

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Sofiam Ibérica, SLU enpresarako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Ekonomia, Lana eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkaria. Honen bidez ebazten da Sofiam Ibérica, SLU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa inskribatu eta argiataratzea. Hitzarmenaren kodea 01101192012023.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkaritza honetan, negozioazio 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 maiatzaren 5a

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

Sofiam Ibérica, SLU enpresarako hitzarmen kolektiboa**I. kapitulua - Eremuak****1. artikulua. Helburua eta eremu funtzionala**

Enpresaren hitzarmen kolektibo honen bidez, Sofiam Ibérica enpresaren eta bertako langileen arteko harremanak arautzen dira, alderdiek autonomia kolektiboaren babespean aske hitzartu moduan eta bat etorrita arlo hau arautzen duten legezko xedapenen esparruarekin. Bada, honako artikulua hauetan zehaztuko dira hitzarmenaren eremuak.

2. artikulua. Lurralde-eremua

Lan-hitzarmen honek enpresaren lantoki bakarra hartzen du eraginpean, Iruña Okan kokatuta dagoena.

3. artikulua. Langileen eremua

Hitzarmen kolektibo honek enpresako langile guztiei eragingo die, aholkulariak eta zuzendaritzako goi-kargudunak kenduta.

TZ nomina (teknikariak eta zuzendariak) deiturikoaren barruko langileek ez dute inola ere izango hitzarmen honen ondorio ekonomikorik. Halere, nomina horren barruko langileek ondorio guztiekin heldu nahi badiote hitzarmen kolektibo honi, ondorio ekonomikoak barne hartuta, eskaera egin beharko diote enpresako zuzendaritzari. Eskaera hori eginez gero, interesdunak onartu egiten du bere ordainsariko kontzeptuak hitzarmenaren eraginpeko langileentzat dagoen soldata-egiturara egokituko direla; horrek, baina, ez du aldatuko ohiko lanaldiagatiko ordaina, ez oro har, ez urteko zenbaketan. Era berean, eskaera hori eginez gero, interesdunak uko egingo die TZ nominakoa izateak unean-unean ekar ditzakeen eskubide eta pribilegio guztiei.

4. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen kolektibo honek 20225eko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorioak, noiz sinatzen den gorabehera, artikuluetan edo eranskinetan gai zehatz baterako beste data bat zehaztu ezean, eta 2026ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean.

Egun horretan, automatikoki iragarriko da hitzarmenaren amaiera, aldeetako batek ere berriaz adierazi beharrik gabe. Indarraldia amaitu eta berehala, beste hitzarmen bat negoziatzen hasiko dira.

Espresuki ituntzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenaren amaiera iragarri eta itundutako iraupena amaitu ostean hitzarmenak indarrean jarraituko duela bi alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

II. kapitulua - Xedapen orokorrak**5. artikulua. Izaera juridikoa**

Akordio honen izaera juridikoa hitzarmen kolektiboarena da, eta, beraz, eraginkortasun orokorra dauka, bat etorrita indarreko Langileen Estatutuaren III. tituluaren xedatzen denarekin.

6. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Hitzarmen honetan barne hartutako akordio guztiak elkarri lotuta daude, berriaz; hortaz, hitzarmena osotasunean eta batera hartuta interpretatu eta aplikatuko da, eta ez zatika. Akordio guztiek osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute.

Beraz, eskudun agintaritzak (administratiboa nahiz judiziala izan) hemen ezarritako akordioen bat aldatzen, asaldatzen, baliogabetzen edo ezesten badu eta gertaera horrek, edozein alderdi sinatzaileraren ustez, hitzarmen honen edukia hutsaltzen badu, hitzarmen osoa geratuko da ondoriorik gabe: hori gertatuz gero, alde sinatzaileek hitzarmena birpentsatu beharko dute.

7. artikulua. Konpentsazioa eta xurgapena

Legez, arauz edo beste eremu bateko hitzarmen kolektiboaren bidez lan-baldintza hobeak sortzen badira, oro har nahiz modu partikularrean aplikatzekoak, lan-baldintzok eraginkorrak izango dira, baldin eta oro har eta urteko zenbaketan hartuta hitzarmen honen klausuletan ezarritakoak baino hobeak badira.

8. artikulua. Berme pertsonalak

Hitzarmen honetan hitzartutakoak baino baldintza hobeak banaka baino ez dira errespetatuko, betiere hitzarmenean berariaz aldatzen ez badira.

III. kapituluak - Enplegua eta kontratazioa

9. artikulua. Enplegu-egonkortasuna

Gaur egun langabeziaren gaia arazotsua denez gero, hitzarmen honen sinatzaileak, beren erantzukizun- eta jarduera-esparruan, oso jakitun dira enpresako langileen enplegua egonkortzeko neurriak hartu behar direla. Neurri horien artean, besteak beste, honelakoak planteatu ahalko dira: sustatutako bajak, lekualdaketak, errenta-planak dauzkaten erretiroak edo antzekoak.

Halaber, hitzarmen hau sinatu duten zuzendariak eta sindikatuak honako artikulua hauetan jasotzen eta erregulatzen dituzte enpleguaren eta kontratazioaren arloko alderdiak, enpleguaren egonkortasuna bateragarria izan dadin fabrikatzen edo merkaturatzen dituzten produktuen merkatuaren ezaugarrieekin, produktuon eskariak zehazten baitu zer-nolako ahalmena daukan enpresak enplegua emateko.

Bestalde, zuzendaritzak enpresaren ahalmen teknikoak eta kudeaketakoak indartzen jarraituko du, antolaera eta lehiakortasuna hobetzeko prozesu jarraituak sustatuz, azken urteetan egin bezala.

Ekintza eta akordio horiekin, oreka lortu nahi da langileen enplegu-premia gero eta dibertsifikatuagoen eta merkatu guztietan nagusi den lehia irekiak dakartzan erronka berrietara egokitzeko eskakizunen artean. Kapitulu honen hurrengo artikuluetan, hala, helburu horiei erantzungo zaie.

10. artikulua. Nahitaezko erretiroa eta errelebo-kontratua

Enpresak lan-kontratua azkendu ahal izango du langileak kontratua betetzen badu, betiere honako baldintza hauek betetzen badira:

a) Langileak 68 urte edo gehiago izatea.

b) Lan-kontratua azkendu zaion pertsonak bete egin beharko ditu Gizarte Segurantzaren araudian erretiro-pentsio arruntaren –kotizaziopeko modalitatean– ehuneko ehuna jasotzeko eskatzen diren baldintzak.

c) Enpresak kontratu mugagabea egingo dio lanaldi osoko beste langile berri bati, Langileen Estatutuaren hamargarren xedapen gehigarriaren arabera.

Aurrekoaren ondorioetarako, enpresak laneko bizitzaren txostena eskatu ahalko dio adin horretara laster iritsiko den edo dagoeneko iritsi den langileari. Langileak ahalik eta lasterren aurkeztu beharko du txosten hori; nolanahi ere, errekerimendua egin eta hurrengo 15 egun naturaletan.

d) Enpresak, kontratua deuseztatu eta hurrengo 60 egunen buruan, enplegu-politikako neurri-tako bat ezarri beharko du: (I) langile berri bat kontratatzea, lanaldi osoan, edo (II) behin behineko kontratu bat kontratu mugagabe bihurtzea.

Artikulu honetan jasotzen dena ez da aplikatuko, langile batek erretiroa borondatez hartzen badu.

Halaber, langileak erretiro partzialari heldu ahalko dio, 2025ean eta 2026an erretiro partzialeko kontratua sinatuz, betiere indarreko legediak horri begira ezartzen dituen baldintzak betetzen baditu.

11. artikulua. Enpresara sartzeko prozedura

Enpresak bakarrik dauka eskumena langileak kontratatzeke; halere, lanpostu hutsak badaude, horren berri emango dio enpresa-batzordeari, eta lanpostuaren ezaugarriak, erabiliko diren hautaketa-irizpideak eta kontratazio-modalitatea azalduko dizkio, hitzarmen honek arautzen duenarekin bat.

Enpresara sartzeko lan-politikaren funtsezko lehentasunetako bat da emakumeek eta gizonek enplegua lortzeko aukera bera izatea; beraz, lanpostua eskuratzeko orduan, ezingo da inolako diskriminaziorik ezarri.

Zentzu horretan, hitzarmen honen alderdi sinatzaileek ondo asko dakitenez kontuok oso garrantzitsuak direla, erabateko konpromisoa hartzen dute beharrezkoak diren neurriak hartzeko, egiaz bete dadin enpleguan aukera-berdintasuna egoteko eta diskriminaziorik ez ezartzeko printzipioa.

12. artikulua. Probaldia

Enpresako zuzendaritzak probaldia ezarri ahalko du, baina aldi hori ezin izango da izan sei hilabetetik gorakoa, ezin kasutan, teknikari tituludunentzat, ezta hiru hilabetetik gorakoa ere, gainerako langileentzat; prestakuntzarik ez dutenentzat, ordea, hogeita hamar lanegunekoa izango da gehienez.

Probaldia amaitu ondoren, inork atzera egin ez badu, kontratua indarrean jarriko da ondorio guztiekin, eta proban igarotako denbora langilearen antzintasunerako zenbatuko da.

Langileari baja ematea erabakitzen bada, probaldia gaingitu ez duelako, zentroko zuzendaritzak horren berri emango dio enpresa-batzordeari.

Probaldian dagoen langileak aldi baterako ezintasuna edo amatasun- nahiz aitatasun-baimena hartzen badu, probaldiaren zenbaketa etengo da, lan-kontratuan bertan aurkakoa adierazi ezean.

13. artikulua. Aldi baterako kontratazioa

9. artikuluan ezarritako konpromisoekin bat, hitzarmen honen alderdi sinatzaileak jakitun dira enplegua sortzeko ahalmena areagotu behar dutela eta, aldi berean, aldi baterako kontratazioak doitu behar dituztela, unean-unean sortzen diren benetako premia zehatzei erantzuteko, kontratu-modalitate horiek erabiltzeko premia nahikoa justifika dadin, kausalitate-printzipioa aintzat hartuta.

Zentzu horretan, alderdiek balioesten dute produkzioari lotutako inguruabarrengatik kontratuak sinatzeko bidezko kausa bat dagoela jarduera ezustean eta noizbehinka igotzen bada eta gorabeherak badaude, baldin eta, enpresaren ohiko jardueraren parte izan arren, behin-behinean desoreka sortzen badute dagoen enplegu egonkorren eta behar denaren arabera eta, betiere, 16.1 artikuluan jasotako kasuekin lotuta ez badaude.

Aurreko paragrafoan aipatzen diren gorabeheren artean egongo dira urteko oporren ondoriozkoak.

Era berean, enpresak produkzioari lotutako inguruabarren ondoriozko kontratuak formalizatu ahal izango ditu, ezustekoak, noizbehinkakoak eta iraupen mugatu eta murriztekoak diren egoerei erantzuteko, paragrafo honetan aurreikusitako baldintzetan. Enpresak kontratu hau urte naturalean gehienez ere laurogeita hamar egunez erabili ahal izango du, 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, enpresak langileen legeko ordezkariari helarazi beharko die kontratu horiek erabiltzeko urteko aurreikuspena.

Amaitzeko, kontratu mota horri buruz, ezingo da kontratu horren kausatzat hartu lanak egitea enpresaren ohiko jarduera osatzen duten kontraten, azpikontraten edo administrazio-emakiden esparruan, hargatik eragotzi gabe halako kontratuak egitea ekoizpen-gorabeherarik dagoenean aurreko baldintzen arabera.

Era berean, alderdiek balioesten dute ordezkapen-kontratua egiteko bidezko kausa dagoela lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak ordezkatu behar direnean; adibidez, nahitaezko eszedentzietan, baimenetan (amatasun-baimena barne hartuta) edo aldi baterako ezintasunetan.

Aurreko konpromisoak abian jartzeko, berez zailak direnez, enpresa-batzordeak eta zuzendaritzak jarraipen zorrotza egin beharko diote enplegu-bolumenari, eta, horri begira, zuzendaritzak bere gain hartu du jarraipen hori benetakoa izan dadin behar den informazioa emateko konpromisoa.

14. artikulua. Aldizkako kontratu finkoa

Aldizkako kontratu finkoetarako deien ordena ezartzen da, produkzio-taldeak egindako jardunaren ebaluazioaren kalifikazioaren arabera. Langile batek baino gehiagok kalifikazio bera lortzen badute, arlo bakoitzeko arduradunak ezarriko du deitzeko ordena hori. Hitzarmena sinatu duen sindikatu bakoitzeko kide batek parte hartuko duen batzorde bat sortzea hitzartu da, bertan tratatu beharreko datuen konfidentzialtasuna eta egiazkotasuna zaintzeko.

15. artikulua. Langileen kargu-uzteak

Langile batek borondatez utzi nahi badu lanpostua, horren berri eman beharko dio zuzendaritzari, honako aurreabisu hauek betez, hitzarmen honen 42.a) 8 artikuluan xedatutakoetan izan ezik:

Teknikariak: bi hilabete.

Enpleguak: hilabete.

Espezialistak eta prestakuntzarik gabeak: hamabost egun.

Langileak ez badu betetzen aurreabisua epealdi horretan emateko betebeharra, enpresak eskubidea edukiko du aurreabisua atzeratzen den egun bakoitzeko soldata-egun bat kentzeko likidaziotik.

Zuzendaritzak aurreabisua epearen barruan jasotzen badu, aldiz, enpresak epea amaitutakoan likidatu beharko ditu une horretan kalkula daitezkeen kontzeptu finkoak. Gainerakoak, ordaintzeko ohiko unean likidatuko dira.

Betebehar hori ez bada betetzen enpresaren erruz, langileak eskubidea edukiko du egun bateko soldata jasotzeko likidazioan izandako atzerapen-egun bakoitzeko (gehienez aurreabisua emateko epealdiko egunen kopurua). Ez da betebehar hori egongo, eta, horrenbestez, eskubide hori ere ez, langileak aurreabisua behar besteko aurrerapenaz eman ez badu.

16. artikulua. Eszedentziak

Edozein eszedentzia mota baliatzeko eskubidea egongo da, bat etorrita unean-unean indarrean den legezko araubidearekin.

— Eskatera: edozein eszedentzia mota hartu nahi duten langileek 15 egun lehenago eskatu beharko dute.

— Berriz ere laneratzea: edozein eszedentzia motatan, 30 egun lehenago eskatu beharko da berriz ere laneratzeke aukera, aldeak ados jarri ezean.

17. artikulua. Ordaindutako baimenak

Langileak, aurretik abisatzen eta justifikatzen badu, ohiko lanaldiko benetako soldata jasotzeko eskubidearekin alde egin ahalko du lanpostutik, honako arrazoi hauetakoren batengatik eta denbora hauetako batean:

a) Langilea ezkontzen bada edo izatezko bikote gisa erregistratzen bada, hamabost egun natural.

b) Seme-alabak, ezkontidea edo erregistratutako izatezko bikotekidea hiltzen badira, hamar egun natural (gertaera eragilea lanaldia amaitu ondoren jazotzen bada, ez da lanegun hori zenbatuko).

c) Langilearen edo ezkontidearen aiton-amonak, gurasoak, ilobak edo anai-arrebak edo langilearen anai-arreba politikoak hiltzen badira, hiru egun natural (gertaera eragilea lanaldia amaitu ondoren jazotzen bada, ez da lanegun hori zenbatuko). Gertaera hori dela-eta langileak joan-etorriren bat egin behar badu, epea ondoz ondoko bost egunekoa izango da, betiere joan-etorri horrek lantokitik 300 km-ko ingurua gainditzen badu.

d) Bost egun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen (izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasunezko ahaidea barne) istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, betiere langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta horiek benetan zaindu behar badira. Bost egun naturalak jarraian hartu beharko dira, langilearen senidea ospitaleratzen denean izan ezik; kasu horretan, bereizita hartu ahal izango dira, ospitaleratzeak irauteen duen bitartean.

Lehen mailako senide bat luzaroan eta jarraian ospitaleratzen badute, baimenak beste bi egun izango ditu hark ospitalean egiten duen hilabete bakoitzeko.

e) Langilearen edo ezkontidearen gurasoak, seme-alabak edo anai-arrebak ezkontzen badira, egun natural bat, baldin eta lanegun batean ezkontzen badira. Langileak arrazoi horrengatik ohiko bizilekutik 300 km-ra baino urrutiagora joan behar badu, baimena luzatu egingo da; guztira, hiru egun naturalekoa izango da.

f) Ohiko bizilekuz aldatzeagatik, egun natural bat. Baimen hau gertaera eragilea baino 15 egun lehenago edo ondoren baliatu ahalko da.

a), b), c), d), e) eta f) letretan jasotako kasuetan, behar bezala egiaztatutako aparteko kasuak badira, lizentzia horiek inguruabarren arabera beharrezkoa den denborarako emango dira; lizentzia emateko baldintzak adostuko dira, eta hartekorik ez jasotzea erabaki ahal izango da.

g) Bi egun natural, odol-kidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko ahaideen kasuan, ospitaleratze gabeko ebakuntzagatik, etxean atsedean hartzea eskatzen badu. Hori dela-eta langileak bidaia bat egin behar badu, epea lau egunekoa izango da (ezin dakioke metatu xedapen honen d) kasuari).

h) Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal bat betetzeko, botoa ematea barne, ezinbestekoa den denbora. Legezko edo hitzarmenezko arau batean aldi zehatza aipatzen bada, bertan absentiaren iraupenari eta beraren konpentsazio ekonomikoari buruz xedatzen dena aplikatuko da.

Lehen adierazitako betebeharra betetzeagatik hiru hilabeteko aldian lanorduen ehuneko 20 baino gehiagoan lan egin ezin bada, zuzendaritzak Langileen Estatutuaren 46.1 artikuluan arautzen den eszedentzia-egoerara pasatu ahal izango du langilea.

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

i) Gaixotasuna dela-eta langileak mediku-kontsultara joan behar badu bere lanaldiarekin bat datozen orduetan, enpresak horretarako behar den denbora emango dio langileari, eta hark ez du ordainsaririk galduko. Horretarako, medikuak edo behar bezala egiaztatutako langileek ikus-onetsitako egiaztagiria aurkeztu beharko du.

j) Ofizialki aitortutako titulazioa ematen duten zentro ofizialetan ikasten duten langileek baimen ordaindua baliatu ahalko dute azterketak egiteko; urtean, gehienez ere 10.

Ordaindutako baimen honetarako eskubidea edukitzeko, ezinbestekoa izango da interesdu-nak azterketa egun horretan egin duela egiaztatzea, agiri bidez.

Azken azterketak egiteko edo kanporaketa-azterketa partzialak egiteko baliatu ahalko da baimen hau.

Berez, gehienez ere 10 egunekoa izango da arrazoi honengatik baimen ordaindua; halere, bakoitzean, azterketa egiteko behar den denbora emango da, baita, hala badagokio, ezinbesteko joan-etorriak egitekoa ere.

k) Hirugarren mailako senideren bat hiltzen bada, enpresak, ahal badu, txanda aldatuko dio langileari, senidearen ehorzketara joan ahal izan dadin.

l) Enpresak, ahal badu, txanda aldatuko dio langileari, lehen mailako senideekin medikua-rengana joateko edo eskoletan egokitzea egiteko.

m) Halaber, honako kontziliazio-neurri hauek ezartzen dira:

— Adopzio- eta harrera-izapideetarako baimen ordainduak (bi egun natural).

— Soldatarik gabeko lizentziak. (Gehienez hilabeteko eta gutxienez astebeteko aurreabisua, soldatarik gabe, hilabeteko aurrerapenarekin eta arrazoiak emanda).

— Bularreko haurra zaintzeko baimena. (10 lanegun, semea/alaba jaio eta berehala, salbu eta adingabeak 9 hilabete bete arte dauden lanegunen arabera hartu beharko liratekeen bene-tako orduen zenbaketak egun gehiago ematen baditu). Erditze anizkoitzetan, metaketa 15 egu-nera luzatuko da.

— Laguntza bidezko ugalketako tekniketarako baimena (bi egun edo lau egun erdi).

— Bataioetarako eta lehenengo jaunartzerako lizentzia (seme-alabena eta ilobena), zeremo-nia lanorduetan izango bada.

— Prestakuntza-ikastaroen eta mailaz igotzeko prozesuen berri emango zaie amatasunagatik atseden hartzen ari direnei edo eszedentzian daudenei (onurak mantentzea).

— Jaio aurreko azterketak eta erditzeko prestatzeko teknikak egiteko behar adina denbora, eta, umea adoptatuz edo harreran hartuz gero edota adopzio-helburuz zaindaz gero, behar adina denbora nahitaezko informazio- eta prestaketa-saioetara joateko eta egokitasun-adie-razpenaren aurreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko, betiere lanaldiaren barruan egin behar badira.

— Langileek ordaindu gabeko guraso-baimena hartzeko eskubidea izango dute seme-alaba edo familian urtebete baino gehiago daraman adingabea zaintzeko, adingabeak zortzi urte bete arte. Baimen horrek gehienez zortzi asteko iraupena izango du, jarraituak edo etenak, eta lanaldi osoan edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango da, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera. Baimen hori langileen eskubide indibiduala da, eta ezin da eskualdatu. Langileak zehaztu beharko du noiz hasi eta amaituko den, edo, hala badagokio, noiz hartuko den. Hamar egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresari, edo hitzarmen kolektiboetan ze-haztutakoa, ezinbesteko kasuetan izan ezik, kontuan hartuta haren egoera eta enpresaren an-tolaketa-premiak. Bi langile edo gehiagok subjektu eragile beragatik sortzen badute eskubide hori, edo hitzarmen kolektibo honetan zehaztutako beste kasu batzuetan, baldin eta eskatutako al-dian guraso-baimena hartzeak enpresaren funtzionamendu egokia larriki aldatzen badu, enpre-sak baimena ematea atzeratu ahal izango du arrazoizko aldi baterako, idatziz justifikatuta eta malgutasun bereko beste aukera bat eskaini ondoren.

— Langileak eskubidea izango du ezinbesteko arrazoiengatik lanera ez joateko, senideekin edo bizikideekin zerikusia duten premiazko familia-arrazoiak direla-eta beharrezkoa denean, gaixotasuna edo istripua dela-eta berehala bertaratu behar duenean. Urtean lau eguni dagozkien orduak ordainduko zaizkio.

— Langileek ordubetez lanera ez joateko eskubidea izango dute semea edo alaba garaia baino lehen jaiotzen bada edo, edozein arrazoi dela-eta, erditzearen ondoren ospitaleratuta egon behar badu.

— Langileak, aurretik abisatzen eta justifikatzen badu, lanpostutik alde egin ahalko du, soldata jasotzeko eskubiderik gabe, honako arrazoi eta denbora hauetakoren batengatik, 2 orduz edo gehiagoz:

a) 16 ordu urtean, ofizialak ez diren zentroetan edo ofizialki aitortuta ez dagoen titulazioa ematen duten zentroetan azterketak egiteko.

b) 16 ordu urtean, ezkontideari edo izatezko bikotekideari eta lehen mailako senideei medikuaren kontsultara laguntzeko.

Bi kasuetan, erabili aurretik, langileak oporretako egun osoak kontsumitu ahalko ditu, soldata murriztu orde; hala, opor-egun hori baimenaren lehen egunetik joko da baliatutzat, eta ez da bigarren eguna aktibatu beharko 8 ordu osoko baimenak baliatu arte.

Artikulu honetan jasotako guztian, erregistratutako izatezko bikoteak ezkontideen parekoak izango dira.

IV. kapitulua - Baldintza ekonomikoak

18. artikulua. Soldata-igoerak

2025eko urtarilaren 1etik aurrera, honako soldata-igoera hauek aplikatuko dira, eta, hitzartutako igoera aplikatu ondoren, 1. eranskinean finkatutako soldata-taulak aplikatuko dira:

— 2025. urtea: ehuneko 2,8 finkagarria.

— 2026. urtea: KPI erreal kontsolidagarria (2025eko abenduko KPIaren urteko aldakuntzasaren balioa). Tasa hori ehuneko 2,8tik gorakoa bada, birnegoziatu egin beharko da.

Honako lanbide-kategoria honen taldeko oinarrizko soldataren urteko balioaren igoera ezartzen da:

4.4 taldea = 27.550,00 euro.

(Balio horiek hitzartutako soldata-igoeraren arabera eguneratuko dira).

19. artikulua. Bizi-aseguruaren poliza

Bizi-aseguruaren polizak honako kontingentzia eta kapital hauek bermatzen dizkie langile finkoei eta behin-behinekoei, kontratu-modalitatea eta lan-kontratuaren iraupena edozein izanik ere:

Honako kontingentzia eta kapital hauek ezartzen dira:

— Heriotza: 47.041,77 euro.

— Istripuak eragindako heriotza: 94.083,54 euro.

— Baliaezintasun iraunkor osoa eta absolutua: 47.041,77 euro.

— Baliaezintasun handia: 47.041,77 euro.

Langile bakoitzak 3,02 euro ordaindu behar ditu hilean (36,24 euro urtean).

Onura sozial honek indarreko araudiak unean-unean ezartzen dituen ondorio fiskalak izango ditu.

20. artikulua. Soldata-kontzeptuen zehaztapena

Hitzarmen honen ezarpen-eremu osoan soldata-kontzeptuak berdin eta ondo aplikatuko direla ziurtatzeko, honako definizio hauek ezartzen dira:

Txandakotasuna:

Kontzeptu hau ez da finkagarria, eta txandakako lan-araubidean aritzeagatik jasotzen da, txandak birakorrak izan zein ez, betiere araubide horrek laneko txanda aldatzeko aukera ematen badu. Araubide horretan benetan lan egindako egun bakoitzeko ordainduko da zenbatekoa, bat etorrita balio eta soldata-taula aplikagarriekin.

Gaueko lana:

Kontzeptu hau ez da finkagarria, eta txanda-araubide birakorrean gaueko txandan lan egiteagatik jasotzen da, baita ohiko lanaldia 22:00etatik 6:00etara bada ere. Araubide horretan benetan lan egindako gau bakoitzeko ordainduko da zenbatekoa, bat etorrita balio eta soldata-taula aplikagarriekin.

4. erreleboaren konpentsazioa:

Kontzeptu hau ez da finkagarria, eta txanda-araubide birakorrean lan egiteagatik jasotzen da, asteburu osoan edo zati batean eta jaiegunetan lan egitea badakar. Araubide horretan benetan lan egindako hilabeteen arabera ordainduko da zenbatekoa. Soldata-taula aplikagarrietan ezartzen dira balioak.

Lanegunetatik kanpo lan egiteagatiko konpentsazioa (LIJ).

Kontzeptu hau ez da finkagarria, eta egun hauetan lan egiteagatik jasotzen da:

- Larunbatetan, igandeetan eta/edo jaiegunetan, 4. erreleboan.
- Langilearen atalari, fabrikazioari edo zerbitzuari dagokion egutegian laneguntzat jotzen ez diren egunetan lan egiteagatik, egokitzen diren aparteko orduak bazter utzirik.
- Lanegunetan aparteko lau ordu edo gehiago benetan lan eginez gero, zati proportzionala ere jasoko da.

Soldata-taula aplikagarrietan ezartzen dira horien balioak.

Estrusio-makinen plusa:

Kontzeptu hori ez da finkagarria, eta 3. edo 4. taldeko langile guztiei ordaintzen zaie, baldin eta estrusio- edo injekzio-atalera esleituta badaude eta, larunbatetan, igandeetan, jaiegunetan edo, azken batean, armadura-saileko gainerako kideek zerbitzurik ematen ez duten beste edozein egunetan lan egin ondoren, eginkizun osagarriak betetzen badituzte, lanpostuaren eta atalaren nahitaezko segurtasun- eta prebentzio-arauak betetzeari kalterik egin gabe, plangintzan markatutako ekoizpen-helburua betetz, fabrikatutako produktuaren kalitate-estandarrekin, bai eta makinetan zein ekipo osagarrietan sor daitekeen eta ekoizpen-prozesuan edo sor daitezkeen beste batzuetan eragin dezakeen edozein gorabeherari arreta ematea ere, praktika operatiiboak jasotzen duenaren arabera. Zenbatekoa araubide horretan benetan lan egindako egun bakoitzeko ordainduko da, aplikatzekoak diren balioen eta soldata-taulen arabera.

Ad personam II:

Kontzeptu hau ez da xurgagarria, eta istripuak prebenitzeko pizgarri zaharraren urteko zenbatekoa biltzen du; urtean bi aldiz ordaintzen da, erdi bat bakoitzean, ekainean eta azaroan, aparteko ordainsariarekin batera.

Ad personam III:

Aurreko paragrafoan aipatutako kontzeptutik hurrengo apartatuan arautzen den antzinatasun-osagarria kentzearen ondoriozko zenbatekoak dira. Antzinatasun-osagarria (96) osagarri pertsonal gisa jasotzen duten langile guztien nominan jasoko dira zenbatekoak, ad personam III kontzeptuaren pean. Zenbatekoa xurgagarria da, hitzarmen honetan arautzen den antzinatasun-osagarriaren igoerak xurga baitezake zenbatekoa.

Ad personam IV:

Lanbide-kategoria iraungiak hitzarmen kolektibo honen 50. artikuluan jasotzen den lanbide-taldearen sistemara eramateko akordioaren ondoriozko soldata-diferentzia biltzen du kontzeptu honek, langile finkoentzat eta behin-behineko langileentzat, baldin eta hiru urte baino gehiagoan 10 hilabetetik gorako kontratu-etenik izan ez badute.

Lanbide-kategoria igotzen bada, kontzeptu hau xurgagarria izango da.

Ad personam V:

Matrize-sistema kentzearen ondoriozko kontzeptua da hau.

Kontzeptu hau konpentsagarria eta xurgagarria izango da, honako inguruabar hauetan:

— Lana antolatzeako sistema aldatzea, ezagutzan, balio-aniztasunean, eskarmentuan edo erantzukizunean oinarrituta, edo bestelako edozein antolaketa-sistema ezartzea, aldaketa horrek zenbateko jakin bat ordaintzea badakar.

— Lanbide-kategoriaz edo -taldez igotzea, langileak gaur egun betetzen dituen zereginetan oinarrituta, baldin eta soldata igotzen bazaio.

— Finkagarria ez den osagarri bat ezartzea, 50. artikuluan ezarritakoarekin bat etorritz.

— Hurrengo apartatuan araututako antzinatasun-osagarria igotzea.

Antzinatasun-osagarria:

Gehienez ere, bi hirurteko eta lau bosturteko sortu ahalko dira, ad personam III eta ad personam V kontzeptuak xurgatuz, erantsitako taulan jasotzen diren balioekin; hitzarmenaren indaraldiko urte bakoitzerako hitzartutako ehunekoan igoko da.

Behin-behineko langile gisa aritu ondoren langile finko bihurtzen diren langile guztiei aitortuko zaie enpresan pilatutako esperientzia, apartatu honetako antzinatasuna sortzeari dago-kionez, betiere kontratuak 10 hilabetetik gorako etenak izan ez baditu.

Plantillako langile finkoentzat, lanean modu jarraituan hasi ziren hilabeteko 1. eguna izango da antzinatasun-data, benetan noiz hasi ziren gorabehera.

Aparteko ordainsariak:

Aparteko ordainsariak honela ordainduko dira:

a) Ekaineko ordainsaria urteko lehenengo seihilekoan sortuko da.

b) Iraileko ordainsaria berori ordaindu aurreko hamabi hilabeteetan sortuko da.

c) Azaroko ordainsaria urteko bigarren seihilekoan sortuko da, nahiz eta azaroan ordaindu.

Aldi baterako ezintasun-egoeran egondako aldiak ez dira benetako lan-denboratzat hartuko; hau da, aldi horrek ez du sortzen aparteko ordainsaria kobratzeko eskubiderik; halere, ordainsariak sortzen dituen urteko lehenengo bajak eskubidea sortuko du.

Fideltasun-saria:

Langileek enpleguan fideltasuna erakusteagatik sari hauek jasoko dituzte, antzinatasun-urteen arabera:

- Enpresan 25 urteko antzinatasuna izatea: langilearen benetako soldata gordinaren balio-kidea den ordainsari bat.
- 30 urteko antzinatasuna: bi ordainsari.
- 40 urteko antzinatasuna: ordainsari bat.

Emaizta-prima:

Kontzeptu ez-finkagarria. Hori lortzeko, emaitza korrante analitikoa hartzen da kontuan, eskema honen arabera:

	2025
RC < 2M	0,00
2M < RC < 3M	400,00
3M < RC < 5M	400,00
RC > 5M	400,00
Gehienekoa	1.200,00

Emaizta-primaren balioaren igoera hitzarmen kolektiboan ezarritako soldata-igoeraren arabera izango da. Doikuntza hori modu proportzionalan aplikatuko da, primaren igoerak soldatetarako adostutako ehuneko berari jarraitzen diola ziurtatuz, eta bi alderdien arteko harreman zuzena bermatuz.

21. artikulua. Dietak, joan-etorriak eta kilometrajea

Baldintza orokorrak.

Dieten eta kilometrajearen zenbatekoak eguneratu egingo dira, hitzarmen honen 18. artikuluan hitzartutako soldata-igoerarekin bat.

Garraiobideak:

Hegazkina eta AVE: turista-klasea.

Gaueko trena: banakako konpartimentua.

Eguneko trena: turista-klasea.

Norberaren autoa: Unean-unean aplikatzekoak diren politikekin bat norberaren autoa erabil daitekeenean bakarrik, 0,38 euro/km 2025ean eta 0,39 euro/km 2026an, norberaren auto mota edozein izanik ere.

KONTZCEPTUAK (1)	HITZARMENEN BALIOAK
Hoteleko logela	Hiru izar
Gosaria (hotelaren fakturan jasotzen ez bada)	6,00 euro
Bazkaria	25,00 euro
Afaria	25,00 euro

Bi aste baino gehiagoko bidaiak.

Langileak lan-bidaia dela-eta ohiko bizilekutik kanpo egin behar badu lo bi astez baino gehiagoz jarraian, zuzendaritzak, eragindako langilearekin ados jarrita, joan-etorriko baldintza ekonomikoak finkatu ahalko ditu; halere, inola ere ezingo dira gainditu artikulua honetan ezarritako gehieneko baldintza ekonomiko orokorrak.

Langileen bidaiak ordaintzeko politika:

Eragindako langileak:

— Lanaldi zatituan lan egiten duten langileak, TZ nominakoak (teknikariak eta zuzendariak) kenduta.

— Orain arte zenbateko horiek jasotzen egon diren TZk.

Kilometrajea ordainarazten duten egoerak:

— Mutuak agindu eta eskatutako mediku-kontsultetara joatea, kontingentzia profesionala bada, lanorduetan.

— Espezialisten mediku-konsulta publikoetara joatea, dagokion ziurtagiriarekin.

— Txandakako lanalditik lanaldi zatitua aldatzea, zuzendaritzak proposatu badu eta langileak onartu.

— Zuzendaritzarekin enpresa-batzordearen eta segurtasun-batzordearen bileretara joatea.

— Enpresa-batzordearen barne-bileretara joatea (urtean, sei gehienez).

Enpresak egoera horiek konpentsatuko ditu, hilabete bakoitzeko nominan honako kilometraje hau ordainduta, lehen zehaztutako balioekin:

a) Vitoria-Gasteizen bizi diren langileentzat, 20 kilometro ibilbide bakoitzeko (egunean, gehienez ere 40 kilometro).

b) Langraiz Okan bizi diren langileentzat, 2,5 kilometro ibilbide bakoitzeko (egunean, gehienez ere 5 kilometro).

c) Lantokitik 20 kilometrora baino gehiagora bizi diren langileei 20 kilometro ordainduko zaizkie ibilbideko (egunean, 40 kilometro gehienez).

Enpresak kilometrajea ordaintzeko sistema hau alboratu ahalko du, beste modu batean lekualdatzeko bitartekorik badu.

Lanaldi zatituan lan egiten dutenentzat deskribatutako konpentsazio-sistema hori txandakako langileei hedatuko zaie, haientzako garraio-zerbitzurik ez dagoenean.

V. kapitulua - Lanaldia

22. artikulua. Lanaldia

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei ezartzen zaie lanpostuan benetan lan egindako 1.704 orduko gehieneko lanaldia urtean, hitzarmenaren indarraldi osorako.

2025eko irailaren 1etik aurrera, sei ordutik gorako eguneko lanaldian, langileek hamabost minutuko atsedenaldia izango dute, eta benetako gehieneko urteko lanaldia 53,25 ordukoa izango da 213 lanegunetan. Atsedenaldi horren aurretik norberaren garbitasunerako bost minutuko denbora egongo da, eta denbora hori ezin izango da inola ere metatu ez eta adierazitakoez bestelako helburuetarako erabili ere.

23. artikulua. Aparteko orduak

Bi alderdiek uste dute ezinbestekoa den gutxienez murriztu behar direla aparteko orduak eta atsedenen bidez konpentsatu behar direla.

Ezinbestekotzat jo daitezkeen aparteko orduak izan zein ez, honako hauek izango dira aparteko orduak:

1. Puntako ekoizpen-aldietan behar direnak:

Puntako ekoizpen-aldietan, delako saileko, ataleko edo unitateko ohiko lan-zama gainditzen da; aldiok ez dira etengabeak, eta enpresako langileek bete behar dituzte.

2. Ezusteko absentiengatik behar direnak:

Ezusteko absentiak dira ordaindutako baimenek edo lizentziek eta istripuen edo gaixotasun arrunten ondoriozko aldi baterako ezintasunagatiko bajek eragindakoak, 10 egun baino gutxiagokoak badira; baita justifikatu gabeko absentiak ere.

3. Lanaren izaeraren ondoriozkoak:

Honako hauek izango dira: baliatu ez diren jaiegunak, baliatu ez diren atsedenaldiak (ogitartekoa), txanda jarraituen araubideko langileen oporrak (betiere urteko 12 hilabeteetan hartu ez badira) eta planten edo instalazioen etenaldi orokorrak (berrikuspenak edo mantentze-lan bereziak).

4. Mantentze-lanetakoak:

Instalazioen matxurak premiaz konpontzekoak edo ohiko lanaldia amaitutakoan lanen bat egitekoak, baldin eta lanok egin ezean enpresari kalte larria eragiten bazaio (deietarako ezarritakoak sartuta daude).

Enpresako zuzendaritzak hiru hilez behin jakinaraziko die langileen legezko ordezkariak egingako aparteko orduen kopurua, arrazoiak eta atalen arabera banaketa zehaztuta.

Zerbitzuko premiek aukera ematen badute eta langilearekin aurretik adostuta, eragindakoek bi aukera izango dituzte: egindako aparteko orduak kobratu ahalko dituzte, aurreko paragrafoan azaldutakoarekin bat, edo konpentsaziozko atsedena hartu; atsedena 1,5 ordukoa izango da aparteko ordu bakoitzeko, eta ados jarrita aukeratuko dira egunak, betiere aparteko orduak egin eta lau hilabeteko epean gozatzeko moduan.

Salbuespen gisa, enpresak langile bati lanaldia luzatzeko edo beste langile bat ordeztzeko eskatzen badio, azken hori ez dagoelako, aparteko ordu gisa ordainduko da langileak bazkarian ematen duen denbora, otordu horren zenbatekoaz gain, betiere egin beharreko aparteko orduen kopurua lanpostuan 4 edo gehiago bada.

24. artikulua. Lan-araubidea

Industria-plantetako lan-araubideak eta edonolako zerbitzuek bat egin beharko dute ekoizpen-sistemak unean-unean arrazoi teknikoengatik edo merkatuko arrazoiengatik behar duenarekin; hala, premia horiek estaltzeko behar diren erreleboak ezarri ahalko dira, edo lan-araubidea aldatu. Halaber, enpresan dauden edo arrazoi hori dela-eta hitzartu daitezkeen lan-sistemetara eta ordutegietara moldatu ahalko dira langileak.

Horretarako, lan-araubidean egin nahi dituen egokitzapenen berri emango dio zuzendaritzak langileen ordezkariari, egokitzapena arrazoitu eta eztabaidatzearekin batera; horri begira, ekoizpen-premiak, hartu nahi dituen neurriak, eragindako langileak eta neurrien iraupena zehaztu beharko ditu, baliadun zazpi egun lehenago; egun horiek igarotakoan, neurriak ezarriko dira. Langileen ordezkarien eta zuzendaritzaren artean desadostasun handia sortzen bada, eskudun lan-agintaritzara jo ahalko da; dena dela, hartutako neurriak eraginkorrak izango dira, betiere enpresan dauden lan-sistemak eta ordutegiak badira. Neurriok hartzea eragin duten arrazoiak desagertzen direnean, aurreko egoerara itzuliko da guztia, aurkakoa hitzartu ezean.

Hori guztia Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritako betekizunei eta prozedurari jarraituz.

Neurrien aldi baterako indarraldian neurrien iraupena edo irismena aldatu behar bada, artikulua honetan aurreikusi moduan jardungo da berriro ere.

25. artikulua. Lan-egutegiak

Enpresako zuzendaritzak, langileen legezko ordezkariarekin batera, egutegi ofiziala argitaratu eta hilabeteko epean egingo du/ditu urte natural bakoitzeko lan-egutegia/k.

Enpresaren premiak kontuan hartuz, egutegi desberdinak egin ahalko dira fabrikazio, atal edo zerbitzu desberdinetarako. Egutegi horietan, gehienez ere lau egun gaineratu ahalko zaizkio hitzartutako urteko lanaldiari. Gehieneko lanaldia luza dezaketen egunak norbere gauzetarako egun bihurtuko dira, eta, egunok baliatzeko, aintzat hartuko da xede horretarako hitzartzen den araudia.

Salbuespenez, zerbitzuko premiak daudela arrazoitzen bada, hitzartutako oporrak eta udako lanaldi trinkoak asaldatzeko aukera negoziatu ahalko da; horrelakoetan, gutxienez bi hilabete lehenago eman beharko zaie eragindakoei aldaketaren berri, baldintzak, hedapena eta iraupena zehaztuta.

26. artikulua. Oporrak

Urteko oporren iraupena hogeita hamar egun naturalekoa edo hogeita bi lanegunekoa izango da, eta ezingo dira eskudirutan konpentsatu. Oporraldian, gutxienez lau larunbat eta lau igande zenbatu beharko dira lanaldi normaleko langileentzat, eta taulako zortzi atsedeen-egun txandakako langileentzat. Era berean, zerbitzuko premiak direla-eta langileek oporraldia zatitu behar dutenean, hurrengo paragrafoan adierazitakotik harago, lanaldi normaleko langileei ez zaizkie zenbatuko lau larunbat eta lau igande baino gehiago, eta txandakako langileei ez zaizkie zenbatuko zortzi atsedeen-egun baino gehiago; nolana ere, lan-araubideari buruzko xedapean ezarritakoa errespetatuko da.

Oporrak gozatzeko araubideari dagokionez, langile guztiek izango dute eskubidea ekainaren 15etik irailaren 15era bitartean 21 opor-egun jarraitu hartzeko. Hortaz, gainerako opor-egunak aldi horretatik kanpo gozatu ahalko dira, ezarritako 22 lanegunetara iritsi arte. Udatik kanpo baliatzen diren egun guztietatik bost lanegun ezarri egingo dira, bai zentroko egutegian hitzartuta, bai langileak erantsi den araudiaren arabera hautatuta, eta ez da osagarririk kobratzeko eskubiderik sortuko, salbu eta zuzendaritzak, araudia beteta ere, langileak hautatutako eguna onesten ez badu. Gainerako egunak oro har baliatu ahalko dira, lantokiko egutegiaren barruan.

Honako araudi honen helburua da konpainiako sailek ondo funtzionatzea; hortaz, betiere helburu horri begira, araudia hobetu ahalko da, zuzendaritza eta langilea ados jartzen badira.

Araudia:

- Bost egunak multzokatuta (guztiz edo zati batean) nahiz banaka hartu ahalko dira.
- Hiru egun edo gehiago multzoan hartzeko, gutxienez hilabete lehenago abisatu beharko da; hiru egun baino gutxiago hartzeko, aldiz, 15 egun lehenago abisatu beharko da gutxienez.
- Egun horiek ezingo zaizkie pilatu lantokiko lan-egutegian oro har ezarritako opor-egunei, ezta egutegian jasotako zubiei edo bestelakoei ere. Halaber, ezingo zaizkie pilatu langilearentzat ezarritako banakako oporrei ere, posible izan arren (udako oporren lehenengo eta azken txandan).
- Era berean, malgutasun-poltsa erabiltzeko adierazten diren egunetan ere, ezingo da oporrik hartu, malgutasun-eguna adierazi baino lehenago eskatu ez bada.
- Zuzendaritzak, eskatu diren oporrak baimentzeko, kontuan hartuko du zenbat langile faltako diren sail edo atal baten barruan aldi berean, enpresaren funtzionamendua arriskuan jar ez dadin. Horretarako, enpresa-batzordeari entzun ondoren, lantoki bakoitzak ezarriko du zenbat langile falta ahalko diren gehienez ere sail edo atal zehatz bakoitzean.
- Eskatu diren baimen guztiak eman ezin badira, eskaera-ordenaren arabera emango dira; horri begira, dokumentu bat idatzi eta sinatuko da, ordena egiaztatzeko.
- Ezarritako aurreabisuak gorabehera, opor-egun guztiak eskatu beharko dira ekitaldi bakoitzeko azaroaren 1a baino lehen.

Urteko oporraldiak aldi baterako ezintasun-aldiekin bat egiten badu, indarreko legedian ezarritakoari helduko zaio.

Sail batean ezin bada lan-jarduera eten oporrak hartzeko, zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak oporrak txandaka hartzeko irizpideak finkatu ahalko dituzte.

Salbuespenak salbuespen, langileak oporrak hasi aurreko hiru hilabeteetan ohiko lanaldian kontzeptu guztiengatik batez beste jasotakoaren arabera ordainduko dira oporrak.

Hala ere, zerbitzuko premiak direla-eta udaldiko (ekainaren 15etik irailaren 15era, biak barne) 21 opor-egun guztiak edo batzuk aldi horretatik kanpo ezartzen bazaizkio langile bati edo, araudia bete arren, nahierako bost egunak hautatutako egunean onartzen ez bazaizkio, soldata-taulen arabera udalditik kanpo hartutako egun bakoitzeko dagokion zenbatekoa ordainduko zaio, konpentsazio ekonomiko gisa. Osagarri horrek, soldataren zati denez, gainerako soldata-kontzeptu orokorren bilakaera ekonomiko berbera izango du.

Ez dira udalditik kanpokotzat hartuko dagokion egutegian aipatutako datetatik kanpo oro har hitzartzen diren opor-egunak.

Lanaldi normaleko langileentzat, kontuan hartuko da opor-egunek ez dutela langile bakoitzaren urteko benetako lanaldiaren banakako zenbaketarik ekarriko: lantokiko langile guztiei ordu-kopuru bera zenbatuko zaie opor-rengatik, oporrak gozatzen diren aldian egokituko litza-tekeen ordutegia edozein izanda ere.

Aldi baterako kontratazioa iragankorra denez eta, batez ere, enplegatu finkoen lanpostuak betetzeko erabiltzen direnez, enplegatu finkoek udaldian dituzten oporrak estaltzeko, urtebetetik beherako iraupen jakineko kontratua (martxotik urrira) duten behin-behineko langileek udalditik kanpo hartuko dituzte oporrak, eta ez dute izango dagokion konpentsazioa jasotzeko eskubiderik.

Edonola ere, enpresak ahaleginak egingo ditu behin-behineko langileek sortutako oporrak haien lehenatasunaren arabera gozatzea bermatzeko, betiere ekoizpen-premiak errespetatzen badira.

27. artikulua. Malgutasuna

Langileen Estatutuaren 34. artikulua ezartzen duenez, enpresaren industria-egituraren lehia kortasuna hobetze aldera eta kontuan hartuta gure bezeroen eskaria irregularra izateak gero eta ziurgabetasun handiagoa eragiten duela (horrek izugarri zailtzen eta baldintzatzen baitu ekoizpena planifikatzea), zuzendaritzak urteko 22 lanegun baliatu ahalko ditu malgutasun-poltsa gisa, eta ohiko lanalditzat hartuko dira lanegunok.

Malgutasun-neurri hori honako arau hauen arabera erregulatuko da:

— Kontabilizazioa honela egingo da: egun bakartzat hartuko da bai egutegia aldatzea dakarren eguna bera, bai aldaketa erregularizatzen den eguna, erregularizazioa noiz egin gorabehera.

— Poltsa enpresaren, atalen, sailen eta/edo kolektiboen premien eta lan-kargen arabera erabili ahalko da, eta langileari orduen/egunen saldo hartzekoduna edo zorduna sortuko zaio.

— Fabrikazioen inguruabarren arabera (txandakako lan-araubidea, plantilla...), lanaldi osoak aldatuta edo ohiko lanaldien iraupena handituta nahiz txikituta erabili ahalko da poltsa. Azken kasu horretan, lanaldi zatituan aritzen direnei gehienez ere 2 orduz aldatu ahalko zaie lanaldia, eta errelebo bakarrean lan egiten dutenei ordubetez. Egundutan konpentsatu ahalko da, orduak pilatuta.

— Zuzendaritzak honako arau hauek beteko ditu poltsa erabiltzen duenean:

- Langilearen saldo zorduna sortzeko edo saldo hartzekoduna konpentsatzeko (hasiera batean lanegun gisa aurreikusitako lanaldi bat ez-laneguntzat ezartzea), enpresa-batzordeari 72 ordu lehenago eman beharko zaio horren berri.

- Langilearen saldo hartzekoduna konpentsatzeko edo saldo zorduna sortzeko (hasiera batean ez-lanegun gisa aurreikusitako lanaldi bat laneguntzat ezartzea), enpresa-batzordeari 7 egundutan lehenago eman beharko zaio horren berri. Lanegun bihurtuko den eguna larunbata bada, aurreko asteko ostiralean abisatu beharko da beranduenez. Soberako egun bat aktibatzen bada, aurreko asteko astegun beraren aurreko egunean abisatu beharko da beranduenez; astelehenetan izan ezik, nahikoa izango baita aurreko astelehenean abisatzea.

- Ohiko lanaldiaren iraupena aldatuta sortzen bada saldo hartzekoduna edo zorduna, enpresa-batzordeari 72 ordu lehenago abisatu beharko zaio.

- Kasu guztietan, batzordeari jakinarazteaz gainera, eragindakoen izenak argitaratuko dira dagokion taulan.

- Zuzendaritzak, malgutasun-poltsa erabiliko duela jakinaraztean, berori erabiltzeko kausak azalduko dizkio batzordeari, eta, batzordearekin batera, malgutasunaz bestelako neurririk hartzeko aukerarik dagoen aztertuko du; neurriok bermatu egin beharko dute ekoizpen-premiak malgutasun- eta lehiakortasun-baldintzetan asebetetzea.

- Poltsa lanaldi osoen bidez erabiltzen bada, 18 larunbatetan (baldin eta bezpera jaieguna ez bada edo aktibagarri gisa identifikatu ez den soberako eguna ez bada) eta egutegian identifikatuko diren soberako 4 egunetan berreskuratu ahalko dira lanaldiak, edo hasiera batean ez-lanegun gisa ezarritako egun bat lanegun bihurtu. Berariaz kontrakoa hitzartzen ez bada, igandeak, jaiegun ofizialak eta gainerako soberako egunak errespetatuko dira (azken horiek negoziazioaren mende daude).

- Enpresak lanaldia berreskuratzeko egun bat aktibatzen badu eta, gero, desaktibatu egiten badu, aktibazioa burutuz gero egokituko litzatekeen malgutasun-plusaren ehuneko 50 ordainduko da.

- Banakakoan, ezingo dira aktibatu larunbatak edo soberako egunak, baldin eta langileak aktibazioaren berri izan aurretik adierazi badu baimena behar duela konpromiso pertsonal baterako.

- Langile bakoitzak gehienez ere bost egun izango ditu, hilean behin gehienez, malgutasun-aktibazioa blokeatzeko, konpromiso pertsonal bat badu. Malgutasuna aktibatu aurretik eman beharko da egunon berri. Enpresak bakarrik aktibatu ahalko du malgutasuna, 15 egun lehenago gutxienez.

- Malgutasuna goizeko txandan bakarrik aktibatuko da, ezinbesteko kausa hauetan izan ezik:

- Fenomeno meteorologiko kaltegarriak.

- Elektrizitate-horniketaren ezusteko etenak.

- Pandemiak.

- Ezusteko kasuen ondoriozko hornidura-arazoak (suteak, garraio-istripuak, garraio-grebak eta/edo gai nagusien hornitzaileen grebak).

- Enpresa-batzordean jorratuko dira salbuespeneko beste kasu batzuk.

- Malgutasun-xedez larunbata erabiltzeko, honako muga hauek bete beharko dira:

- Lau larunbat urtean, langile bakoitzeko, udaldian.

- Hiru larunbat jarraian, langile bakoitzeko.

- Behin-behineko langileek, kontratua iraungitzeagatik ezin izan badute gozatu aktibatutako egunei dagokien konpentsaziozko atsedenez, likidazioan ordainduko zaie egokitzen den zenbatekoa.

- Zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak beharrezko zerbitzuak ezarriko dituzte, aktibatutako egunak ohiko lanaldiko egunekin parekatzeko.

- Zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak har ditzaketen erabakiek artikulua honetan jasotakoan eraginkortasun bera izango dute.

- Artikulu honen hasierako paragrafoan jasotzen diren kausetatik harago doazen egoera bereziak sortzen badira, zuzendaritzak eta sindikatu sinatzaileek batzorde espezifiko bat sortuko dute, deialdia egin eta beranduenez ere 48 orduan bilduko dena.

— Egindako lanaldiaren eta hitzartutako ohiko lanaldiaren gehieneko iraupenaren arteko aldeak (ordu gehiegi edo gutxiegi sartzeagatik) sortu eta hamabi hilabeteko epean konpentsatu beharko dira.

Malgutasuna hitzarmenean jasotako ezinbesteko kausengatik aktibatu/desaktibatu ez bada, malgutasun-osagarriaren balioa 11,25 euro/ordu handituko da 2025. urterako.

VI. kapitulua - Absentismoa

Zuzendaritza eta hitzarmen kolektibo hau sinatu duten sindikatuak jakitun dira absentismoaren ondoriozko arazoek kalte egiten dietela lanaren antolaketari eta enpresaren ekoizpen-eraginkortasunari; beraz, arazoari aurre egiteko eta gaur egungo absentismo-kopuruak murrizteko ekintzak abiatuko dituzte. Era berean, zuzendaritzak badaki absentismoak sekulako kaltea eragiten duela maila jakin batzuk gainditzen direnean, eta, hortaz, ekoizpenean duen eragina kontuan hartuta, absentismoa murriztu behar dela uste du.

28. artikulua. Gaixotasuna eta istripuak

Laneko gaixotasunek edo istripuek eragindako bajetan, enpresak Gizarte Segurantzaren prestazioak osatuko ditu, langileak ohiko lanaldian duen benetako soldata gordinaren ehuneko 100era iritsi arte.

Ohiko lanaldiko benetako soldata gordina da ohiko lanaldietan sortzen diren kontzeptu finkoei eta kontzeptu aldakorrei dagokien soldata. Ez dira zenbatzen ohiko lanalditik kanpo sortutako kontzeptu aldakorrak (adibidez, egongo balira, aparteko orduak, LIJ konpentsazioa eta abar), ezta kalte-ordainak edo ordejarriak (distantzia-plusa, lekualdaketak, kilometrajeak eta abar) ere.

Halaber, enpresak Gizarte Segurantzaren prestazioak osatuko ditu, langileak ohiko lanaldian duen benetako soldata gordinaren ehuneko 100era iritsi arte, gaixotasun arrunten edo lanekoak ez diren istripuen kasuetan.

Dena dela, lanekoak ez diren gaixotasun- edo istripu-kasuetan, zuzendaritzak banaka eza-batu ahalko ditu ordaintzen ari den edo ordain ditzakeen osagarriak, kasu bakoitzaren inguruar bar zehatzak kontuan hartuta; horretarako, mediku-zerbitzuaren edo arloan espezializatutako enpresen txostenak erabili ahalko ditu erreferentzia gisa. Horrelakoetan, arrazoi horiengatik enpresaren osagarriak kobratzen ez duten langileen baja-aldiak ez dira aintzat hartuko gero adieraziko ditugun indizeetarako (indize horietan, aldi baterako ezintasunagatik osagarriak enpresaren kargura kobratu ahal izateko baldintzak ezartzen dira), kasu indibidual horiei osagarriak ordaintzen ez zaizkien unetik bertatik.

Bestetik, enpresak automatikoki utziko dio aurreko paragrafoetan bermatutako ehuneko 100 hori ordaintzeari, gaixotasun arrunten eta lanekoak ez diren istripuen ondoriozko aldi baterako ezintasunak eragindako absentismo-indizea ehuneko 3,8tik gorakoa bada, mediku-kontsultak barruan sartuta.

Ez da hala jokatu, ordea, langile bat banakako absentismo-indizean ehuneko 3,8tik behera egon bada aurretiko 24 hilabeteetan (hots, indarreko urte naturaleko ohiko kontingentzien ondoriozko lehenengo bajaren aurretiko 24 hilabeteetan); horrelakoetan, enpresak urteko lehenengo baja osatuko du, oinarri erregulatzailaren ehuneko 90era arte, lehenengo zazpi baja-egunetan.

Artikulu honen ondorioetarako, absentismo-indizeen kalkulua berdina izan dadin, ordu teorikoak izango dira hilabete bakoitzeko batez besteko plantilla bider hilabeteko lan-egutegia eginda ateratzen direnak (hilabeteko lan-egutegia kalkulatzeko, urteko gehieneko lanaldia zati 12 hilabete egingo da). Kontuan hartu behar da absentismo-indizea kasu guzti-guztietan zenbatuko dela banaka.

Era berean, gaixotasun arrunten, lanekoak ez diren istripuen eta mediku-kontsulten ondoriozko absentismo-indizea kalkulatzeko, kasu bakoitzean enpresaren kargura egokitzen diren osagarriak (aldi baterako ezintasunari dagozkionak) ordaintze aldera, kanpoan geratuko dira amatasunagatiko bajak, ospitaleratzeek irauten duten aldia eta ezintasuna izapidetzen ari diren langileen bajak, betiere enpresako zuzendaritzarekin ados jarrita eta koordinatuta egiten badute. Aldi baterako ezintasunagatik egokitu daitezkeen osagarriak, artikulua honetan xedatutakoarekin bat etorriz, hilabetea amaitutakoan ordaindu edo erregularizatuko dira, kasuan kasu.

Langileak aldi baterako ezintasun-egoeran jarraitu bitartean bakarrik ordainduko dira artikulua honetan aipatzen diren enpresaren kargurako osagarriak, eta jada ez dira ordainduko, langileari lan egiteko alta ematen badiote, behin-behineko baliaezintasunera edo baliaezintasun iraunkorrera igarotzen bada (edozein mailatan) edo edozein arrazoi dela medio enpresan baja bada.

VII. kapitulua - Sindikatu-ekintza

29. artikulua. Parte-hartze sindikala

Hitzarmen honen alderdiek, jakitun izaki sindikatuak lan-harremanen esparruan duten garrantziaz, parte-hartze sindikala indartuko dute, lan-baldintzetan nahiz laneko giroan etengabe hobera egiteko akordioak lor daitezkeen, unean-uneke egoerak uzten duen neurrian.

30. artikulua. Sindikatu-ekintza enpresan

Sindikatu-ekintzaren berezko eremua enpresa da, eta, nolanahi ere, sindikatu-ekintzak beti errespetatuko ditu ezarritako segurtasun-arauak, ekoizpen-prozesuen garapen normalari enbarazu egin gabe.

Sindikaturen batera afiliatuta dauden langileek egokitzen den kuota sindikala nominatik kentzeko eskatu ahalko diote enpresako zuzendaritzari, banaka eta idatziz.

Sindikatuetakordezkariek (parte-hartzea edozein mailatakoa izanda ere) eta enpresa-batzordeko kideek eta enpresa-batzordeak oro har sekretu profesionalen tratatutako dituzte enpresako zuzendaritzak emandako informazio eta datu guztiak, baita ordezkaritza utzi ondoren ere; bereziki, zuzendaritzak isilpekotzat jotako gaiei dagokienez. Nolanahi ere, enpresak langileen ordezkaritzari edo sindikatuari emandako ezein dokumentu ezin izango da erabili enpresaren eremutik kanpo, ezta ematea eragin zuten helburuez bestelakoetarako ere. Betebehar hau hitzarmen kolektibo honen eremuan dauden ordezkaritza-eremu guztietara hedatzen da.

1. Langileen ordezkariek.

Enpresa-batzordearen eskumenak baliatzeko, bat egin beharko da ordenamendu juridikoan ezarritakoarekin, honako hauek barne hartuta:

a) Hiru hilean behin jasotzea enpresaren sektore ekonomikoaren bilakaera orokorrari, enpresaren ekoizpen-egoerari eta produkzio-programari nahiz enpleguak izan dezakeen bilakaerari buruzko informazioa.

b) Enpresak hartutako erabakiei buruzko txostena ematea, erabakiak gauzatu aurretik, honako gai hauei dagokienez: plantillaren berregituraketak, guztizko itxierak edo itxialdi partzial, behin betiko edo aldi baterakoak, aldi baterako lanaldi-murrizketak, instalazio guztien edo batzuen lekualdaketa, lanbide-heziketako planak, lana antolatu eta kontrolatzeko sistemen ezarpena edo berrikuspena, denboren azterketak, sari- eta pizgarri-sistemen ezarpena eta lanpostuen balorazioa.

c) Enpresan erabili ohi diren lan-kontratuen idatzizko ereduak ezagutzea, baita lan-harremana amaitzeari buruzko dokumentuak ere, ordenamendu juridikoak arlo honetan aitortzen dituen eskubideei kalterik egin gabe.

d) Enpresan ezarritako zehapenei buruzko informazioa jasotzea.

e) Absentismo-indizeari eta horren arrazoiei, lan-istripuei eta gaixotasun profesionalei eta horien ondorioei eta istripu-tasei buruzko informazioa jasotzea aldizka.

f) Enpresan lan-arloko ordenamendu juridikoa betetzen dela zaintzea.

g) Enpresako zuzendaritzarekin batera aritzea, enpresaren produktibitatea mantentzeko edo handitzeko neurri guztiak bete daitezen.

h) Industria-antolaketako eredu berriak garatzean eta abian jartzean eta ereduok ezartzeko baldintzak finkatzean parte hartzea.

2. Enpresa-batzordeko kideen eskubideak eta bermeak.

a) Aske aritzea galaraz diezaiokeen edozein usurpazio-, abusu- edo injerentzia-ekintzaren aurrean babestua izatea, baita askatasun sindikala murrizteari begirako neurri kanpoko ekintzen edo ekintza diskriminatzaileen aurrean babestua izatea ere.

b) Ordezkaritzari dagozkion arloetan iritzia aske adieraztea; lan- edo gizarte-arloko argitalpenak argitaratu eta banatu ahal izango ditu, lanorduetatik kanpo, betiere enpresari aurretik jakinarazita.

c) Enpresa-batzordeari lokal egoki bat emango zaio, nahiz eta batzordeak bakarrik erabiltzeko izan ez, ordezkaritza-jarduerak garatu ahal izateko; halaber, iragarki-taula bat edo batzuk erabili ahalko ditu, ondo ikusteko modukoak eta langileekin erraz komunikatzeko neurriak dauzkatena. Lan-arloko komunikazioak edo informazioa jartzeko erabili ahalko dira, betiere enpresari aurretik jakinarazita.

d) Zuzendaritzari aurretik jakinarazita, enpresan lan-jarduera eteteko erraztasunak emango zaizkie, legedian aurreikusten den ordu-erreserbaren kargura eta ekoizpen-prozesu normalari eragin gabe, ordezkaritzaren eskakizunek hala ezartzen dutenean, ordezkatzen dituzten langileekin harremanetan jartzeko eta interes komuneko gaiei buruzko informazioa emateko.

e) Enpresan jarraitzeko lehentasuna izango dute gainerako langileen aurretik, arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolaketakoak edo ekoizpenekoak direla-eta kontratuak eteten edo deuseztatzen badira, lanpostuari uko egiten badiote salbu.

f) Ezin izango dira diskriminatu igoera ekonomiko edo profesionalean, hain zuzen, ordezkaritza-lanetan aritzeagatik.

g) Kontraesanezko espediente irekitzeko eskubidea izango dute, zehapen larri edo oso larrien eta kaleratzeen kasuetan; espediente horietan, interesdunari ez ezik, enpresa-batzordeari ere entzungo diote.

h) Bere zereginetan ari dela, ezingo dute ez kaleratu, ez zehatu, betiere zereginok legeko esparruaren edo alderdiek hitzartutako esparruaren barruan egiten badira; halaber, agintaldia iraungi eta hurrengo urtean ere ezingo dute ez kaleratu, ez zehatu, agintaldia baliogabetu izanagatik edo dimisioa emateagatik iraungitzen bada izan ezik.

i) Eskudun organo judizialak aitortzen badu kaleratzea bidegabea izan dela, enpresa-batzordeko kideari egokituko zaio beti erabakitzea langilea berriro onartu behar den edo egokitzen den kalte-ordaina eman behar zaion.

j) Hitzarmen honetan ezarritako bermeak denboran hedatuko dira, izangaiak hautatzen direnetik agintaldia amaitu eta urtebete igaro arte, agintaldia baliogabetu izanagatik edo dimisioa emateagatik iraungitzen bada izan ezik.

k) Ordezkaritza-eginkizunetarako, hainbat ordutako kreditua izango dute hilean, legediak unean-unean zehazten duen kopuruan, aurre-aurreko hiruhileko natural bakoitzean egondako langile finkoen eta behin-behinekoren arabera; bada, benetan lan egindako ordutzat joko dira soldata-ondorioetarako, ohiko lan-jardueran aritu izan balira jasoko zituzketen sortzapen guztiekin. Enpresako zuzendaritzaren ekimenez egindako jarduketetan eta bileretan erabilitako denbora ez da orduen zenbaketan sartuko, ezta enpresa-batzordeak enpresarekin hiru hilez behin egiten dituen ohiko bileretan erabilitakoa ere.

Edonola ere, ordu sindikalen kreditua erabiltzeko, zuzendaritzari ziurtagiria aurkeztu beharko zaio. Zuzendaritzak beti eman beharko du baimena, betiere baliodun hiru egun lehenago formalki eskatzen bada.

l) Gai honen inguruan bestelako erabaki zehatzik hartu ezean, betiere lege ezarritako gehieneko kopurua gainditzen ez bada, sindikatu bereko batzordekideen ordu ordainduak pilatu ahalko dira, ordezkari-tza-eginkizunak bete ditzaten eta sindikatuak, prestakuntza-institutuek edo bestelako erakunde batzuek antolatutako ikastaroetara joan ahal izan daitezen. Orduak pilatzeko sistema aurretiaz egingo da, sei-hilekoetan, enpresako zuzendaritzari aurretik idatziz jakinarazita, eta lagatzaile bakoitzak sinatu beharko du orduak lagatzeko baimena. Sindikatu bakoitzeko ki-deetako batek egingo du izapidea lantokiko zuzendaritzaren aurrean, eta zuzendaritzak, baldin eta eskaeraren eraginpeko ordezkarien lanpostuek egotzita duten ekoizpen-prozesuak aukera ematen badu, orduak pilatzeko baimena emango du.

Orduak hilabetez hilabete pilatuko dira; halere, salbuespenez, muga hori gainditu ahalko da, sei-hilekoan pilatutako orduen kargura, interesdunak gutxienez astebete lehenago idatziz jakinarazten badu eta sindikatuaren prestakuntza-ikastarora, biltzarrera, hitzaldira edo salbues-pena justifikatzen duen salbuespenezko beste inguruabarren batera joan izana egiaztatzeko ziurtagiria aurkezten badu. Horrelakoetan, zehaztu egin beharko da sei-hilekoko zein hilabeteren kontra egingo den pilaketa.

3. Enpresako zuzendaritzaren eta langileen ordezkari-tzaren arteko harremanen antolaera.

Orain azalduko dugu enpresako zuzendaritzaren eta langileen ordezkari-tzaren arteko harremanen antolaera, zeinaren helburua baita kargu sindikalen ordezkari-tzaren eraginkortasuna areagotzea, alderdiek hala izatea nahi baitute:

a) Enpresa-batzordeak gutxienez hiru hilez behin egingo ditu bilerak zuzendaritzarekin, honako gai hauek jorratzeko:

- Enpresaren nondik-norakoei eta perspektibei buruzko informazioa jasotzea, bereziki azpi-marratuz nondik-norako horiek enpleguaren gainean zer eragin duten eta hitzarmen honen enpleguari eta kontratazioari buruzko kapitulua nola aplikatzen ari den.

- Antolaketa-aldaketei eta egindako izendapenei edo epe laburrera begirako izendapenei buruzko datuak jasotzea zuzendaritzarengandik, langileen ordezkari-ek informazio hobea izan dezaten eta hobeto uler dezaten.

- Arriskuak prebenitzeko planei, laneko osasuna nahiz ingurumena zaintzeko planei eta ka-litateari nahiz prestakuntzari buruzko informazioa jasotzea, horien jarraipena egitea eta, hala badagokio, horiei buruz eztabaidatzea.

- Enpresak aurre-aurreko hiruhilekoan erabilitako lan-kontratuei buruzko informazioa jasotzea, zuzendaritzak ereduak emanez.

- Hitzarmen honen 43. artikuluan prestakuntzari buruz jasotzen diren konpromisoak nola apli-katuko diren jakiteko informazioa jasotzea.

- Enpresa-batzordearen interesekoak diren eta gai-zerrendan aurretik sartu diren bestelako edozein gairi buruz informatzea; bilera egin baino 48 ordu lehenago egin beharko da gai-ze-rrenda, bilera eraginkorra izatea ziurtatzeko.

VIII. kapitulua - Lan-arriskuen prebentzioa eta osasunaren zaintza

31. artikulua. Sarrera

Hitzarmen honen alderdi sinatzaileen ustez, enpresaren jardueran ezinbestekoa da lan-arris-kuak prebenitzea eta langileen osasuna zaintzea, baita prebentzio eta zaintza horiek sustatzea ere. Lanpostuko eta ingurune-ko baldintzak hobetzea eta arriskuak jatorrian desagerraraztea edo, hala badagokio, murriztea da egitasmo horren xedea, eta, horretarako, arriskuok ebaluatuko dira. Horrekin batera, baina, arriskuak kontrolatzeko eta langilearen lana egokitu eta haren osasuna babesteko neurriak hartuko dira. Bi alderdiek adierazi dute hori lortzen ahaleginduko direla.

Arriskuen prebentzioaren eta laneko osasunaren zaintzaren arloan, enpresak indarreko lege-xedapenetan ezarritakoari helduko dio; bereziki, Enpresan Arriskuak Prebenitzeko 31/1995 Legean, Prebentzio Zerbitzuen Erregelamenduari buruzko 39/1997 Errege Dekretuan eta bat datorren araudian jasotzen denari.

Prebentzio-kultura areagotu eta prebentziozko jarduera sustatzeko asmoz, dibulgazio-, sentsibilizazio- eta prestakuntza-ekintzak sustatuko dira, oro har (baita prestakuntza jarraitua ere, talde-bileren bitartez), detektatzen diren premien arabera egindako urteko programen bidez.

Lehen aipatutakoa lortze aldera, arriskuen prebentzioari eta laneko osasunaren zaintzari buruzko politika eta eskuliburu korporatiboetan jasotzen diren printzipioak eta prebentzio-printzipioak betetzen jarraituko dugu, baita hurrengo puntu hauetan zerrendatutakoa betetzen jarraitu ere, prebentzio-ekintzak Espainiako prebentzio-estrategiara egokitzearekin batera.

32. artikulua. Printzipio orokorrak

Lan-arriskuen prebentzioa eta laneko osasunaren zaintza enpresako kudeaketa-sistema nagusian sartuta daude, hala enpresako jarduera guztiei dagokienez, nola enpresako hierarkia-maila guztiei dagokienez, laneko arriskuak prebenitzeko urteko planak ezarri eta aplikatuz (planak enpresan egiten dira, eta langileen ordezkariak ere parte hartzen dute planok egitean).

Planen barruan, prebentzio-ekintzen urteko plangintzaz gainera, arriskuen prebentzioari buruzko honako hauek ere jaso beharko dira: hitzarmen honen 35. artikuluan xehatzen diren prestakuntza-ekintzak, antolaketaren egitura, erantzukizunak, eginkizunak, praktikak, prozedurak eta baliabideak.

Arlo honetan, oinarritzko helburuetako bat da istripuak murrizteko konpromisoan aurrera jarraitzea, zero istripuko jomugara iritsi arte, arriskuen prebentzioari eta laneko osasunaren zaintzari buruzko politikan jasotzen diren printzipioak betez.

Lanpostuen ingurumen-balioei dagokienez, Lan Ministerioaren Laneko Segurtasun, Osasun eta Ongizateko Institutu Nazionalaren zerbitzuek erabiltzen dituzten mugako balioak jotzen ditugu substantzia kimikoen eta agente fisikoen gehieneko maila onargarritzat (agente kimikoe-kiko esposizio profesionalari buruzko dokumentuan jasotzen dira Espainiarako mugako balioak, urteko edizioan).

Substantzia kimikoengatik edo agente fisikoengatik ingurumen-arriskua duten lanpostu guztietan, higiene-datuak eta ingurumen-ebaluazioa erregistratuko dira aldizka, plan sistematikoko baten bidez.

Kutsatzaileen gehieneko onargarriak gainditzen dituzten lanpostuetan, kutsatzaileok murrizteko neurriak hartuko dira; neurriak hartu bitartean, ordea, arriskua deuseztatze edo murrizteko behar diren babes-baliabide pertsonal homologatuak emango zaizkie lanpostu horietako langile guztiei.

Produktzio-prozesua aldatu edo handitzeko gaineratzen diren teknologia, prozesu eta produktu berriek gehieneko maila onargarriak gainditu ez ditzaten saiaturako gara, eta, hala bada-gokio, baita dauden arriskuak ahalik eta gehien murriztu ditzaten ere.

Areagotze edo aldaketa guztien berri emango zaie eraginpeko langile guztiei eta laneko arriskuen prebentzioaren arloko legezko ordezkari, aldaketa horrek langileen segurtasunean eta osasunean izan ditzakeen ondorioekin zerikusia duen guztian.

Laneko istripurik edo gaixotasun profesionalik suertatuz gero, kaltea berriro ez gertatzeko behar diren neurri guztiak hartu beharko dira, eta neurrien berri emango zaio prebentzio-ordezkarari edo prebentzioko eta osasuneko batzorde paritarioari, bai neurriak ezagut ditzan, bai neurriak hobetzeko proposamen zehatzak egin ditzan.

33. artikulua. Prebentzio-zerbitzua

Prebentzio-jarduera garatzeko, bat etorrira Laneko Arriskuak Prebenitzeko 31/1995 Legean eta Prebentzio Zerbitzuen Erregelamenduari buruzko 39/1997 Errege Dekretuan ezarritakoarekin, enpresak kanpoko prebentzio-zerbitzu bat dauka kontratatuta.

Enpresak prebentzio-jardueren urteko planaren edukiei buruzko informazioa emango die prebentzio-arloko legezko ordezkariari, eta haien proposamenak planean txertatu ahalko dira. Halaber, planaren bilakaerari buruzko informazioa emango die aldira.

Enpresak, era berean, prebentzio-ekintzaren urteko memoria egingo du, eta kopia bat eman ahalko die arlo honetako legezko ordezkariari.

34. artikulua. Prebentzio-ordezkariek

Prebentzio-ordezkariek: laneko arriskuen prebentzioaren eta laneko osasunaren zaintzaren arloan eskumen espezifikoak dituzten ordezkariak dira.

Arriskuak prebenitu eta osasuna zaintzeko batzorde paritarioan duten lana sustatu eta indartzeko xedez, mekanismo hauek areagotuko dira:

- Lanpostuen arriskuen ebaluazioan parte hartzea eta, hala badagokio, hitzartutako neurri zuzentzaileen jarraipenean ere parte hartzea.
- Prebentzio-planak egiten, praktikan jartzen eta haien ebaluazioa egiten parte hartzea.
- Enpresako prebentzio-arduradunarekin batera egitea prebentzio-ordezkarientzako urteko lan-plana.
- Martxan ipinitakoaren ikuskapenetan parte hartzea.
- Lanpostuen higie-ne-plana eta ingurumen-ebaluazioa egiten parte hartzea.
- Langileak laneko arriskuen prebentzioan eta osasunaren zaintzan trebatzeko urteko plana egiten parte hartzea.
- Arinak ez diren istripuak ikertzea.
- Prebentzio-programaren bilakaera.
- Laneko arriskuen prebentzioaren kudeaketa hobetzeko sor daitezkeen batzorde orokorretan parte hartzea.
- Enpresan enpresa-jarduerak koordinatzeko arloan parte hartzea eta kontsultak egitea, bat etorrira 171/2004 Errege Dekretuan ezarritakoarekin, errege-dekretu horrek garatzen baitu Laneko Arriskuak Prebenitzeko 31/1995 Legearen 24. artikulua, enpresa-jarduerak koordinatzeari dagokionez.

Prebentzio-ordezkariek beren zereginak egiteko erabiltzen duten denbora ordezkari-tza-egin-kizuntzat hartuko da, ordaindutako hileko orduen kreditua erabiltzeko ondorioetarako.

Hala ere, benetako lan-denboratzat hartuko da beti, orduen kredituari egotzi gabe, laneko arriskuak prebenitzeko eta osasuna zaintzeko batzorde paritarioaren batzarrak egiteko denbora, bai eta zuzendaritzak arriskuak prebenitzeko arloan deitutako edozein batzar egiteko denbora ere, edota Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 36.2.a) eta c) artikuluetan jasotzen diren bisitetarako denbora.

Prebentzio-lanak egiteko, langileen ordezkarien ordu-kredituak beste 15 ordu izango ditu hilean.

35. artikulua. Laneko arriskuak prebenitzeko eta osasuna zaintzeko batzordea

Laneko arriskuak prebenitzeko eta osasuna zaintzeko batzordea mantenduko da. Batzordea hiru hilez behin elkartuko da, baita alderdiren batek hala eskatzen duen aldiro ere; bada, bere funtzionamendu-arauak ezarriko ditu, 31/1995 Legean ezarritakoa eta, bereziki, lege horren 37. eta 38. artikuluen edukia betez, artikuluko batzordearen eskumenak eta ahalak zehazten baitituzte.

Honako hauek bileretara joan ahalko dira, hitzarekin baina botorik gabe:

- Enpresako arriskuak prebenitzeko arduradun teknikoak, batzordearen osaeran sartuta ez daudenak.
- Eztabaidatuko diren gai zehatzen inguruan prestakuntza espezifikoak duten enpresako langileak.
- Enpresakoak ez diren prebentzio-teknikariak, betiere batzordeko ordezkariaren batek enpresako zuzendaritzari eskatzen badio.

36. artikulua. Lan-arriskuen analisia eta prebentzioa

Enpresak, dagoeneko aplikatzen duen prebentzio-printzipio bati jarraikiz, zeinaren arabera arrisku-iturri oro aztertu behar baita prebenitu, mugatu eta, ahal bada, desagertu dadin, laneko arriskuen ebaluazio jarraitua egingo du prebentzio-zerbitzuaren bidez; ebaluazioan, dagoeneko badauden instalazioak eta proiektu berriak izango dira jomuga, bat etorrira 31/1995 Legearen 16. artikuluan eta 39/1997 Errege Dekretuaren II. kapituluan xedatzen denarekin.

Ebaluazioarekin, egindako hobekuntzekin eta sistemaren bilakaeraren eta egoeraren azterketekin, urteko prebentzio-planifikazioa egiten da, eta prebentzio-jardueren urteko planean jaso, 35. artikuluan arabera. Arriskuak murriztu, kontrolatu eta desagerraraztea da planaren helburua, honako printzipio orokor hauek aintzat hartuz:

- Arriskuak saihestea.
- Saihestezinak diren arriskuak ebaluatzea.
- Arriskuei jatorrian aurre egitea.
- Lana pertsona bakoitzari egokitzea.
- Teknikaren bilakaera aintzat hartzea.
- Alderdi arriskutsuen ordezkari arriskurik gabeko edo arrisku txikiko alderdiak ezartzea.
- Prebentzioa oro har planifikatzea.
- Babes kolektiboa norbanakoaren babesaren aurretik jartzen duten neurriak hartzea.
- Langileak trebatu eta prestatzea.

Industria-higienearen programarekin jarraituz, langileen osasunari eragin diezaioketen arriskuak prebenitze aldera, lanpostuen ingurumen-baldintzei buruzko azterlan higienikoak planifikatuko dira, hala eskatzen duten lanpostuei dagokienez. Kutsatzaileen gehieneko onargarriak gaituzten dituzten lanpostuetan, 33. artikuluan ezartzen denarekin bat, kutsatzaileok murrizteko neurriak hartuko dira; neurriak hartu bitartean, ordea, arriskua deuseztatze edo murrizteko behar diren babes-baliabide pertsonal homologatuak emango zaizkie lanpostu horietako langile guztiei.

37. artikulua. Programak eta batzordeentzako informazioa

Prestakuntza- eta informazio-politikarekin jarraituz, enpresak langileen osasuna babesteari begirako urteko programen berri emango dio laneko arriskuak prebenitu eta osasuna zaintzeko batzorde paritarioari, baita unean-unean helburu berarekin abiatzen diren bestelako ekintzen berri eman ere. Informazioa jaso ondoren, batzordeak iritzia, irizpenak, ondorioak edo iradokizunak egin ahalko ditu, 31/1995 Legean ezarritako baldintzetan.

Era berean, teknologiarik eta lanaren antolakerarik buruz hartzen diren erabakiez informatuko da batzordea, erabakiak langileen osasunean eragiten badute.

38. artikulua. Medikuzerbitzuak

Itundutako mediku-zerbitzuak, funtsean, prebentziozko medikuntza garatuko du, laguntza-lanari kalterik egin gabe, lanari datxezkion arriskuen arabera langileen osasuna aldizka zainduko dela bermatzeko xedez, 31/1995 Legearen 22. eta 23. artikuluetan jasotzen diren baldintzetan.

Mediku-zerbitzuek langileak enpresara sartu aurreko azterketak, aldizkako azterketak (ezarzen diren protokoloekin bat) eta, ohikoak izan ez arren, beharrezkotzat jotzen dituen azterketak egingo ditu, eta arreta berezia jarriko du ezaugarri pertsonalengatik, arriskuekiko esposizioa handiagoa izateagatik edo bestelako inguruabarrengatik zaurgarriagoak diren langileengan. Medikuzarretan jasotzen den informazioak beti errespetatuko du langileak intimitaterako eta duintasunerako duen eskubidea, eta isilpean gordeko da haren osasun-egoerari buruzko informazio guztia.

Aurrekoa gorabehera, azterketetatik ateratzen diren ondorioen berri emango zaie prebentzio-arduradunei, langileek lanpostuan aritzeko duten gaitasunari edo hobekuntzak egiteko premiari dagokienez.

Egiten diren mediku-azterketek espezifikokoak izan beharko dute, eta kontuan izan beharko dituzte enpresan erabiltzen diren lehengaiak, produktuak edo gehigarriak. Medikuzazterketak urtero egingo dira.

Langile bakoitzari modu konfidentzialean emango zaio azterketaren emaitza, idatziz. Bestalde, lanpostua pertsonari ahalik eta ondoen egokitzea lortzeko xedez, Gizarte Segurantzak edo erakunde baliokide batek haien gaitzei buruz emandako txostenak entregatuko dizkiote langileek mediku-zerbitzuari.

Enpresak beharrezko neurriak hartuko ditu, haurdun dauden emakumeak eta erditu berri direnak 31/1995 Legearen 16. artikuluko ebaluazioan zehaztutako arriskuetatik –emakumearen beraren edo umekiaren osasunean kalte eragin dezaketen arriskuetatik– kanpo gera daitezzen; horretarako, langile horren laneko denbora edo baldintzak egokituko ditu, aipatutako legearen 26. artikuluan aurreikusitakoari jarraikiz.

39. artikulua. Ingurumena

Alderdi sinatzaileek uste dute enpresaren jarduera guztiek errespetatu behar dutela ingurumena.

Horri begira, zuzendaritzak eta langileen ordezkariak etengabe begiratuko dute prebentzio-neurriak eta ingurumena babestekoak betetzen ote diren, ingurumen-gaietan aurreratuen dauden eta enpresaren jarduera motari aplikatu ahal zaizkion irizpideekin bat.

IX. kapitula - Prestakuntza**40. artikulua. Prestakuntza**

Inguratzen gaituzten aldaketa ekonomiko, teknologiko eta sozialen aurrean, prestakuntzak balio estrategikoa dauka. Enpresetako ekoizpen-prozesuen garapena, neurri handi batean, langileen lanbide-prestakuntzaren arabera izaten da. Gainera, enpresen sektoreetan lehia hain da handia, ezen oso garrantzitsua baita prestakuntzari garrantzi handia ematea, etorkizunera begirako inbertsio gisara.

Ondorioz, hitzarmen hau izenpetu duten alderdiek ongi asko dakite enpresaren barruan prestakuntza-ekintzak sustatu eta areagotu behar direla. Horrenbestez, ahalik eta maila gorenera eraman nahi dituzte langile guztien gaitasun teknikoaren eta lanbide-gaitasunaren mailak, lanpostuen eskakizunen arabera; horretarako, honako konpromiso hauek hartu dituzte, erabat sinetsita asmo hori behar bezala garatzea enpresaren lehiakortasuna eta langileen enplegagarritasuna hobetzeko lagungarri gertatuko dela.

a) Prestakuntza-politika.

Prestakuntza-politikari esker, langileek kualifikazio-maila handiagoa izango dute, eta ez garapen profesionala sustatzeko bakarrik, baita enpresaren eraginkortasun ekonomikoari laguntzeko ere, haien lehiakortasun-maila hobetuko baita.

Enpresako zuzendaritzaren helburuen artean, giza baliabideen prestakuntza-mailak hobetzeko dago, prestakuntza-planen bidez, lanpostuen beharrekin eta enpresaren unean uneko ahalmen ekonomikoekin bat etorritik.

Sinatzaileen ustez, era berean, enpresek langileen prestakuntza hobetu behar dute, eta, horri begira, langileek ere lagundu egin behar dute, prestakuntza-ekintzetan erabiltzen diren baliabideak oso-osorik aprobetxatu daitezkeen.

Ondorioz, enpresaren prestakuntza-planak funtsezko puntu hauek izango ditu oinarri:

1. Zuzendaritzak, langileen ordezkarien laguntzarekin batera, lantokietako giza baliabideei zuzendutako prestakuntza-ekintzak sustatuko ditu ahal duen neurrian, enpleguari eta kontratazioari buruzko III. kapituluaren ezarritakoa bazter utzi gabe.

2. Gaur egungo edo etorkizuneko lanpostuetan hautematen diren prestakuntza-premien arabera edo diagnostikoaren arabera zehaztuko dira prestakuntza-ekintza guztiak.

3. Langileen ordezkariak prestakuntza-ekintzak proposatu ahalko dituzte, balioesten badeute egokiak izan daitezkeela langileak hobeto moldatu daitezkeen beren lanpostuetan. Hala, enpresaren prestakuntza-plan orokorra taxutu aurretik egin beharko dituzte proposamenak, eta, planean, dirulaguntzak jaso ditzaketen ekintzak nahiz dirulaguntzarik jasoko ez dutenak sartuko dira.

4. Enpresako zuzendaritzak, prestakuntza-premiak detektatzeko asmoz, beharrezkotzat jotzen dituen bilerak egingo ditu langileen ordezkariarekin, prestakuntza-planak formalizatu aurretik.

5. Zuzendaritzak plan hori aplikatu eta garatuko du, bere eskumenen esparruan.

6. Prestakuntza-ekintzaren batean sartuta dauden langile guztiek ahalik eta gehien aprobetxatu beharko dituzte bertan erabiltzen diren baliabideak; batez ere, laneko arriskuak prebenitzeari buruzko prestakuntza-ekintzetan.

7. Prestakuntzaren aprobetxamendua kontuan hartuko da, gaitasun eta jakintza jakin batzuk eskatzen dituzten lanbide-igoera, lanpostu-aldaketa, lekualdaketa eta antzekoetan.

8. Langile batek lanbide zehatz bati edo espezialitate tekniko bati buruzko prestakuntza-ikastaroak jasotzen baditu enpresaren kargura, bi urtez jarraitu beharko du lanpostu horretan. Aldi hori amaitu aurretik baja ematen badu, ikastaro horretan edo horietan izandako gastuak konpentsatu beharko dizkio enpresari; horrelakoetan, ikastaroa diruz lagundu bada, zenbateko hori kenduko zaio konpentsazioari, betiere idatziz jaso bada. Bestetik, aurreabisurako aldiak automatikoki luzatuko dira sei hilabetera, kasu eta lanbide-talde guztietan, langileak enpresaren kargurako prestakuntza-ikastaroa egin eta bi urte igaro aurretik eman nahi bada.

9. Zuzendaritzak lantokiko prestakuntza-planaren bilakaerari eta perspektibei buruzko informazioa emango du enpresa-batzordearen bileretan, gutxienez honako eduki hauen berri emanez:

9.1. Burututako prestakuntza-ekintzei buruzko informazio orokorra, honako hau zehaztuz: saila, pertsona-kopurua, ikastaroaren ordu-kopurua eta guztizko ordu-kopurua. Halaber, hitzarmen kolektiboaren eraginpean dauden zer langile bertaratu diren esango dio enpresa-batzordeari, konfidentzialki.

9.2. Atalei buruzko informazioa, artikulua honen b) letran ezarritakoarekin bat, bakoitzean baliatutako ordu-kopuruak zehaztuz, hilabeteka eta pilatuta.

Informazio hori guztia hiru hilez behin emango da, eta aurre-aurreko hiruhilekoan egingo dakoari buruzkoa izango da; halaber, ekintzen ezaugarriak, lortu nahi izan diren helburuak, gertatu ahal izan diren intzidentziak eta interesgarria izan daitekeen bestelako edozein alderdi kualitatibo zehaztuko dira, lanbide-prestakuntza azpimarratuz.

Era berean, hurrengo hiruhilekorako prestakuntza-aurreikuspen nabarmenen berri emango da.

Helburuok betetzeko, ahalik eta gehien aprobetxatu behar dira baliabideak, baita areagotu eta zentzuz kudeatu ere, enpresetan dauden benetako prestakuntza-premietan oinarrituta.

b) Prestakuntza-programak.

Prestakuntza-planetan sartuko diren programek, funtsean, honako arlo hauek estaliko dituzte:

- Kalitatea eta segurtasuna.
- Ingurumena.
- Arriskuen prebentzioa eta lan-osasuna.
- Prestakuntza teknika.
- Gerentzia-prestakuntza.
- Hizkuntzak.
- Informatika/informazio-sistemak.

c) Ezagutzaren kudeaketa.

Urteko planaren bidez emandako prestakuntzan edo banakako ekintzetan eskuratutako ezagutzak norberaren espedientera sar daitezten, langileek Giza Baliabideen Sailera edo Langileak Administrazio Sailera bidali beharko ditu lortutako ziurtagiriak edo tituluak.

Informazio hori kontuan hartu ahalko da maila-igoeretan.

d) Prestakuntza-sistemak.

Programatutako prestakuntza-ekintzak eraginkorrak izan daitezten, zuzendaritzak ekintza edo kolektibo bakoitzerako egokienak diren sistemak (aurrez aurrekoa, online, multimedia eta abar) erabili ahalko ditu.

X. kapitula - Faltak eta zehapenak

41. artikulua. Diziiplina-araubidea: antolamendu-printzipioak

Diziiplina-araubideko arau hauen helburua da laneko diziplinari eustea, alderdi hori funtsezkoa baita bizikidetzaren normala izateko, teknikoki antolatze eta enpresa antolatze, baita langileen eta zuzendaritzaren eskubideak eta interes legitimoak bermatzeko eta defendatzeko ere.

Zentzu horretan, lanpostu bakoitzeko lana egoki garatzen lagunduko duen giroa sor dadin, ezinbestekoa da enpresaren bizikidetzaren arauak betetzea.

Hori dela-eta, arauok urratzen diren kasuetan jarduketak eredu garriak izan daitezten, zuzendaritzak langileak zehatu ahalko ditu, bat etorrita hemen ezartzen diren falten eta zehapenen mailaketarekin.

42. artikulua. Falten mailaketa

Langileak egiten duen falta oro arintzat, astuntzat edo oso astuntzat joko da garrantziaren, eraginaren eta asmoaren arabera.

1. Honako hauek izango dira falta arinak:

1.1. Hogeita hamar egun naturaleko aldian gehienez ere hiru aldiz lanera berandu iristea, sartzeko ordutegiarekiko hogeita hamar minutu baino gutxiagoko atzerapenaz.

1.2. Hilean behin lanera huts egitea, justifikatu gabeko arrazoiren batengatik. Lana uzteagatik garrantziko kalterik eragiten bazaio enpresari, falta hori astuntzat edo oso astuntzat hartu ahal izango da, kasuen arabera.

1.3. Dagokion garaian bajaren berri ez ematea, justifikatutako arrazoi batengatik lanera ez etortzean, baja aurkeztea ezinezkoa izan dela justifikatzen den egoeretan izan ezik.

1.4. Zerbitzua uztea funtsezko arrazoirik gabe, denbora laburrerako izan bada ere. Zerbitzua uzteagatik garrantziko kalterik eragiten bazaio enpresari edo hori dela-eta istripuak gertatzen bazaizkie lankideei, falta hori astuntzat edo oso astuntzat hartu ahal izango da, kasuen arabera.

1.5. Materiala zaintzean arduragabekeria txikiak egitea.

1.6. Axolagabekeriak eta zuzentasunik gabe jardutea hirugarrenekin aritzean, betiere horrek enpresaren irudiari kalte handirik eragiten ez badio.

1.7. Enpresari helbide- edo bizileku-aldaketen berri ez ematea.

1.8. Enpresaren barruan eztabaidatzea, lana asaldatzen bada. Eztabaida horiek zalaparta nabarmena eragiten badute, falta astuntzat edo oso astuntzat har daitezke.

1.9. Arduradunaren baimenik gabe txandak, zerbitzuak edo lanpostuak trukitzea, horrek kalte arinen bat eragiten badie enpresari edo lankideei.

1.10. Laneko agindu eta jarraibideak eta praktika eragileak ez betetzea, laneko arriskuak prebenitzeari eta osasuna zaintzeari buruzkoak barne, edota lanean arduragabe edo axolagabekeriak aritzea, enpresari kalte larriarik sortu gabe. Falta oso larritzat hartuko dira instalazioetan, makinetan eta, oro har, enpresaren ondasunetan matxura sortzen duten faltak edo pertsonei istripu-arriskua ekar diezaiaketen faltak.

2. Honako hauek izango dira falta astunak:

2.1. Hogeita hamar egun naturalen barruan hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, justifikatu gabe.

2.2. Hogeita hamar egun naturaleko epean bi egunetan lanera ez etortzea, justifikatutako arrazoirik izan gabe. Horren ondorioz garrantziko kalterik eragiten bazaio enpresari, falta oso astuntzat hartu ahal izango da.

2.3. Gizarte Segurantzaren edo administrazioaren erakunde ofizialetan eragin dezakeen al-daketarik izan bada familian, aldaketa horien berri ez ematea behar den denboraz. Datuok maltzurkeriaz eman ez badira, falta oso astuntzat hartuko da.

2.4. Lanorduetan jokoan edo denbora-pasan aritzea.

2.5. Gaixo-plantak edo istripua eduki izanaren itxurak egitea, bazter utzi gabe hurrengo apartatuaren 3. paragrafoan (3.3) aurreikusitakoa.

2.6. Laneko agindu eta jarraibideak eta praktika eragileak ez betetzea, laneko arriskuak prebenitzeari eta osasuna zaintzeari buruzkoak barne, edota lanean arduragabe edo axolagabekeriak aritzea, enpresari kalte larriarik sortu gabe. Falta oso larritzat hartuko dira instalazioetan, makinetan eta, oro har, enpresaren ondasunetan matxura sortzen duten faltak edo pertsonei istripu-arriskua ekar diezaiaketen faltak.

2.7. Beste langile bat ordezte, laneko sarrerako edo irteerako erregistroak eta kontrolak aldatuz edo bestelako edozein helbururekin.

2.8. Utzikeriaz edo gogorik gabe lan egitea.

2.9. Lanaldiaren barruan lan partikularrak egitea edo, lanaldiaren barruan zein lanalditik kanpo, enpresaren lanabesak, erremintak, lan-tresnak, ibilgailuak eta, oro har, ondasunak erabiltzea lana ez den beste helburu baterako, horretarako baimenik izan gabe.

2.10. Lanorduetatik kanpo, enpresako uniformeak jantzita, horditurik egotea.

2.11. Garbi ez egotea, horrek lanari eta harremanei eragiten badie.

2.12. Hiruhileko batean falta arinak behin baino gehiagotan egitea (garaiz ez etortzea salbu), falta mota desberdinak izan arren, jakinarazpen idatzia tartean dela.

2.13. Arduradunaren baimenik gabe txandak, zerbitzuak edo lanpostuak behin baino gehiagotan trukitzea, horrek kalte arinen bat eragiten badie enpresari edo lankideei.

3. Honako hauek izango dira falta oso astunak:

3.1. Sei hilabeteen hamar alditan baino gehiagotan eta urtebeteen hogeitaz alditan baino gehiagotan garaiz ez iristea, inolako justifikaziorik gabe.

3.2. Hogeita hamar egun naturaleko epean lanera hiru aldiz edo gehiagotan ez agertzea, inolako justifikaziorik gabe.

3.3. Gaixo-plantak edo istripua eduki izanaren itxurak egitea edo gaixotasun nahiz istripu baten ondoriozko baja luzatzea, norberaren edo beste norbaiten konturako lanen bat egiteko, familiako edo lagunen arteko lanak barne hartuta, edo oporraldia, asteko atsedenaldia edo bestelako edozein jaiegun luzatzea.

3.4. Kontratuak dakarren fede ona urratzea, agindutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantzaz arobetxatzea eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari lapurtzea, enpresaren egoitzan edota edozein lekutan, lanorduetan bada.

3.5. Enpresako lehengaiak, lan-tresnak, lanabesak, makineria, aparatuak, instalazioak, erai-kinak, tresnak eta agiriak desagerraraztea, ez erabiltzeko moduan uztea, puskatzea edo hondatzea.

3.6. Lapurretako, ebasketako edo bidegabeko erabileragatik delituengatik kondenatzea, enpresatik kanpo egin badira, edo beste edozein gertaera, baldin eta horrek delituaren egilearekiko konfiantza galtzea badakar enpresarentzat.

3.7. Lantokian zerbitzu eman bitartean alkohola edo substantzia estupefazianteak hartzea, ohikotasunez edo noizbehinka. Alkoholaren edo substantzia estupefazianteen edozein mailak dagokion zehapena ezartzea ekarriko du, gutxiengo mailarik egon gabe.

3.8. Posta zabaltzea edo enpresarentzat baino ez diren agiriak agerraraztea edo isilean gorde beharreko datuak erakustea kanpotarrei.

3.9. Enpresari bidegabeko lehia ekar diezaioketen jarduerak egitea, nahiz eta irabazi-asmorik egon ez.

3.10. Nagusiak, menpekoak, lankideak edo haien senideak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, horiekiko agintekeriak jokatzeko edo errespeturik edo begirunerik ez agertzea.

3.11. Sexu- edo lan-jazarpena ezartzea, pertsonaren duintasunari kalte larria eraginez; bereziki, nagusitasun hierarkikoa baliatuz egiten bada.

3.12. Ardurarik edo zuzentzerik gabe jokatzeko erantzukizunak ezbeharrak eragitea.

3.13. Laneko arriskuak prebenitzeko eta osasuna zaintzeko babes-elementuak behin baino gehiagotan ez erabiltzea, elementuok derrigorrezkoak badira eginkizun bat betetzeko eta laneko agindu eta jarraibideetan eta praktika eragileetan ezarrita badaude.

3.14. Ardurako lanpostuetan lana uztea.

3.15. Lan-errendimendua nahita eta etengabe gutxitzea.

3.16. Lankideekin liskarrak eta borrokak sortzea.

3.17. Falta astunen batean berriro erortzea, falta desberdina izanda ere, lehenengoa egin eta hurrengo sei hilabeteetan egiten bada.

3.18. Enpresari datu edo parte okerrak ematea, jokaera horrek kalte larriak eragiten baditu.

3.19. Arduradunaren baimenik gabe txandak, zerbitzuak edo lanpostuak trukitzea, horrek kalte larriren bat eragiten badie enpresari edo lankideei edo, bestela, ohikotasunez egiten bada.

43. artikulua. Zehapenak

Zuzendaritzari dagokio zehapenak ezartzea. Ahozko kargu-hartzean izan ezik, zehapen guztiak jakinaraziko zaizkio idatziz interesdunari, data eta gertaera eragileak adierazita; interesdunak jakinarazpena jaso duela adierazi beharko du.

Kasu bakoitzean, gehienez ere zehapen hauek ezarri ahalko dira, egindako faltaren larritasunaren arabera:

1) Falta arinengatik: ahozko kargu-hartzea, idatzizko kargu-hartzea eta bi egun arteko enplegua eta soldata etetea.

2) Falta astunengatik: enplegua eta lansaria etetea, hiru egunetik hamabost egunera arte.

3) Falta oso astunengatik: gehienez ere hirurogei egunez lana eta soldata etetea edo kaleratzea. 3.7 puntuan aipatutako jarrerak bereziki larriak izan daitezkeenez enpresa honetan, lau-rogeita hamar egunera luzatu ahalko da zehapena, berriro eginez gero.

Enpresak zehatzeko duen ahala hamar lanegun igarotakoan preskribatuko da falta arinen kasuan; hogeitaz egun igarotakoan astunen kasuan, eta hirurogei egunen ostean oso astunak direnen kasuan, enpresak falta egin dela erabat jakiten duen egunetik kontatzen hasita, eta, falta edozein dela ere, falta egin eta sei hilabetera.

44. artikulua. Zehapenak betearaztea

Ezarritako zehapen guztiak betearazi ahalko dira enpresako zuzendaritzak adierazten duen unetik bertatik, eta ezingo dira hiru hilabete baino gehiago igaro zehapena ezartzen den egunetik ezarritako zehapena benetan betearazi arte, hori guztia kontuan hartuta zehatuak dagokion jurisdikzioan erreklamazioa jartzeko eskubidea daukala.

XI. kapitulua - Lanbide-sailkapena

45. artikulua. Lanbide-taldeak

Honako faktore hauek zehazten dituzte langileen lanbide-taldeak eta, ondorioz, lanbide-sailkapena:

- Ezagutzak: faktore hau baloratzeko, betebeharra behar bezala bete ahal izateko behar den oinarritzako prestakuntzaz gainera, lortutako ezagutza- eta esperientzia-maila hartuko dira kontuan, baita ezagutza edo esperientzia horiek lortzeko izandako zailtasuna ere.

- Agintea: besteen jarduerak (enpresako zuzendaritzak esleitutakoak) planifikatu, antolatu, kontrolatu eta zuzentzeko zereginak sartzen dira hemen, eta hierarkiaren arabera langilearen mende dauden pertsonak ulertu, motibatu eta garatzeko ezagutzak eskatzen dituzte.

- Lanerako ekimena/autonomia: faktore honetan, kontuan izaten da langileak zenbateko mendetasuna duen jarraibideekiko edo arauiekiko bere eginkizunak betetzerakoan. Faktore honetan biltzen dira arazoak detektatu beharra nahiz arazo horien konponbideak inprobisatu beharra.

- Konplexutasuna: faktore honen balorazioa agindutako zereginari edo lanpostuari dagozkion gainerako faktoreen kopuruaren eta integrazio-mailaren arabera da.

- Erantzukizuna: faktore hau lantzeko, eginkizuna bete duenak jardunerako izan duen autonomia-maila hartuko da kontuan, baita emaitzetan izandako eragin-maila eta kudeaketaren ondorioen garrantzia ere.

Aipatutako irizpideen arabera, lau lanbide-talde dituen lanbide-egitura bat ezarri da:

1. taldea.

Hainbat lan heterogeneo osatzea eta koordinatzea eta lan horiek betetzen ote diren gainbegiratzea. Horrez gain, lantalde baten lana zuzentzeko ardura izango dute langileek. Beste zeregin konplexu baina homogeneo batzuk ere bete beharko dituzte, aginte-arloko erantzukizunik eskatzen ez badute ere adimen-jarduera handia eskatzen dutenak; halaber, programak ezarri edo garatu edo teknikak aplikatu beharko dituzte, agindu orokorre jarraituz.

Gutxieneko prestakuntza: unibertsitateko erdi-mailako titulazioaren edo 2LHko titulazioaren prestakuntza baliokidea eta bere eginkizunetan eskarmentu profesional nabarmena izatea.

Taldean sartuta dauden lanbide-kategoria iraungiak: arduradunak, kontramaisuak, laguntzaile teknikoak eta administrazio-buruak.

Behin-behinean esleitu eta urtebete igarotakoan egonkortuko da arduradunaren edo kontramaisuaren lanpostua (I. taldea), urte horretan jarraian egin bada lan; halere, urte horretan, zuzendaritzak aurreko egoerara itzultzea erabaki ahalko du.

2. taldea.

Honako eginkizun hauek sartzen dira talde horretan: hainbat lan homogeneo osatzea eta koordinatzea eta lan horiek betetzen ote diren gainbegiratzea. Horrez gain, laguntzaile batzuen lana zuzentzeko erantzukizuna izango dute langileek.

Beste zenbait zeregin ere bete beharko dituzte, aginte-arloko erantzukizunik eskatzen ez badute ere, adimen-jarduera edo giza harremanetarako gaitasuna eskatzen dituztenak.

Gutxieneko prestakuntza: Batxilergoaren prestakuntza baliokidea eta esperientzia profesiona edo funtzioari zehatz-mehatz dagokion goi-mailako prestakuntza-ziklo bat (LH2).

Taldean sartuta dauden lanbide-kategoria iraungiak: administrazio eta mantentze-lanetako 1. mailako ofizialak, laborategiko analistak eta proiektuen delineatzaileak.

3. taldea.

Jarraibide zehatzei jaramon egin arren, lanerako ezagutza profesional eta gaitasun praktikoak behar dituzten eginkizunak; baliteke bitarteko informatikoak erabiltzaile-mailan maneiatzea ere. Zuzeneko gainbegiratzearen edo gainbegiratze sistematikoaren bidez mugatutako erantzukizuna dute.

Gutxieneko prestakuntza: batxilergoaren edo erdi-mailako prestakuntza-ziklo baten prestakuntza baliokidea eta lanbide-esperientzia izatea.

Taldean sartuta dauden lanbide-kategoria iraungiak: administrazio eta mantentze-lanetako 2. eta 3. mailako ofizialak, proiektuen delineatzaileak eta laborategiko laguntzaileak.

Lanbide-talde honetan sartuta daude estrusioko, metalgintzako, kalitateko eta logistikako langileak, eta lanbide-kategoriaz igotzen diren langileei ad personam IV kontzeptua xurgatuko zaie, halakorik edukiz gero.

4. taldea.

Lan-metodo zehatz bati jarraituz eta gainbegiratze handiz egin behar diren eginkizunak dira; lan horiek oinarritzko lanbide-ezagutzak eskatzen dituzte eskuarki. Baliteke elementu elektroniko edo mekanikoak erabili behar izatea, baina, ahalegina eta arreta eskatzen badituzte ere, ez dute prestakuntza espezifikorik behar.

Gutxieneko prestakuntza: sartu berriei derrigorrezko bigarren hezkuntza amaitu izana eskatuko zaie.

Taldean sartuta dauden lanbide-kategoria iraungiak: 1. eta 2. mailako laguntzaileak, laguntzaile espezialista, biltegiko laguntzailea, administrari laguntzailea, mantentze-lanetako laguntzailea, 1. eta 2. mailako profesionalak, txoferra, biltegizaina, orga-eramailea, kalitate-kontrola, prozesuaren kontrolatzailea.

46. artikulua. Mugigarritasun funtzionala

Lanbide-taldeen barruan, mugigarritasun funtzionala gauzatu ahalko da, ekoizpenari ez dagozkion arrazoiengatik, udalerrira aldatu gabe. Langileari egotzitako lanak betetzeko behar diren egokitasun- eta gaitasun-betekizunek mugatuko dute mugigarritasuna, baita langilearen duintasunarekiko errespetuak ere.

Artikulu honen ondorioetarako, eskatutako egokitasuna dagoela ulertuko da zeregin berria egiteko gaitasuna aurretik egindakotik ondorioztatzen denean edo langileak lanpostu berrian lan egiteko eskatzen den prestakuntza-maila edo eskarmentua daukanean. Aurreko betekizunak bete ezean, enpresak eman beharko dio langileari prestakuntza hori.

Mugigarritasun horren xede diren langileei beren eskubide ekonomiko eta profesionalak bermatuko zaizkie, legearen arabera.

Langileen ordezkariak, mugigarritasun funtzionalari dagokionez, enpresako zuzendaritzak hartutako erabakiei buruzko informazioa bildu ahal izango dute, bai eta hartutako erabakien justifikazioari eta kausei buruzkoa ere. Enpresak informazio hori eman egin beharko die.

47. artikulua. Beste lanbide-talde batzuetan lan egitea

Enpresak, bat etorrita Langileen Estatutuaren 39.2 artikuluan ezarritakoarekin, neurria arrazoitzen duten arrazoi teknikoak edo antolaketakoak tarteko, beste lanbide-talde bateko lanak esleitu ahalko dizkie langileei; horrelakoetan, langilea lehengo taldera itzuliko da, aldaketa eragin zuen kausa desagertzen denean.

Goragoko talde bat bada, I., II. eta III. eranskinetan erregulazio espezifikorik ezarri ezean, aldaketak ezingo ditu iraun bederatzi hilabete baino gehiago urtebetean edo hamabi hilabete baino gehiago bi urtean, gaixotasunen, lan-istripuen, lizentzien, eszedentzia berezien, antzeko beste kausa batzuen eta iraupen jakineko proiektu berezien kasuetan izan ezik; horrelakoetan, aldaketa luzatu egingo da, berori eragin zuten inguruabarrek jarraitu bitartean. Adierazitako epeak igarotakoan (adierazitako salbuespenekin), lanpostu huts bat dagoela balioetsiko da, eta talde horretan aurretik zerbitzu eman duen langileak edukiko du lehentasuna delako taldean egonkortzeko.

Maila handiagoko taldeko lanak egiten dituen bitartean, talde horri dagokion soldata jasoko du langileak.

Beheragoko taldea bada, egoera ezingo da luzatu etenik gabeko lau hilabetez baino gehiagoz. Halere, epea luzatu ahalko da, enpresak eta langileen ordezkariak, salbuespenezko arrazoiengan oinarrituta eta arazoa konpontzeko neurriak aurreikusita, hala adosten badute. Nolanahi ere, langileak jatorrizko taldeari dagokion ordainsaria mantenduko du, aldaketa langileak berak eskatu badu izan ezik; horrelakoetan, lanbide-talde berriaren arabera ordainsaria jasoko du. Taldea aldatzeak ezin izango dio inola ere kalterik eragin giza duintasunari. Pertsona berberak beheragoko talde batean behin baino gehiagotan lan egitea saihestuko da.

Plantillan langile gehiegi egoteagatik derrigortuta beheragoko lanbide-talde batera atxikitako langileak jatorrizko taldera sartu beharko dira berriro ere, haien egokitasunarekin eta gaitasunekin bateragarriak diren lanpostu hutsak sortzen direnean.

Edonola ere, zuzendaritzak bere erabakia eta arrazoiak jakinarazi beharko dizkie langileen ordezkariak. Langile batek 15 lanegunez baino gehiagoz aritu behar badu beste lanbide-talde batean, gutxienez hiru egun lehenago eman beharko zaie horren berri bai langileen ordezkariak, bai eragindako langileari, ezusteko premiak sortzen direnean izan ezik.

48. artikulua. LGTBIA+ kolektiboa

Urriaren 8ko 1026/2024 Errege Dekretuan eta, bereziki, haren I. eranskinean xedatutakoa betez, enpresak berretsi egiten du tratu-berdintasunarekin, diskriminaziorik ezarekin eta langile guztientzako lan-ingurune inklusiboa sortzearekin duen konpromisoa, haien sexu-orientazioa, identitatea edo genero-adierazpena edozein dela ere.

Enpresak ziurtatzen du enplegu-eskaintza guztiak hizkera inklusiboa eta errespetuzkoa erabiliz idatziko direla, eta edozein motatako baldintza diskriminatzaile ezabatuko dela. Hautaketa-prozesuak merezimenduan eta gaitasunean soilik oinarritutako irizpide objektiboekin egingo dira, edozein alborapen ezabatuz. Era berean, arrazoizko egokitzapenak ezarriko dira prozedu-retan, irisgarritasuna eta hautagai guztien inklusioa bermatzeko.

Sailkapen eta sustapen profesionalari dagokionez, irizpide gardenak eta objektiboak erabiliko dira langile guztiek garapenerako aukera-berdintasuna dutela ziurtatzeko. Jarduna ebaluatzeko sistemak bidezkoak eta bidezkoak izango dira, edozein alborapen edo diskriminazio ezabatuz.

Enpresak konpromisoa hartzen du nahitaez eta bi urtean behin prestakuntza emateko, guxtienez bi orduz, langile guztien berdintasunari, aniztasunari eta diskriminaziorik ezari buruz. Gainera, barne-sentsibilizazioko kanpainak egingo dira LGTBIA+ pertsonetikiko errespetua eta tolerantzia sustatzeko, eta hizkuntza inklusiboaren erabilera sustatuko da barne- eta kanpo-komunikazio guztietan.

Enpresaren baimen eta onura sozialak baldintza berdinetan emango zaizkie langile guztiei. Askotariko familiek eta LGTBIA+ bikoteek familia heteronormatiboan eskubide berberak izango dituzte, eta edozein gizarte-onura, hala nola aseguruak, laguntzak edo prestazioak, inolako bereizketarik gabe eskuratu ahal izango da.

Diziplina-araubideari dagokionez, enpresak zehapen proportzionatuak ezarriko ditu sexu-orientazioagatik, identitateagatik edo genero-adierazpenagatik langileen aurkako edozein diskriminazio- edo jazarpen-ekintza gertatzen denean. Berdintasun batzordeak gainbegiratuko du akordio hori betetzen den ala ez, eta hari dagokio, halaber, lotutako gorabeherak konpontzea eta barneko eta legezko araudiak errespetatzen direla zaintzea.

Lehenengo xedapen gehigarria

Soldata-taulak eranskin gisa erantsi dira.

4. taldeari dagozkion ordainsariei dagokienez, 3 “taldeko oinarrizko soldata” ezartzen dira, langileek hurrenez hurren 6 hilabete, 1 edo 2 urteko esperientzia gaingitu izanaren arabera esleitu direnak. Horrela, 107 lanegun baino gutxiagoko esperientzia duten langileek 4.2 gisa identifikatutako soldata jasoko dute; 213 laneguneko esperientzia gaingitu dutenek 4.3 gisa identifikatutako soldata jasoko dute, eta 426 laneguneko esperientzia gaingitzen dutenek 4.4 gisa identifikatutako soldata jasoko dute.

3. taldeari dagokion ordainsaria eskuratzeko, 213 laneguneko esperientzia gaingitu behar da 4.4 lanbide-taldean.

Lantoki berean jarraian edo etengabe 213 egunez zerbitzu eman bada, urtebeteko esperientzia osatu dela balioetsiko da.

Bigarren xedapen gehigarria

Bi alderdiek adostu dute gaur egungo renting-sistemeekin jarraitzea; barruan sartzen da enplegatu guztientzako lan-arropa erabili, garbitu, zaindu eta berritzea. Prebentzio Sailak zehaztuko du zer arropa-premia dauzkan lanpostu bakoitzak.

Enpresak ordainduko dizkio San Prudencio lan-fundazioari lantokiko langileen bazkide-kuotak.

Xedapen iragankorra

Hitzarmen honen alderdi sinatzaileek negozioazio honetan hitzartutakoa aplikatzea nahi dutenez, honako hau ezartzen da:

Enpresaren inguruabar industrialek eta/edo ekonomiko-finantzarioek konpainiaren jardun normalari eragiten badiote edo baldintza ekonomikoak nahiz beste batzuk aplikatzea zailtzen badute, enpresako eta sindikatueta ordezkariek hitzarmena berrikusiko dute, xede horretarako emandako datuak zorrotz aztertu ondoren.

Azken xedapena

Hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera, hitzarmenean jasotzen diren arauak, indarreko ordenamendu juridikoak eta alderdiek gerora egin ditzaketen itunek edo akordioek gidatuko dituzte hitzarmen honen eremuetako lan-harremanak.

Ondorioz, hitzarmen hau indarrean jartzen denean, ondorio guztietarako baliogabetuko eta indargabetuko da hitzarmen kolektibo honen eremuetan jorratu ez diren baina aurreko hitzarmenetan, enpresa-itunetan, epaimahai-akordioetan edo enpresa-batzordeen akordioetan, lan-arloko ordenantzetan eta horiek guztiak garatzen dituzten arau edo akordioetan jasotzen diren lan-baldintzak mantentzen direla ulertaraz dezakeen erreferentzia oro.

1. ERANSKINA

Soldata taulak, 2025eko urtarilaren 1eko balioekin

TALDEKO OINARRIZKO SOLDATA		UNITATEAK
1. taldea	35.705,97	405/410
2. taldea	31.887,01	405/410
3. taldea	30.035,63	405/410
4.4 taldea	28.321,40	405/410
4.3 taldea	25.132,44	405/410
4.2 taldea	22.406,00	405/410

KONTZEPTU ALDAKORRAK			
TXANDAKOTASUNA			
TALDEA	URTEKO B.	UNITATEAK	B. UNITARIOA
4	2.256,12	235	9,60
3	2.256,12	235	9,60
2	2.256,12	235	9,60
1	2.464,09	235	10,49
GAUEKO LANA			
TALDEA	IRUÑA		
4	22,00		
3	22,00		
2	22,00		
1	22,00		
LIJ KONPENTSAZIOA			
		IRUÑA	
Taldea guztiak		30.51	

4. ETA 5. ERRELEBOEN KONPENTSAZIOA		
TALDEA	4. ERRELEBOA (HILEKOA)	
4	198,57	
3	198,57	
2	198,57	
1	231,68	
LARUNBATETAKO MALGUTASUNAREN KONPENTSAZIOA (LMK)		
9,65 orduko		
ESTRUSIO-MAKINEN PLUSA		
22,00 unitatea		
AD PERSONAM II		
382,75		

ANTZINATASUNA - ENPRESAN 1997KO URTARRILAREN 1ETIK AURRERA EMANDAKO ALTAK	
	Urteko balioa
Hirurteko 1	537,08
2 hirurteko	1074,19
Bosturteko 1	1074,19

BESTE KONTZEPTU BATZUK			
	APARTEKO ORDUAK	OPORRALDIAN UDALDITIK KANPO	
1. taldea	35,23	37,56	
2. taldea	25,74	37,56	
3. taldea	24,38	37,56	
4.4. taldea	23,36	37,56	
4.3. taldea	16,94	37,56	
4.2. taldea	16,05	37,56	
APARTEKO ORDAINSARIETAN SARTZEN DIREN KONTZEPTUAK			
Ekaina, azaroa eta irailak 1/2	Oinarrizko soldata	Ad personam III	Ad personam IV
	Antzinasuna	Ad personam V	