

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Nuter, SAU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa 2025. urterako

Ebazpena, Ekonomia, Lana eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Nuter, SAU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa inskribatu eta argiataratzea. Hitzarmenaren kodea 01100332012014.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkari honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskumena Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren Arabako lurralde-ordezkaritzari dagokio Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuaren 18.2.g artikulua arabera.

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

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen erregistroa, hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde-sekzioa inskribatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2025eko martxoaren 14a

Arabako Lurralde Ordezkaritzako titularra lanpostua hutsik egoteagatik ordezeko den teknikaria (Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariaren 2025eko otsailaren 12ko Ebazpenaren arabera)
MARIA CARMEN DE CELIS CUEVAS

Nuter, SAU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa 2025. urterako

1. kapitulua.
1. artikulua. Funtzioa-eremua.
2. artikulua. Lurralde-eremua.
3. artikulua. Langile-eremua.
4. artikulua. Denbora-eremua.
5. artikulua. Xurgatzea eta konpentsatzea.
6. artikulua. Berme pertsonalak.
7. artikulua. Osotasunarekiko lotura.
8. artikulua. Ordezko arauak.
2. kapitulua.
9. artikulua. Lanaldia.
10. artikulua. Lanorduen poltsa txikia.
11. artikulua. Oporrak.
12. artikulua. Aparteko orduak.
3. kapitulua.
13. artikulua. Itundutako errendimenduak.
14. artikulua. Ordainsari-kontzeptuak eta kalte-ordainak.
15. artikulua. Oinarrizko soldata.
16. artikulua. Antzinasun-plusa.
17. artikulua. Gaueko lanen plusa.
18. artikulua. Bertaratze-plusa.
19. artikulua. Osagarri pertsonaleko plusa.
20. artikulua. Aparteko haborokinak.
21. artikulua. Soldataz kanpoko plusa.
22. artikulua. Konpentsazio-plusa.
23. artikulua. Soldata-taula.
24. artikulua. Soldata-igoerak.
25. artikulua. Dietak.
26. artikulua. Urruntasun-plusa.
27. artikulua. Norberaren ibilgailua erabiltzea.
28. artikulua. Ordaintzeko modua.
29. artikulua. Betebehar sozialak.
4. kapitulua.
30. artikulua. Langileen mugigarritasuna.
31. artikulua. Enplegu-erregulazioko espedientearen jakinarazpena.

- 5. kapitulua.
- 32. artikulua. Lizentziak eta baimenak.
- 6. kapitulua.
- 33. artikulua. Emakumearen enplegua sustatzea. Aukera-berdintasuna.
- 34. artikulua. Emakume haurdunaren lanpostua.
- 7. kapitulua.
- 35. artikulua. Erretiroa.
- 36. artikulua. Ekonomatua.
- 37. artikulua. Istripu eta/edo lanbide-gaixotasunengatiko poliza.
- 38. artikulua. Prestazio osagarria lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen kasuan.
- 39. artikulua. Lanetik kanpoko istripuarengatiko eta gaixotasun arruntarengatiko prestazio osagarria.
- 40. artikulua. Urritu fisikoa eta psikikoa.
- 8. kapitulua.
- 41. artikulua. Langileen batzarra.
- 42. artikulua. Atal sindikalak.
- 43. artikulua. Atal sindikaletako ordezkariak.
- 44. artikulua. Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeen funtzioak eta ahalmenak.
- 45. artikulua. Enpresaren informazioa.
- 46. artikulua. Kargu sindikala betetzeagatiko eszedentzia.
- 9. kapitulua.
- 47. artikulua. Kontratazio berriak.
- 48. artikulua. Errelebo-kontratuak.
- 49. artikulua. Kontratuak.
- 50. artikulua. Aldi baterako lan-enpresak.
- 51. artikulua. Langilearen aurreabisua.
- 52. artikulua. Amaierako kitapena.
- 10. kapitulua.
- 53. artikulua. Faltak eta zehapenak.
- 11. kapitulua.
- 54. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.
- 55. artikulua. Medikuz-azterketak.
- 56. artikulua. Laneko jantziak.
- 12. kapitulua.
- 57. artikulua. Batzorde paritarioaren funtzioak.
- 58. artikulua. Batzorde paritarioaren osaera.

13. kapitulua.

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

60. artikulua. Lanbide-heziketa.

61. artikulua. Orduak berreskuratu edo hartzea.

14. kapitulua.

62. artikulua. Krisian dauden enpresak.

63. artikulua. Berdintasun, absentismo eta aldibaterakotasun batzordea.

1. eranskina. Soldata-aula.

2. eranskina. Antzintasun-plusa.

3. eranskina. Gaueko lanagatiko plusa.

4. eranskina. Oporrak.

5. eranskina. 22. eta 24. artikulua.

6. eranskina. Negoiazio-batzordea.

1. Kapituluak

1. artikulua. Funtzio-eremua

Langileen ordezkariak eta enpresa-zuzendaritza adostasunera heldu eta gero itundu da hitzarmen hau.

2. artikulua. Lurralde-eremua

Nuter, SAUk Arabako probintzian dituen lantoki guztiei eragingo die hitzarmen honek.

3. artikulua. Langile-eremua

Hitzarmenaren barruan dago Nuter, SAU enpresaren izenean lan egiten duen edozein langile, edozein dela ere bere lanbide-kategoria. Era berean, enpresako plantillakoak ez izan arren, hitzarmena onartu eta indarrean dagoen bitartean lanean hasten diren langileak ere barne hartuko ditu.

4. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmena 2025eko urtarrilaren 1etik aurrera egongo da indarrean, lan-agintaritzak edozein egunetan erregistratzen duela ere, eta egun horretatik aurrera izango ditu ondorio ekonomikoak. Urtebeteko iraupena izango du eta 2025eko abenduaren 31n amaituko da.

Hori gorabehera, hura amaitu, eta isilbidez luzatutzat joko da harik eta beste hitzarmen bat sinatu arte.

Enpresak ezingo du inoiz hitzarmen hau aplikatu gabe utzi Langileen Estatutuak 82.3 artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez; hala badagokio, berriro negoziatu beharko du hitzarmena iraungi baino lehen beste hitzarmen bat lotzeko edo hitzarmen hau berrikusteko Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua xedatzen duen moduan.

Alderdi biek beren-beregi adosten dute ezen, langileen ordezkariekin adostasunera heltzen ez badira eta gatazkak konpontzeko prozedurak desadostasuna konpontzen ez badu, alderdi bien arteko akordioa beharko dela –enpresaren ordezkariarena eta langileen ordezkariarena– ez aplikatzeari buruzko desadostasuna hitzarmen kolektiboen kontsulta batzorde nazionalaren esku jartzeko edo autonomia-erkidegoetan sor daitekeen hirualdeko organoaren esku jartzeko.

Hitzarmenaren amaiera automatikoki iragarriko da akordio hau amaitzen den urteko abenduaren 31n.

5. artikulua. Xurgatzea eta konpentsatzea

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomiko eta sozialek osotasun edo batasun zatiezina osatuko dute, eta, aplikazio praktikoaren ondorioetarako oro har hartuko dira kontuan urteko zenbatekoan.

Hitzarmen hau indarrean jartzen denetik, hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomiko eta sozialek une horretan dauden kontzeptu guztiak xurgatu eta konpentsatuko dituzte, edozein izanik ere kontzeptuen izena, izaera eta jatorria.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, hitzarmen honetan ondorioak izango dituzte, hala kontzeptu ekonomikoetan izaten diren igoerek, nola bestelako eremuetako hitzarmenen eraginez ezartzen diren kontzeptuek edota arbitraje-erabakien eta lege-xedapen orokorren eraginez ezartzen direnek; betiere hitzarmen honetan adostutako kontzeptuak gainditzen badituzte oro har eta urteko kopuruetan. Bestela, xurgatu eta konpentsatu egingo dira, eta hitzarmen honek bere horretan jarraituko du indarrean, kontzeptu ekonomikoak aldaketarik egin gabe.

Sektore horretan, enpresa-akordioak edo -itunak egitean Arabako metalaren hitzarmen kolektiboa hartuko da kontuan. Noizbait, Nuter-en hitzarmenarekin alderatuta, hobekuntzaren bat ezartzen bada, eta hobekuntza hori legez ezarri beharrekoa bada, Nuter-en hitzarmenean berehala ezarriko da. Horrela ez bada, Nuter-en hurren hitzarmenean sartzeko prest gaude.

6. artikulua. Berme pertsonalak

Errespetatuko egingo dira oro har kontuan hartuta hitzarmen honetan itundutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak; horrela, hitzarmena indarrean jartzearen ondorioz ez zaie guztizko lansaria gutxituko hitzarmenaren indarraldiauren aurretik enpresa batzuetan eta besteetan hemen ezarritakoa baino ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei.

7. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Hitzarmen honen klausulek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta ezin dira partzialki aplikatu.

Hori gorabehera, eta hargatik eragotzi gabe hitzarmen honetako 5. eta 6. artikuluetan xedatutakoa, hitzarmen honetan zehaztutako zenbait hobekuntza aplikatu ahal izango zaizkie hitzarmen honetan itundutakoak baino baldintza hobeak –oro har eta urteko kopuruetan–dituzten langileei, betiere alderdi biek haiek alde aurretik adostuz gero.

8. artikulua. Ordezko arauak

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orotarako, eta beronen edukiaren aurka jotzen ez duen bitartean, une bakoitzean aplikatzen diren legezko xedapenetan ezarritakoaren arabera erabakiko da.

2. Kapitulua**9. artikulua. Lanaldia**

Hitzarmen honetako baldintzak 1.723 orduko lanaldirako aurreikusten dira.

Hitzarmen honen indarraldian, ekitaldi bakoitzean indarrean dauden lan-egutegien arabera zehaztu eta banatuko da benetan lan egin beharreko lanaldi hori.

Egutegia abenduaren 23a baino lehen itxita egoteko konpromisoa ezarri da. Enpresak ezartzen du egutegia, baina, beti bezala, ordezkariekin hitz egingo da egutegia onena izan dadin bai enpresarentzat bai langileentzat.

Txandako langileek lanaldi etengabea egingo dute, eta, horregatik, 15 minutuko atsedenaldia metatuko dute lan egindako egun bakoitzeko. Denbora hori kontuan hartuko da egutegia presatzerakoan, urteko orduak zenbatzean. Beraz, prezentziarik gabeko egunak sortuko ditu, alderdiek adostuta zehaztu beharko direnak. Adostasunera heldu ezean, enpresak hartu ahal izango du azken erabakia.

10. artikulua. Lanorduen poltsa txikia

Lanaldi arruntaren barruan, enpresako zuzendaritzak urtean gehienez ere 70 ordu baliatu ahal izango ditu langile bakoitzeko uste gabeko premiei edo produkzio-garai bereziei erantzuteko, baldin eta entrega-epeak oso zehatzak badira eta epeak ez betetzeak eskaria edo bezeroa galtzea badakar, besteak beste. Orduok alderantzizko kasuetan ere baliatu ahal izango ditu; hau da, merkatuaren egoeratik jarduera gutxitzen denean edo eskabideak urriagoak direnean, eta horrek guztiak enpresaren ohiko jardunean eragina izan dezakeenean.

Edonola ere, aurreko paragrafoan aipatutako orduak baliatzeko ahalmenak ez du, inola ere, enpresak ezarrita duen urteko lanaldia handitzea ekarriko.

Arestian adierazitako agindua nahitaez bete beharrekoa izateko, nahikoa izango da –aldeek berariaz bestelako erabakirik hartzen ez badute– honako baldintza hauek betetzea, salbu eta eraginpeko alderdiek bestelako erabakirik hartzen badute:

1. Bost egun lehenago jakinaraztea eragindakoei eta enpresa-batzordeari edo, hala bada, gokio, langileen ordezkari, aurreabisua eragin duten arrazoiak idazki bidez jakinarazita.

2. Egutegiaren arabera lanegunetan baliatuko dira ordu horiek. Salbuespen gisa, enpresaburuak beste egun batzuetan egiteko agindu ahalko du, igandeetan, jaiegunetan eta oporretan izan ezik. Zubia izanez gero, langileak adostasuna adierazi beharko du, edo, halakorik ezean, enpresa-batzordeak edo langileen ordezkariak.

3. Ordu baliatzeak lanorduek gutxitzea ekartzen duenean, egutegiaren arabera bete beharreko jardunak erabat gutxituko dira (gehienez ere bost egun arte), edo zatika gutxituko dira (gehienez bi ordu egunean). Ordu horiek konpentsatzeko, 9 ordura arte luzatuko da egutegiaren arabera bete beharreko egunen lanaldia, edo, salbuespen modura, beste egun batzuetan lan egin beharko da, baina ez igandeetan, jaiegunetan, zubietan edo opor-egunetan.

4. Aurreko idatzi-zatietan deskribatutako bi poltsa-modalitateak erabiltzean, gehienez zortzi larunbatetan egin ahal izango da lan urtean. Poltsa txikia dela-eta larunbatean lan egiten duen langileak eskubidea izango du atsedena hartzeko dagozkion orduen konpentsazio modura, bai eta lanean emandako egunari edo egun-zatiari dagokion soldataren ehuneko 60ren besteko plusa jasotzeko ere –eguneko soldata horren barruan, ez dira sartuko, ez oporrak, ezta hila-betetik gorako aldizkako epemuga duten kontzeptuak ere–; bestela, langileak aukera izango du larunbatean lanean emandako denboraren ehuneko 60ren besteko atsedenaldia hartzeko. Langileak aukeratuko du hori, salbu produkzio-zirkunstantziek edo -premiei atsedena hartzea eragozten dutenean (eskaera lar, lan-metaketak edo antzekoak). Halakoetan, zirkunstantzia edo premia horiek behar bezala egiaztatu beharko zaizkie enpresa-batzordeari edo langileen ordezkari, eta, kasu horretan, langileak plusa jasoko du.

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

5. Prestasun-orduak ezin izango dira dirutan konpentsatu. Horren ordez, urte naturalean denbora librea hartuz konpentsatuko dira, bai lanaldi osoetan, bai eguneko lanaldia murriztuta. Hurrengo urteko lehenengo hiru hilekoan konpentsatu ahal izango dira urteko azken hiru hilekoan poltsa txikiaren kargura erabilitako orduak, bai lanean emandakoak, bai lanean eman gabeak.

Horri buruz jasotzen dituen argibideei jarraiki baliatuko ditu langileak prestasun-orduen konpentsazio-orduak, eta ahalik eta aurrerapenik handienaz jakinarazi beharko du zer datatan hartu nahi duen konpentsazio-denbora hori bi aldeak ados jartzea errazte aldera.

6. Enpresak eta haren langileen ordezkariak ahalmen hori baliatzen dutenean, hitzarmenaren Batzorde paritarioari jakinaraziko diote noiz erabiliko den klausula hori eta zein zirkunstantzian gertatu den egoera hori hura jakinaren gainean egon dadin.

11. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden langileek egutegiko 30 egun ordainduko oporraldia izango dute urtean. Oporraldia abuztuan eta uztailean izango da batez ere, eta lan-egutegian azalduko da.

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

Enpresaren opor-egutegian finkatutako oporraldian langileek aldi baterako ezintasunen bat badute, haurdunaldia, erditzea edo edoskitze-aldia dela-eta, edo lan-kontratua etenda badago, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategineko 48. artikulua. aurreikusitako moduan, aldi baterako ezintasunak edo aipatutako agindua aplikatzeagatik dagokien baimenak irauten duen denboralditik kanpo hartu ahal izango dituzte oporrak langileek, lan-kontratuaren etenaldia amaitutakoan, oporrei dagokien urte naturala amaitu bada ere.

Langileen Estatutuko 48.4 eta 48 bis artikuluetan adierazitako kontingentziaz besteko arrazoiak direla-eta, oporraldia heltzean langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago eta ezin baditu opor guztiak edo haien zati bat oporrei dagokien urte naturalean hartu, ezintasun-egoera amaitzean hartu ahal izango ditu, oporretarako eskubidea sortu den urtearen amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

Produktzio-premiak direla-eta, abuztuan lan egin beharra gerta daiteke. 4. eranskinean daude zehaztasunak.

12. artikulua. Aparteko orduak

Honako hau erabakitzen dute hitzarmen hau sinatzen duten aldeek:

1. Ez dago aparteko orduetan lan egiteko aukerarik, artikuluko 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. Nolanahi 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.

Ordubete eta 15 minuturekin konpentsatuko da astelehenetik ostiralera bitartean egindako aparteko ordu bakoitza, eta ordubete eta 45 minuturekin, larunbatean, igandean, edo jaiegunean lan egindako ordu bakoitza.

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 errearguarekin ordainduko dira ordu horiek, eta ehuneko 65eko errearguarekin, berriz, orduok igande edo jaiegunetan sartzen badira.

4. Artikulu hau enpresan aplikatuko bada, aldez aurretik akordioak zuzendu beharko dira langileen legezko ordezkarien eta enpresako zuzendaritzaren artean. Akordio horien bidez, gai hauek arautuko dira:

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) Konpentsatzeko araubidea eta, bereziki, zenbat denbora hartuko den konpentsazio modura lana luzatzearen.

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

5. Aurreko puntuan adierazitakoa negoziatzeko ekimena enpresako zuzendaritzak edo langileen legezko ordezkariak hartu ahal izango dute, eta beste aldea negoziatzera behartuta egongo da. Alderen batek negoziazioa hasteari uko egiten badio edo akordioa eragozten duten desadostasunak sortzen badira (4.c atalean izan ezik), aldeetako edozeinek izango du ahalmena PRECO-n xedatutako Gatazkak Konpontzeko Prozedurak eskatzeko, eta besteak prozedura horietan parte hartu beharko du.

6. Edonola ere, langileen ordezkariak eta enpresa batzordeko kideak, eta— halakorik balego—ordezkari sindikalek ere hilero-hilero izango dute egindako aparteko orduen berri, eta gai horren inguruan hartutako akordioen eta akordioak lortzeko arrazoen berri. Informazio hori enpresak sinatu eta zigilatua egongo da.

7. Aparteko orduei dagokienez, artikulu honetan erabakitakoak ez du kaltetuko orduen erabilgarritasunari buruz Hitzarmen honen 10. artikuluan ezarritakoa.

3. Kapitulu

13. artikulua. Itundutako errendimenduak

Hitzarmen honetan itundutako ordainsariak ezartzeko, oinarritzat hartu da langileak hitzarmen honen indarraldiaren aurreko hamabi hilabeteetan izan duen jarduera bakoitzerako errendimendu normal eta zuzena.

Nolanahi ere, langileek eskubidea izango dute hitzarmen honetan itundutako ordainsari guztiak jasotzeko (eranskineko soldaten tauletan ageri direnak), baldin eta, aurreko paragrafoan ezarritakoa baino errendimendu txikiagoa izan arren, langileei egotzi ezin zaizkien arrazoiengatik gertatu bada.

14. artikulua. Ordainsari-kontzeptuak eta kalte-ordainak

Honako hauek dira hitzarmen honetako lansari-kontzeptuak eta kalte-ordainak:

A) Ordainsarien kontzeptuak:

a) Oinarrizko soldata.

b) Osagarriak:

1. Antzinasun-plusa.

3. Gau-plusa.

4. Laneratze-plusa.

5. Osagarri pertsonala.

6. Aparteko orduak.

B) Kalte-ordainen kontzeptuak:

a) Soldataz kanpoko plusa.

b) Dietak.

c) Urruntasun-plusa.

15. artikulua. Oinarrizko soldata

Egutegiko egun bakoitzeko sorraraziko da oinarrizko soldata.

16. artikulua. Antzinasun-plusa

Eskuarki, antzinasun-sariak deiturikoei dagokie plus hori; 2. eranskinean tauletan zehazten da zenbatekoa izango den kategorietarako eta bosturtekoetako denboraldi bakoitzerako, eta mugaegunaren hurrengo hilabetetik aurrera zenbatuko dira bosturteko horiek.

Eguneko kopuru gordinak dira taula horretan antzinasun-plus edo -sari gisa zehaztutako kopuruak.

Hori gorabehera, beren-beregi erabakitzen da antzinasun-plusari edo antzinasun-sariei dagozkien zenbatekoak inoiz ez direla izango une horretan indarrean dagoen lanbide arteko gutxieneko soldataren gaineko Ordenantzan ezarritako ehuneko 5 aplikatzean ateratzen diren zenbatekoak baino txikiagoak.

Alderdiek beren-beregi adosten dute ezen, salbuespen modura, hitzarmen honetan hobe-kuntza edo baldintza onuragarrien artean ezin direla xurgatu langileek enpresetan lortuta izan ditzaketen eskubideak; horrela, hitzarmen hau indarrean sartzearen ondorioz, langile horiek jarraitu ahal izango dute kopuru edo sari berberak jasotzen.

Gaur egungo bosturtekoen gain bosturteko berriak osatzen edo sortzen badira, bosturteko berriaren zenbatekoari dagokion igoera izango dute egun antzinasun-sari gisa aintzat haurturiko diru-kopuruek, eranskinean agertzen den zenbatekoaren arabera.

Antzinasun-plus edo -sari horri begira, ez da zenbatuko borondatezko eszedentzia-egoeran emandako denboraldia, baina bai, ordea, ikastaldia edo izangai-aldia, betiere hitzarmen hau indarrean hasten den unean antzinasun-plusaren kontzeptupean inolako diru-kopururik sortu ez duten langileentzat.

Halaber, 1984ko urtariletik aurrera, antzinasunaren ondorioetarako, Langileen Estatutuaren 15. artikuluan aurreikusitako iraupen jakineko praktikaldiko eta ikaskuntzako kontratuen ondorioz egindako lanaldiak zenbatuko dira, baldin eta langileak, kontratu horiek amaitu eta hurrengo sei hilabeteak bete baino lehen, enpresarekin iraupen mugagabeko kontratua egiten badu.

17. artikulua. Gau laneko plusa

Gaueko osagarria jasotzeko eskubidea duten langileek dagokien hobaria jasoko dute 3. eranskinean jasotakoa. Hitzarmen hau indarrean den bitartean, kopuru horiek eguneko kopuru gordinak eta finkoak izango dira, eta bost lanegun bete behar dira haiek jasotzeko: astelehenetik ostirala bitarte.

Hitzarmen honek ukitutako langileek txandaka egingo dute lan enpresan (goiz, goiz/arratsalde, goiz/arratsalde/gau), dagokion sailaren arabera eta enpresak dituen produkzio- eta antolaketa-beharrek aintzat hartuz. Laneko txandak urtero zehaztuko dira, lan-egutegian, eta beti errespetatuko dira lanaldien arteko atsedenaldiak.

Urtero adostuko da enpresa-batzordearekin, aurreko urteko abenduaren 31 baino lehen, sail bakoitzari dagozkion egutegia eta laneko txandak. Baina ezarrita dauden txanda horiek urtean zehar aldatu ahal izango dira produkzio- edo antolaketa-beharrek hala eskatzen badute. Horrela egin behar denean, enpresak 5 egun naturaleko epean jakinaraziko die enpresa-batzordeari eta tartean izango diren langileei, baldin eta enpresaren beharrek aukera hori ematen badute.

Kontratuaren arabera bi txandatan (goizez eta arratsalde) lan egiten duten langileen kasuan, langilearekin adostu beharko da hirugarren txandan sartzea. Goizez, arratsalde eta gauez.

Langileren batek gauez lan egiteko arazorik badu, haren egoera aztertuko da, baldin eta gainerako txandetan kalterik eragiten ez bada eta dagokion makinako lankideak ados badaude.

Gaueko arduradun bat esleituko da baldin eta txanda horretan lan egiten duten makinan eta langileen masa kritikoaren arabera beharrezkoa bada. Baina enpresaren esku egongo da beti erabaki hori hartzea.

18. artikulua. Bertaratze-plusa

Egutegiko eguneko sortaraziko da bertaratze-plusa deritzon osagarria. Ikusi 3. eranskina.

19. artikulua. Osagarri pertsonaleko plusa

Egutegiko eguneko sortaraziko da osagarri pertsonalaren plusa deritzon osagarria.

20. artikulua. Aparteko haborokinak

Uztaileko eta Gabonetako pagak dira aparteko haborokinak, eta haien zenbatekoak kontzeptu guztiak hartzen ditu, soldataz kanpoko plusa izan ezik.

Seihilekoan zehar enpresan sartzen diren edo enpresa uzten duten langileek haborokina jasoko dute lan egindako denboraren arabera. Haborokin horietako bakoitza jasotzen den urtearen egutegiko seihilekoaren arabera hainbanatuko da.

Hitzarmen honetan itundutako aparteko haborokinak jasotzearen ondorioetarako, lanean emandako denboratzat joko dira gaixotasunak, amatasunak edo lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasun-aldiak.

21. artikulua. Soldataz kanpoko plusa

Soldataz kanpoko plusak kalte-ordainen kontzeptu hauek hartzen ditu: dirua erabiltzea, tresna edo erremintak higitzea, garraio-gastuak, laneko arropa garbitzea eta kalte-ordainekin zerikusia duen edo gehikinak konpentsatzekoa den beste edozein gastu; gainera, kontuan hartzekoa da nahikoa dela kalte-ordainen kontzeptu horietatik bat agertzea aipatutako plusa ordaintzeko eskubidea izateko.

Lanaldi arruntean lanean emandako orduengatik sorraraziko da soldataz kanpoko plusa. Ikusi 3. eranskina.

22. artikulua. Konpentsazio-plusa

Ikusi 5. eranskina.

23. artikulua. Soldaten taulak

Akordio hau indarrean dagoen urteetan zehar, Hitzarmen honen eranskinetako soldaten taulak aplikatuko dira. Ikus 1. eranskina.

24. artikulua. Soldata-igoerak

Ikusi 5. eranskina.

25. artikulua. Dietak

Nuter, SAUk ordainduko ditu langileek enpresatik kanpo egiten dituzten lanbide-jarduerek eragindako gastuak fakturak aurkeztu eta gero.

26. artikulua. Urruntasun-plusa

Indarrean dagoen legeriaren arabera, enpresak langileei urruntasun-plusa ordaindu behar badie, plus hori 0,10 euro/km arte handiagotu beharko dute, arau bidez ezarritako moduan.

27. artikulua. Norberaren ibilgailua erabiltzea

Joan-etorriak aurreikusi ahal diren guztietan, alokairuko ibilgailua edukiko dute lanbide-arrazoiak direla-eta enpresatik kanpo joan-etorriak egin behar dituzten langileek.

Norbere ibilgailua erabili behar izanez gero, 0,53 euro ordainduko zaie kilometroko.

28. artikulua. Ordainketa era

Enpresak txeki bidez edo banku edo aurrezki kutxen bitartez egindako beste ordainketa modu bat erabiliz ordainduko dizkie soldatak langileei.

29. artikulua. Betebehar sozialak

Langilearen kargurakoak eta konturakoak izango dira betebehar sozialak –hala nola, Gizarte Segurantzako kuotak, PFEZ zerga eta langileen beste edozein zerga–, arlo horretan indarrean dagoen araudiari jarraikiz.

4. kapitulua**30. 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.

Langileak duen lanbide-kategoria baino goragoko kategoriako eginkizunak betetzen baditu urte batean sei hilabetetan baino gehiagotan edo bi urtetan zortzi hilabetetan baino gehiagotan, langileak lanbide-sailkapen egokia eskatu ahal izango dio enpresa-zuzendaritzari, aplikatzen zai-zkion lanpostu-igoerei buruzko arauetan duena. Dena den, langileak duen lanbide-kategoriako lan horiek 18 hilabete baino gehiagotan egiten baditu elkarren segidan, 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 bada, salbu eta lekualdaketa justifikatzen duten arrazoi teknikoak, antolamenduzkoak edo produkziozkoak badaude edo enpresa-jarduerarekin lotutako adierazitako kontratazioak badaude. Kasu horietan, Langileen Estatutuaren 40. artikuluan ezarritakoa beteko da.

Lekualdaketa baimendu ondoren, langileak honako aukera hau egiteko eskubidea izango du: lekualdaketa onartu eta gastuengatik konpentsazioa jasotzea, edo kontratua etetea eta dagokion kalte-ordaina jasotzea arrazoi teknologiko edo ekonomikoengatik baimendutako etetea izango balitz bezala. Lehenengo kasuan aipatzen den konpentsazio horrek langilearen eta haren ardurapeko senideen gastuak bilduko ditu, enpresak eta langileak adosten dituzten baldintzen arabera. Lanpostu berrian lanean hasteko epea ez da 30 egunetik beherakoa izango.

Arrazoi teknikoak, antolamenduzkoak, edo produkziozkoak edota enpresa-jarduerari buruzko kontratazioak direla-eta, enpresak aldi baterako lekualdatu ahal izango ditu langileak beren ohiko etxebizitzatik kanpo, urtebetez gehienez ere. Halakoetan, soldatez gain, bidaiari-gastuak eta dietak ordainduko dizkie. Lekualdaketa hori hiru hilabetetik gorakoa bada, langileak eskubidea

izango du bere ohiko bizilekuan lau lanegun igarotzeko kanpoan ematen dituen hiru hilerik behin. Bidaietan emandako egunak ez dira hor sartuko, eta bidaia-gastuak enpresarien kontura izango dira. Urte betetik gorako lekualdaketetan, enpresak behar adinako aurrerapenaz abisatuko die eraginpeko langileei.

31. artikulua. Enplegu-erregulazioko espedientearen jakinarazpena

Enpresak bere kabuz erabakitzen badu enplegu-erregulazioko espedienterik ezartzea, nahitaez jakinarazi beharko die enpresa batzorde edo langileen ordezkariari eta –hala badagokio– atal sindikaletako ordezkariari, indarrean den legean ezarritako epe eta baldintzetan.

Salbuespen gisa, enplegu-erregulazioko espediente baten inguruko eztabaidan eta izapideetan esku hartzen duten eta Langileen Estatutuaren 68 e. artikulua. adierazitako ordu-kreditua amaitu duten langileen legezko ordezkariak beste 5 ordu ordaindu gehiago hartu ahal izango dituzte, hilean aitortutakoez aparte; betiere enpresaburuari egiaztatzen badiote ordu horiek ordezkaritza-funtzioak betetzeko erabiltzen direla.

5. kapitulua

32. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Langileek, behar besteko aurrerapenaz jakinarazita, ordaindutako baimenak hartzeko eskubidea izango dute, erantsitako soldaten taulen arabera. Langileen Estatutuan, Arabako industria siderometalurgikoaren sektoreko hitzarmen kolektiboan eta hitzarmen honetan jasotako hobekuntzetan adierazitakoaren arabera dira taula horiek:

- Langileen Estatutuaren esteka:

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-139.

- Industria siderometalurgikoaren sektoreko hitzarmenaren esteka:

<https://sie.sea.es/wp-content/uploads/2022/12/CONVENIO-COLECTIVO-METAL-ALAVA-2022-2025-BOTHA.pdf>.

- Hitzarmenean jasotako hobekuntzak:

1. Gurasoen, aita-amaginarreben, aitona-amonen, ezkontzazko aitona-amonen, seme-alaben, biloben eta anai-arreben heriotzagatik: bi lanegun + egun natural bat. Ezkontidearen heriotzagatik: lau lanegun + egun natural bat, eta ordaindu gabeko hiru egun gehiago eskatu ahal izango ditu.

2. Ezkontzazko anai-arreben eta suhi-errainen heriotzagatik: bi lanegun.

3. Ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, etxean geratzeko beharrik gabe: bi lanegun.

4. Urritasun psiko-fisikoko seme-alabak dituzten langileek probintziaz kanpoko kontsulta medikoetara joateko beharagatik: bi lanegun.

5. Seme-alaben, anai-arreben, ezkontzazko anai-arreben, gurasoen eta aita-amaginarreben ezkontzagatik: lanegun bat.

6. Etxebizitzaz aldatzeagatik: lanegun bat.

Edozein baimen-mota eskatzeko —presarik handiena behar duten ustekabeko kasuak salbu— gutxienez bi egun lehenago eta idatziz egin behar da eskaera, horretarako dagoen dokumentuaren bidez. Baimena dagokion frogagiria entregatzean baliozkotuko da. Izapide hori txandako arduradunaren bidez kudeatuko da.

6. kapitulua

33. artikulua. Emakumearen enplegua sustatzea. Aukera-berdintasuna

Hitzarmen hau sinatu dutenen iritziz, 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, aukera-berdintasuna sustatzeko beharrezko neurriak hartzea gomendatzen zaie, Nuter, SAU-en 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 ustez, benetako aukera-berdintasun sistematiko eta planifikatua lortzeko, honako helburu hauek garrantzitsuak dira:

a) Emakumeek zein gizonen enplegurako, prestakuntzarako, mailaz igotzeko eta lanean garapen osoa izateko aukera berberak izan behar dituzte.

b) Gizonen eta emakumeen soldata berdina jaso behar dute lan berdina egiten badute, eta berdintasuna bermatu behar da gainerako enplegu-baldintza guztietan.

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

Helburu horiek lortzeko, bereziki kontuan hartuko dira administrazioek eta estatu-mailako eta nazioarteko funtsek eskaintzen dituzten neurri, diru-laguntza eta zerga-arintze guztiak.

2. Amatasuna babestea.

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

3. Aukera-berdintasuna.

Aukera-berdintasunerako batzorde bat sortuko da, eta bertan, hala badagokio, enpresetan berdintasun planak ezartzei, lan-eremuan gizonen eta emakumeen arteko tratu berdintasuna sustatzeko neurriei, eta azken batean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarritako 3/2007 Lege Organikoaren edukiaren ezarpen eta garapenari buruzko zalantza eta gai guztiak aztertu eta ebatziko dira.

Desberdintasun edo diskriminazio posibleei buruzko diagnostiko egokia egiteko, enpresek langileen legezko ordezkariari, gehienez 3 hilabeteko epean, prozedura honetan ezarrita dagoen informazioa emango diete, sexuen arabera bereizita. Informazio horrek hau bilduko du gutxienez:

- Lantoki bat baino gehiago daukaten enpresak, zenbat diren eta non dauden zehaztuta.
- Diagnostikoaren xede den lantokian lan egiten ari diren pertsonen kopurua.
- Sail funtzionalak.
- Langile finkoak eta aldi baterakoak.
- Kontratazio motak.
- Lanbide taldeak eta igoerarako sistemak.
- Ordainketa-sistemak.
- Antzinasuna.
- Urteko lanaldia, ordutegiak, txandak.
- Ordu-malgutasuna, aparteko orduak, lanaldi murrizketak, eszedentziak.
- Trebakuntza planak eta plan horietara sartzeko aukera.

- Arriskuen ebaluazioaren edukia.
- Lan-arriskuen prebentziorako planak. Haurdun edo bularra emateko garaian dauden emakumeentzako berariazko lanpostuak.
- Sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari aurrea hartzeko planak.

Hala ere, enpresak beharrezkoa den informazio gehigarria emango dute, langileen legezko ordezkarien iritziz egoerari buruzko diagnostikoa egiteko beharrezkoa dela baloratzen denean.

Jarduera: egoeraren diagnostikoa egindakoan, enpresak eta langileen legezko ordezkariak lantokian antzeman diren bereizkeria edo desberdintasun egoerak zuzentzeko hartu beharreko neurriak adostuko dituzte, baita neurri horiek gauzatzeko epeak eta ebaluaziorako epeak ere.

34. artikulua. Emakume haurdunaren lanpostua

Emakume haurdunei, behar badute, lanpostu egokiagoa emango zaie aldi baterako. Horretarako, medikuaren ziurtagiria aurkeztu beharko dute, eta kontuan izango dira enpresaren ahalmen teknikoak eta antolamenduzkoak. Era berean, erditze aurreko eta ondoko atsedenaldiak hartu ahal izango dituzte, legeak ezarritakoaren arabera.

7. kapitulua

35. artikulua. Erretiroa

Gertakizun honi esleituriko prestazioen egungo ehuneko murriztaileak irauten duten bitartean, hitzarmen honetan adierazitako soldatak jasotzeko eskubidea onartzen zaie arauzko adina bete aurretik aurre-erretiroa hartzea erabakitzen duten langileei, betiere enpresan gutxienez 15 urte eman badituzte eta honako kalte kalte-ordainen eskala hauen arabera:

- 4 urte lehenago: 8 hileko.
- 3 urte lehenago: 6 hileko.
- 2 urte lehenago: 4 hileko.
- Urtebete lehenago: 2 hileko.

Langile batek erretiro partziala hartzen badu, etorkizunean dagozkion prestazio guztiak 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 artikulua honetan aurreikusitako erretiroagatiko saria jasoko.

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten erakundeek adierazten dute artikulua honetan aipatzen den sariak edo haborokinak ez duela 1588/1999 Errege Dekretuan jasotzen den «pentsio-konpromiso» izaera, eta, ondorioz, legezko xedapen horretan zehaztutako obligazioetatik kanpo geratzen dela. Hori dela-eta, batzorde paritarioak erabateko ahalmena dauka testu hau behar den unean egokitzeko gai honi eragiten dioten legezko edo arauzko xedapenetara, bai eta hobekuntza hori aldatzeko ahalmena ere, batzordearen iritziz egokiagoa izango litzatekeen testu batez ordeztuko. Horretarako, batzordekideek aho batez adostu beharko dute hori.

36. artikulua. Ekonomatua

San Prudentzio Lan Fundazioaren egungo zerbitzuak mantentzen dira. Edozer egoera dela-eta San Prudentzio Lan Fundazioa desagertzen bada, enpresak konpromisoa hartzen du antzeko prestazioak dituen beste erakunde batean parte hartzeko jarri izan ohi duen ekarpen beraren oinarrian, eta hitzarmeneko batzorde paritarioaren adostasuna lortu eta gero.

Akordio honen indarraldiko urte bakoitzeko apirilean, enpresan alta emanda dauden langile guztiei, urte bakoitzean zehazki, enpresak erabakitako oparia emango zaie.

Hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzeko abenduan enpresan alta emanda dauden langile guztiei, urte bakoitzean zehazki, Gabonetako saskia edo enpresak erabakitako oparia emango zaie.

37. artikulua. Laneko istripuengatiko eta/edo lanbide-gaixotasunengatiko aseguru-poliza

Akordio honen egunetik aurrera, enpresak aseguru-poliza bat sinatuko du enplegatuen lan-istripuak –eskumeneko erakundeak halakotzat jotakoak– estaltzeko eguneko 24 orduetan. Ezau-garri hauek izango ditu polizak:

- Hemezortzi mila euroko estaldura, istripuek eragindako heriotza kasuan.
- Hogeita hamabi mila euroko estaldura, istripuagatiko ezintasun iraunkor oso, absolutu edo baliaiezintasun handiagatik.

Enpresak horretarako harpidetzen duen polizaren kopia bat emango zaio langileen delega-tuari edo enpresa-batzordeari, eta hark bidezkoak diren oharra jakinaraziko dizkio enpresari, hurrengo 15 eguneko epean.

Adierazitako epean oharrik ez badago, edo, oharrik izanez gero, inplikaturiko aldean inpli-katuriko aldean artean konpondu badira, ulertuko da poliza horrekin ados daudela.

Poliza artikulua honetan azaltzen diren baldintzetara egokitzearen inguruan sortzen diren zalantzak hitzarmen honetako batzorde paritarioari planteatu ahal izango zaizkio.

38. artikulua. Prestazio osagarria lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen kasuan

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iragankorreko kasuetan, en-presak ehuneko ehunera arte (ehuneko 100) osatuko ditu lanaldian egiaztatutako ordainsari-kontzeptuak, Arabako metalaren hitzarmenaren 35. artikuluen arabera.

Lanekoez bestelako istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iragankorretan osasun-zentro batean ospitaleratu behar izanez gero (gutxienez egun batean ohean) edo eguneko ospitale batean ebakuntza kirurgikoa egin behar izanez gero, aurreko hilabeteko lanaldi arruntean egiaztatutako ordainsari-kontzeptuen ehuneko 100 osatuko ditu enpresak, bajaren egunetik berta-tik bajaren 120. egunera, egun hori barne dela. Gauza bera aplikatuko da baina bajaren egunetik 28. egunera arte (egun hori barne dela), paragrafo honetan lehenago azaldu denean aurreikusita ez dauden arrazoiengatik igeltsua jarrita egotearen ondoriozko ezintasun iragankorragatik.

Langileak jaso beharreko zenbateko likidoak ezin izango dira inoiz izan enpresan bere jar-duera arruntean ibiliko balitz irabaziko litzukeenak baino handiak.

39. artikulua. Lanetik kanpoko istripuarengatiko eta gaixotasun arruntarengatiko prestazio osagarria

Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako aldi baterako ezintasun-egoe-ran dagoenean, langileak bere oinarri erregulatzaillearen ehuneko 60rainoko osagarria jasoko du urtean urteko lehen hiru egunetan.

40. artikulua. Urritu fisikoa eta psikikoa

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eraginda langile baten ahalmen fisiko eta psikikoak gutxitzen badira, langileak lehentasuna izango du enpresan bere gaitasunetarako egokiagoak diren lanpostuak hartzeko, betiere egiaztatzen badu lanpostu berrian jarduteko gaitasuna duela.

Ezintasun iraunkor partziala aitortu izanak ez dio lanbide-kategoriaren murrizketarik eragingo haren mendeko langileari.

8. Kapitulua**41. artikulua. Langileen batzarra**

Hitzarmen honen eraginpeko langileek gehienez ere 4 ordu izango dituzte hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzean, lanordutzat ordainduko zaizkienak. Horretarako, beherago ageri diren baldintzak bete beharko dituzte.

Batzar-deia egiteko, enpresa batzordearen gehiengo beharko da, edo langileen plantillako ehuneko 20 gutxienez.

Bilera egin baino 24 ordu lehenago gutxienez, enpresa-batzordeak jakinarazi beharko dio enpresa-zuzendaritzari bilera horiek egiteko asmoa, bai eta zenbat iraungo duen, zein den jorratuko den gai-zerrenda eta zer arrazoi dagoen bilera bera egiteko.

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

42. artikulua. Atal sindikalak

Gutxienez 45. artikuluan adierazitako afiliatu-kopuru bera duten atal sindikalek eta, SALOk ezarritako definizioaren arabera, sindikatu garrantzitsuenetakoak direnek lau ordu izango dituzte gehienez urtean afiliatu guztientzat, lanorduetatik kanpo sindikatu-bilerak egiteko. Ordu horiek atal sindikal horietako afiliatuei baino ez zaizkie ordainduko. Deialdia egin duen sindikatu-ataleko langile afiliatu guztiek joan beharko dute bilera horietara, eta sindikatu-ataleko ordezkariak 48 ordu lehenago eman beharko dio deialdiaren berri enpresari, idatziz, bileraren egun-orduak eta gai-zerrenda adierazita.

Sindikatuak enpresa-zuzendaritzari igorri beharko diote bilera horietara joan diren afiliatuen zerrenda ordu horiek ordaintzeko.

43. artikulua. Atal sindikaletako ordezkariak

Enpresaren barruan, sindikatu-atal bakoitzeko delegatuak, ordainduriko hamabost ordu hartu ahal izango ditu hilean gehienez ere, bere eginkizun sindikalak betetzeko; horretarako, delegatu horren sindikatuaren afiliatu-kopuruak langileen ehuneko 10 izan beharko du, 25-100 langileko enpresetan; langileen ehuneko 8, 101-250 langileko enpresetan; langileen ehuneko 6, 251-500 langileko enpresetan; eta langileen ehuneko 5, 501 langiletik gora dituzten enpresetan.

Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan xedatutakoa alde batera utzi gabe, hauek izango dira sindikatuak ordezkarien funtzioak:

- Sindikatuko eta sindikatuaren afiliatuta dauden enpresako langileen interesak ordezkatzeta eta defendatzeta.

- Sindikatuari edo lanari buruzko argitalpenak eta oharak zabaltzea, enpresako lokaletan iragarki-taula bat ezarriz. Atal sindikal bakoitza arduratuko da hedabide hori behar bezala era-biltzeaz.

- Afiliatuen kotizazioak biltzea. Ezin izango zaie oztoporik jarri afiliazio sindikaleko lanetan.

- Enpresak entzun egingo die langileak –oro har– eta sindikatuko afiliatuak –bereziki– eraginpean hartzen dituzten arazo kolektiboak tratatzen dituztenean.

- Honako hauei buruzko informazioa jasotzea eta alde aurretik entzuna izatea: plantilla-berregituratzea, enplegu-erregulazioak eta, oro har, langileen lan-baldintzetan eragin handia izan dezaketen enpresa-proiektu edo -ekintza oro, bai eta bere antolamendu-sistemen ezarpena edo berrikuspina ere.

- Enpresa-batzordeen bileretara joatea, bai batzordeak bakarka eskatzen duenetara, bai enpresaren zuzendaritzarekin egiten dituenetara.

- Enpresak entzutea sindikatuko afiliatuei eragin diezaieketen diziplina-neurriak hartu aurretik, betiere neurri horiek larriak edo oso larriak badira.

Funtzio horiek betetzeak ezingo du eragotzi, ez produkzioaren jardun orokorra, ez ezein ekoizleren lana. Bestalde, honako berme hauek izango ditu sindikatuko ordezkariak:

- Enpresan irauteko lehentasuna izango du baldin eta enplegu-erregulazioko espediente bidez plantilla berregituratzen bada.

- Ezingo dute jardun sindikalagatik kaleratu, ezta zehatu ere.

Baliogabetzat hartuko dira diskriminazio sindikala xede duten egintza edo itun guztiak, eta bereziki honako hauek:

- Talde sindikal batekiko afiliazioa edo afiliazio ezaren arabera baldintzatzea langile baten enplegua.
- Enpresaburuak sindikatu bat eratzea edo sindikatu baten alde egitea, bestelako finantza-laguntza emanez.
- Langile bat kaleratzea, zehatzea edo diskriminatzea edo langile horri edozein kalte eragitea enpresako sindikatu batean zein atal sindikal batean afiliatuta egoteagatik edo sindikatu-jarduerak gauzatzeagatik, betiere jarduera horrek indarrean dagoen legeria betetzen badu.
- Enpresak enpresako atal sindikaletako kideei aukera emango die enpresako lokaletan bil-tzeko lanorduetatik kanpo.

44. artikulua. Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeen funtzioak eta ahalmenak

Langileen ordezkariak, eta enpresa batzordeko kideen kasuan, langileen ordezkari diren alde-tik, enpresaburuarekin negoziatzeko ahalmena dute bere ordezkatuaren interesak defendatzeko. Bestalde, honako funtzio eta eskumen hauek dituzte:

- Enpresak betetzeko asmoa duen lanpostu berrien informazioa jasotzea, baita haien bal-dintza orokorrera ere, salbu erantzukizuneko edo konfiantzazko postuena.
- Langileei eragiten dieten neurrien berri izatea eta horri buruz entzuna izatea, lan-sistema berriak ezartzeari, aldatzeari eta lanpostuak balioesteko eskalak edo tarifak finkatzeari dagokienez.
- Enpresan langileak lekuz aldatu behar badira zerbitzuaren premiengatik edo enpresari komeni zaiolako, horren berri izatea 15 egun lehenago. Kasu horretan, ez dira barne hartuko mugigarritasun funtzionalaren ondoriozko "lanpostu-aldaketak".
- Parte hartzea enpresan lanpostu igoerei buruz erabakitzen diren arauak lantzen, eta, horretarako, batzordeko kide bat egongo da igoeren probetarako sortzen den epaimahaian.
- Enpresan egin diren aparteko orduen kopuruaren berri izatea, hileroko.
- Langile sartu berriei egindako lan-kontratuen berri izatea, konfiantzazko lanpostuei da-gozkienak izan ezik.

Enpresa bakoitzeko langileen legezko ordezkariak enpresako zuzendaritzari baimena es-ku ahal izango diote sindikatu bereko kide bati edo batzuei esleitutako ordu-kreditua hileroko metatzeko, ekoizpen-programak beteta eta baliatu baino 30 egun lehenago jakinarazita. Zuzen-daritzaren eta enpresa-batzordearen arteko berariazko adostasuna ezinbestekoa izango da transferentzia hori eraginkorra izateko.

Ohitura moduan, enpresak arlo horretan benetan duen egoeraren berri emango zaie hileroko langileen ordezkariari edo enpresa-batzordeei indarreko legeria betetzen dela bermatu ahal izateko moduan, eta hargatik eragotzi gabe enpresako mediku-zerbitzuen eta segurtasun- eta osasun-batzordeen berariazko funtzioak.

Langileak eskatzen duenean, langileen ordezkariaren presentzia derrigorrezkoa izango da lan-kontratuak sinatzen direnean edo kitatze-agiriak sinatzen direnean, bai enpresa uzteagatik bai erretiroa hartzeagatik gertatzen denean.

Langileen legezko ordezkariak legean zehaztutako hileko ordu-kreditu ordaindua izango dute ordezkari-tza-funtzioak betetzeko. Nolanahi ere, ordu-kreditu hori baliatzeko, enpresari behar adinako aurrerapenarekin abisatu beharko zaio nahitaez, eta absentziaren arrazoiak azaldu; gero, justifikatu beharko da zenbat iraun duen ordu-kreditu hori erabiltzea ekarri duen ekintzak edo jarduerak, eta zein tokitan eta ordutan gauzatu den.

45. artikulua. Enpresaren informazioa

Nuter, SAUk gutxienez hiru hilean behin emango die langile-ordezkariei honako hauen berri: enpresaren egoera orokorra, inbertsioak, negozioaren bilakaera, sektorearen egoera eta merkatu-aurreikuspenak.

Enpresak eta langileen ordezkariak idatziz egingo dizkiote elkarri komunikazioak, eta, haietan, idatzia sinatzen duenaren sinadura eta zigilua azaldu beharko dira.

46. artikulua. Kargu sindikala betetzeagatiko eszedentzia

Karguak irauten duen bitartean, eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute estatuko, nazioko, eskualdeko, probintziako edo tokiko kargu sindikala betetzeko aukeratu dituzten langileek ordainsaririk jaso gabe.

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

Eszedentziagatik hutsik geratutako lanpostua betetzeko, eszedentziak dirauen bitartean, enpresak beste langile bat kontratatu ahal izango du aldi baterako edo behin-behineko eperako, eta langile horrek enpresa utziko du ordezkaturako langilea lanera itzultzen denean.

9. Kapitula**47. artikulua. Kontratazio berriak**

Enpresek beren iragarki-oholetan argitaratuko dituzte egiten diren kontratazio berriak, egiten diren unean. Horretarako, iragarki oholetan dagokien Lanbide-enplegu zerbitzu publikoaren buletina jarriko dute.

Behin-behineko edo sasoiko langile bat kontratatzean, gainera, enpresak epe berean jakinarazi beharko dio langileen ordezkariari edo, bidezkoa bada, enpresa-batzordeari.

Hitzarmen honen eraginpean dagoen enpresak, oro har, ezin izango du kontratu beste langilerik lanaldi osoko beste lan ordaindu bat badute, ez enplegu-anitzekin lan egiteko, ez lanaldi murriztuarekin; bai, ordez, lanaldi partzialeko kontratua badute. Baldintza berak izanez gero, lehenetsia emango zaie langabezia dauden langileei edo kontingentzia horretarako oinarritzko prestazioak amaitzeaz dituztenei.

48. artikulua. Errelebo-kontratua

Erretiroari dagokionez, indarrean dagoen legeria aplikatuko da; hala ere, zabalik geratzen da enpresaren eta langileen artean ituna egiteko aukera.

Aplikatzekoa den araudiak legez ahalbidetzen duen guztietan, txanda-kontratuak egiten jarraitzea adosten da. Kontratu horiek, nolana ere, enpresaren eta eragindako langileen arteko berariazko adostasuna beharko dute. Horretarako, sistema horri heldu nahi dioten langileen eskabideak aztertuko dira, indarrean dagoen araudiak une oro ezartzen dituen termino eta baldintzetan.

Nolana ere, modalitate hori baliatu ahal izateko, hamabi urtez egon beharko da enpresan, baina enpresak antzinasun txikiagoko kasuetan ere aplikatu ahal izango du.

Aplikatzeko, giza baliabideen sailean aurkeztuko dira eskaerak, kontratua hasi aurreko urteko irailaren 1etik urriaren azken egunera bitartean.

Ordezkatuak erretiro arrunta hartu arteko ordu osagarriak modu jarraituan egingo dira kontratua aplikatu ondoren.

49. artikulua. Kontratuak

Unean-unean indarrean diren lan-kontratazioko modalitateak baliatuko ditu enpresak langileak hartzeko, eta kontratazio mugagabeak eta iraunkorrak izango dira enpresaren kontratazio-politikaren erreferentziak.

Kontratua amaitzean, langileak soldata-likidazioa edo -kitatzea jasoko du, baina eskubidea izango du soldata-berrikuspenari buruzko klausula aplikatzeagatik dagozkion soldata-aldeak jasotzeko.

50. artikulua. Aldi baterako lan-enpresak

Enpresak aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen dituenean, enpresa horiei eskatuko die berek jarritako langileei ere bermatzeko hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomiko eta sozialak. Betebehar hau espresuki agertuko da aldi baterako laneko enpresak eta enpresa erabiltzaileak sinatzen duten esanetara jartzeko kontratuan.

51. artikulua. Langilearen aurreabisua

Enpresako lana beren borondatez utzi nahi duten langileek enpresari jakinarazi beharko diote, eta aurreabisu-epe hauek bete:

- a) Beharginak: hamabost egun.
- b) Mendekoak: hamabost egun.
- c) Administralari laguntzaileak eta izangaiak: hamabost egun.
- d) Administralari ofizialak: hilabete bat.
- e) Administrazio-buru tituludunak: bi hilabete.
- f) Titulurik gabeko teknikariak: bi hilabete.
- g) Tituludun teknikariak: bi hilabete.

Aldez aurretik jakinarazteko betebehar hori ez betetzeak eskubidea emango dio enpresari aurreabisuko atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneroko soldataren zenbatekoaren baliokidea den kopurua kentzeko langilearen kitapenetik.

Dagozkion inprimakien bina kopia eman beharko dizkie enpresak langileei. Alderdiek kopia horiek sinatutakoan, kopia bat enpresak gordeko du, eta bestea langileak.

Inprimaki horiek langileen eskueran jartzen ez dituen enpresek ezin izango dute baliatu likidazioan aurreabisurik ezagatik deskontua egiteko eskubidea.

52. artikulua. Amaierako kitapena

Enpresan baja emanez gero, langileak kitapen-agiriaren kopia exijitu ahal izango du lanpostua utzi baino 48 ordu lehenago. Langileak sinatu ondoren, amaierako kitapenaren ordainagiriak 5 laneguneko epean izango ditu ondorioak.

10. Kapitula**53. artikulua. Faltak eta zehapenak**

Printzipio ordenatzaileak.

Laneko jokabide-kodeari buruzko akordio honek elkarbizitza normal, antolaketa tekniko eta enpresako antolamenduekin errespetuzko lan-giroari eustea du helburu, baita langileen eta enpresaburuen eskubideen bidezko interesak bermatzea eta defendatzea ere.

Hitzarmena sinatzen duten erakundeek berariaz adierazten dute laneko jokabide-kode hau indarrean jartzeak ez duela eragotziko 2013ko apirilaren 22ko Ebazpenean (BOE, 112, 2013ko maiatzak 10) zehaztutakoa, siderometalurgia-industriaren sektorean negoziazio kolektiboaren egituraren arloan indarrean dauden arauen arabera.

Enpresa-zuzendaritzak zehatu ahal izango ditu egintzak edo utzikeriak, langileen kontratuan ezarritako laneko betebeharrak ez betetzea dakartenak, ondorengo artikuluetan faltak mailakatzeko ezartzen denaren arabera.

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

Hutsegiteen zehapena jakinarazteko, idazki bat helaraziko zaio langileari. Idazki horretan, zehapena eragin duten gertakariak eta data jaso beharko dira.

Enpresak langileen legezko ordezkariak jakinaraziko die zer zehapen jarri diren hutsegite larriengatik edo oso larriengatik. Diziplina-neurria langileen ordezkari bati edo enpresa-batzordeko kide bati aplikatzen bazaio, hura ezarri baino gutxienez hogeita lau ordu lehenago jakinaraziko da. Horrez gain, arestian adierazitako moduan legez eraturako atal sindikal bateko kide bati aplikatzen bazaio zehapen hori, hogeita lau orduko aurrerapen berarekin jakinaraziko zaio falta larriengatik diziplina-neurria ordezkaria kide duen tokiko edo probintziako sindikatuari.

Behin zehapena ezarrita, 60 eguneko epea egongo da hura betetzeko, zehapena ezarri zen egunetik aurrera.

53.1. Zehapenak mailakatzea.

Garrantziaren edo asmoaren arabera, langileen faltak izango dira: arinak, larriak edo oso larriak.

53.2. Falta arinak.

Honako hauek dira falta arinak:

a) Justifikatu gabe, hilean hirutan lanera garaiz ez sartzea edo lanetik behar baino lehenago itetzea.

b) Justifikatu gabe, hilabeteen egun batean lanera ez joatea.

c) Lanera joateko ezintasuna aldezturik ez jakinaraztea edo –hala badagokio– hurrengo 24 orduetan ez jakinaraztea, salbu eta langileak hori egiterik izan ez duela egiaztatzen bada.

d) Inolako arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua denbora laburrez uztea, horrek kalte garrantzitsuak eragiten badizkie pertsonen edo gauzen.

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

f) Behar bezalako arretaz ez hartzea edo tratatzea enpresako bezero edo hornitzaileak.

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

h) Gizarte Segurantzaren edo zerga-arloko administrazioan eragina izan dezakeen aldaketarik egon bada langilearen familian, aldaketa horren berri ez ematea dagokion garaian.

i) Langilearen eginkizunen jardun arruntan nagusiren batek agindutakoa ez betetzea dakarten falta guztiak, pertsonen edo gauzen kalterik edo arriskurik eragiten ez badiete.

j) Ez joatea lanaldi arruntaren barnean ematen diren prestakuntza teoriko edo praktikoko ikastaroetara, justifikaziorik gabe.

k) Lanaldiaren baitan lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidatzea.

53.3. Falta larriak.

Hauek izango dira falta larriak:

a) Hilabeteen, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez sartzea edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, justifikatu gabe.

b) Hilabeteen, inolako justifikaziorik gabe lanera ez joatea bi egunetik lau egunera bitarte. Lanera ez joateak lankideren baten txandari eragiten baldin badio edo enpresari kalte garrantzitsuak eragiten baldin badizkio, nahikoa izango da lanera behin huts egitea.

c) Zergetan edo Gizarte Segurantzaren eragina duten datuei buruzko informazioa faltsutzea edo nahita ez aipatzea.

d) Lanaldiaren barnean jolasean edo beste edozein motatako denbora-pasatan jardutea behin eta berriz, lan-jardunaren kalterako.

e) Eginkizunen jardun arruntetan, langileek ez betetzea organikoki gainean dituztenek agindutakoa, betiere ez-betetze horrek pertsonen edo gauzei kalte larria eragiten badie.

f) Nork bere burua garbi eta txukun ez edukitzea, horrek lankideen kexa arrazoituak sortzen baditu eta betiere aurrez enpresak horri buruz ohartarazi badio.

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

h) Laneko martxa onari eragiten dioten utzikeria edo gogorik eza, betiere pertsonen edo gauzei kalte larrikeria eragiten ez badie.

i) Enpresaren baimenik gabe lan partikularrak egitea lanaldiaren barnean, baita enpresako tresnak, lanabesak eta makineria edo ibilgailuak erabiltzea norberaren edo inoren gauzetarako, nahiz eta lanalditik kanpo izan.

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

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

53.4. Falta oso larriak.

Falta oso larritzat joko dira:

a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera puntual ez sartzea edo lanetik puntual ez ateratzea hilean hamar alditan baino gehiagotan, edo hogeitun alditan baino gehiagotan urte batean.

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

c) Agindutako kudeaketa-lanetan iruzur egitea, desleial jokatzeko edo emandako konfiantza bere onerako erabiltzea, eta enpresari, lankideei edo beste edonori ostea edo lapurtzea enpresaren instalazioetan, edo lanordutan beste edozein lekutan ostea edo lapurtzea.

d) Gaixotasun- edo istripu-itxurak egitea. Adierazitako edozein arrazoirengatik langilea bajaran egonik, edozein motatako lanak egiten baditu bere kontura edo beste baten kontura, laneko arau-haustetza hartuko da. Oso hutsegite larritzat hartuko da, halaber, gaixo egoteagatik edo istripuagatik hartutako baja luzatzeko egindako manipulazio oro.

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

f) Mozkortzeak edo drogak hartzeak eragindako egoerak, baldin eta ahalmen fisiko edo psikologikoetan aldaketarik eragiten badu funtzioak betetzeko.

g) Nahitaez isilpean gorde behar diren enpresaren sekretuak urratzea.

h) Enpresari bidegabeko lehia eragiten dioten jarduerak egitea.

i) Lan-errendimendua –arrunta edo itundutakoa– borondatez eta modu jarraian moteltzea.

j) Hitzezko edo ekintzazko tratatu txarrak, nagusiak edo haien senideak, lankideak, hornitzaileak eta enpresako bezeroak errespeturik gabe tratatzea eta aintzat ez hartzea.

k) Nahiz eta ezberdina izan, beste falta larri bat egitea, betiere faltak bi hilabeteko denboraldian egin badira, eta zigorra jarri bazaie.

l) Lanari dagokionez, nagusiek agindutakoa ez betetzea (agintekeriaz agindutakoak salbu), baldin eta ez-betetze horrek enpresari edo lankideei kalte handia eragiten badie. Nagusiaren agintekeriatzat hartuko dira zuzendaritza-langileek eta erdi-mailako nagusiek edo agintedunek legezko aginduak nabarmen eta nahita hautsiz eta langileei kalte eginez egindakoak.

m) Nagusitasun-egoeraz baliatuz, sexu-askatasunaren aurkako egintzak edo egoera pertsonalagatik zein laneko egoeragatik ahulen diren langileei egiten zaizkienak.

53.5. Zehapenak.

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

a) Falta arinengatik.

Idatziz kargu hartzea.

b) Falta larriengatik.

Idatziz kargu hartzea.

— Bi eta hogeiei egun bitartean lana eta soldata kentzea.

c) Falta oso larriengatik.

Idatziz kargu hartzea.

— Hogeita batetik hirurogei egunera bitartean enplegua eta soldata kentzea.

— Kaleratzea.

53.6. Preskripzioa.

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

Falta arinak: hamar egun.

Falta larriak: hogeiei egun.

Falta oso larriak: hirurogei egun.

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

Lanera berandu iristeagatik eta lanera ez joateagatik denbora galduz gero, indarreko lan-arautegiak ezarritako zehapenik aplikatzen ez bada ordu-kostuaren arabera deskontatuko da.

11. Kapitula

54. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

I. Enpresak eta langileek beren gain hartuko dituzte laneko segurtasun- eta osasun-arloko elkarrekiko eskubide eta betebeharrak, hitzarmen honetako xedapen espezifikoek zehazten dituztenak; unean-unean indarrean dagoen legedi orokorrak zehazten dituenak, berriz, osagarri edo ordezkio modura hartuko dituzte.

Ondorioz, horri dagokionez, enpresaburuak laneko arriskuak aurreikusiko ditu bere arduren esparruan, eta 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, ahal eta 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 badituzte aldeztu aurretik. Prebentzio-zerbitzuak batez ere aholkuak emango dizkie norberaren babeserako baliabideen eta jantzien erabilerari buruz.

II. 50 langile baino gutxiago dituzten lantokietan, prebentzio-delegatu bat aukeratuko dute langileen ordezkarien artean; gainerako lantokietan, berriz, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta unean-unean indarrean dauden lege-xedapenetan ezarritakoa aplikatuko da.

50 langile edo gehiagoko plantilla duten lantokietan, laneko segurtasun eta osasuneko batzordea eratuko da. Batzorde hori partaidetzako organo paritario eta elkargokidea izango da, eta enpresak arriskuen prebentzioaren arloan egiten dituen jarduerak aldi-aldi kontsultatzeko erabiliko da. Hauek osatuko dute: alde batetik, prebentzioko ordezkariak, eta, bestetik, enpresaburuak eta/edo haren ordezkariak, prebentzio-ordezkarien kopuru berean.

Segurtasun eta osasun batzordearen batzarretan, ordezkari sindikalek eta enpresako prebentzio-arduradun teknikoek –aurreko paragrafoan azaldutako osakeran sartu gabeak izango baitira– parte hartuko dute, hitzarekin baina botorik gabe.

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

III. Indarrean dagoen Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeak eta prebentzioaren arloan indarrean dauden gainontzeko xedapenek ezarritako bermeak izango dituzte prebentzioko ordezkariak. Enpresek baimen ordainduak emango dizkiete prebentzio-delegatuei laneko segurtasunari eta osasunari buruzko ikastaroetara joateko, baldin eta arlo horretan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek antolatzen badituzte (31/1995 Legearen 37.2 art.), edo hitzarmen hau sinatu duten aldeek antolatzen badituzte organismo eskudunek onartutako gaiei buruz. Enpresak eman behar du baimen horiek baliatzeko baimena. Baimena ukatuz gero, langileek aukera izango dute jartzeko hitzarmena interpretatzeko Batzorde paritarioari, eta batzorde horrek ebatziko du auzia.

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

a) Parte hartzea prebentzioko ekintza-programak eta lantokian nahitaez bete behar diren laneko segurtasunari eta osasunari buruzko arauak prestatzen eta abian jartzen, baita haiek aplikatzeko modua kontrolatzen ere.

b) Aurreikusitako programak burutzeko behar diren inbertsioak onartu aurretik, enpresazuzendaritzari proposatzea zein izan daitekeen lehentasun-hurrenkera egokia.

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

d) Egokientzat jotzen diren baliabideen bidez, eraginpean dauden langileei informazioa ematea osasun-neurri edo arriskuen edo istripuen ikerketari buruz, betiere ekoizpenaren ohiko funtzionamendua eragozten ez bada.

e) Enpresa-zuzendaritzari eskatzea babes-edo zaintza-neurri bereziak jar ditzala langileen lanpostuetan osasunerako arriskugarritasun nabarmenak edo egiaztaturiko arriskuak hala gomendatzen dutenean.

f) Zerbitzu medikoarekin, agintedunekin eta segurtasun-teknikariarekin lankidetzan aktiboan aritzea istripuak eta lanbide-gaixotasunak saihesteko prebentzio-neurriak ezartzeko eta neurri horien eraginkortasuna eta emaitzak kontrolatzeko.

g) Mediku-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 hartzeko eta aholkua emateko eskatzea —betiere alde aurretik enpresaburuarekin adostuta— lanpostuetan dagoen arrisku-maila edo agente kutsatzaileen kontzentrazio-maila ikertzeari begira. Edonola ere, bi aldeek 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, zaindariei, zaintzaileei, etxezainei eta gidariei uniformeak, oinetakoak eta, hotzetik eta euritik babesteko arropa emango zaizkie.

Arestian aipaturiko babes-jantziez gain, enpresek babes-arropa edo -jantzi egokiak emango dizkiete langile guztiei. Laneko agintaritza eskudunak ebatziko ditu arlo horren inguruan sor daitezkeen gorabeherak.

V. Enpresetako zerbitzu medikoetan diharduten sendagileek urtean behin aztertuko dituzte bertako langile guztiak, lanaldiaren barruan. Halako zerbitzurik ez daukaten enpresetan, beharrezkoak diren baliabideak ezarriko dira xede horretarako.

Osasun-azterketa sei hiletik behin egingo zaie gutxienez honako langile hauei: lanbide-gaixotasunen bat eragiteko arrisku berezia duten lanpostuetan dihardutenei edo ezaugarri pertsonalak direla medio edota leku arriskutsuetan denbora gehiago ematen dutela-eta horrelako azterketa egitea beharrezkoa duten langileei. Azterketa horiek lanorduetatik kanpo eginez gero, ez da ordainduko haietan ematen den denbora.

Honako hauek egingo dira ohiko mediku-azterketan: gertuaren eta odolaren analisiak eta —medikuak eskatzen badu— X izpiak. Horretaz gainera, lanbide-gaixotasunen bat (gorreria, dermatosia eta abar) eragiteko arrisku espezifikoak duten lanpostuetan, kasu bakoitzean egokiena dena egingo da osasun-azterketan.

Langileek eskubidea izango dute nork bere osasun-azterketaren emaitzen berri jasotzeko.

Batzorde paritarioan mahaigaineratu ahal izango dira artikulu honetako neurriak ezartzean sortzen diren arazoak.

Prebentzio-delegatuek ordu-kreditu osagarria balia dezakete, baina prebentzioarekin lotutako zereginak egite aldera enpresan bertan egiten diren ekintzetarako soilik. Hona hemen zenbatekoak:

- 75 langilera bitarteko enpresak: 2 ordu hilean.
- 76 langiletik 150era bitarteko enpresak: 3 ordu hilean.
- 151 langiletik 250era bitarteko enpresak: 4 ordu hilean.
- 250 langiletik gorako enpresak: 5 ordu hilean.

Era berean, prebentzio-delegatuek baimen ordainduak izango dituzte Laneko Segurtasunari eta osasunari buruzko ikastaroetara joateko, baldin eta honako hauek antolatutako badira: arlo horretan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek edo hitzarmen hau sinatu duten aldeek, betiere eskumeneko erakundeek hartarako eskumena eman dieten arloetako ikastaroak antolatzen badituzte. Enpresak eman behar du baimen horiek hartzeko baimena. Baimena ukatuz gero, langileek errekurtsioa jarri ahal izango diote hitzarmena interpretatzeko batzorde paritarioari, eta batzorde horrek ebatziko du.

55. artikulua. Mediku-azterketak

Nuter, SAUko langileek eskubidea izango dute urtero mediku-azterketa bat egiteko lanorduetan. Azterketa hori nahitaezkoa eta doakoa izango da.

Osasun-azterketa horiek –analisiak barne– nahitaezkoak dira enpresentzat eta langileentzat, eta hauek dira:

- a) Lanean hasi aurreko mediku-azterketak.
- b) Urteroko mediku-azterketak.
- c) Seihileko azterketa bereziak, enpresako mediku zerbitzuen Erregelamenduaren 50. artikuluko arrisku espezifikoaren arabera.

56. artikulua. Laneko jantziak

Enpresak langileen eskura jarriko ditu zereginak gauzatzeko behar dituzten laneko jantzi guztiak, enpresan lanean hasten diren unetik. Enpresa arduratuko da langile guztien lan-arropak garbitzeaz eta mantentzeaz.

Segurtasun betaurreko graduatuak behar dituzten langileei, enpresak betaurreko horien ehuneko ehun ordainduko die, baldin eta enpresak erabakitako betaurreko-modeloa erosten badute enpresak erabakitako establezimendu batean.

12. Kapitulua

57. artikulua. Batzorde paritarioaren funtzioak

Batzorde paritaria sortzen da hitzarmen hau interpretatzeko organo gisa, eta berariazko funtzio hauek ditu:

1. Hitzarmen hau orokorrean interpretatzea; hitzarmenean interes zuzena dutenek eskatu ahal izango dute interpretatzea.
2. Itundutakoa betetzen ote den zaintzea, gai honi buruz erakunde edo agintaritza eskudunei dagozkien eskumenak alde batera utzi gabe.
3. Alderdiek eskatu ahal izango dizkieten bitartekotzak ebaztea eta hitzarmen honetako arauak interpretatzea, urtarrilaren 25eko 5/1979 Errege Lege Dekretuan xedaturiko eskuduntzak eta garatzen duten arauak bazter utzi gabe.
4. Krisi egoeran egonik hitzarmen honetan ezarritako betebeharrak osorik edo partzialki betetzetik askatzea planteatzen duen enpresak egin ahal dituen eskariak ebaztea.

Eginkizun horiek kontuan hartuko dira administrazioko eta jurisdikzioko agintariei dagozkien eginkizunen kalte, traba edo eragozpenik gabe.

Alderdiek hitzartu dute ezen, beste bideren batetik jo aurretik eta uko egin ezinezko ezein eskubide ere aparte utzi gabe, hitzarmenaren Batzorde paritariora joko dutela hitzarmenaren interpretazioaren eta aplikazioaren inguruan sortzen diren zalantzak, desadostasunak eta auziak konpontzeko.

58. artikulua. Probintziako hitzarmenaren batzorde paritarioaren osaera

Batzorde paritarioa osatuko dute: langileen ordezkariak izendatzen dituzten hiru ordezkariak eta enpresak izendatzen dituen beste hiru ordezkariak.

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

Aholkulariak: batzorde paritarioaren bileretara 4 aholkulari joan ahal izango dira. Haietatik, 2 sindikatuek izendatuko dituzte, eta beste bi enpresak. Hitza izango dute, baina botorik ez.

Batzorde paritario honen akordioak baliozko izateko, langileen eta enpresen ordezkari batzordekideen gehiengo sinplearen adostasuna beharko da.

Batzorde paritarioaren bilerak gutxienez bi hilabete behin egingo dira, presidentek deialdia egin eta gero; nolana ere, alderdietako edozeinek hala eskatzen duenean ere egingo dira bilerak.

Batzordeak enpresaren egoitza bera izango du.

13. kapitulua**59. artikulua. Lanbide-taldeak eta lanbide-sailkapeneko batzordea**

Aldeen ahalmena da enpresan lanbide kategorien jarraipena, eta haiek eguneratzea.

60. artikulua. Lanbide-heziketa

Urtero, eta enpresaren beharrianak kontuan hartuta, ikastaroak antolatuko dira langileak prestatzeko eta birziklatzeko.

Honako eskubide hauek izango dituzte Hezkuntzako Lege Orokorren arabera Hezkuntza eta Zientzia Ministerioak aintzatetsitako zentro ofizialetan antolatzen diren ikastaroetan izena emanda duten langileak:

a) Behar diren baimenak hartzeko. Azterketetarako joateko, gehienez ere hamar egun ordaindu izango dira, urtean. Atal honetan, hitzarmenaren batzorde paritarioaren adostasuna beharko da.

b) Enpresan lan-txanden erregimen bat ezarrita badago, lehentasuna izango dute ikastaroen ordutegirako txandarik egokiena hartzeko.

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.

61. artikulua. Orduak berreskuratu edo hartzea

Langileak baliatu gabeko ordurik badauka berandutzeengatik edo emandako baimenengatik, arduradunarekin itundu beharko du zer egunetan erregularizatu bere egoera; betiere alderdiek alde aurretik bestelako akordiorik hartu ez badute.

Aparteko lanak egiteagatik orduak hartu ahal badira, arduradunarekin itundu beharko da zer egunetan hartu ordu horiek. Kasu horretan, ez dago denbora-mugarik orduok erregularizatzeke.

14. Kapitulu

62. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzeko klausula

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresak hitzarmenean adostutako lan-baldintzak ez aplikatzeko ahalmenaz baliatuz gero, Langileen Estatutuko 82. artikulua. aipatzen den bezala, baldintza hauetan formulatu beharko dute:

1) Enpresek 15 eguneko kontsulta-aldia zabalduko dute gai hauek aztertzeko: enpresak hartutako erabakiaren arrazoiak, erabakiaren ondorioak saihesteko edo murrizteko aukerak, eta erabakiak langileei eragingo dizkien ondorioak arintzeko neurriak. Epe beraren barruan, hitzarmeneko batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio zer erabaki den, eta langileen legeko ordezkariari formulatutako idatziaren kopia gehituko da. Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko. Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideen, langileen delegatuen, edo, egon balego, ordezkariak sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengoak 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, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia. Batzordeak, gehienez ere, zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontatzen hasita.

3.) Batzorde paritarioan desadostasuna gertatuz gero, edozein alderdik jo ahal izango du, bost eguneko epean, 2000ko otsailaren 16ko Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordiora (Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria, apirilaren 4koa). Berariaz ezartzen da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta bi alderdien gehiengoak adosten badu prozedura horren mende jartzea.

63. artikulua. Berdintasun, absentismo eta aldibaterakotasun batzordea

Hitzarmen hau sinatzen duten aldeek erabakitzen dute berdintasunari, absentismoari eta behin-behinekotasunari buruzko batzorde misto bat eratzea. Hitzarmenaren Batzorde paritarioko kide berberak osatuko dute batzorde hori, eta aztertuko du zer neurri izan daitezkeen eraginkorrak arlo hauetarako:

— Gizonen eta emakumeen arteko benetako berdintasuna, hitzarmenaren 33.3 artikuluan xedatuta dagoenaren arabera.

— Laneko absentismoa: sektoreko absentismo-kopuruen eta absentismoaren kausa nagusien azterketa partekatua egitea, eta absentismoa murrizteko neurri zehatzak hartzea.

— Aldibaterakotasuna: sektoreko aldibaterakotasun-mailaren eta dauden aldi baterako kontratuen bolumenaren azterketa partekatua egitea, eta aldibaterakotasuna murrizteko neurri zehatzak adostea.

1. eranskina. Soldata-aula

Jaso beharreko gutxieneko soldata gordina, kategoriaren arabera, 2025. urtean
2025. urterako, KPlari dagokion ehunekoaren gehikuntzarekin eguneratuko dira (ehuneko 2,8).

KATEGORIAK	HILEKO SOLDATA GORDINA	URTEKO SOLDATA GORDINA
1. Langile teknikoak/kalitate-arlokoak		
Saileko zuzendaria	2.678,66 euro	37.501,01 euro
1. mailako teknikaria	1.964,33 euro	27.500,74 euro
2. mailako teknikaria	1.839,85 euro	25.758,02 euro
3. mailako teknikaria	1.607,20 euro	22.500,41 euro
Teknikari laguntzailea	1.541,10 euro	21.575,25 euro
2. Antolaketako langileak		
Saileko zuzendaria	2.678,66 euro	37.501,01 euro
1. mailako teknikaria	1.964,33 euro	27.500,74 euro
2. mailako teknikaria	1.839,85 euro	25.758,02 euro
3. mailako teknikaria	1.607,20 euro	22.500,41 euro
Teknikari laguntzailea	1.541,10 euro	21.575,25 euro
3. Administrazioako langile teknikoak		
Saileko zuzendaria	2.678,66 euro	37.501,01 euro
1. mailako ofizial administraria	1.964,33 euro	27.500,74 euro
2. mailako ofizial administraria	1.714,32 euro	24.000,65 euro
3. mailako ofizial administraria	1.607,20 euro	22.500,41 euro
Administrari laguntzailea	1.541,10 euro	21.575,25 euro
4. Lantegiko langileak		
Arduraduna	2.410,80 euro	33.750,92 euro
Taldeburua	2.071,49 euro	29.000,78 euro
1. mailako ofiziala	1.964,33 euro	27.500,74 euro
2. mailako ofiziala	1.714,32 euro	24.000,65 euro
3. mailako ofiziala	1.607,20 euro	22.500,41 euro
Espezialista	1.572,97 euro	22.021,65 euro
5. Mendeko langileak		
Biltegizaina	1.714,32 euro	24.000,65 euro
Biltegiko ofiziala	1.607,20 euro	22.500,41 euro
Biltegiko laguntzailea	1.617,01 euro	22.638,26 euro

2. eranskina. Antzinasun plusa

2025eko antzinasun plusa

2025. urterako, antzinasun-plus guztiak bakar batean bateratuko dira, eta KPIa igoko da erreferentziazat hartutako balioetara (ehuneko 2,8):

ANTZINATASUN PLUSA	KPI PROPOSAMENA = EHUNEKO 2,8
1. bosturtekoa	2,2526
2. bosturtekoa	2,9737
3. bosturtekoa	4,1016
4. bosturtekoa	5,4650
5. bosturtekoa	6,8398
6. bosturtekoa	8,2031
7. bosturtekoa	9,2103
8. bosturtekoa	10,6604
9. bosturtekoa	11,9865

3. eranskina

Gaueko lanaren plusa

2025eko gaueko lanaren plusa.

2024. urterako, KPlari dagokion portzentaje-igoeraren arabera eguneratuko dira (ehuneko 2,8).

- Gaueko lanaren plusa: 3,9766 euro lan egindako ordu bakoitzeko.

Soldataz kanpoko plusa:

2025eko soldataz kanpoko plusa.

2025. urterako, KPlari dagokion portzentaje-igoeraren arabera eguneratuko dira (ehuneko 2,8).

- Soldataz kanpoko plusa: gutxieneko zenbatekoa 0,7584 euro lan egindako ordu bakoitzeko.

Laneratze-plusa:

2025eko bertaratze-plusa.

2025. urterako, KPlari dagokion portzentaje-igoeraren arabera eguneratuko dira (ehuneko 2,8).

- Laneratze-plusa: gutxienez 6,0970 euro eguneko.

4. eranskina. Oporrak

1. Abuztuko oporren egutegia.

1.1. Makinen aurreikuspena otsailetik martxora bitartean prestatzen saiatuko da.

1.2. Abuztuan lan egiteko boluntarioen zerrendak irekiko dira. Enpresak zerrenda horiek aldatzeko ahalmena izango du, langile bakoitzak makina bakoitzean dituen gaitasunen arabera. Abuztuan martxan egongo diren makinetan lan egin ohi duten langileek lehentasuna izango dute makina horietan normalean lan egiten ez dutenen aurretik.

1.3. Izendatutako pertsonak segidako bi asteetan lan egingo dute, 6:00etatik 14:00etara.

1.4. Abuztuan lan egiteagatik oporrak bi modutan hartu ahal izango dira.

1.4.1. Egunak etenik gabe.

1.4.2. Zatituta, gehienez ere bi alditan.

1.4.3. Eskertuko genuke apirila eta abendua bezalako hilabeteetan ez hartzea. Hilabete horiei dagokienez:

- Enpresak hilabete bat lehenago jakin beharko du zein den langilearen asmoa, apirilean edo abenduan jaiegunak hartu nahi baditu. Jaiegun horiek enpresarekin adostu beharko dira, ekoizpena kaltetu baitaiteke. Langileen eskaeren arabera, eta ekoizpena antolatu behar denez, enpresak ezetz esan lezake.

1.5. Abuztuko egutegian langileak esleitu eta hurrengo 12 hilabeteetan hartu beharko dira gehienez oporrak, aldi baterako ezintasuna dagoen kasuetan izan ezik; kasu horretan, aldi hori ez da igarotako denboralditzat hartuko.

1.6. Abuztuan lan egindako egunak ezin dira hartu makina beraren kontrako txandan.

1.7. Abuztuan lan egindako egunak hartzeko, hautatutako astea baino gutxienez hilabete bat lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari.

5. eranskina. Konpentsazio plusa

22. artikulua. Konpentsazio-plusa

2025erako honako igoera hauek adostu dira:

A. 2025eko soldata-igoera: ehuneko 2,8 (KPI).

B. Igoera kolektibo aldakor kontsolidagarria, enpresako absentismoarekin lotutako helburuaren arabera.

2025. urtea	Absentismoa < ehuneko 8,5	KPI + ehuneko 0,5
2025. urtea	Absentismoa < ehuneko 7,5	KPI + ehuneko 1
2025. urtea	Absentismoa < ehuneko 6,5	KPI + ehuneko 1,5

a. Lortutako diferentziala atzeraeraginez aplikatuko litzateke 2026ko urtarrileko nominan, 2025eko datuak aztertuta (logikoki, proposatutako 3 helburuetatik 1 bakarrik aplikatuko litzateke, hau da, helburuak ez dira inola ere laburbiltzen).

C. Banakako igoera ez-finkagarria, urteko absentismo-orduei dagokienez nabarmen nabarmentzen diren Nuterreko langileei haborokina ematean oinarritua. Horretarako, enpresak honako hau proposatzen du:

- a. Ehuneko 4tik beherako absentismoa duten langileak:
- b. 350,00 euroko ordainsari ez-finkagarria (gordinak).
- c. Ehuneko 2tik beherako absentismoa duten langileak.
- d. 700,00 euroko ordainsari ez-kontsolidagarria (gordinak).
- e. Bi kontzeptuak ezin dira metatu (langile bakoitza maila batean edo bestean sartuko litza-teke, urteko banakako absentismo-mailaren arabera).
- f. Norberaren aukerako orduak ez dira zenbatzen, lan-egutegiaren parte baitira.
- g. Absentismo-estatistika hileroko jarriko da enpresako iragarki-taulan. Egungo estatistika hobetzen saiatuko gara, eta enpresa otsailean egongo da erabilgarri.

D. Taulak KPlaren arabera eguneratzea (ehuneko 2,8).

Soldata-igoera hori berbera izango da 2025eko urtarrilaren 1ean enpresan alta emanda dauden langile guztientzat.

Igoera hori nominako kontzeptu finko guztiei aplikatuko zaie, eta finkagarria izango da.