

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

### EUSKO JAURLARITZA

#### LAN ETA ENPLEGU SAILA

##### Arabako Lurralde Ordezkaritza

#### **Stell Tubular Systems, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa**

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkararena. Honen bidez ebazten da 2021-2022-2023 Stell Tubular Systems, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100702012017.

#### AURREKARIAK

2021eko uztailaren 22an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkarik sozialak, 2021eko uztailaren 16an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g artikulua –Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko EHAA)- dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko lan hitzarmen eta akordio kolektiboaren eta berdintasun planen erregistroko Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2021eko irailaren 6a

*Arabako lurralde ordezkarria*

**MARIA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE**

**Steel Tubular Systems SL enpresaren hitzarmen kolektiboa**

## I. kapitulua. Eremua

**1. artikulua. Aplikazio-eremua**

Hitzarmen honek, indarrean hasten denetik eta indarrean irauten duen bitartean, Steel Tubular Systems SL enpresak Dulantzín duen lantokian lan egiten duten langile guztien eta hitzarmenaren indarraldian alta hartzen duten langileen lan-harremanak arautuko ditu. Goi-mailako Zuzendaritzako langileen lan-harremanak, berriz, hitzarmen honetatik kanpo geratzen dira.

**2. artikulua. Denbora-eremua eta indarraldia**

Hitzarmen hau, ondorio guztietarako, 2023ko abenduaren 31 bitartean egongo da indarrean, sinatzen den egun beretik hasita, eta berez luzatuko da, salbu eta alderdietariko batek berariaz jotzen bada amaitutzat, epemugara heldu baino bi hilabete lehenago. Soldata-gehikuntzari dagozkion ondorio ekonomikoek 2021eko urtarrilaren 1era arteko atzeraeragina izango dute.

Hitzarmena amaitzen denetik bi urtera berritzeko adostasuna lortu ez bada, hitzarmen honek indarrean egoteari utziko dio, eta beraz, bere eremua gainditzen duen hitzarmen kolektibo aplikagarria aplikatuko da aurrerantzean.

## II. kapitulua. Lanaldia, ordutegiak, oporrak eta lan-egutegia

**3. artikulua. Lanaldia**

Hitzarmenean aurreikusitako baldintza ekonomikoak benetako lanaldi honi dagozkie:

- 2020. urtea: 1.696 lanordu urtean.
- 2021. urtea: 1.696 lanordu urtean.
- 2022. urtea: 1.692 lanordu urtean.
- 2023. urtea: 1.688 lanordu urtean.

Lanaldia zehazteko, bi alderdiek adostutako urteko lan-egutegia hartuko da kontuan, eguneko 8 orduko lanaldietan.

Lanaldi-banaketak eragindako aldaketa hitzarmen kolektibo honetan jasotako zehaztapenentara egokituko da, bai eta Arabako industria siderometalurgikoaren sektoreko hitzarmen kolektiboan –estatutuz kanpoko eta eraginkortasun mugatukoan– 10. artikuluan xedaturikoetara ere (2016ko irailaren 14ko ALHAO, 103. zk.).

Sei orduz jarraian baino gehiago lan egiten duen langileak 15 minutuko atsedena hartu ahal izango du ogitartekoa jateko. Hala ere, atsedena horrek ezingo du, inola ere, ekoizpenaren funtzionamendu egokia kaltetu.

Ogitartekoaren atsedena egiteko ordutegia jarraian zehazten den hau izango da:

06:00etatik 14:00etarako txanda: 9:30 eta 10:30 arteko atsedena.

14:00etatik 22:00etarako txanda: 18:00 eta 19:00 arteko atsedena.

22:00etatik 6:00etarako txanda: 2:00 eta 3:00 arteko atsedena.

Ekoizpeneko buruak baimendu ondoren, eta higiene pertsonalaren arloan planteatzen diren egoera berezien arabera, langileek 10 minutuko aldi ordaindua edukiko dute, ogitartekoaren atsedena izenekoan atsedena hartu baino lehen; ondorioz, eguneko lanaldia amaitu baino lehen, 10 minutu horiek hartuko dituzte.

**4. artikulua. Ordutegia**

Enpresan lan egiten duten langile guztiek lan-ordutegi hau izango dute:

1) Bulegoetako langileak:

Astelehenetik ostegunera: 8:00etatik 14:00etara - 15:00etik 17:30etara.

Ostiraletan: 8:00etatik 14:00etara.

**2) Logistikako langileak:**

Astelehenetik ostegunera: 8:00etik 14:00etara -15:00etatik 17:30etara.

Ostiraletan: 8:00etik 14:00era.

**3) Ekoizpen-tailerreko langileak:**

06:00etatik 14:00etara.

14:00etatik 22:00etara.

22:00etatik 06:00etara.

Eguneko lanaldia betetzeari eragin gabe, bulegoetako langileek ordubeteko malgutasuna izango dute ezarritako ordutegian, bai lanera sartzean bai lanetik irtetean. Ongi justifikatutako produkzio-arrazoiak direla eta, Enpresak eskubide hori baliogabe utz dezake; halere, erabakiaren berri eman beharko dio batzorde paritarioari.

Bulegoetako ordutegia duten langileak:

Sarrera malgua: 8:00-9:00.

Irteera malgua: 17:30-18:30.

Sarrera-orduaren muga: 9:00.

Gutxienez ordu 1 bazkaltzeko.

Lanpostuan egotea: Artikulu honetan ezarritako ordutegiak betetzeko, langile guztientzako lanaldi eraginkorra hasitzat eta amaitutzat jotzen da langilea lanpostura sartu edo irteten den unean, hurrenez hurren.

**5. artikulua. Oporrak**

1) Enpresan lan egiten duten langileek laneko egutegiaren arabera ezarritako urteko oporraldia izango dute. Egutegia enpresako Zuzendaritzak egingo du, aurreko ekitaldi bakoitzeko abenduaren 15a baino lehen, eta langileen ordezkariak aurkeztuko zaie, kontsulta dezaten.

2) Oporrak ekainaren 15etik irailaren 15era bitartean baliatu beharko dituzte.

3) Edonola ere, opor-egutegi bat ezarriko da, eta langile bakoitzak oporrak baliatzen hasi baino gutxienez bi hilabete lehenago izan beharko du horren berri.

4) Urte bakoitzean, oporrak urte naturalaren urtariletik abendura bitartean zenbatuko dira; horrela, baldin eta oporrak hartzeko zehaztutako datan langileren batek ez badu urte osoa bete Enpresako plantillan, egin duen lanaldiari proportzioan dagozkion opor-egunak baliatuko ditu.

5) Aldi berean gertatzen badira enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia eta haur-dunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako lanerako aldi baterako ezintasuna, edota 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 48.4 artikuluan eta 48.bis artikuluan zehazten den kontratu-etetea, oporrak aldi baterako ezintasunaren alditik kanpo edo aipatutako araua aplikatuz dagokion baimenaren alditik kanpo baliatzeko eskubidea egongo da, etenaldi hori amaitu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere (1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak Langileen Estatutuaren testu bateratua onartzen du).

Oporraldia bat badator aurreko paragrafoan adierazitako arrazoiak ez diren beste batzuek eragindako aldi baterako ezintasunen batekin eta horrek langileari oporrak dagokion urte naturalean hartzea eragozten badio osoki edo zati batean, langileak oporrak hartu ahal izango ditu behin aldi baterako ezintasuna gainditu ondoren, betiere dagokion urtearen amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

## III. kapitulua. Ordainsariak

**6. artikulua. Soldatak**

1) Ordainsariak egindako lanaren arabera izango dira.

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina osatuko dute, eta aplikazio praktikoari dagokionez, modu orokorrean hartuko dira kontuan urteko zenbaketan. Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek une horretan dauden guztiak xurgatu eta konpentsatuko dituzte Hitzarmena indarrean jartzen den unetik, kontzeptuen izena, nondik norakoa eta jatorria edozein izanda ere.

Nolanahi ere, norberaren kontsolidazio-osagarrietan sartutako ad personam soldata-baldintzak ezingo dira ez kendu ez konpentsatu hitzarmenean itundutako soldata-igoerekin.

2) Soldata-kontzeptuak.

Oinarrizko soldata: Horrela esaten zaio langileari bere kalifikazio-mailaren arabera dagokion ordainsari ekonomikoari, eta horien zenbatekoa eranskineko soldata-tauletan dago jasota.

Soldata-osagarriak:

a) Erreleboen plusa: Erreleboen plusa hileroko hainbanatuta ordainduko zaie txandaka lan egiten duten langileei; hartara, oinarrizko soldataren ehuneko 5aren pareko konpentsazio-plusa jasoko dute.

b) Gau-plusa. Zenbatekoa, oro har, gaueko 25,00 eurokoa izango da.

c) Kontsolidazio-osagarri pertsonala. Osagarri pertsonal hori kontratuaren arabera da, eta ad personam; hau da, ez dute lanaren kantitatearekin edo kalitatearekin lotutako baldintzek zehazten. Osagarri hori ezin izango da xurgatu, ez eta konpentsatu ere, ordainsari handiagoko lanpostu batean aritzeagatik gerta daitezkeen soldata-gehikuntzarekin.

d) Aparteko orduak: Aparteko orduak lege ezarritako baldintzetan ordainduko edo konpentsatuko dira, eta langileak berak aukeratu ahal izango du horiekin zer egin: kobratu ala bi atsedeen-orduren trukean konpentsatu. Inolaz ere ezingo dira sartu indarreko legedian zehaztutako aparteko orduen gehienezko kopurua baino gehiago.

e) Aparteko ordainsariak: Aparteko bi ordainsari, oinarrizko soldataren 30 eguneko zenbatekoaren arabera ezarrita, uztailearen 15ean eta abenduaren 15ean ordainduko direnak. Gaixotasun arruntaren edo laneko istripuaren ziozko aldi baterako ezintasunen aldiak lanean emandako denboratzat joko dira, hitzarmen honetan itundutako aparteko haboroekin jasotze aldera.

00 eta 01 mailetan sartutako langileek oinarri hauen arabera jasoko dituzte beren ordainsariak: 30 egun/hil eta 360 egun/urte. Ordainsariak soldatako 30 egun aplikatuz zehaztuko dira.

3) Soldata-igoerak.

Soldata-igoerak honako hauek izango dira hitzarmen honen indarraldiko urteetan:

2020. urterako: ehuneko 0.

2021. urterako: EAEko KPI + ehuneko 1,5.

2022. urterako: EAEko KPI + ehuneko 1,5.

2023. urterako: EAEko KPI + ehuneko 1,5.

Urteren bateko KPI negatiboa bada, azken hori ez da kontuan hartuko; kasu horretan, ehuneko 1,5 aplikatuko da gutxieneko igoera bermatu gisa.

**7. artikulua. Legez soldatatzat hartzen ez diren kontzeptuak**

Dietak: Enpresaren premiak direla-eta, langileek Enpresa edo lantokia dagoen herria ez den beste herri batera joan behar badute eta, arrazoi hori dela eta, ezin badira etxera joan bazkaltzera/afaltzera edo lo egitera, soldataz gain, dieta hauek jasotzeko eskubidea izango dute:

- Egun 1 baino gehiago: 51,73 euro.
- Egun berean: gosaria: 2,50 euro; bazkaria: 17,28 euro; eta afaria: 12,16 euro.
- Lurralde nazionaletik kanpoko bidaietan: Adierazitako kopuruak ehuneko 10 igoko dira.

Gaua etxetik kanpo eman behar izanez gero, enpresak lantokitik ahalik eta gertuen dagoen ostalua erreserbatu eta ordainduko du, eta arrazoizko ongizate-baldintzak bermatuko ditu.

Salbuespeneko kasuetan, desplazamendua zer herritara edo hilabetetan egiten den kontuan hartuta, enpresaren eta batzordearen arden aztertu eta ebaluatuko dute dietaren zenbatekoa.

**8. artikulua. Ordaintzeko modua**

- 1) Aldizkakotasuna: hilabetea bukatu baino 3 egun lehenago ordainduko da.
- 2) Ordainsariak banku edo aurrezki-kutxen bitartez ordainduko dira.

IV. kapitulua. Baimenak, eszedentziak eta absentziak

**9. artikulua. Ordaindutako baimenak**

Ahal den aurrerapenez jakinarazi eta, gero, justifikatu ondoren, baimen ordaindu hauek hartzeko eskubidea izango du langileak:

- a) Bost lanegun, ondorengo ahaidea, ezkontidea edo izatezko bikotekidea hiltzen bada.
- b) 3 lanegun, lehen gradura arteko odol-ahaidea edo ezkontza-ahaidea hiltzeagatik, istripua edukitzeagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo ospitaleratzetik behar ez duen ebakuntza kirurgikoagatik, etxeko atsedena behar bada. Bigarren gradura arteko odol-ahaideen edo ezkontza-ahaideen kasuan, baimena hiru egun naturalekoa izango da.
- c) Egutegiko egun bat, aurreko edo ondorengo ahaideak eta odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasunezko hirugarren mailarainoko ezkontzen badira.
- d) Egutegiko egun bat, ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.
- e) Egutegiko hemezortzi egun, langilea ezkontzen bada.
- f) Mediku-kontsultak: Langileak behar duen denbora guztia izango du Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko espezialisten mediku-kontsultara joateko, baldin eta kontsulta-ordua eta lan-orduak bat baldin badatoz eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak aldeztu aurretik mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio enpresaburuari. Gainerako mediku-kontsultetarako, gehienez 16 ordu har daitezke urtean. 16 orduko muga horretan, fisikoki langilearen mendekoak diren eta beren kabuz moldatzeko gai ez diren pertsonak laguntzea barne egongo da odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailara arte.

Fisikoki langilearen menpe dauden pertsonen laguntzeko, mendetasun hori egiaztatzen duen agiri ofizialen bat aurkeztu beharko da.

Artikulu honetako a), b) eta c) idatzi-zatietan aurreikusitako kasuetan, aurretik adierazitako epeak gehienez egun batez luzatuko dira, mugakide diren probintzietara bidaia egin behar bada, eta bi egunez (dagokion epearen aurreko eta ondorengo egunak), gainerako probintzietara bidaia egin behar bada. Alegria-Dulantzitik 100 km baino gutxiagora dagoen udalerrira egiten den bidaia ez da probintzia mugakidetzat hartuko.

Kasu berezietan, baimen hori gehienez egutegiko hiru egunez luza daiteke.

Lanaldi trinkoan edo lanaldi zatituan lan egiten duten langileei lau ordu emango zaizkie (10:00etatik 14:00etara) nortasun-agiria, pasaporte eta gidabaimena berritzeko, baldin eta kudeaketa horiek arratsaldeetan edo larunbatetan ezin badira egin.

Baimena eragin duen jazoera gertatu eta hurrengo hiru hilabeteen barruan egun bat baliatzeko aukera egongo da, a) eta c) idatzi-zatietan aurreikusitako kasuetan. Justifikatu egin beharko da.

Langileen Estatutuan jasotzen den edoskitze-baimena dutenek, beraiek hala nahi izanez gero eta helburu berarekin, lanaldia ordu erdi murriztu ahal izango dute baimen horren orde, edo bestela, lanaldi osoetan pilatu ahal izango dute, 14 lanegun jarraitu hartu ahal izateko.

Udal erregistroan edo antzeko beste batean izena emanda daudelako nahiz helbide berean erroldatuta daudela egiaztatzen duen ziurtagiria dutelako behar bezala egiaztatuta dauden izateko bikoteak ezkontza bikoteen parekotzat joko dira.

#### **10. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak**

Langile batengan horrelakorik eskatzen duten zirkunstantzia bereziak aldi berean gertatzen badira, eta horrek ez badakar eragozpenik Enpresaren behar bezalako funtzionamenduan, baimen ez-ordainduak eman ahal izango dira, baldintza hauetan:

- a) Ez dira ordainduko.
- b) Baimena 3 hilabetez luzatuko da, gehienez.
- c) Aparteko ordainsarrietatik eta oporretatik zati proportzionala deskontatuko da.

#### **11. artikulua. Eszedentziak**

Langileen Estatutuan eta Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan ezarritakoa beteko da. Gehienez ere hilabete pasatu baino lehen erantzungo die enpresak eszedentzia-eskaerei.

### **IV. kapitulua. Lanbide-sailkapena**

#### **12. artikulua. Lanpostuen zerrenda**

Lanaren antolaketa balio-aniztasunaren eta kalitatezko produktibitatearen printzipioaren arabera izango da, eta haren harremanak honako premisa hauen arabera arautuko dira: lankidetzaren, konfiantza eta fede ona lana eraginkortasunez egiteko bete beharreko eginkizunak eta zereginak betetzean.

0.0 maila: Kudeatzailetzako lanpostua eta Zuzendaritzako batzordea osatzen duten beste batzuk.

0.1 maila: Zeregin homogeenak koordinatu eta ikuskatzeko zereginak.

1. maila: Taldeko buruaren, 1. mailako administrariaren eta kalitatezko dokumentazioaren administrariaren lanpostuak.

2. maila: Angelu-operadorea, soldatzaile homologatua, estaldura, banda-gidaketa eta bonbilen ataleko pintorea, logistikako langileak (Sennebogen makinak, orgen eta 10 tonatik gorako orgen erabilera), laborategiko teknikariak eta mantentze-lan mekaniko-elektrikoen langileak.

3. maila: Alakaketa, mozketa eta esmerila, PH, makinak kanpoko mozketa eta soldadura, X izpien operadorea (ziurtagiri ofiziala), aurpegia lantzeko langilea, estalduren kalitatea, kanpoko eta barruko granaila, estrusio-makina eta arduradunak\*.

(Barruko granaila, kanpoko granaila, eta estrusio-makina, lanpostuaren funtzio guztiak egiteko autonomiarekin)

4. maila: Hondakinen lanpostuak, estalduren ataleko lanpostuak, eta 1. mailako ofizialak eta 1. mailako ofizial administrariak.

5. maila: Administrari-laguntzailea\*, peoia\* eta espezialista\*.

\*Sarrera berriei aplikatu beharreko kategoriak.

V. kapitulua. Lanpostu hutsak eta bajak enpresan

### **13. artikulua. Lanpostu hutsak eta lanpostuak betetzea**

1) Enpresari dagokio enplegatu berriak kontratatzea, betiere indarrean dauden laneko kontratazio-moten arabera.

2) Probaldia: Indarrean dauden xedapenei jarraikiz, langileak hartzen direnean, probaldian hartzen dira lehenik, laneko kontratuak horrela badio. Probaldi hori ez da ezein kasutan 6 hilabetetik gorakoa izango tituludunen kasuan (0.0 eta 0.1 mailak), ez eta 3 hilabetetik gorakoa ere gainerako langileentzat (1etik 5era bitarteko mailak).

3) Barne-sustapena: Enpresako langileak lanpostu berriak nahiz lanpostu hutsak betetzeko sustatuko dira. Lanpostu hutsak eta berriak, betiere konfiantzazko lanpostuak ez badira, enpresako langileei eskainiko zaizkie, baldin eta gutxienez sei hilabeteko antzintasuna badute aitortuta.

Epaimahai ikuskatzailea: Barne-sustapeneko prozesuetarako lanpostu huts deitzen diren horiek era egokian esleitzen direla ikuskatzeko, epaimahai ikuskatzaile bat eratuko da. Hona hemen kideak:

- Enpresaren 2 ordezkari.
- Langileen 2 ordezkari.

4) Informazioa: Zuzendaritzak altei eta bajei buruzko informazioa eta enpresan dauden arlo-, sail- eta maila-aldaketei buruzko informazioa emango die langileen ordezkari.

5) Goragoko talde bateko eginkizunak aldi baterako betetzeak –Langileen Estatutuaren 39.2 artikuluan araututakoa– ez du inola ere ekarriko aldi baterako betetzen diren zereginei dagokien mailan geratzea; aitzitik, horretarako, Langileen Estatutuaren 39.2. artikuluan ezarritako prozedura bete beharko da.

6) Jatorrizko lanpostua normaltasunez betetzea eragozten duten egoera fisiko, psikiko edo gaitasunezkoen ondorioz ordainsari txikiagoko lanpostuetarako mugigarritasun funtzionala ezartzen denean, bere lanbide-oinarriari dagokion soldatari eutsiko zaio, modu pertsonalean, harik eta lanpostu berriari kontzeptu horrengatik aplikatzen zaizkion soldata-eguneratzeekin langilearen berme pertsonalaren zenbatekora iristen ez den arte.

### **14. artikulua. Bajak enpresan**

1) Dimisioaren edo lan-kontratuaren etetearen berri emateko epea:

1. Langileak: 15 egun.
2. Administrariak: 2 hilabete.
3. Administrari laguntzaileak: 15 egun.
4. Titulurik gabeko teknikariak: 2 hilabete.
5. Tituludun teknikariak eta lizentziadun langileak: 2 hilabete.

2) Aldez aurretik jakinarazteko betebeharrak ez betetzeak honako eskubide hau emango dio enpresari: aurreabisuko atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneroko soldataren zenbatekoaren baliokidea den kopurua kentzeko langilearen likidaziotik.

3) Enpresak baja hartzen duten langileen esku jarri beharko ditu hartzekodunen likidazioa eta dagokien diru-sarrera. Enpresak ezingo du beherapenen bat aplikatzeko eskubidea baliatu, baldin eta aurretik ez baditu langileen esku jarri inprimaki egokiak.

## VI. kapitulua. Prestakuntza

**15. artikulua. Printzipio orokorra**

Enpresako irizpide estrategikoen arabera, prestakuntzaren arloan lortu nahi diren helburuak adieraziko dira horretarako diseinatzen diren planetan. Ondorioz, eta irizpide horien arabera, urtero, eta orokorrean, prestakuntza-plan bat egingo da, langileei prestakuntza-maila handiagoa emateko.

Prestakuntza-plana enpresa-batzordearekin batera negoziatuko da, eta langileen balio-antzasuna hobetzea izango da haren lehentasuna.

Banakako prestakuntzan prestakuntza-baimen individualen araubidea ezartzen da, Langileen Estatutuaren 23. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Aurreko baimena eman eta prestakuntzaren kostuak ordaintzeko, langileen ordezkariekin kontsultatu ondoren, honako baldintza hau ezarri ahal izango da: enpresan gutxienez aldi batean egon behar izatea. Baldintza hori betetzen ez bada, enpresak langileari eskatu ahal izango dio jasotako diru-laguntza ekonomikoa itzul dezala.

## VIII. kapitulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

**16. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna**

Printzipio orokorra.

Segurtasuna eta osasuna, langileen ongizatea eta instalazioen eta produktuen osotasuna lehentasunezko hartzen dira; horretarako, segurtasuna Enpresako kide guztiek egunero garatu beharreko zeregin kolektiboa dela zehaztu da, eta xedatu da zeregin hori betearazteko eginkizuna geroz eta handiagoa izango dela bakoitzaren aginte-maila handiagoa den heinean.

Lege-esparrua: Lan Arriskuen Prebentziorako Legea eta indarrean dauden lan-arloko gainerako legeak.

Sistema: Segurtasun integratua. Sistema egokiena da legeak gure beharren, bitartekoen eta helburuen arabera aplikatzeko.

Helburuak:

Segurtasun integratua izango da arduraren jarraitu beharreko politika. Sistemaren barruan, mailaz mailako helburuak jarriko dira, denbora egokian gauzatu daitezkeenak.

Parte-hartzea. Alderdi guztiek esku hartu behar dute: Zuzendaritzak, agintariak, langileak eta langile-ordezkariak. Prebentzio-delegatuek lanpostuetako baldintzak zaindu eta kontrolatu ahal izango dituzte, eta, horretarako, lantokietako edozein eremutan sartzeko aukera izango dute, betiere produkzio-prozesua aldatu gabe.

Berariazko mediku-azterketen aplikazio-eremua segurtasun- eta osasun-batzordearekin adostuko da.

**17. artikulua. Norbera Babesteko Ekipoak (NBE)**

Enpresak eman beharreko segurtasun-arropa guztiak emango dizkie langileei, Laneko Segurtasun eta Osasun Legearen arabera, langileek beren funtzioak ondo betetzeko. Horrenbestez, aurrekoaren arabera, arropa horiek erabiltzea derrigorrezkoa izango da. Prebentzio-delegatuek parte hartuko dute segurtasun-arropak aukeratzekoan.

**18. artikulua. Laneko arropak**

Urtearen hasieran, laneko bi jantzi-sorta oso emango dira (jaka, kamiseta eta prakak). Segurtasuneko zapatak eta laneko jantziak ordezkatu egingo dira, beharrezkoa den aldiro. Horretarako, narriatutako arropak aldatu eta beharrezkoak direnekin ordezkatu dira.



Kanpoaldean euria usu den aldian lanak egin behar dituzten langileei euritako arropa, oinetakoak eta berokiak emango zaizkie. Jantziak adierazi diren zereginetarako baino ezin izango dira erabili, eta zeregin horietan aritu bitartean soilik.

Ekoizpen-arloko langile guztiei hotzaren kontrako txaleko bat emango zaie, segurtasun eta osasun batzordeak proposatuko duen ereduaren arabera. Jantzi hori berritu egingo da, txalekoa hondatuta edo narriatuta dagoenean.

Laneko arropa (txalekoa izan ezik) enpresak berak mantendu eta garbituko du, langileen ordezkariekin adosten den zerbitzuaren bidez.

#### IX. kapitulua. Gizarte-prestazioak eta -laguntzak

##### **19. artikulua. Aldi baterako ezintasunagatiko prestazioak hobetzea**

a) Gaixotasun arruntagatiko edo lanetik kanpoko istripuagatiko aldi baterako ezintasuna:

– Enpresak benetako soldataren (oinarrizko soldata eta finkapeneko osagarri pertsonala) ehuneko 100era arte osatuko du, lehen sei hilabeteetan zehar.

– Seigarren hilabetetik aurrera, enpresak benetako soldataren (oinarrizko soldata eta finkapeneko osagarri pertsonala) ehuneko 75era arte osatuko du.

Minbiziak edo gaixotasun larriak eragindako aldi baterako ezintasunen kasuan, enpresak benetako soldataren ehuneko 100era arte osatuko du. Gaixotasun larria dela ulertuko da, baldin eta langileak, aldi baterako ezintasunaren lehen 6 hilabeteetan zehar, 30 egun eman baditu (jarraian edo aldi desberdinetan) ospitaleratuta.

Langileak bere borondatez aurkeztu beharko dio enpresari egoera hori egiaztatzen duen dokumentazioa.

b) Laneko istripuak edo gaixotasun profesionalak eragindako aldi baterako ezintasuna: egoera honetan dauden langileei beren benetako ordainsariaren (oinarrizko soldata eta finkapeneko osagarri pertsonala) ehuneko 100era arteko osagarria ordainduko zaie.

c) Artikulu honen ondoretarako, benetako soldata izeneko horren barruan ez da sartzen hitzarmen honen hirugarren xedapen gehigarrian aurreikusitako lehiakortasunagatiko konpentsazioa.

d) Aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileak, egoera hori eragin duen arrazoa edozein dela ere, ez du inola ere jasoko lanean egongo balitz egokituko litzaiokeen soldata garbia baino altuagoa.

##### **20. artikulua. San Prudentzio Lan Fundazioa**

Enpresa alta emanda egongo da San Prudentzio Lan Fundazioan edo legezko oinordekoetan.

##### **21. artikulua. Eskola-laguntza**

Eskola-laguntza ezarri da, 51,94 eurokoa onuradun bakoitzeko, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean. Beka horiek jasotzeko eskubidea edukiko dute ikasten ari diren langileen seme-alabek: lehen hezkuntzatik hasi eta Batxilergoko 2. Maila arte.

##### **22. artikulua. Aseguru kolektiboa**

Enpresak istripu-aseguru kolektibo bat kontratatuko dio lehen mailako konpainia aseguratzaile bati Enpresako langileentzat, gaur egungo polizaren antzeko kontingentzia-maila aseguratuz. Hain zuzen, kapital hauek finkatu dira:

- Lan-istripuagatiko heriotza: 28.934,26 euro.
- Lanetik kanpoko istripuagatiko heriotza: 28.934,26 euro.

- Lan-istripuagatiko Ezintasun Iraunkor Partziala (hitzarmen kolektiborako istripu-polizan jasotzen den baremoaren arabera): 57.868,54 euro.
- Lanetik kanpoko istripuagatiko ezintasun iraunkor partziala (hitzarmen kolektiborako istripu-polizan jasotzen den baremoaren arabera): 57.868,54 euro.
- Lan-istripuagatiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoa: 57.868,54 euro.
- Lanetik kanpoko istripuagatiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoa: 57.868,54 euro.
- Lan-istripuak eragindako lan guztietarako erabateko ezintasun iraunkorra: 57.868,54 euro.
- Lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iraunkor osoa edo erabateko ezintasun iraunkorra: 57.868,54 euro.
- Gaixotasun arruntak eragindako ezintasun iraunkor osoa edo erabateko ezintasun iraunkorra: 57.868,54 euro.

Enpresak bizi-aseguru kolektibo bat kontratatuko du lehen mailako aseguru-etxe batekin. Aseguru horretan sartuko dira, soilik, aseguru-etxeak eskatutako dokumentazioa aurkezten duten langileen polizan kontratatu diren inguruabarrak eta aseguruak berak baimentzen dituenak. Langile bakoitzari bere egoera partikularraren eta estalitako inguruabarren berri emango zaio. Nolanahi ere, gaixotasun arruntaren ziozko inguruabar profesional horietarako, aseguru-etxeek kasuan kasuko polizetan ezarritako baldintzak bete beharko dira. Berme horretatik kanpo geratzen dira 2018ko urtarrilaren 1ean aldi baterako ezintasunean edo antzeko egoeran dauden langileak.

### **23. artikulua. Erretiro partziala eta txanda-kontratua**

Enpresak erretiro partziala hartzea erraztuko du, txanda-kontratua plantilla berritzeko formulatzen hartuta eta indarrean den legediak ezartzen dituen aukerak baliatuz.

### **24. artikulua. Gabonetako saskia**

Urte bakoitzeko abenduko azken laneguna baino lehen, Gabonetako saski bat emango zaio langile bakoitzari.

## **X. kapitulua. Atal sindikalak eta enpresa batzordea**

### **25. artikulua. Atal sindikalak**

- 1) Legez eraturako sindikatuen atal sindikalak onartzen dira enpresaren barruan.
- 2) Enpresako plantilla aktiboaren ehuneko 10 baino afiliazio handiagoa duten atal sindikalak (betiere behar bezala egiaztatuta badaude) delegatu batek ordezkari ditzake Zuzendaritzaren aurrean.
- 3) Delegatu sindikalak hilean gehienez 20 ordu edukiko ditu bere funtzioak betetzeko, eta ordu horiek urtearen barruan ez metatzeko aukera dago.
- 4) Zuzendaritzak iragarki-taula bat jarriko du behar bezala ordezkarietako atal sindikal bakoitzaren eskura, horrela kideei informazioa transmititzeko. Atal sindikal bakoitzak bere gain hartuko du komunikazio-modu hori behar bezala erabiltzea.
- 5) Era berean, Hitzarmeneko artikulua hau betetzen duten atal sindikalek 6 ordu edukiko dituzte urtean bere kide guztientzat, lanorduetatik kanpo sindikatu-bilerak egiteko; afiliatuei soilik ordainduko zaie –ordu bakoitzeko 23,02 euro–, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean.
- 6) Ordezkaritza sindikala. Hitzarmen honetako 26. artikulua eta SALOkren 6. artikuluko 2. idatzi-zatia eta 7. artikuluko 1. idatzi-zatia betetzen duten atal sindikal bakoitzeko delegatuek Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan adierazten diren eskubideak eta betebeharrak baliatuko dituzte.

**26. artikulua. Enpresa batzordea**

1) Kide anitzeko organoa da, Enpresan langile guztiak ordezkatzeko dituen haien interesak defendatzeko.

2) Enpresa batzordearen eskumenak Langileen Estatutuaren 64. artikuluan bildutakoak izango dira.

3) Enpresa Batzordearen osaerari eta kide bakoitzak bere funtzioak gauzatzeko izango dituen ordu-kopuruari dagokionez, indarrean dauden legeetan eta ondorengo 6. puntuan ezarritakoa bete beharko da.

4) Langile guztiak enpresaren kontuei buruz informazioa jasotzeko duten beharra asebetetzeko asmoz, urtean gehienez ere lau batzar orokor egiteko baimena emango da, gehienez ere ordubetekoak. Batzar bakoitza egiten denean, baldintza hauek bete beharko dira:

1. Zuzendaritzari eguna eta jorratu beharreko gaiaren berri ematea 24 orduko aurrerapenarekin.

2. Bilera ohiko lanaldiaren azkeneko orduan egitea.

5) Jardunean diharduen langile batek probintzia-mailako kargu bat betetzen badu dagokion sindikatuko idazkari gisa, edota estatu-mailakoa, edozein modalitatetan, eszedentzia-egoera eskatu ahal izango du egoera horretan dagoen bitartean, eta, lan hori amaitutakoan, Enpresara bueltatzeko aukera izango du hilabeteko epean.

6) Enpresa-batzordeko kideek hilean 24 ordu ordaindu izateko eskubidea izango dute (benetako soldataren arabera), enpresaren barruan edo kanpo beren funtzioak garatzeko. Sindikatu-orduak ezin izango dira metatu enpresa-batzordeko kideen artean, eta, halaber, ezingo dira hilabete batetik bestera pasatu.

7) Langileen ordezkariak legeak ematen dizkieten sindikatu-orduak erabili nahi badituzte, enpresari jakinarazi beharko diote gutxienez 48 ordu (lanordu) aurretik, ekoizpena antolatu ahal izateko.

**XI. kapitulua. Berdintasun-politika****27. artikulua. Printzipioak eta helburuak**

Langileen antolaketa eta kudeaketarako politikak, hitzarmen honen eraginpean garatzen direnak, benetako aukera-berdintasuna lortzea izan behar dute xede, eta helburu hauek izan behar dituzte:

a) Emakumeek zein gizonek aukera berberak izatea enpleguan, prestakuntzan, eta mailaz igotzeko eta lanean garapena izateko aukeretan.

b) Gizonek eta emakumeek soldata berdina izatea lan berdina egiten badute, bai eta berdintasuna izatea ere gainerako enplegu-baldintza guztietan.

c) Lanpostuak, lan-jardunak, lanaren antolaketa eta lan-baldintzak behar bezala bideratzea, bai gizonentzat bai emakumeentzat egokiak izan daitezen.

d) Lan-bizitza eta familia-bizitza bateragarri egiteko neurriez gozatzean, erantzukizunak zuzenago banatzearen alde egitea, egoera horrek eskubide horiek gauzatzen dituenari lanean atzera egitea eragin ez dakion.

e) Lanpostu baterako norbait kontratatzean edo postu hori betetzerakoan, hautagaiak merituetan berdinduta badaude eta haien egokitasuna antzekoa bada, erreferentziazko lanpostu horren taldean ordezkari txikiena duen generoko hautagaia lehenestea.

f) Lan-baldintza egokiak sustatzea, laneko jazarpenik eta sexu-jazarpenik ez gertatzeko. Horretarako, OSALAN - Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeak laneko jazarpena prebenitzeko eta egoera horretan esku hartzeko argitaratutako protokoloan deskribatutakoa hartuko da erreferentziaz.

Testu honen sinatzaileek adierazi dute jarduera edo baldintza bat definitzen duen adierazpen orok (adibidez, behargina, onuraduna, langilea, enplegatua eta delegatua) bi sexuetako pertsoneri egingo diela erreferentzia, legez emakumeari dagozkion kasuetan salbu. Irizpide hori aplikatu beharko da Enpresan egiten diren Enpresaren beraren edo sindikatuen komunikazio guztietan.

#### Lehen xedapen gehigarria

Hitzarmen honetako xedapenak aplikatu egingo dira, aplikagarria den ohiko edozein sektore-eremutakoak alde batera utzita, eragozpen bat berariaz aurreikusten den gaitetan salbu. Kontratazio-modalitateei, lanbide-taldeei eta diziplina-erregimenari dagokienez, Arabako siderometalurgia-industriaren sektore-eremuko zehaztapenak aplikatuko dira.

#### Bigarren xedapen gehigarria

Hitzarmen honen baldintzek osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute, eta, ondorioz, ezin dira zatika aplikatu. Sinatzaileek hitzartu dute, ezen desadostasunak egonez gero Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aurreikusitako kontsulta-aldietan, desadostasun horiek lan-gatazkak konpontzeko borondatezko prozedurei buruzko lanbideen arteko akordioetan ezarritako prozedurei jarraiki konponduko dituztela, adiskidetze- eta bitartekaritza-modalitateetan.

Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aurreikusitako bidetik (alegia, hitzarmenean ezarritakoa ez aplikatzeko klausularen bat baliatuta) edozein neurri hartu aurretik, enpresak dagokien negoziazioa egingo du kontsulta-aldian langileen legezko ordezkariekin.

#### Hirugarren xedapen gehigarria

Lehiakortasunagatiko konpentsazioa.

Enpresak urte bakoitzaren amaieran (abenduaren 31n) kontuen ikuskaritzan emaitza positiboak lortzen baditu, enpresaren ohiko jarduerari (hoditeriak egin eta estaltzea) dagokionez soilik, langileek egindako lehia-ahalegina konpentsatu egingo da.

Emaitza hori murriztu egingo da aurreko bi ekitaldietako jardueraren emaitzaren baturaren arabera, betiere azken hori negatiboa bada.

Ohiko jardueraren emaitzak zergen ondoren (ehunekoa, fakturazio osoaren arabera) / Ordainsaria.

Ehuneko 1 baino gehiago – Guztizko soldata gordinaren ehuneko 1.

Ehuneko 2 baino gehiago – Guztizko soldata gordinaren ehuneko 2.

Ehuneko 3 baino gehiago – Guztizko soldata gordinaren ehuneko 3.

Ehuneko 4 baino gehiago – Guztizko soldata gordinaren ehuneko 4.

Ehuneko 5 baino gehiago – Guztizko soldata gordinaren ehuneko 5.

Ehuneko 6 baino gehiago – Guztizko soldata gordinaren ehuneko 6.

Kompentsazio hori jardunean diharduten langileen masa global gordinari aplikatuko zaio.

Ordainsari hori kontu-ikuskaritzak konpainiaren emaitzak berresten dituen unean ordainduko da, erreferentziazko urtean lan egindako denboraren proportzioan. Edozein arrazoi dela eta enpresan lan-harremana eteten bada, ezingo da kontzeptu horren ziozko kopururik kobratu.

Aparteko ordainsari hori ez da soldata-tauletan finkatuko.

**I. eranskina. 5 ekiporekin 24 orduz lan egiteko baldintza ekonomikoak**

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean halakorik gertatzen bada, enpresaren eta langileen legezko ordezkartzaren artean negoziatuko dira aplikatu beharreko baldintzak. Baldintza horiek ezin izango dira enpresaren hitzarmenean (zenbakia: 01100702012017) ezarritako horiek bainu baxuagoak izan.

**II. eranskina****Batzorde paritarioa**

Batzorde paritario bat ezarriko da; hitzarmen hau interpretatzeko, aldeak adostasunera ekartzeko eta bertan erabakitakoa betetzen dela zaintzeko organoa izango da.

Langileen eta enpresaren bina ordezkari izango dira batzorde paritarioko kideak, bai eta sindikatu-ordezkariak ere; azken horiek ahotsa izango dute, baina botorik ez.

Batzordearen bileretara langileen ordezkariak askatasunez izendatutako aholkulari bat eta Enpresak izendutako beste bat agertu ahal izango dira.

Batzordeak Enpresaren lokaletan izango du egoitza, eta han egingo ditu bilerak.

Batzorde paritarioak berariazko eginkizun hauek izango ditu:

a) Hitzarmena interpretatzea, eta gai horri buruz sor litezkeen gatazka kolektiboak alde aurretik erabaki beharko ditu. Batzordeak gehienez ere hamabost eguneko epea izango du erabakitzeko, desadostasuna aurkezten denetik zenbatzen hasita.

b) Hitzartutakoa denek betetzen dutela zaintzea; horrez gain, proposatzen zaizkion eragin orokorreko gaiak eta eztabaidei buruz erabaki ahal izango du.

c) Hitzarmen honen hirugarren xedapen gehigarrian ezarritako lehiakortasunagatiko konpentsazioari jarraipena egitea.

d) Laguntza-prestazioen erregimena berrikustea.

e) Urteko absentismo-indizearen zehaztapena aurrez aztertzea.

f) Berdintasun-politikaren eta Laneko jazarpena prebenitzeko eta horretan esku hartzeko protokoloaren printzipioak eta helburuak aplikatzea eta garatzea.

g) Enpresan, iraupen jakineko kontratazioaren berariazko jarraipena egitea.

h) Hitzarmena indarrean dagoen bitartean hura egokitzea edo aldatzea. Horrelakoetan, batzorde paritarioan sartu beharko dira hitzarmena negoziatzeko legitimazioa duten subjektu guztiak.

i) Lanpostuak (mailak) sei hilero berrikustea, mailen lehen berrikuspena 2021eko irailean hasita.

Enpresak, langileek edo haien edozein ordezkari eska dezakete Batzorde Paritarioak iritzia ematea bere eskumenekoak diren gaiak buruz.

Batzorde paritarioko edozein alde parte hartzeko eskaera jasotzen duenean, Batzordeko gainerako aldeei jakinaraziko dio, eta, horrela, bakoitzak nahi duen informazioa jaso ahal izango du.

Lan-gatazka konpontzeko prozedurei buruzko goi-mailako akordioekin, edo gerora martxan jar daitezkeenekin, koordinatuko du bere jardura Batzorde Paritarioak.

Batzorde paritarioak lan-agintaritzen eta funtzio juridikzionalaren eskumenak eragotzi edo oztopatu gabe gauzatuko ditu eginkizunak.

## III. eranskina. 2020ko soldaten taulak

MAILA	SOLDATA/ EGUN	APARTEKO ORDAINSARIA
00. maila	148,59	
01. maila	87,7	
1. maila	58,58	1.757,66
2. maila	56,73	1.702,06
3. maila	54,73	1.641,96
4. maila	50,68	1.520,40
5. maila	42,00	1.260,00