunari dagokionez, Langileen Estatutuaren 15. artikuluan aurreikusitako prestakuntza kontratuen eta iraupen jakineko kontratuen bidez egindako lanaldiak zenbatuko dira, horiek amaitu eta hurrengo sei hilabeteak baino lehen langileak enpresarekin iraupen mugagabeko kontratu bat formalizatzen duenean.

17. artikulua. Lan toxiko, arriskutsu edo bereziki nekagarriak

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

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

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

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

18. artikulua. Gaueko lanengatiko plusa

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

19. artikulua. Jarduera plusa

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

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

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

20. artikulua. Aparteko haborokinak

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

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

Gertakari arruntek edo profesionalek eragindako aldi baterako ezintasun-aldiak, bai eta Langileen Estatutuaren 48. artikuluan 4., 5. eta 7. apartatuetan jasotako arrazoien ondoriozko kontratu-etengaldiak ere, lan egindako denboratzat hartuko dira hitzarmen honetan itundutako aparteko haborokinak jasotzeko.

21. artikulua. Soldataz kanpoko plusa

Soldataz kanpoko plusak honako kontzeptu hauei erantzuten die: dirua erabiltzeagatiko kalteordaina, lanabesen edo erreminten higadura, lokomozio-gastua, laneko arropa garbitzea eta izaera bereko beste edozein. Praktikan, nahikoa da haietakoren bat gertatzea plus hori sortzeko.

Soldataz kanpoko plusa Gizarte Segurantzari kotizatu behar zaio, eta lanaldi arruntan lan egindako orduengatik sortuko da, erantsitako soldata-tauletan agertzen diren maila guztietarako zenbateko berean.

22. artikulua. Urruntasun-plusa

Indarrean dagoen legediaren arabera langileei urruntasun-plusa ordaindu behar dieten enpresek handitu egin beharko dute plus horri erregelamenduz ezarritako zenbatekoa; handitu ere, hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzerako soldata-tauletan finkatutako zenbatekoetarako.

23. artikulua. 2022ko soldata taula

2022. urtean, urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, hitzarmen honi erantsitako soldata-aulak aplikatuko dira, honela atara baitira: ehuneko 6,5eko igoera aplikatuta 2017. urteko soldata-aula aldezturik aurretik ehuneko 1,5ean eguneratutakoei (ehuneko 2an urteko 17.000 eta 18.000 euro gordin bitarteko soldata-kategorietan).

Soldata-taula horiek 2022ko urtarrilaren 1etik aplikatzeari dagozkion soldata-atzerapenak ordaintzeko, guztizko zenbatekoaren ehuneko 50eko bi epe baliatu ahal izango dituzte enpresek; lehenengoa, hitzarmen kolektibo hau ALHAOn argitaratu eta hurrengo hilean, eta, bigarrena, 2023ko apirila amaitu baino lehen. Soldata-atzerapen horiek adierazitako bi epeetan ordaintzeak ez du errekarigurik sortuko Gizarte Segurantzako kotizazioetan.

24. artikulua. 2023., 2024. eta 2025. urteetarako soldata igoerak

2023. urterako, ehuneko 3ko igoera aplikatuko zaie 2022ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata-tauletako ordainsari-kontzeptuei, antzinasun-plusa barne.

2024. urterako, ehuneko 2,5eko igoera aplikatuko zaie 2023ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata-tauletako ordainsari-kontzeptuei, antzinasun-plusa barne.

2025. urterako, ehuneko 2ko igoera aplikatuko zaie 2024ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata-tauletako ordainsari-kontzeptuei, antzinasun-plusa barne.

Hitzarmen honi 2022., 2023., 2024. eta 2025. urteetako soldata-eta erantsi zaizkio.

Bi alderdiek adostu dute ezen, 2022., 2023., 2024. eta 2025. urteetako KPIen baturak ehuneko 14 gaintitzen badu, gerta daitekeen diferentziala 2025. urteko soldata-taulen gainean aplikatuko dela 2026. urtean, urte horretako urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, hargatik eragotzi gabe sektoreko hurrengo hitzarmen kolektiboan horretarako negoziatu eta adostu daitekeen soldata-igoera gehigarria. Paragrafo honetan xedatutakoaren ondorioetarako, KPI negatiboak zeroren baliokideak izango dira.

25. artikulua. Dietak

Dieten zenbatekoak, hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzerako, erantsitako soldata-tauletan zehaztutakoak izango dira.

Estatuko lurraldetik kanpoko bidaietan: adierazitako kopuruak ehuneko 10 igoko dira.

Gaua etxetik kanpo eman behar izanez gero, enpresak lantokitik ahalik eta gertuen dagoen osatua erreserbatu eta ordainduko du, eta arrazoizko konfort-baldintzak bermatuko ditu. Halaber, gaua igarotzen duen egun bakoitzeko, langileak 6 euroko gehigarria jasoko du.

26. artikulua. Norberaren ibilgailua erabiltzea

Langileak, enpresaren beharreatatik eta enpresak eskatuta, bere ibilgailua erabiliz bidaiatu behar badu, erantsitako soldata-tauletan ezarritako zenbatekoa ordainduko zaio hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzerako.

27. artikulua. Langileen mugigarritasuna

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

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

1. Goragoko kategoriako lanak.

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

Aitortuta duen lanbide kategoriari dagozkionak baino kategoria handiagoko lanak egitea sei hilabetetik gorakoa bada urtebetean, edo zortzi hilabetetik gorakoa bi urtean, langileak lanbide sailkapen egokia aitortzea eskatu ahal izango du, aplikagarri zaizkion maila igoerei buruzko arauen arabera.

Dena den, langileak duen lanbide kategoriako lan horiek segidako 18 hilabete baino gehiagotan egiten baditu, langile horrek lanpostu horri dagokion kategoria eskuratuko du automatikoki.

2. Bizileku aldaketak.

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

Halakoetan, langileak aukeran izango du lekualdatzea, gastuengatiko konpentsazioa jasota, ala kontratua suntsiaraztea, hogeitaz eguneko soldataren kalte-ordaina jasota zerbitzu-urte bakoitzeko –urtebetetik beherako aldiak hilabetekoa hainbanatuko dira–, gehienez ere hamabi hileko soldata jasota. Lehenengo kasuan aipatzen den konpentsazioak langilearen eta haren ardura-peko senideen gastuak bilduko ditu, enpresak eta langileak adostutakoaren arabera. Lanpostu berrian hasteko epea ez da izango onarpen-datatik 30 egun baino laburragoa.

Arrazoi teknikoak, antolamenduzkoak, edo produkziozkoak, edota enpresa jarduerari buruzko kontratazioak direla eta, enpresak lekuz aldatu ahal izango ditu langileak beren ohiko etxebizitzatik kanpoko beste herrialde batera, aldi baterako, hiru hilabetez gehienez ere. Horrela gertatzekotan, soldatez gain, bidaia gastuak eta dietak ordainduko dizkie. Lekualdaketa hori hiru hilabetetik gorakoa bada, langileak eskubidea izango du bere jatorrizko etxebizitzan gutxienez lau laneguneko egonaldia egiteko, lekualdatzearen hiru hilabetez. Joan etorrien gastuak ez dira halakotzat zenbatuko, eta gastuak enpresaren kontura izango dira. Urtebetetik gorako lekualdaketatik, enpresak behar adinako aurrerapenez abisatuko die eraginpeko langileei.

28. artikulua. Enplegua erregulatzeko espedienteen jakinarazpena

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

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

29. artikulua. Lizentziak eta baimenak

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

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

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

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

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

4. Dibertsitate funtzionala duten seme-alabak dituzten langileek: egutegiko bi egun seme-alaba horientzako mediku kontsultetara joateko, betiere probintziatik kanpora joan behar badute.

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

6 Langilearen ezkontzagatik: egutegiko hamazazpi egun. Ezkontza laneguna ez den egun batean egiten bada, baimena hurrengo lehenengo lanegunean hartuko da. Ekoizpen eta antolaketa gorabeherak aukera ematen badute, baimen hori beste hamar egunez luzatu ahal izango da, ordaindu gabe. Enpresak baimen osagarri hori onartzen ez badu, zergatia jakinarazi beharko dio enpresa batzordeari edo langileen ordezkariari.

7. Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: egun natural bat.

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

8. Edoskitzea: edoskitze aldian eta umeak 9 hilabete bete arte, lanaldian ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea izango dute emakume langileek. Atsedenaldi hori bi zatitan banatu dezakete. Erditze multipleen kasuan, proportzionalki handituko da baimenaren iraupena. Eskubide horren orde, langileak, hala nahi badu, aukera izango du ohiko lanaldia ordubete murrizteko helburu bererako, edo ordubete hori lanaldi osotan metatzeko. Apartatu honetan jasotako lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zain-tzaile edo harreragileari eskualdatu. Nolanahi ere, enpresa bereko bi langilek eskubide hori baliatzen badute subjektu kausatzaile berarengatik, enpresa-zuzendaritzak bere esku izango du eskubidearen aldibereko erabilera mugatzea, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko, idatziz komunikatu beharrekoak.

9. Kontsulta medikoak: langileek eskubidea izango dute edozein osasun-zerbitzu publikotako espezialisten kontsulta medikora joateko behar duten denborako baimen ordaindua hartzeko, kontsulta-ordua eta lan-ordutegia aldi berean badira eta kontsulta hori medikuntza orokorreko medikuak agintzen badu. Aldez aurretik, mediku-agindu hori justifikatzen duen agiria aurkeztu beharko zaio enpresari. Gainerako mediku-kontsultetarako, baimena urtean hamasei ordukoa izango da gehienez. 16 orduko muga horretan sartuko dira langilearen mendekotasun fisikoa duten pertsonen laguntzea, baldin eta beren kabuz moldatu ezin badira (ezkontidea, gurasoak edo seme-alabak).

Artikulu honetako 3. apartatuan jasotako baimena lanaldi-erditan banatu ahal izango da langileak hala nahi badu, betiere horrek kalterik eragiten ez badio enpresaren produkzio-antolamenduari. Ahalmen hori ezin izango da erabili baimena luza badaiteke probintziatik kanpo joan behar izanagatik.

Artikulu honetan araututako baimenak eta lizentziak, ezkontzagatiko baimena salbu, hartzen dituen langilearen lehen lanegunean hasiko dira baliatzen, eta izatezko bikoteei aitortuko zaizkie, betiere behar bezala egiaztatzen badute izaera hori eta izatezko bikoteen erregistro ofizialean inskribatuta badaude.

30. artikulua. Aukera berdintasuna

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

1. Laneko aukera berdintasunari dagozkion helburuak.

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

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

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

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

Helburu horiek lortzeko, bereziki kontuan hartuko dira administrazio guztiek eskaintzen dituzten neurri, diru laguntza eta zerga arintze guztiak.

2. Amatasuna babestea.

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

3. Berdintasun-batzordea:

Berdintasun-batzordearen helburu orokorra izango da sexuagatiko bereizkeria edo desberdintasun mota oro ezabatzea Arabako metalaren sektorean, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean aurrera egiteko neurriak ezartzea.

Batzordeak honako helburu espezifiko hauek izango ditu:

- Sektorean soldata-arrakala desagerraraztearen alde lan egitea.
- Sektorean emakumeen presentzia handitzea.
- Eskatzen duten enprekin elkarlanean aritzea berdintasun-planen plangintzan, garapenean, ezarpenean eta jarraipenean.
- Batzordeak berak finkatzen dituenak. Batzordeak ordezkaritza paritarioa izango du enpresaren eta erakunde sindikal sinatzaileen artean, eta urtean bitan bilduko da, non eta alderdiek beste bilera batzuk egitea adosten ez duten.

Batzordearen eginkizunak honako hauek izango dira:

— Arabako metalaren sektorearen diagnostikoa egitea, eta, horretarako, beharrezko datuak biltzea. Diagnostiko hori batzordea eratu eta gehienez ere 6 hilabeteko epean egingo da, eta emaitza sektoreko enpresei helarazi beharko zaie. Diagnostikoa egiteko, beharrezkoa izango da berdintasun-politikan ezagutza eta esperientzia duen kanpoko teknikari bat izatea, eta batzordean bertan adostuta aukeratuko da.

— Enpresetan berdintasun-planak egiteko jarraibideak ematea.

— Honako hauek sustatzea: enpresetan, sexuagatiko bereizkeria-mota oro ezabatzea, eta sektorean, oro har, aurrera egitea emakumeen eta gizonen benetako berdintasunean.

— Enpresaren eta enpresetako langileen legezko ordezkaritza balorazioa jasotzea, berdintasun-planak egiteko prozesuari dagokionez.

— Berdintasun-planak egitera behartuta ez dauden enpresek diskriminazioa edo desberdintasuna ezabatzeko neurriak hartzeko bideak erraztea.

— Batzordea eratu eta hiru hilabeteko epean, jarduteko protokolo bat egitea, lan-harremanetako sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren arlorako. Protokolo hori onartu ondoren, sektoreko enpresen artean banatuko da. Protokolo horretan LGTBI+ kolektiboa sartuko da.

— Sektorean soldata-arrakala galarazteko neurri eraginkorren aplikazioa sustatzea.

Probintziako hitzarmena sinatu eta gehienez ere hiru hilabeteko epean eratu beharko da berdintasun-batzordea. Epe horretan, aldeek batzordearen funtzionamendu-formatua adostu beharko dute, eta agiri batean jasoko dira formalki batzordearekin zerikusia duten alderdi guztiak.

31. artikulua. Haurdunaldia eta edoskitzea babestea

Haurdunaldia eta edoskitzea babesteari dagokionez, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta unean-unean indarrean dagoen gainerako araudian xedatutakoa beteko da.

32. artikulua. Erretiroa

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

4 urte lehenago	8 hileroko
3 urte lehenago	6 hileroko
2 urte lehenago	4 hileroko
1 urte lehenago	2 hileroko

Langile batek erretiro partziala hartzen badu, etorkizunean dagozkion prestazioen 100 jasotzeko eskubidea izanda, eta bere lanpostua langile berri batek, enpresako aldi baterako langile batek edo EEZPn langabetu gisa alta emandako pertsona batek betetzen badu, ez du artikuluko honetan aurreikusitako erretiroagatik saria jasoko.

33. artikulua. Ekonomatu zaharrari buruzko aipamenak kentzea

Ezabatu egiten dira jada desagertuta dagoen ekonomatuko zerbitzuei buruz Arabako metalaren hitzarmenean zeuden aipamenak. Hala badagokio, sektoreko enpresen barne-eremuan zehaztuko dira honako hauek: enpresak beste jarduera edo erakunde batzuetan parte hartzea, hots, ekonomatua desagertu zenetik haren izaeraren ordezkio izan daitezkeenetan; enpresek ekonomatua dela eta orain arte beren plantillen alde egiten dituzten ekarpen ekonomikoei eustea, edo beste konpentsazio batzuekin ordezkatzeko, plantillei zuzenean mesede egiten badiete.

34. artikulua. Laneko istripuengatik edo lanbide-gaixotasunengatik aseguru-poliza

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

1) 21.000 euro lan-istripu edo lanbide-gaixotasun batek eragindako heriotzagatik.

2) 27.000 euro, lan-istripu edo lanbide-gaixotasun batek eragindako ezintasun iraunkor osoagatik, absolutuagatik, edo baliarezintasun handiagatik, laneko eta Gizarte Segurantzako erakunde eskudunek halakotzat jo badituzte.

Enpresek horretarako izenpetzen duten polizaren kopia bat emango zaie langileen ordezkari edo enpresa-batzordeari, halakorik badago, eta horiek, hurrengo 15 eguneko epean, dagozkion oharrak jakinaraziko dizkiote enpresari.

Epe hori igaro eta oharrak egin ez bada, edo, oharrak izanez gero, zerikusia duten alderdien artean konpondu badira, dagokion polizarekin ados daudela ulertuko da.

Zalantzarik sortuz gero poliza artikuluko honetan azaltzen diren baldintzetara egokitzearen inguruan, hitzarmeneko batzorde paritarioari planteatu ahal izango zaizkio.

Adierazitako arriskuengatik kapituluak jasotzea bermatuko dute istripu-aseguruen polizek, lan-istripua gertatuz gero hitzarmen hau ALHAOn argitaratu eta hurrengo hiru hilabeteetatik aurrera.

35. artikulua. Laneko istripurako eta lanbide-gaixotasunerako prestazio osagarria

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuetan, langile bakoitzak bere enpresan jasotzen dituen ordainsarien ehuneko 100 bermatuko du enpresak, ezintasun horrek irauten duen bitartean. Kontzeptu horrengatik 2022an ordaindu beharreko zenbatekoak hitzarmenaren 23. artikuluan ezarritakoaren arabera ordaindu ahal izango dira.

Langileak prestazio osagarri horren ondorioz jaso beharreko soldata likidoak, gorago aipatutako aldikoak, inola ere ez dira handiagoak izango langile berari, enpresan bere ohiko lan-jarduera egiteagatik, lanaldi arruntean legezkoekin soldata likidoak baino.

36. artikulua. Gaixotasun arrunterako eta lanetik kanpoko istripurako prestazio osagarria

Urte bakoitzean, gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako aldi baterako ezintasun-egoeran dagoen lehen hiru egunetan, bere oinarri erregulatzaileraren ehuneko 60rainoko osagarria jasoko du langileak.

37. artikulua. Dibertsitate funtzionala duten langileak

Lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren ondorioz, langile batek bere gaitasun psikofisikoei eragiten dieten sekuelak baditu, lehentasuna izango du bere gaitasun berriei hobeto egokitzen zaizkien lanpostuak betetzeko enpresan, betiere lanpostu berria betetzeko behar den gaitasuna duela egiaztatzen badu.

Langilearen ezintasun iraunkor partziala deklaratzek ez dio lanbide-kategoriaren murrizketarik ekarriko langileari.

38. artikulua. Langileen batzarra

Hitzarmen honen eraginpeko sektoreko langileek gehienez 4 ordu izango dituzte urtero, landenbora gisa ordainduta, batzarrak egiteko eta batzarretara joateko, jarraian adierazten diren baldintzak betez.

Enpresa-batzordearen edo langileen ordezkarien gehiengoak bakarrik deitu ahal izango ditu batzarrak, edo langileen plantillaren ehuneko 20k gutxienez.

Batzar horien deialdia, aurreikusitako iraupenarekin, aztertu beharreko gaien zerrendarekin eta bilera egiteko arrazoiekin, enpresako Zuzendaritzari jakinarazi beharko diote beren deitzaileek, batzarra egin baino gutxienez hogeita lau ordu lehenago.

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

39. artikulua. Sindikatu-atalak

Hitzarmenaren 40. artikuluan adierazitako gutxienezko afiliatu-kopurua duten eta, Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoak ezarritako definizioaren arabera, ordezkaritza handiena duten zentral sindikaletako kide diren sindikatu-atalek gehienez lau ordu izango dituzte urtean afiliazio osorako, bilera sindikalak lanorduetatik kanpo egiteko, eta ordu horiek afiliazio horretarako bakarrik ordainduko dira. Deialdia egin duen sindikatu-ataleko langile afiliatu guztiek joan beharko dute bilera horietara, eta sindikatu-ataleko ordezkariak 48 orduko aurrerapenaz eman beharko dio deialdiaren berri enpresari, idatziz, bileraren egun-orduak eta gai-zerrenda adierazita.

Sindikatuak enpresako zuzendaritzari igorri beharko diote bilera horietara joan diren kideen zerrenda, langile horiei ordainsaria eman diezaien.

40. artikulua. Sindikatu-ataletako ordezkariak

Sindikatu-atalek gutxienez plantillaren ehuneko 10eko afiliatu-kopurua badute 25-100 langileko enpresetan, eta plantillaren ehuneko 8koa 101-250 langileko enpresetan, eskubidea izango dute beren ordezkariak hilean gehienez hamabost orduko epe ordaindua izan dezaten eginkizun sindikaletan jarduteko.

Eskubide bera izango dute 251 eta 500 langile bitarteko enpresetan gutxienez ehuneko 6ko afiliazioa duten sindikatu-atalek eta 501 langiletik gorako enpresetan ehuneko 5ekoa dutenak.

Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan xedatutakoa galarazi gabe, hauek izango dira sindikatu-ordezkararen eginkizunak:

- Bere sindikatuaren eta bertan afiliatutako enpresako langileen interesak ordezkatzea eta defendatzea.

- Sindikatuarekin edo lanarekin lotutako argitalpen eta oharrek zabaltzea enpresako lokaletan, iragarki-ohol baten bidez; sindikatu-atal bakoitza arduratuko da komunikatzeko bitarteko hori ondo erabiltzeaz.

- Sindikatuko afiliatuen kotizazioak biltzea. Ezin izango zaie oztoporik jarri afiliazio sindikaleko eginkizunetan.

- Enpresak entzun egin beharko die arazo kolektiboen tratamenduan, baldin eta langileei, orokorrean, eta sindikatuko afiliatuei eragiten badiete.

- Informazioa eta entzutea emango zaie aldez aurretik honako alderdi hauetan: plantilla berregituratzea, enplegu-erregulazioak eta, oro har, langileen lan-baldintzei funtsean eragin diezaikeen enpresa-proiektu edo -ekintza oro, baita antolamendu-sistemaren ezarpena edo berrikuspene ere.

- Enpresa-batzordeen bileretara joatea, bakarrik biltzen direnean zein enpresako zuzendaritzarekin biltzen denean.

- Enpresak entzun egin behar die sindikatuan afiliatuta dauden langileei eragiten dieten diziplina-neurriak hartu aurretik, neurriak larriak edo oso larriak direnean.

Eginkizun horiek betetzeak ezin izango du inola ere eragotzi ekoizpenaren martxa orokorra, ezta inoren lana ere. Sindikatuko ordezkariek, gainera, berme hauek izango ditu:

- Enpresan jarraitzeko lehentasuna izango du plantilla berregituratuz gero enplegua erregulatzeko espediente bidez.

- Ezingo dute jardun sindikalagatik kaleratu, ezta zehatu ere.

Deuseztat joko dira diskriminazio sindikala helburutzat duten egintza edo itun guztiak; zehazki, honako hauek:

- Langile baten enplegua zentral sindikal batean afiliaturik edo afiliatu gabe egotearen mende jartzea.

- Enpresak zentral sindikal bat eratzea edo zentral sindikal baten alde egitea bestelako finantza-laguntza emanez.

- Langile bat kaleratzea, zehatzea, diskriminatzea edo langile horri edozein kalte eragitea zentral sindikal batean edo enpresako sindikatu-atal batean afiliatuta egoteagatik edo bere jardura sindikalagatik, betiere jardura horrek indarreko legeria betetzen badu.

Enpresak bere lokaletan biltzeko aukera emango die sindikatu-ataleko kideei, lanorduetatik kanpo.

41. artikulua. Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordearen funtzioak eta eskudantziak

Langileen ordezkariek eta, hala badagokio, enpresa-batzordeek, enpresako langileen ordezkarik gisa, enpresarekin negoziatzeko gaitasuna dute ordezkatzen dituzten pertsonen interesak defendatzeko, eta, gainera, honako funtzio eta eskudantzia hauek dituzte esleitura:

- Informazioa jasotzea enpresak bete nahi dituen lanpostu berriei buruz, baita haien baldintza orokorreari buruz ere, salbu eta erantzukizuneko edo konfiantzazko postuetan.

— Informatuak eta entzunak izatea langileei eragiten dieten neurriei buruz, lan-sistemak aldatzeari edo berriak ezartzeari dagokionez, bai eta lanpostuen balorazio-eskalak edo -tarifak finkatzeari dagokionez ere.

— Enpresan langileak lekuz aldatu behar badira zerbitzuaren premiengatik edo enpresari komeni zaiolako, horren berri izatea 15 egun lehenago. Kasu horren barnean ez dira hartuko mugigarritasun funtzionalaren ondorioz egiten diren «lanpostu-aldaketak».

— Parte hartzea enpresan lanpostu igoerei buruz erabakitzen diren arauak lantzen, bai eta, igoera-probetarako epaimahairik sortuz gero, batzordeko kide bat epaimahaian egotea ere.

— Enpresan egiten diren aparteko orduen kopuruari buruzko informazioa jasotzea hilerio.

— Langile sartu berriei egindako lan-kontratuen berri izatea, konfiantzazko lanpostuak betetzen dituztenen kontratuena izan ezik.

Enpresa bakoitzeko langileen legezko ordezkariak baimena eskatu ahal izango dio enpresako zuzendaritzari zentral sindikal bereko langile bati edo batzuei esleitutako ordu-kreditua hilerio metatzeko, enplegatzaileari 30 egun lehenago abisatuta, eta ezinbestekoa izango da zuzendaritzaren eta enpresa-batzordearen berariazko adostasuna transferentzia horiek eraginkorrak izateko.

Deusetan galarazi gabe enpresako mediku-zerbitzuen eta segurtasun- eta osasun-batzordeen berariazko zereginak, langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeek hilerio eta ohiko eran jasoko dute enpresak alor horretan duen benetako egoeraren berri, indarreko legeria betetzen dela bermatu ahal izateko moduan.

Langileak eskatzen duenean, langileen ordezkariak nahitaez egon beharko dira lan-kontratuak sinatzen direnean edo kitatze-agiriak sinatzen direnean, dela enpresa uzteagatik dela erretiroa hartzeagatik.

Langileen legezko ordezkariak hilean ordaindutako ordu-kreditua izango du, legean adierazitakoa, ordezkari-tza-eginkizunak betetzeko. Nolanahi ere, kreditu hori erabili ahal izateko, nahitaezkoa izango da enpresari behar besteko aurrerapenaz abisatzea, eta, ondoren, horren iraupena justifikatu beharko da.

42. artikulua. Enpresak informazioa ematea

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

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

43. artikulua. Kargu sindikala betetzeagatik eszedentzia

Estatuko, autonomia erkidegoko, probintziako edo tokiko sindikatu karguren bat betetzen duten edo betetzeko deia jaso duten langileak edo betetzeko aukeratu dituzten langileek eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, karguak irauten duen bitartean eta ordainsaririk jaso gabe.

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

Enpresak eszedentziagatik hutsik geratutako lanpostua betetzeko aldi baterako beste langile bat kontratatu ahal izango du, eszedentziak irauten duen aldirako, eta langile horrek enpresa utziko du ordezkari-tza-eginkizunak betetzeko lanera itzultzen denean.

44. artikulua. Kontratazio berriak

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

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

45. artikulua. Kontratuak ekoizpen-gorabeherengatik

Ekoizpen-gorabeheratzat joko dira jardueraren ezusteko eta noizbehinkako igoerak eta oszilazioak, baldin eta, enpresaren ohiko jardueraren parte izan arren, behin-behinean desoreka sortzen badute dagoen enplegu egonkorren eta behar denaren arabera, eta, betiere, Langileen Estatutuaren 16.1 artikuluan jasotako kasuekin lotuta ez badaude.

Aurreko paragrafoan aipatutako oszilazioen barruan sartutzat joko dira urteko oporren ondoriozkoak.

Ekoizpen-gorabeherengatiko kontratu-modalitate horren gehieneko iraupena negoziazio kolektiboaren bidez ezar daitekeena izango da, Langileen Estatutuaren 84.4 artikuluan eta EAEko eremuko negoziazio kolektiboaren egiturari buruzko Lanbidearteko Akordioaren 4. artikuluan xedatutako aplikatuz (2017ko martxoaren 3ko EHAA).

Era berean, enpresek ekoizpen-gorabeherengatiko kontratuak formalizatu ahal izango dituzte, ezusteko, noizbehinkako eta iraupen mugatu eta laburreko egoerei erantzuteko, paragrafo honetan aurreikusitako baldintzetan. Enpresek kontratu hau urte naturalean gehienez ere laurogeita hamar egunez erabili ahal izango dute, egun horietako bakoitzean egoera zehatzak artatzeko beharrezkoak diren langileak gorabehera. Edonola ere, langileak kontratuan behar bezala identifikatuta agertu beharko dira. Laurogeita hamar egun horiek ezin izango dira jarraian erabili. Urte bakoitzeko azken hiruhilekoan, enpresek langileen legezko ordezkariari helarazi beharko diete kontratu horiek erabiltzeko urteko aurreikuspena.

Ezingo da kontratu horren kausatzat hartu lanak egitea enpresaren ohiko jarduera osatzen duten kontrata, azpikontrata edo administrazio-emakiden esparruan, hargatik eragotzi gabe halako kontratuak egitea ekoizpen-gorabeherarik dagoenean aurreko baldintzen arabera.

46. artikulua. Errelebo-kontratua

Enpresek errelebo-kontratuak egin ahal izango ditu langabetuekin edo enpresek aldi baterako kontratatuekin, erretiro partziala hartzen duten langileek hutsik utzitako lanaldia betetzeko, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra unean-unean zehazten duenari jarraituz.

47. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen badituzte, azken enpresa horiei exijituko diete hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomiko eta sozialak bermatzea hitzarmenaren eraginpeko enpresen esku utzitako langileei. Betebehar hori espresuki agertuko da aldi baterako laneko enpresak eta hitzarmen honen eraginpeko enpresa erabiltzaileak sinatzen duten langileak lagatzeko kontratuan.

Aldi baterako laneko enpresen bidez enpresa erabiltzaileetan emandako zerbitzu-denbora, betiere, enpresa erabiltzaileetako antzinatasuntzat hartuko da.

48. artikulua. Langilearen aurreabisua

Enpresako zerbitzuari beren borondatez utzi nahi dioten langileek enpresari adierazi beharko diote, eta aurreabisu-epe hauek bete beharko dituzte:

- a) Zuzeneko produkzioko langileak: hamabost egun.
- b) Mendekoak: hamabost egun.
- c) Administrazio laguntzaileak eta izangaiak: hamabost egun.
- d) Administrazio ofizialak: hilabete.
- e) Administrazio-titulazioa duten buruak: bi hilabete.
- f) Teknikariak: bi hilabete.

Aurreabisua aipatutako aurrerapen horrekin egiteko betebeharra betetzen ez bada, enpresaren eskubidea izango da langilearen likidaziotik deskontatzea kopuru bat: eguneko soldata aurreabisurako atzerapen-egun bakoitzeko.

Enpresek dagozkien inprimakiak jarri beharko dituzte langileen eskura, bi aletan. Aldeek inprimaki horiek sinatutakoan, ale bat enpresaren esku geratuko da, eta bestea langilearen esku.

Enpresek ez badituzte inprimaki horiek langileen eskura jartzen, ezin izango dute erabili likidazioan deskontua egiteko eskubidea, aurreabisurik ezaren ondoriozkoa.

49. artikulua. Amaierako kitapena

Enpresan baja hartuz gero, langileak kitatze-agiriaren kopia exijitu ahal izango du, lanpostua utzi baino 48 ordu lehenago. Behin langileak sinatuta, kitatze-agiriak berezko dituen ondorio askatzaileak izango ditu 5 laneguneko epean.

50. artikulua. Azpikontratazioak eta langileen subrogazioa

Mantentze-lanen kontrata orokorra (hau da, makinek eta instalazioek behar bezala funtzionatzen jarraitu ahal izateko beharrezkoak diren eragiketen eta zainketen multzoa, hitzarmen kolektibo hau aplikagarri zaion enpresa batek egina) edo zuntz optikoa eta telefonia instalatzeko eta mantentzeko jarduerak amaitzean, lan horiek modu iraunkorrean, jarraituan eta enpresa nagusirako soilik –publiko zein pribatu izan– egiten dituzten langileek adjudikaziodun berrira pasatzeko eskubidea izango dute, eta subrogatu egingo dira, betiere honako betekizun eta baldintza hauek betetzen badira:

1) Subrogazioaren xede izango dira, soilik, aipatutako lanak egiteko kontratatatu diren langileak, kontrataren eta enpresa nagusiaren arteko kontratuetan agertzen direnak, edo langileen eta enpresa azpikontratastaren arteko kontratuek hala adierazten dutenean, edo benetan zuntz optikoa eta telefonia mantentzeko edo instalatzeko eta mantentzeko funtzioak lehentasunez egiten dituzten langileak.

2) Langileak ezingo dira subrogatu baldin eta, azpikontratatuak enpresak aldatzen diren unean, 6 hilabete baino gutxiago badaramate kontrataren xedeko zerbitzuari atxikita lantokian.

3) Zerbitzua uzten duen enpresak 15 egun lehenago egiaztatu beharko dio enpresa esleipendun berriari eraginpeko langileen zerrenda, eta haien banakako kontratuak aurkeztu beharko ditu, behar bezala izapidetuta, baita azken 12 hilabeteetako nominak eta Gizarte Segurantzako kotizazio-agiriak ere.

4) Enpresak zerbitzua emateari utzi zion egunera arte legozkiokeen soldatak, aparteko pagen zati proportzionalak, oporrak eta abar jasoko ditu langileak, zerbitzua uzten duen enpresaren kontura soilik, eta enpresa izango da ordainketa horien arduradun bakarra.

Artikulu hau indarrean jarriko da hitzarmen hau ALHAOn argitaratzen den hilaren azken egunetik bi hilabetera, eta ez zaio aplikatuko data hori baino lehenagoko edozein kontrata-aldaketari. Berariazko batzorde bat eratzea erabaki da, hitzarmena indarrean dagoen bitartean subrogazio-klausula horren eraginaren jarraipena egingo duena eta beste jarduera gehigarri batzuetara zabaltzeko aukera aztertuko duena.

51. artikulua. Faltak eta zehapenak**I. Irizpide orokorrak.**

1. Enpresek laneko faltatzat zehatu ahal izango dituzte langileen laneko arau-haustea edo ez-betetzea eragiten dituzten ekintzak edo ez-egiteak, hurrengo artikuluetan ezartzen den falten mailaketaren arabera.

2. Falta zehatuko bada, idatziz komunikatu beharko zaio langileari, eta zer eta noiz gertatu den azalduko zaio.

3. Falta astun eta oso astunengatiko zehapenik ezarri gero, enpresak jakinaren gainean jarriko du langileen legezko ordezkari, eta, hala badagokio, sindikatu-ordezkaritza –afiliatuei eragiten badie eta enpresak afiliazio horren berri badu–.

4. Behin zehapena ezarrita, hura betetzea atzera daiteke, baina gehienez ere 60 egun natural zehapena irmotzen denetik.

Aurkaratzen ez bada, epea 90 egun naturalekoa izango da, zehapena ezartzen den egunetik zenbatzen hasita.

5. Falten garrantziaren eta asmoaren arabera, arin, astun edo oso astun gisa sailkatuko dira.

6. Langileak zehapenak aurkaratu ahal izango ditu beti jurisdikzio eskudunean, zehapenak ezarri eta hurrengo 20 egun baldiodunen barruan, indarrean dagoen legerian aurreikusitakoaren arabera.

7. Jazarpena eta agintekeria gertatuz gero, zehapena ezarri aurretik, hitzarmen honen 68. artikuluan aurreikusitako prozedurari jarraituko zaio.

II. Falta arinak:

Falta arintzat joko dira:

a) Justifikatu gabeko puntualtasunik eza lanera sartzean edo lanetik ateratzean: hilabetean hirutan, gehienez ere.

b) Hilabete epean egun batean lanera ez joatea, justifikaziorik gabe.

c) Lanera joango ez dela aldez aurretik ez jakinaraztea edo, hala dagokionean, hurrengo 24 ordu-etan ez jakinaraztea, salbu eta hori egitea ezinezkoa izan dela frogatzen denean.

d) Zerbitzua edo lanpostua justifikaziorik gabe uztea, tarte laburretan.

e) Narriadura arinak eragitea langileen ardurapeko lan-ekipamendu eta -materialen kontserbazioan edo mantentzean.

f) Enpresako bezero nahiz hornitzaileei arreta edo tratatu egokia ez ematea.

g) Gainerako langileekin, bezeroekin edo hornitzaileekin desegoki eztabaidatzea, lanaldiaren barruan.

h) Enpresari ez komunikatzea etxebizitza- edo helbide-aldaketa, baldin eta horrek lankideei edo enpresari arazorik edo kalterik eragin ahal badie.

i) Garaiz ez komunikatzea norberaren edo familiaren datuak aldatu direla, baldin eta Gizarte Segurantzaren edo Zerga Administrazioan eragina badute; betiere enpresari kalterik sortzen ez bazaio.

j) Organikoki edo hierarkian nagusi duenak bere ohiko eginkizunen barruan agindutakoa ez bete-
tzearekin lotutako falta guztiak, langileei edo gauzei kalterik edo arriskurik eragiten ez dietenak.

k) Ohiko lanaldian prestakuntza teoriko edo praktikoko ikastaroetara ez joatea, behar bezala justifikatu gabe.

l) Lanean mozkortuta egotea edo drogak kontsumitzea, jokabide hori ohikoa izan gabe.

m) Lantokian ez erretzeko berriazko debekua ez betetzea.

n) Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 29. artikuluan aurreikusitako eginbeharrak ez betetzea, horrek arriskuren bat sortu badezake, arina izanda ere, norberarentzat, plantillako gainerakoentzat edo hirugarrenentzat.

III. Falta astunak.

Falta astuntzat joko dira:

a) Justifikatu gabeko puntualtasunik eza lanera sartzean edo lanetik irtetean, hilean hiru alditan baino gehiagotan.

b) Lanera ez joatea, justifikaziorik gabe: hilabeteen bi egunez jarraian, edo tartekatutako lau egunetan. Nahikoa izango da lanera behin ez joatea, lankide baten txandari eragiten badio edo enpresari garrantzizko kalteren bat eragiten badio.

c) Zergetan edo Gizarte Segurantzaren eragina duten datuei buruzko informazio faltsua ematea edo datuok nahita ez aipatzea.

d) Enpresaren jabetzako baliabide informatikoak (posta elektronikoa, Internet, intranet etab.) erabiltzea lanarekin zerikusirik ez duten beste helburu batzuetarako, erabilera horretan emandako denboratik ondoriozta badaiteke laneko funtzioak abandonatu dituela edo ez dituela behar bezala bete. Enpresak langileen ordezkariekin negoziatuta ezarriko du baliabide informatiko horiek erabiltzeko protokolo bat.

e) Zerbitzua edo lanpostua uztea arrazoi justifikaturik gabe, tarte labur batez bada ere, horrek enpresari eta/edo plantillari kaltea badakarkio.

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

g) Inor ordezte edo norbera ordeztu uztea, laneko sarrera- edo irtetara-erregistroak eta kontrolak aldatuz.

h) Organikoki edo hierarkikoki noren mende, hark laneko eginkizunetan jardunda emandako jarraibideei jaramonik ez egitea. Salbuespena izango da, agindu hori jasotzen duenaren bizitza edo osasuna arriskuan jartzen badira, edo agintekeria eman bada.

i) Utzikieriaz edo zabarkeriaz aritzea lanean, lanaren martxa onari eragiten zaionean; betiere, enpresari galera larrikeriaz eragiten ez badio edo pertsonentzako istripu-arriskurik ez badakar.

j) Enpresaren baimenik gabe lan partikularrak egitea lanaldiaren barruan, eta enpresako tresnak, lanabesak eta makineria edo ibilgailuak erabiltzea norberaren edo besteren kontuetarako, are lanalditik kanpo ere.

k) Falta arina errepikatzea (puntualtasun falta alde batera utzita), izaera berekoa ez izan arren, hiru hileko baten barruan eta aurretik zehapena jaso bada.

l) Ofentsa puntualak egitea, hitzezkoak edo fisikoak, bai eta pertsonen intimitatearekiko edo duintasunarekiko errespetu-faltak ere, arrazoia edo kausa izaki sexua, sexu-joera edo -identitate, jatorria, arraza, etnia, erlijioa, sinesmena edo iritzia, adina, desgaitasuna, gaixotasuna, hizkuntza, edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozial.

m) Mozkortuta egotea edo drogak hartzearen ondoriozko egoeran, inoizka bada ere, norberaren lanari kalte eginez edo arriskua sortuz norberaren zein besteen segurtasunaren eta osasunaren babes-mailan.

n) Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 29. artikuluan aurreikusitako eginbeharrak ez betetzea, betiere horrek kalte eta arrisku larriak eragiten badizkie langileen segurtasunari eta osasunari.

IV. Falta oso astunak:

Falta oso astuntzat joko dira:

a) Justifikatu gabeko puntualtasunik eza lanera sartzean edo lanetik irtetean, sei hileko epean hamar alditan baino gehiagotan edo urtebetean hogeita alditan baino gehiagotan.

b) Lanera ez joatea, justifikaziorik gabe: hilabetea gutxienez 3 egunetan jarraian edo tartekatutako 5 egunetan.

c) Agindutako egitekoetan iruzur egitea, desleiala jokatzeko edo emandako konfiantza bere onerako erabiltzea eta enpresari, lankideei edo beste edonori osteko edo lapurtzea, enpresaren instalazioetan edo, lanorduen barruan, beste edozein lekutan.

d) Gaixotasuna edo istripua simulatzea. Adierazitako edozein arrazoiengatik langilea bajaran egonik edozein motatako lanak egiten baditu bere kontura edo beste baten kontura, laneko faltatzat hartuko da. Falta oso astuntzat hartuko dira, gainera, istripu edo gaixotasuna dela eta hartutako baja luzatzeko egindako manipulazioak.

e) Zerbitzua edo lanpostua uztea, bai eta aginte-postua edo pertsonetikiko nahiz lanabesetikiko ardura ere, arrazoi justifikaturik gabe, baldin eta horren ondorioz kalte larria eragiten bazaio enpresari edo plantillari, segurtasuna arriskuan jartzen bada edo istripua eragin.

f) Enpresari bidegabeko lehia egitea dakarten jardueratan aritzea.

g) Nahita eta modu jarraituan gutxitzea lan-errendimendu arrunta edo itundutakoa.

h) Liskarrak, hitzeko edo ekintzazko tratatu txarrak, eta enpresarekin lotura duen edonorekiko errespetu edo begirunerik eza izatea lantokian.

i) Isilpean gorde beharreko sekretuak, enpresaren korrespondentzia edo dokumentu erreserbatuak urratzea, isilpekotasun hori behar bezala ohartarazita dagoenean, eta enpresaz kanpoko pertsona edo erakundeei erakustea, enpresari kalte larriak eragin ahal zaizkionean.

j) Lanean utzikieriaz, edo istripua sor dezakeen zuhurtziagabekieriaz aritzea, enpresari kalte larria edo pertsonen istripua eraginez.

k) Falta astuna egiten berrerortzea, nahiz eta faltak izaera berekoak ez izan; betiere, faltak bi hilabeteko aldian egiten badira eta aurretik zehapenik izan bada.

l) Organikoki edo hierarkikoki noren mende, hark laneko eginkizunetan jardunda emandako jarraibideei jaramonik ez egitea, baldin eta oso kalte larria badakarkio enpresari edo plantillaren gainerakoari. Salbuespen izango da, agindu hori jasotzen duenaren biziarentzat edo osasunarentzat arriskutsua bada edo agintekieriaz eman bada.

m) Sexu-jazarpena: sexu-jazarpena da sexu-izaerako edozein portaera, ahozkoa edo fisikoa, xede nahiz ondore badu pertsonaren duintasunaren aurka egitea; bereziki, ingurune larderiatsua, apalesgarria eta iraingarria sortzen denean. Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore izanda pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta ingurune larderiatsua, apalesgarria eta iraingarria sortzea.

Lankideen edo hierarkian gorago daudenen jazarpen hori falta oso astuntzat hartuko da, gertakariak eta inguruabarrak kontuan hartuta.

n) Jazarpen moralak: jazarpen moralizat joko da lan-harreman baten barruan nahita, modu sistematikoan eta luzaroan izandako jarrera, praktika edo portaera, zuzenean edo zeharka pertsonaren duintasunaren aurkako kaltea edo erasoak bada, langilea modu bortitz edo zatarrean emozionalki edo psikologikoki menderatu nahi baita, eta helburutzat langilearen gaitasuna, lanbide-sustapena edo lanpostuan irauteko aukera deuseztatzea badu, lan-ingurunean ere eragin negatiboa duela. Jokabide horiek bereziki larriak izango dira arraza- edo etnia-jatorria, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina edo sexu-orientazioa edo -dibertsitatea direla-eta gertatzen badira. Lankideen edo hierarkian gorago daudenen jazarpen hori falta oso astuntzat hartuko da, gertakariak eta inguruabarrak kontuan hartuta.

o) Inor jazarritzea arraza- edo etnia-jatorria, sexua, erlijio edo sinesmena, desgaitasuna, adina edo sexu-joera direla eta. Halakotzat hartuko da diskriminazio-arrazoi horietako baten arabera jokabidea, helburutzat edo ondoriotzat duena inoren duintasunaren aurka egitea eta beldur-giroa, erasokorra, gutxiesgarria, umiliagarria, iraingarria edo baztertzekoa sortzea.

p) Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 29. artikuluan aurreikusitako eginbeharrak ez betetzea, ez-betetze horretatik lan-istripu larria ondorioztatzen bada norberarentzat, lan-kideentzat edo hirugarrenentzat.

q) Agintekeria: halakotzat joko dira zuzendarien, buruen eta erdi-mailako agintedunen egintzak, legeko aginduak nabarmen eta nahita urratzen dituztenak, langileari kaltea eraginez.

V. Zehapenak.

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

a) Falta arinengatik:

— Idatziz kargu hartzea.

b) Falta astunengatik:

— Idatziz kargu hartzea.

— Bi eta hogeï egun bitartean lana eta soldata kentzea.

c) Falta oso astunengatik:

— Idatziz kargu hartzea.

— Hogeïta batetik hirurogei egunera bitarteko aldian enplegua eta soldata kentzea.

— Kaleratzea.

VI. Preskripzioa.

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

a) Falta arinak: hamar egun.

b) Falta astunak: hogeï egun.

c) Falta oso astunak: hirurogei egun.

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

52. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

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

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

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

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

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

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

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

III. Prebentzioko delegatuek indarrean dagoen Lan Arriskuen Prebentziorako 31/1995 Legean eta gaiaren inguruan indarrean dauden gainerako xedapenetan ezartzen diren bermeak izango dituzte. Enpresek, legez aurreikusitako baldintza eta betekizunekin, Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloko prestakuntza ikastaroetara joateko behar diren baimen ordainduak emango dizkiete, baldin eta arlo horretan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek (31/1995 Legearen 37.2 artikulua) edo hitzarmen hau sinatzen duten sindikatueta zerbitzuek antolatzen badituzte, erakunde eskudunek horretarako ahalmena ematen dieten galetan.

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

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

b) Enpresaak egokitzen jotzen duen lehentasun hurrenkera proposatzea enpresari, aurreikusitako programak gauzatzeko behar diren inbertsioak onartu baino lehen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Atezainei, jagoleei, zaindariei, etxezainei eta gidariei uniformeak, oinetakoak, hotzetik babes-teko arropak eta arropa iragazgaitzak emango zaizkie.

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

V. Enpresek, hitzarmen honetako 51. artikuluan zehaztutakoari jarraituz, urtean behin osasun azterketa eskainiko dute, lanaldiaren barruan.

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

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

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

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

53. artikulua. Osasunaren zaintza

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

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

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

Era berean, enpresek osasunaren doako ebaluazioa egin beharko diete langileei, lanera itzultzen direnean hilabete baino gehiago lanetik kanpo egon ondoren osasun-arrazoiengatik, jatorri profesionalik ote duten jakin eta babes-ekintza egokia gomendatzeko.

54. artikulua. Laneko jantziak

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

55. artikulua. Hitzarmeneko batzorde paritarioaren eginkizunak

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

1. Hitzarmen hau orokorrean interpretatzea; hitzarmenean interes zuzena dutenek eskatu ahal izango dute interpretatzea.
2. Itundutakoa betetzen ote den zaintzea, arlo honetan erakunde edo agintaritza eskudunei dagozkien eskumenak alde batera utzi gabe.
3. Alderdiek bitartekari izateko eskatzen diotenean gatazkak ebaztea eta hitzarmen honetako arauak interpretatzea.
4. Krisi egoeran egonik hitzarmen honetan zehaztutako betebeharrak betetzetik erabat edo partzialki salbuestea planteatzen duten enpresek egiten dituzten eskariak ebaztea.

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

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

56. artikulua. Hitzarmenaren batzorde paritarioaren osaera

Batzorde paritarioa hitzarmen hau sinatzen duten sindikatueta lau ordezkari eta Arabako Enpreseen SEA elkarteak beste 6 ordezkari osatuko dute.

Kide guztiek hitza eta botoa izango dute. Halaber, batzorde paritarioko kideek botoa emateko ahalmena beren ordezkarietako beste lankide batzuen esku utzi ahal izango dute, haiek ere batzorde horretako kideak badira; dena dela, boto-eskuordetze horiek baliozkoak izan daitezen, bilerara gutxienez 3 batzordekide joan beharko dira bi alderdietako bakoitzean.

Aholkulariak: batzorde paritarioaren bileretara 6 aholkulari joan ahal izango dira. Haietatik 3 hitzarmena sinatzen duten sindikatuak izendatuko dituzte, eta beste 3 Arabako Enpreseen SEA elkarrekin. Hitza izango dute, baina botorik ez.

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

Batzorde paritarioaren bilerak bi aldeetako edozeinek eskatzen duenean egingo dira.

Batzorde paritarioaren helbidea (Lan gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioa) GEPen Arabako lurralde-ordezkaritza izango da.

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

Hitzarmena sinatzen duten alderdiek adosten dute batzorde espezifiko bat eratzea, gaur egun dauden lanbide-kategoriak eguneratzeko eta egokitzeko, lanbide-taldeak ezarri, Langileen Estatutuaren 22. artikuluan horri buruz ezarritakoaren arabera.

58. artikulua. Lanbide-heziketa, maila-igoerak eta ikasketetarako baimenak

100 langiletik gorako enpresetan, enpresa batzordearen eta zuzendaritzaren artean adostuta, lanbide heziketako urteko plan bat aztertuko da, langileen lan sustapena bultzatzera zuzenduta. Erdi mailako arduradunek, enpresaren babesarekin eta hark babestuta, langileen lanbide heziketa zainduko dute.

Enpresetako lanpostu igoerak horietan finkatutako prozeduraren arabera egingo dira. Horrelakorik ez badago, lanpostu igoerak langilearen prestakuntzan, merituetan, antzinatasunean eta enpresaren antolaketa ahalmenetan oinarrituta egingo dira, inolako diskriminaziorik gabe.

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

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

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

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

59. artikulua. Euskara sustatzea

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

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

60. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzea

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresek hitzarmen honetan itundutako lan baldintzak ez aplikatzeko, baldintza hauek bete beharko dituzte:

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

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

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

61. artikulua. Absentismo eta aldibaterakotasun batzordea

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

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

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

Metaleko hitzarmeneko 2022. urteko soldata taulak

KATEGORIAK	ONARRIZKO S.	JARDUERA PLUSA	APARTEKO ORDUEN PLUSA	OPORRAK	APARTEKO ORDAINSARIAK	SOLDATA GORDINA
1. Langile tituludunak						
Ingeniaria/arkitektoa	53,31	2,32	0,76	1.987,95	1.987,95	28.899,96
Peritua/aparejadorea	49,13	2,32	0,76	1.871,38	1.871,38	27.170,85
Lan harremanetako graduduna	42,86	2,32	0,76	1.669,72	1.669,72	24.496,77
Gizarte laguntzailea	39,95	2,32	0,76	1.601,80	1.601,80	23.332,69
OLT praktikantea	39,95	2,32	0,76	1.601,80	1.601,80	23.332,69
Industria maisua	42,42	2,36	0,76	1.680,42	1.680,42	24.453,05
2. Lantegiko teknikariak						
Lantegiko burua	40,08	2,75	0,76	1.643,86	1.643,86	24.247,84
Lantegiko maisua	38,88	2,75	0,76	1.625,35	1.625,35	23.796,30
Kontramaisua	38,13	2,75	0,76	1.585,76	1.585,76	23.430,03
Arduraduna	37,64	2,75	0,76	1.573,25	1.573,25	23.230,79
Langilezaina	36,46	2,75	0,76	1.145,44	1.145,44	21.557,96
3. Bulegoko teknikariak						
Proiektugilea	38,95	2,55	0,76	1.604,61	1.604,61	23.405,52
Marraskilaria	38,95	2,55	0,76	1.603,06	1.603,06	23.405,52
1. mailako delineatzailea	38,28	2,55	0,76	1.564,73	1.564,73	23.069,43
2. mailako delineatzailea	37,23	2,55	0,76	1.547,34	1.547,34	22.670,76
Argazkilari praktikoa	38,28	2,55	0,76	1.564,73	1.564,73	23.069,43
Argazkilaria	37,63	2,55	0,76	1.565,05	1.565,05	22.855,91
Kalkatzailea	34,00	2,13	0,76	1.432,77	1.432,77	20.532,45
Laguntzaile izangaia	31,47	1,96	0,76	1.295,01	1.295,01	18.989,32
4. Antolaketako langileak						
1. mailako antolaketa zerbitzuko burua	40,08	2,75	0,76	1.643,86	1.643,86	24.247,84
2. mailako antolaketa zerbitzuko burua	38,95	2,55	0,76	1.603,06	1.603,06	23.405,52
1. mailako antolakuntzako teknikaria	38,28	2,55	0,76	1.564,73	1.564,73	23.069,43
2. mailako antolakuntzako teknikaria	37,23	2,55	0,76	1.547,34	1.547,34	22.670,76
18 urtetik gorako laguntzailea/izangaia	31,47	1,96	0,76	1.295,01	1.295,01	18.989,32
5. Laborategiko teknikariak						
Laborategiko burua	40,08	2,75	0,76	1.643,86	1.643,86	24.247,84
Ataleko burua	38,95	2,55	0,76	1.603,06	1.603,06	23.405,52
1. mailako analista	38,28	2,55	0,76	1.564,73	1.564,73	23.069,43
2. mailako analista	37,23	2,55	0,76	1.547,34	1.547,34	22.670,76
18 urtetik gorako analista/izangaia	31,47	1,96	0,76	1.295,01	1.295,01	18.989,32
6. Administrazioako langileak						
1. mailako administrari burua	40,08	2,75	0,76	1.643,86	1.643,86	24.247,84
2. mailako administrari burua	38,95	2,55	0,76	1.603,06	1.603,06	23.405,52
1. mailako ofizial administraria	37,92	2,55	0,76	1.576,64	1.576,64	22.986,36
2. mailako ofizial administraria	32,28	2,31	0,76	1.450,30	1.450,30	20.329,74
18 urtetik gorako laguntzaile/izangaia	31,47	1,96	0,76	1.295,01	1.295,01	18.989,32
Lanaldi osoko saltzaile bidaiaria	33,21	1,93	0,76	1.373,81	1.373,81	19.747,87

KATEGORIAK	OINARRIZKO S.	JARDUERA PLUSA	APARTEKO ORDUEN PLUSA	OPORRAK	APARTEKO ORDAINSARIAK	SOLDATA GORDINA
7. Mendeko langileak						
Telefonista	31,47	1,96	0,76	1.295,01	1.295,01	18.989,32
Zerrenda arduraduna	31,47	1,96	0,76	1.295,01	1.295,01	18.989,32
Biltegizaina	31,47	1,96	0,76	1.295,01	1.295,01	18.989,32
Kamioi gidaria	32,94	2,32	0,76	1.472,13	1.472,13	20.630,38
Auto gidaria	32,94	2,34	0,76	1.460,56	1.460,56	20.630,38
Pisatzaile baskulako arduraduna	31,47	1,95	0,76	1.300,79	1.300,79	18.989,32
Zaindari kaboa	32,94	2,32	0,76	1.473,16	1.473,16	20.633,49
Zinpeko zaintzailea	31,47	1,96	0,76	1.295,01	1.295,01	18.989,32
Zaindaria	31,47	1,96	0,76	1.295,01	1.295,01	18.989,32
Mandatarari erizaina	31,47	1,96	0,76	1.295,01	1.295,01	18.989,32
Atezaina	31,47	1,96	0,76	1.295,01	1.295,01	18.989,32
8. Taldea						
1. mailako siderurgiako profesionala	33,14	2,36	0,76	1.480,05	1.480,05	20.789,54
2. mailako siderurgiako profesionala	31,94	2,01	0,76	1.345,35	1.345,35	19.382,21
3. mailako siderurgiako profesionala	31,94	2,01	0,76	1.345,35	1.345,35	19.382,21
1. mailako ofiziala	35,34	2,84	0,76	1.600,60	1.600,60	22.710,00
2. mailako ofiziala	33,14	2,36	0,76	1.480,05	1.480,05	20.789,54
3. mailako ofiziala	31,94	2,01	0,76	1.345,35	1.345,35	19.382,21
Espezialista	31,94	2,01	0,76	1.345,35	1.345,35	19.382,21
Peoia	31,47	1,96	0,76	1.295,01	1.295,01	18.989,32

Arabako metalaren sektoreko hitzarmen kolektiboko 2022ko plusak

ANTZINATASUN PLUSA (16. ARTIKULUA)	EGUNA
1 bosturteko	1,20
2 bosturteko	2,41
3 bosturteko	3,61
4 bosturteko	4,81
5 bosturteko	6,02
6 bosturteko	7,22
7 bosturteko	8,43
8 bosturteko	9,63
9 bosturteko	10,83

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

TOXIKOTASUN, NEKAGARRITASUN, ARRISKUGARRITASUNAREN PLUSA (17. ARTIKULUA)	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA
1. egoera	5,23	5,27	5,48	5,52	5,70
2. egoera	6,55	6,70	6,75	6,81	6,99
3. egoera	7,83	7,97	8,09	8,23	8,51

GAUEKO LANAREN PLUSA (18. ARTIKULUA)	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA
	5,83	5,83	5,94	6,01	6,34

22. artikulua. 2022. urruntasun plusa: 0,11 euro/km

25. artikulua. 2022. dietak: kopuruak honela geratuko dira:

— Egun 1 baino gehiago: 57,04 euro.

— Egun berean: gosaria: 2,03 euro; bazkaria: 19,05 euro; eta afaria: 13,40 euro.

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

26. artikulua. 2022. norberaren ibilgailua erabiltzea: 0,36 euro/km

Metaleko hitzarmeneko 2023. urteko soldata taulak

KATEGORIAK	OINARRIZKO S.	JARDUERA PLUSA	APARTEKO ORDUEN PLUSA	OPORRAK	APARTEKO ORDAINSARIAK	SOLDATA GORDINA
1. Langile tituludunak						
Ingeniaria/arkitektoa	54,91	2,39	0,78	2.053,13	2.053,13	29.766,96
Peritua/aparejadorea	50,60	2,39	0,78	1.933,57	1.933,57	27.985,97
Lan harremanetako graduduna	44,15	2,39	0,78	1.724,97	1.724,97	25.231,68
Gizarte laguntzailea	41,15	2,39	0,78	1.655,30	1.655,30	24.032,67
OLT praktikantea	41,15	2,39	0,78	1.655,30	1.655,30	24.032,67
Industria maisua	43,69	2,43	0,78	1.737,48	1.737,48	25.186,64
2. Lantegiko teknikariak						
Lantegiko burua	41,29	2,83	0,78	1.700,22	1.700,22	24.975,27
Lantegiko maisua	40,05	2,83	0,78	1.681,59	1.681,59	24.510,19
Kontramaia	39,27	2,83	0,78	1.641,64	1.641,64	24.132,93
Arduraduna	38,77	2,83	0,78	1.628,23	1.628,23	23.927,71
Langilezaina	37,56	2,83	0,78	1.187,00	1.187,00	22.204,70
3. Bulegoko teknikariak						
Proiektugilea	40,12	2,63	0,78	1.655,12	1.655,12	24.107,68
Marrazkilaria	40,12	2,63	0,78	1.655,12	1.655,12	24.107,68
1. mailako delinearitzailea	39,43	2,63	0,78	1.615,64	1.615,64	23.761,52
2. mailako delinearitzailea	38,35	2,63	0,78	1.597,56	1.597,56	23.350,88
Argazkilaria praktikoa	39,43	2,63	0,78	1.615,64	1.615,64	23.761,52
Argazkilaria	38,76	2,63	0,78	1.616,03	1.616,03	23.541,59
Kalkulagilea	35,02	2,19	0,78	1.483,58	1.483,58	21.148,42
Laguntzaile izangaia	32,41	2,01	0,78	1.344,74	1.344,74	19.559,00
4. Antolaketako langileak						
1. mailako antolaketazain burua	41,29	2,83	0,78	1.700,22	1.700,22	24.975,27
2. mailako antolaketazain burua	40,12	2,63	0,78	1.655,12	1.655,12	24.107,68
1. mailako antolaketazain teknikaria	39,43	2,63	0,78	1.615,64	1.615,64	23.761,52
2. mailako antolaketazain teknikaria	38,35	2,63	0,78	1.597,56	1.597,56	23.350,88
18 urtetik gorako laguntzaile/izangaia	32,41	2,01	0,78	1.344,74	1.344,74	19.559,00
5. Laborategiko teknikariak						
Laborategiko burua	41,29	2,83	0,78	1.700,22	1.700,22	24.975,27
Ataleko burua	40,12	2,63	0,78	1.655,12	1.655,12	24.107,68
1. mailako analista	39,43	2,63	0,78	1.615,64	1.615,64	23.761,52
2. mailako analista	38,35	2,63	0,78	1.597,56	1.597,56	23.350,88
18 urtetik gorako analista/izangaia	32,41	2,01	0,78	1.344,74	1.344,74	19.559,00
6. Administrazio langileak						
1. mailako administratzaile burua	41,29	2,83	0,78	1.700,22	1.700,22	24.975,27
2. mailako administratzaile burua	40,12	2,63	0,78	1.655,12	1.655,12	24.107,68
1. mailako ofizial administratzaile	39,06	2,63	0,78	1.627,81	1.627,81	23.675,95
2. mailako ofizial administratzaile	33,25	2,38	0,78	1.499,07	1.499,07	20.939,63
18 urtetik gorako laguntzaile/izangaia	32,41	2,01	0,78	1.344,74	1.344,74	19.559,00
Lanaldi osoko saltzaile bidaiaria	34,20	1,99	0,78	1.408,81	1.408,81	20.340,31

KATEGORIAK	OINARRIZKO S.	JARDUERA PLUSA	APARTEKO ORDUEN PLUSA	OPORRAK	APARTEKO ORDAINSARIAK	SOLDATA GORDINA
7. Mendeko langileak						
Telefonista	32,41	2,01	0,78	1.344,74	1.344,74	19.559,00
Zerrenda arduraduna	32,41	2,01	0,78	1.344,74	1.344,74	19.559,00
Biltegizaina	32,41	2,01	0,78	1.344,74	1.344,74	19.559,00
Kamioi gidaria	33,93	2,39	0,78	1.521,71	1.521,71	21.249,29
Auto gidaria	33,93	2,41	0,78	1.510,17	1.510,17	21.249,29
Pisatzaile baskulako arduraduna	32,41	2,00	0,78	1.350,51	1.350,51	19.559,00
Zaindari kaboa	33,93	2,39	0,78	1.522,77	1.522,77	21.252,49
Zinpeko zainzailea	32,41	2,01	0,78	1.344,74	1.344,74	19.559,00
Zaindaria	32,41	2,01	0,78	1.344,74	1.344,74	19.559,00
Mandatarari erizaina	32,41	2,01	0,78	1.344,74	1.344,74	19.559,00
Atezaina	32,41	2,01	0,78	1.344,74	1.344,74	19.559,00
8. Taldea						
1. mailako siderurgiako profesionala	34,14	2,43	0,78	1.530,17	1.530,17	21.413,22
2. mailako siderurgiako profesionala	32,90	2,07	0,78	1.391,11	1.391,11	19.963,68
3. mailako siderurgiako profesionala	32,90	2,07	0,78	1.391,11	1.391,11	19.963,68
1. mailako ofiziala	36,40	2,93	0,78	1.652,43	1.652,43	23.391,30
2. mailako ofiziala	34,14	2,43	0,78	1.530,17	1.530,17	21.413,22
3. mailako ofiziala	32,90	2,07	0,78	1.391,11	1.391,11	19.963,68
Espezialista	32,90	2,07	0,78	1.391,11	1.391,11	19.963,68
Peoia	32,41	2,01	0,78	1.344,74	1.344,74	19.559,00

Arabako metalaren sektoreko hitzarmen kolektiboko 2023ko plusak

ANTZINATASUN PLUSA (16. ARTIKULUA)	EGUNA
1 bosturteko	1,24
2 bosturteko	2,48
3 bosturteko	3,72
4 bosturteko	4,96
5 bosturteko	6,20
6 bosturteko	7,44
7 bosturteko	8,69
8 bosturteko	9,92
9 bosturteko	11,16

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

TOXIKOTASUN, NEKAGARRITASUN, ARRISKUGARRITASUNAREN PLUSA (17. ARTIKULUA)	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA
1. egoera	5,38	5,43	5,64	5,69	5,87
2. egoera	6,75	6,90	6,95	7,02	7,20
3. egoera	8,07	8,21	8,34	8,47	8,76

GAUEKO LANAREN PLUSA (18. ARTIKULUA)	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA
	6,01	6,01	6,12	6,19	6,53

22. artikulua. 2023. urruntasun plusa: 0,11 euro/km

25. artikulua. 2023. dietak: kopuruak honela geratuko dira:

— Egun 1 baino gehiago: 58,76 euro.

— Egun berean: gosaria: 2,09 euro; bazkaria: 19,62 euro; eta afaria: 13,81 euro.

— Lurralde nazionaletik kanpoko bidaietan: adierazitako kopuruak ehuneko 10 goko dira.

26. artikulua. 2023. norberaren ibilgailua erabiltzea: 0,36 euro/km

Metaleko hitzarmeneko 2024. urteko soldata taulak

KATEGORIAK	OINARRIZKO S.	JARDUERA PLUSA	APARTEKO ORDUEN PLUSA	OPOPRRAK	APARTEKO ORDAINSARIAK	SOLDATA GORDINA
1. Langile tituludunak						
Ingeniaria/arkitektoa	56,29	2,45	0,80	2.107,56	2.107,56	30.511,14
Peritua/aparejadorea	51,87	2,45	0,80	1.985,26	1.985,26	28.685,62
Lan harremanetako graduduna	45,25	2,45	0,80	1.772,41	1.772,41	25.862,47
Gizarte laguntzailea	42,18	2,45	0,80	1.700,45	1.700,45	24.633,49
OLT praktikantea	42,18	2,45	0,80	1.700,45	1.700,45	24.633,49
Industria maisua	44,78	2,49	0,80	1.785,69	1.785,69	25.816,31
2. Lantegiko teknikariak						
Lantegiko burua	42,32	2,90	0,80	1.748,05	1.748,05	25.599,65
Lantegiko maisua	41,05	2,90	0,80	1.728,85	1.728,85	25.122,95
Kontramaia	40,25	2,90	0,80	1.687,95	1.687,95	24.736,25
Arduraduna	39,74	2,90	0,80	1.673,94	1.673,94	24.525,91
Langilezaina	38,49	2,90	0,80	1.222,74	1.222,74	22.759,82
3. Bulegoko teknikariak						
Proiektugilea	41,12	2,69	0,80	1.704,52	1.704,52	24.710,38
Marraskilaria	41,12	2,69	0,80	1.704,52	1.704,52	24.710,38
1. mailako delineatzailea	40,41	2,69	0,80	1.664,34	1.664,34	24.355,55
2. mailako delineatzailea	39,30	2,69	0,80	1.646,14	1.646,14	23.934,65
Argazkilaria praktikoa	40,41	2,69	0,80	1.664,34	1.664,34	24.355,55
Argazkilaria	39,73	2,69	0,80	1.664,00	1.664,00	24.130,13
Kalkatzailea	35,89	2,25	0,80	1.522,03	1.522,03	21.677,13
Laguntzaile izangaia	33,22	2,06	0,80	1.382,05	1.382,05	20.047,97
4. Antolaketako langileak						
1. mailako antolaketa zerbitzuko burua	42,32	2,90	0,80	1.748,05	1.748,05	25.599,65
2. mailako antolaketa zerbitzuko burua	41,12	2,69	0,80	1.704,52	1.704,52	24.710,38
1. mailako antolakuntzako teknikaria	40,41	2,69	0,80	1.664,34	1.664,34	24.355,55
2. mailako antolakuntzako teknikaria	39,30	2,69	0,80	1.646,14	1.646,14	23.934,65
18 urtetik gorako laguntzaile/izangaia	33,22	2,06	0,80	1.382,05	1.382,05	20.047,97
5. Laborategiko teknikariak						
Laborategiko burua	42,32	2,90	0,80	1.748,05	1.748,05	25.599,65
Ataleko burua	41,12	2,69	0,80	1.704,52	1.704,52	24.710,38
1. mailako analista	40,41	2,69	0,80	1.664,34	1.664,34	24.355,55
2. mailako analista	39,30	2,69	0,80	1.646,14	1.646,14	23.934,65
18 urtetik gorako analista/izangaia	33,22	2,06	0,80	1.382,05	1.382,05	20.047,97
6. Administrazioako langileak						
1. mailako administrari burua	42,32	2,90	0,80	1.748,05	1.748,05	25.599,65
2. mailako administrari burua	41,12	2,69	0,80	1.704,52	1.704,52	24.710,38
1. mailako ofizial administraria	40,03	2,69	0,80	1.676,91	1.676,91	24.267,85
2. mailako ofizial administraria	34,08	2,44	0,80	1.540,41	1.540,41	21.463,12
18 urtetik gorako laguntzaile/izangaia	33,22	2,06	0,80	1.382,05	1.382,05	20.047,97
Lanaldi osoko saltzaile bidaiaia	35,06	2,04	0,80	1.458,11	1.458,11	20.848,81

KATEGORIAK	OINARRIZKO S.	JARDUERA PLUSA	APARTEKO ORDUEN PLUSA	OPOPRRAK	APARTEKO ORDAINSARIAK	SOLDATA GORDINA
7. Mendeko langileak						
Telefonista	33,22	2,06	0,80	1.382,05	1.382,05	20.047,97
Zerrenda arduraduna	33,22	2,06	0,80	1.382,05	1.382,05	20.047,97
Biltegizaina	33,22	2,06	0,80	1.382,05	1.382,05	20.047,97
Kamioi gidaria	34,77	2,45	0,80	1.564,56	1.564,56	21.780,52
Auto gidaria	34,77	2,47	0,80	1.553,04	1.553,04	21.780,52
Pisatzaile baskulako arduraduna	33,22	2,05	0,80	1.387,81	1.387,81	20.047,97
Zaindari kaboa	34,77	2,45	0,80	1.565,65	1.565,65	21.783,81
Zinpeko zaintzailea	33,22	2,06	0,80	1.382,05	1.382,05	20.047,97
Zaindaria	33,22	2,06	0,80	1.382,05	1.382,05	20.047,97
Mandatari erizaina	33,22	2,06	0,80	1.382,05	1.382,05	20.047,97
Atezaina	33,22	2,06	0,80	1.382,05	1.382,05	20.047,97
8. Taldea						
1. mailako siderurgiako profesionala	34,99	2,49	0,80	1.573,34	1.573,34	21.948,55
2. mailako siderurgiako profesionala	33,72	2,12	0,80	1.430,78	1.430,78	20.462,77
3. mailako siderurgiako profesionala	33,72	2,12	0,80	1.430,78	1.430,78	20.462,77
1. mailako ofiziala	37,31	3,00	0,80	1.700,39	1.700,39	23.976,08
2. mailako ofiziala	34,99	2,49	0,80	1.573,34	1.573,34	21.948,55
3. mailako ofiziala	33,72	2,12	0,80	1.430,78	1.430,78	20.462,77
Espezialista	33,72	2,12	0,80	1.430,78	1.430,78	20.462,77
Peoia	33,22	2,06	0,80	1.382,05	1.382,05	20.047,97

Arabako metalaren sektoreko hitzarmen kolektiboko 2024ko plusak

ANTZINATASUN PLUSA (16. ARTIKULUA)	EGUNA
1 bosturteko	1,27
2 bosturteko	2,54
3 bosturteko	3,81
4 bosturteko	5,08
5 bosturteko	6,36
6 bosturteko	7,62
7 bosturteko	8,90
8 bosturteko	10,17
9 bosturteko	11,44

Oharra: antzinatasunarekin lotutako zenbatekoak eguneko kopuru gordinak dira, lan epearen arabera, hitzarmeneko testuan jasotakoari jarraikiz.

TOXIKOTASUN, NEKAGARRITASUN, ARRISKUGARRITASUNAREN PLUSA (17. ARTIKULUA)	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA
1. egoera	5,52	5,56	5,78	5,83	6,02
2. egoera	6,92	7,08	7,12	7,19	7,38
3. egoera	8,27	8,41	8,54	8,69	8,98

GAUEKO LANAREN PLUSA (18. ARTIKULUA)	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA
	6,16	6,16	6,27	6,35	6,69

22. artikulua. 2024. urruntasun plusa: 0,12 euro/km

25. artikulua. 2024. dietak: kopuruak honela geratuko dira:

— Egun 1 baino gehiago: 60,22 euro.

— Egun berean: gosaria: 2,11 euro; bazkaria: 20,11 euro; eta afaria: 14,15 euro.

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

26. artikulua. 2024. norberaren ibilgailua erabiltzea: 0,38 euro/km

Metaleko hitzarmeneko 2025. urteko soldata taulak

KATEGORIAK	OINARRIZKO S.	JARDUERA PLUSA	APARTEKO ORDUEN PLUSA	OPOPRRAK	APARTEKO ORDAINSARIAK	SOLDATA GORDINA
1. Langile tituludunak						
Ingeniaria/arkitektoa	57,41	2,50	0,81	2.153,23	2.153,23	31.121,36
Peritua/aparejadorea	52,91	2,50	0,81	2.027,55	2.027,55	29.259,33
Lan harremanetako graduduna	46,16	2,50	0,81	1.810,18	1.810,18	26.379,72
Gizarte laguntzailea	43,02	2,50	0,81	1.737,73	1.737,73	25.126,16
OLT praktikantea	43,02	2,50	0,81	1.737,73	1.737,73	25.126,16
Industria maisua	45,68	2,54	0,81	1.824,26	1.824,26	26.332,63
2. Lantegiko teknikariak						
Lantegiko burua	43,16	2,96	0,81	1.786,02	1.786,02	26.111,65
Lantegiko maisua	41,87	2,96	0,81	1.765,84	1.765,84	25.625,41
Kontramaisua	41,06	2,96	0,81	1.723,46	1.723,46	25.230,97
Arduraduna	40,53	2,96	0,81	1.710,25	1.710,25	25.016,43
Langilezaina	39,26	2,96	0,81	1.249,47	1.249,47	23.215,01
3. Bulegoko teknikariak						
Proiektugilea	41,94	2,75	0,81	1.738,75	1.738,75	25.204,58
Marrazkilaria	41,94	2,75	0,81	1.738,75	1.738,75	25.204,58
1. mailako delinearzailea	41,22	2,75	0,81	1.697,32	1.697,32	24.842,67
2. mailako delinearzailea	40,09	2,75	0,81	1.678,51	1.678,51	24.413,35
Argazkilaria praktikoa	41,22	2,75	0,81	1.697,32	1.697,32	24.842,67
Argazkilaria	40,52	2,75	0,81	1.697,67	1.697,67	24.612,73
Kalkatzailea	36,61	2,29	0,81	1.558,56	1.558,56	22.110,68
Laguntzaile izangaia	33,89	2,11	0,82	1.407,46	1.407,46	20.448,93
4. Antolaketako langileak						
1. mailako antolaketa zerbitzuko burua	43,16	2,96	0,81	1.786,02	1.786,02	26.111,65
2. mailako antolaketa zerbitzuko burua	41,94	2,75	0,81	1.738,75	1.738,75	25.204,58
1. mailako antolakuntzako teknikaria	41,22	2,75	0,81	1.697,32	1.697,32	24.842,67
2. mailako antolakuntzako teknikaria	40,09	2,75	0,81	1.678,51	1.678,51	24.413,35
18 urtetik gorako laguntzaile/izangaia	33,89	2,11	0,82	1.407,46	1.407,46	20.448,93
5. Laborategiko teknikariak						
Laborategiko burua	43,16	2,96	0,81	1.786,02	1.786,02	26.111,65
Ataleko burua	41,94	2,75	0,81	1.738,75	1.738,75	25.204,58
1. mailako analista	41,22	2,75	0,81	1.697,32	1.697,32	24.842,67
2. mailako analista	40,09	2,75	0,81	1.678,51	1.678,51	24.413,35
18 urtetik gorako analista/izangaia	33,89	2,11	0,82	1.407,46	1.407,46	20.448,93
6. Administrazio langileak						
1. mailako administrari burua	43,16	2,96	0,81	1.787,91	1.787,91	26.111,65
2. mailako administrari burua	41,94	2,75	0,81	1.740,37	1.740,37	25.204,58
1. mailako ofizial administraria	40,84	2,75	0,82	1.710,91	1.710,91	24.753,21
2. mailako ofizial administraria	34,76	2,49	0,82	1.568,40	1.568,40	21.892,38
18 urtetik gorako laguntzaile/izangaia	33,89	2,11	0,82	1.409,98	1.409,98	20.448,93
Lanaldi osoko saltzaile bidaiaia	35,76	2,08	0,82	1.490,03	1.490,03	21.265,79

KATEGORIAK	OINARRIZKO S.	JARDUERA PLUSA	APARTEKO ORDUEN PLUSA	OPOPRRAK	APARTEKO ORDAINSARIAK	SOLDATA GORDINA
7. Mendeko langileak						
Telefonista	33,89	2,11	0,82	1.407,46	1.407,46	20.448,93
Zerrenda arduraduna	33,89	2,11	0,82	1.407,46	1.407,46	20.448,93
Biltegizaina	33,89	2,11	0,82	1.407,46	1.407,46	20.448,93
Kamioi gidaria	35,47	2,50	0,81	1.598,22	1.598,22	22.216,13
Auto gidaria	35,47	2,52	0,81	1.586,71	1.586,71	22.216,13
Pisatzaile baskulako arduraduna	33,89	2,10	0,81	1.413,22	1.413,22	20.448,93
Zaindari kaboa	35,47	2,50	0,81	1.599,34	1.599,34	22.219,48
Zinpeko zaintzailea	33,89	2,11	0,82	1.407,46	1.407,46	20.448,93
Zaindaria	33,89	2,11	0,82	1.407,46	1.407,46	20.448,93
Mandatari erizaina	33,89	2,11	0,82	1.407,46	1.407,46	20.448,93
Atezaina	33,89	2,11	0,82	1.407,46	1.407,46	20.448,93
8. Taldea						
1. mailako siderurgiako profesionala	35,69	2,54	0,81	1.608,13	1.608,13	22.387,53
2. mailako siderurgiako profesionala	34,39	2,16	0,82	1.464,71	1.464,71	20.872,02
3. mailako siderurgiako profesionala	34,39	2,16	0,82	1.464,71	1.464,71	20.872,02
1. mailako ofiziala	38,05	3,06	0,81	1.738,54	1.738,54	24.455,60
2. mailako ofiziala	35,69	2,54	0,81	1.608,13	1.608,13	22.387,53
3. mailako ofiziala	34,39	2,16	0,82	1.464,71	1.464,71	20.872,02
Espezialista	34,39	2,16	0,82	1.464,71	1.464,71	20.872,02
Peoia	33,89	2,11	0,82	1.407,46	1.407,46	20.448,93

Arabako metalaren sektoreko hitzarmen kolektiboko 2025ko plusak

ANTZINATASUN PLUSA (16. ARTIKULUA)	EGUNA
1 bosturteko	1,29
2 bosturteko	2,60
3 bosturteko	3,89
4 bosturteko	5,18
5 bosturteko	6,49
6 bosturteko	7,78
7 bosturteko	9,08
8 bosturteko	10,37
9 bosturteko	11,66

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

TOXIKOTASUN, NEKAGARRITASUN, ARRISKUGARRITASUNAREN PLUSA (17. ARTIKULUA)	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA
1. egoera	5,63	5,67	5,90	5,95	6,14
2. egoera	7,06	7,22	7,26	7,33	7,53
3. egoera	8,43	8,58	8,72	8,86	9,16

GAUEKO LANAREN PLUSA (18. ARTIKULUA)	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA	EGUNA
	6,28	6,28	6,40	6,47	6,82

22. artikulua. 2025. urruntasun plusa: 0,12 euro/km

25. artikulua. 2025. dietak: kopuruak honela geratuko dira:

— Egun 1 baino gehiago: 61,42 euro.

— Egun berean: gosaria: 2,19 euro; bazkaria: 20,51 euro; eta afaria: 14,43 euro.

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

26. artikulua. 2025. norberaren ibilgailua erabiltzea: 0,39 euro/km