ALHAO ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAREN **ALDIZKARI OFIZIALA**

2024ko martxoaren 25a, astelehena • 36 zk.

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako metalaren merkataritzarako sektore-eraginkortasun mugatuko estatutuz kanpoko hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Sailaren Arabako Lan eta Gizarte Segurantzako lurralde-ordezkariarena, Arabako metalaren merkataritzarako sektore-eraginkortasun mugatuko estatutuz kanpoko 2023-2024-2025 hitzarmen kolektiboa gordailatzea eta argitaratzea xedatzen duena.

AURREKARIAK

Lehenengoa. Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen, Akordio Kolektiboen eta berdintasun planen Erregistroan sarrera eman zitzaion Arabako metalaren merkataritzaren sektoreko estatuz kanpoko hitzarmen kolektiboa eraginkortasun mugatukoa gordailatzeko eskabideari, dagozkion eredu ofizialetan estatistika- eta identifikazio-datuak jasota. UGT sindikatuak eta SEA Arabako Enpresak sinatu zuten eskabidea.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Eraginkortasun mugatuko eta estatutuz kanpoko hitzarmen kolektiboak ez ditu betetzen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateratua onartzen duen Legegintzako Errege Dekretuaren. III. tituluan arautzen diren hitzarmenen ezaugarriak. Izan ere, ez du lortu hitzarmen horren negoziaziorako osatutako batzordeko kideen gehiengo absoluturik.

Eraginkortasun mugatuko eta estatutuz kanpoko hitzarmen kolektiboa izateak eragotzi egiten du hitzarmen hori Hitzarmen Kolektiboen eta berdintasun planen Erregistroan sartzea, baina ez du eragozten itun hori 9/2011 Dekretuaren Xedapen Gehigarriaren arabera gordailatzea (9/2011 Dekretua, urtarrilaren 25ekoa, EAEko lan-hitzarmen eta -akordioak erregistratzekoa eta gordailatzekoa; 2011ko otsailaren 15eko EHAA).

Bigarrena. 2016ko ekainaren 22ko Euskadiko gizarte elkarrizketako mahaiaren akordioa betez, testua eraginkorragoa izateko eta aplikazio zabalagoa izateko, hitzarmena ALHAOn argitaratuko da. Eta hori ere, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 44 artikuluan ezarritakoarekin lotuta, interesdun ezezagun eta helbide jakinik ez duten hainbat pertsonak direlako administrazio-egintza honek hartzaileak.

Horiek horrela, honako hau

XEDATZEN DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektibo eta Berdintasun Planen Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan gordailatzeko agintzea eta eskatzaileari jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Interesdunek, ebazpen honen aurka, gora jotzeko errekurtsoa aurkez diezaiokete Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariari, hilabeteko epean, horrela baitago xedatuta 39/2015 Legearen 112., 121. eta 122. artikuluetan (39/2015 Legea, urriaren 1ekoa Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidea).

Vitoria-Gasteiz, 2024ko otsailaren 28a

Arabako lurralde ordezkaria
MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Arabako metalaren merkataritzako sektoreko eraginkortasun mugatuko hitzarmen kolektibo sektoriala (2023-2025)

1. artikulua. Lurralde-eremua.
2. artikulua. Funtzio- eta langile-eremua.
3. artikulua. Denbora-eremua.
4. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa.
5. artikulua. Berme pertsonalak.
6. artikulua. Lan-kontratua.
7. artikulua. Behin-behineko kontratuak.
8. artikulua. Soldata-igoerak.
9. artikulua. Gutxieneko soldata-igoeraren bermea.
10. artikulua. Ordainsari-berdintasuna.
11. artikulua. Ordainsari-kontzeptuak.
12. artikulua. Antzinatasuna.
13. artikulua. Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuagatiko plusak.
14. artikulua. Gaueko plusa.
15. artikulua. Aparteko haborokinak.
16. artikulua. Dietak.
17. artikulua. Norberaren ibilgailua erabiltzea.
18. artikulua. Hizkuntzak.
19. artikulua. Apainketa.
20. artikulua. Soldaten ordainagiriak.
21. artikulua. Kitapena.
22. artikulua. Lanaldia eta jaiak.
23. artikulua. Orduen poltsa.
24. artikulua. Oporrak.
25. artikulua. Aparteko orduak.
26. artikulua. Lizentziak.
27. artikulua. Gaixotasuna, istripua, amatasuna edo haurdunaldiagatiko arriskua.
28. artikulua. Laneko arropa.
29. artikulua. Ikasketa-poltsa.
30. artikulua. Istripu-asegurua.
31. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa.
32. artikulua. Osasunaren zaintza.
33. artikulua. EEEen jakinarazpenak.
34. artikulua. Langileen lekualdaketa.
35. artikulua. Berme sindikalak.
36. artikulua. Ordezko arauak.
37. artikulua. Batzorde paritarioa.
38. artikulua. Prestakuntza.
39. artikulua. Aldi baterako lan-enpresak.
40. artikulua. Erretiro aurreratua.
41. artikulua. Zehapen-araubidea.
1. xedapen gehigarria. Hitzarmeneko soldata-araubidea ez aplikatzeko prozedura.
2. xedapen gehigarria. Sailkapen profesionalari buruzko batzorde paritarioa.
I. eranskina. Banakako atxikipenaren agiria.
II. eranskina. 2023, 2024 eta 2025eko soldata-taulak eta antzinatasun-taula.

1. artikulua. Lurralde-eremua

Hitzarmen honek zuzenean eragingo die Araban kokaturik dauden lantoki guztiei, bere eremu funtzionalaren barruan. Era berean, enpresaren helbide soziala Arabatik kanpora dagoenean eta lantokia barruan, honako hitzarmen hau aplikatuko da.

2. artikulua. Funtzio- eta langile-eremua

Hitzarmen honek bere lurralde-eremuan sartzen diren eta metalaren merkataritzan aritzen diren enpresa guztiei eragingo die.

Hitzarmen kolektibo hau, sinatzen den egunean, eraginkortasun mugatukoa izango da. Arrazoi hori dela eta, jarraian zehazten diren irizpide eta arauekin aplikatuko da:

1. Hori betetzera behartuta dauden enpresek hitzarmen kolektibo honetara atxikitzen diren pertsonei aplikatuko diete hemen ezarritakoa, hurrengo puntuan xedatutakoaren arabera.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

2. Enpresa horietako langileek banaka eskatu ahal izango dute atxikimendua, eta enpresari modu sinesgarrian jakinarazi beharko diote, hitzarmena ALHAOn argitaratzen denetik 30 eguneko epean. Horretarako, I. eranskin moduan atxiki da hedadura indibidualeko eskaera-eredua.

Enpresak hitzarmena langile guztiei aplikatzea erabakitzen duenean, langile horiek atxikitzat joko dira, baldin eta aplikazio hori hasi eta hurrengo 30 egunetan langileak ez badu modu frogagarrian jakinarazten berau ez aplikatzeko nahia.

Aurretik xedatutakoa kontuan hartuta, hitzarmenaren eremuan sartzen dira bertan jasotako enpresaren baten kontura lan egiten duten langileak, edozein dela ere haien lanbide-kategoria. Era berean, enpresa horietako plantillakoak izan ez arren, hitzarmen kolektiboa onartu eta indarra duen bitartean lanean hasten direnak ere barne hartuko ditu.

3. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen honek hiru urteko indarraldia izango du: 2023ko urtarrilaren 1etik 2025eko abenduaren 31ra arte. Indarraldia amaitzean, salatuta geratuko da. Hitzarmen honetako ordainsariaren kontzeptuek 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera izango dituzte ondoreak.

4. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina eratuko dute, eta aplikazio praktikoari dagokionez, modu orokorrean hartuko dira kontuan urteko zenbaketan. Hitzarmen honetako kontzeptu ekonomikoak indarrean jartzean, xurgatu eta konpentsatu egingo dituzte sektoreko guztiak, edozein izanik ere haien izena, izaera edo jatorria. Hala ere, ez da inola ere xurgatuko edo konpentsatuko hitzarmen honen 9. artikuluan jasotzen den gutxieneko bermea.

5. artikulua. Berme pertsonalak

Oro har kontuan hartuta hitzarmen honetan itundutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira; horrela, hitzarmen honen indarraldiaren aurretik hemen ezarritakoa baino ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei ez zaie guztizko ordainsaria gutxituko honako hitzarmen hau indarrean jartzearen ondorioz.

6. artikulua. Lan-kontratua

Lan-kontratua idatziz egiten zaien langileei kontratu hori entregatuko zaie, berau sinatu baino bi egun lehenago, egiaztatu dezaten.

7. artikulua. Produkzio-inguruabarrek eragindako behin-behineko kontratuak

Langileen Estatutuaren 15.2. artikuluan ezarritakoaren arabera, ekoizpenaren inguruabartzat joko dira jardueraren ezusteko eta noizean behingo igoerak eta gorabeherak, baldin eta, enpresaren ohiko jardueraren parte izan arren, behin-behinean desoreka sortzen badute dagoen enplegu egonkorraren eta behar denaren arabera, eta, betiere, Langileen Estatutuaren 16.1. artikuluan jasotako kasuekin lotuta ez badaude.

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

Iraupen mugatuko kontratua produkzioari lotutako inguruabar horien ondorioz egin bada, haren iraupena urtebetekoa izango da.

8. artikulua. Soldata-igoerak

Hitzarmeneko azken soldata-taulak kontuan hartuta, 2009koak, ehuneko 14,5ean eguneratuta (eguneraketa horren zioz atzerapenik sortu gabe), honako soldata-igoera hauek adostu dira.

Hitzarmenaren indarraldiko lehen urterako (2023ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra), alderdiek adostu dute erantsitako soldata-taulan islatzen diren ordainsariak ezarriko dituztela (hitzarmenaren II. eranskina), ehuneko 4ko igoera aplikatzearen emaitza, antzinatasun-plusa kenduta (zeina ez baita aldatuko).

Hitzarmenaren indarraldiko bigarren urterako (2024ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra), alderdiek adostu dute erantsitako soldata-taulan islatzen diren ordainsariak ezarriko dituztela (hitzarmenaren II. eranskina), 2023ko soldatei ehuneko 4ko igoera aplikatzearen emaitza, antzinatasun-plusa kenduta (zeina ez baita aldatuko).

Hitzarmenaren indarraldiko hirugarren urterako (2025eko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra), alderdiek adostu dute erantsitako soldata-taulan islatzen diren ordainsariak ezarriko dituztela (hitzarmenaren II. eranskina), 2024ko ordainsariei ehuneko 3ko igoera aplikatzearen emaitza, antzinatasun-plusa kenduta (zeina ez baita aldatuko).

2009-2022 aldian hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuko enpresetan aplikatutako soldata-igoerak hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzerako goian adierazitako horien kontura egin direla ulertuko da.

2023., 2024. eta 2025. urteetako KPIen baturak ehuneko 11 gainditzen badu, gerta daitekeen diferentziala 2026. urtean aplikatuko da, urte horretako urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, hargatik eragotzi gabe sektoreko hurrengo hitzarmen kolektiboan horretarako negoziatu eta adostu daitekeen soldata-igoera. KPIen baturak ehuneko 11 gainditzen ez badu, 2025eko soldata-taulak finkatuta geratuko dira. Zenbateko horietan ezingo da beherapenik egin.

9. artikulua. Gutxieneko soldata-igoeraren bermea

Gutxieneko soldata-igoeraren bermea ondorerik gabe geratzen da hitzarmen kolektibo hau indarrean den bitartean.

10. artikulua. Ordainsari-berdintasuna

Enpresek soldata berbera bermatuko dute funtzio beragatik, sexuaren zioz bereizkeriarik egin gabe.

11. artikulua. Ordainsari-kontzeptuak

Honako hauek izango dira:

— Oinarrizko soldata: erantsitako soldata-tauletan ezarritakoa.

— Antzinatasuna.

— Aparteko orduak.

— Aparteko haborokinak.

— Lan nekagarri, toxiko eta arriskutsuen plusak.

— Gaueko plusa.

12. artikulua. Antzinatasuna

Plus hau enpresan emandako zerbitzuen laurtekoei dagozkien aldietako bakoitzerako eta maila desberdinetarako taula erantsian zehazten den zenbatekoan ordainduko da. Erantsitako taulan antzinatasun-plus moduan zehaztutako kopuruak, betiere, eguneko kopuru gordintzat ulertuko dira, eta izaera finkokoak eta aldaezinak izango dira Hitzarmen honen indarraldi osorako, kategoria bakoitzerako oinarrizko soldatari buruz ezartzen den zenbateko kolektiboa alde batera utzita.

13. artikulua. Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuagatiko plusak

Sotoetan eta lan toxiko, nekagarri edo arriskutsuak eginez aritzen diren langileek, Lan Agintaritzak hala aitortzen badu, beren lanaldiaren gutxienez ehuneko 20 bertan egon behar dutelarik, horretarako arropa egokiak eduki arren, plus bat jasoko dute lan egindako egun bakoitzeko, erantsitako soldata-tauletan zehazten den bezala.

14. artikulua. Gaueko plusa

Gaueko txandarako kontratatu den eta 22:00ak eta 06:00ak artean lan egiten duen langileak gaueko lanaren osagarria jasoko du, bere kategoria profesionalaren oinarrizko soldataren gainean, hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera, honako formula honi jarraikiz:

oinarrizko soldata x 11 x ehuneko 25 / urteko lanaldiko orduak

15. artikulua. Aparteko haborokinak

Langileen urteko soldata 15 ordainsaritan banatuko da: 12 hileroko eta 3 aparteko ordainsari. Ordainsari horiek langileak jasotzen dituen zerbitzu-sarien hileroko zenbateko osoaren parekoak izango dira, eta data hauek baino lehen ordainduko dira:

— Mozkien ordainsaria: martxoaren 31 baino lehen.

— Udako apartekoa ordainsaria: uztailaren 17a baino lehen.

— Gabonetako aparteko ordainsaria, abenduaren 22a baino lehen.

Udako eta Gabonetako aparteko haborokinak alderdien artean ados ipiniz gero bakarrik hainbanatu ahalko dira. Mozkinen ordainketa, aldiz, hilabeteka hainbanatu ahalko da, adostasun hori behar izan gabe.

16. artikulua. Dietak

Ohiko lantokitik kanpoko zerbitzu-eginkizunen bat agintzen zaion langileak gastuak kobratzeko eskubidea du, behar diren egiaztagiriak aurkeztu ondoren. Egiaztatu ezin diren gastuak konpentsatzeko, langileek eskubidea izango dute, bidaia lanaldi erdikoa edo osokoa den kontuan hartuta, dagokien dieta jasotzeko, erantsitako soldata-tauletan ezarritakoaren arabera.

17. artikulua. Norberaren ibilgailua erabiltzea

Enpresaren zerbitzuak egiteko, langileek beren ibilgailu partikularra erabili behar badute joan-etorrietarako, ordaindu egingo zaie kilometro bakoitzeko, erantsitako soldata-tauletan ezarritakoaren arabera.

18. artikulua. Hizkuntzak

Enpresaren aurrean hizkuntza ez ofizial bat edo gehiago dakizkiela egiaztatzen duen langileak, eta enpresak jakintza hori eskatu edo adostuz gero, oinarrizko soldataren ehuneko 10eko plus berezia jasoko du. Hizkuntza hori lana garatzeko beharrezkoa bada, plusa beti ordainduko da.

19. artikulua. Apainketa

Erakusleiho-apaintzaile moduan sailkatu gabeko langile batek bere lanaren barruan erakusleihoak apaindu edo zaintzen baditu, erakusleiho-apaintzaile batek egingo lukeen lana eginez, eta enpresaburuak lan hori egitea eskatu badio, oinarrizko soldataren ehuneko 10eko plus berezia jasoko du.

20. artikulua. Soldaten ordainagiriak

Soldaten ordainagirietan, langileak jasotzen dituen kopuru eta kontzeptu guztiak adieraziko dira, eta dagozkien kenkariak ere bai. Nomina-eredu ofizialak edo baimenduak erabiliko dira kasu guztietan.

21. artikulua. Kitapena

Azken kitapenaren, saldoaren eta likidazioaren ordainagirietan, kontzeptu guztiak adierazi beharko dira; eta kopuruak behar bezala zehaztuko dira, langileek argi uler ditzaten. Era berean, likidazioaren ordainagiriaren kopia sinple bat entregatuko zaio langileari, kontratu amaitu baino bi egun lehenago.

22. artikulua. Lanaldia eta jaiak

Lanaldia benetako laneko 1.738 ordukoa izango da hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzeko.

Larunbat arratsaldeko lanaldia jaieguna izango da hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileentzat, enpresariak eta langileek lanaldien eta ordutegien arloan adosten dituzten itunak zainduta eta gaur egun jasotzen ari diren hobekuntzak errespetatuta. Salbuespen moduan, eta jendeari arreta emateko beharren ondorioz, larunbat arratsaldez lan egingo da abenduaren 24an eta 31n. Hala ere, aurreko urteetan urteko larunbat guztietan jai izan dutenek ez dute egun horietan lan egin beharko.

Lan-egutegian ezarritako jaiez gain, honako egun hauek ere jai izango dira:

a) Abuztuaren 4 arratsaldea.

b) Andre Maria Zuriaren jaietako arratsalde guztiak.

c) Olarizu eguneko arratsaldea.

d) Larunbat santua.

Aipatutako arratsaldeak 14:00etatik aurrera hasiko dira.

Langile guztiek urtean beren kontura egun bat hartu ahalko dute, lan egindako denbora moduan. Horretarako, egun hori zehazki noiz hartu nahi duten jakinarazi beharko dute, gutxienez bost egun natural lehenago.

23. artikulua. Orduen poltsa

Hitzarmen honen indarraldian zehar, eta lanaldi arruntaren barruan, enpresako zuzendaritzak gehienez ere urtean 45 ordu eduki ditzake langile bakoitzeko, enpresako zuzendaritzak hala eskatzean ustekabeko premiei edo produkzio-garai bereziei erantzuteko, entrega-epeak oso estuak direnean eta hori ez betetzeak, besteak beste, eskaria edo bezeroa galtzea dakarrenean. Lehen adierazitakoa betetzeko agindua nahitaezkoa izan dadin, aski eta beharrezkoa izango da, ukitutako alderdiek bestelakorik adosten ez badute, honako baldintza hauek betetzea:

1. Eragindako langileei, enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariei bost egun lehenago jakinaraztea. Ordu horiek egiteko kausak zein diren idatziz jakinarazi behar da.

2. Enpresa bakoitzeko egutegiaren araberako lanegunetan baliatzea ordu horiek. Enpresariak, salbuespenez, lana beste egun batzuetan betetzeko agindu dezake, betiere igandeak, jaiegunak, eta oporrak salbuetsita; dena den, egun horiek ez dira urtean 4 baino gehiago izango. Zubia izanez gero, langilearen adostasun adierazia beharko da, edo, halakorik ezean, Enpresa Batzordearena edo langileen ordezkariena.

3. Ordu horiek ezin izango dira diruz konpentsatu; horren ordez, urte naturalean denbora librea hartuz konpentsatuko dira, bai lanaldi osoetan, bai eguneko lanaldia murriztuta.

Langileak horri buruz jasotzen dituen argibideei jarraikiz baliatuko ditu prestasun-orduak, eta ahal duen aurrerapenaz jakinarazi beharko du noiz hartu nahi duen konpentsazio-denbora, bi alderdiak ados jartzen laguntze aldera.

Ahalmen hori baliatzen duten enpresek nahiz langileen ordezkariek hitzarmenaren batzorde paritarioari jakinaraziko diote klausula hau erabiliko dela, bai eta zein inguruabar bete diren ere, azken hori jakinaren gainean egon dadin.

Langileen legezko ordezkaritzarik ez dagoen enpresetan, ukitutako langilea ados ez badago, enpresako zuzendaritzak hitzarmenaren batzorde paritarioaren baimena eskatu beharko du, ahalmen hori baliatzeko.

Aurreko paragrafoaren ondoreetarako, batzorde paritarioa enpresariaren eskaria jaso eta hurrengo 48 orduetan bildu beharko da, proposatutako neurria egokia den ala ez ebazteko. Batzorde paritarioak berariaz uko egiten ez badio eskariari, berau jaso eta hurrengo 72 orduen barruan, baimena eman dela ulertuko da.

24. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek hogeita hamar egun naturaleko oporraldia izango dute, eta oporraldia hasi aurreko hiru hilabeteetan jasotako soldataren batezbestekoa kobratuko dute egun horietan. Hortik ateratzen den zenbatekoa ez bada iristen hitzarmen honetan finkatutako soldatara, hitzarmeneko oinarrizko soldata gehi antzinatasun-plusa ordainduko da gutxienez.

Oporrak ahal dela udan hartuko dira, eta horietatik 21 egun jarraian hartu beharko dira. Gainerako egunak, alderdien artean adostutako eran hartuko dira, betiere ondoz ondoko 30 egunak hartu dituztenak errespetatuta. Edonola ere, jaiak ez dira inola ere igandean edo jaiegunean hasiko.

Langileak aldi baterako ezintasun-egoeran badaude oporrak hartzen hasi baino lehen, egoera horrekin bat datorren aldi baterako ezintasunaren aldia ez da hartutako oportzat joko. Beraz, oporraldi hori aldi baterako ezintasun-egoera amaitzen denean hartzeko eskubidea sortuko da.

Oporrak hartzeko aldia hasitakoan, langilea edozein arrazoi dela eta ospitaleratuz gero, ospitaleratuta egondako egun horiek gehitu ahalko ditu oporretara.

Era berean, oporrak hartzen hasitakoan langilea aldi baterako ezintasun-egoeran geratzen bada gaixotasun profesional baten ondorioz, egoera horretan emandako egunak ez dira gozatutako oportzat hartuko. Beraz, aldi baterako ezintasuna amaitzean hartu ahalko ditu, urte naturalaren barruan.

25. artikulua. Aparteko orduak

Hitzarmen hau izenpetzen dutenek bat egin dute 1999ko urtarrilaren 15ean Confebask eta ELA, CC. OO., UGT eta LAB sindikatuek aparteko orduak ezabatzeari buruz itundu duten Konfederazioarteko Erabakiarekin. Horren arabera eta akordio hori garatu asmoz, honako hau adostu dute:

1. Aparteko orduetan lan egiteko aukera kendu egiten da, artikulu honen 2. puntuan arautzen diren salbuespenezko kasuetan izan ezik.

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

— Lehenengoa: ezinbesteko kasuetan, hau da, istripuak edota ezohiko beste kalte batzuk prebenitu edo konpondu behar direnean, eta hori premia larria denean.

— Bigarrena: Behar den aurrerapenarekin aurreikusi ezin den arrazoi baten ondorioz enpresak eguneko lanaldi arrunta derrigorrez luzatu behar badu bere ohiko jardunari eusteko. Nolanahi ere, frogatu egin beharko da langile berriekin ezin zaiola lan-gainkarga horri aurre egin, arrazoi hauetako bat tarteko dela:

a) Lanaldia oso laburra izanik, kontratazio berria egitea bideragarria ez delako.

b) Eskatutako denboran kontratazio berriak egitea ezinezkoa delako.

c) Enplegu-zerbitzu publikoen lankidetza eskatu eta zerbitzu horiek ez diotelako eman enpresari lanposturako trebakuntza egokia duen langilerik.

3. 2. puntuan aurreikusitako salbuespenezko egoeren babesean lan egindako aparteko orduak atseden-denborarekin konpentsatuko dira. Lanegunean egindako aparteko lanordu bakoitzeko ordubete eta 20 minutu emango dira konpentsazio gisa, eta jaiegunetan egindako

aparteko lanordu bakoitzeko, berriz, ordubete eta 40 minutu emango dira. Diruz konpentsatzea kasu hauetan bakarrik erabaki daiteke: ezinbesteko kasuetan, eta, 2. c) puntuan aurreikusten den kasua gertatzeagatik, atsedenez konpentsatzea ezinezkoa denean. Halakoetan, ordu horiek lanegunetan sartzen badira, ehuneko 40ko errekarguarekin ordainduko dira; eta ehuneko 65eko errekarguarekin, berriz, orduok igande edo jaiegunetan sartzen badira.

4. Akordio hau eremu egokietan aplikatzeko, beharrezkoa izango da enpresaren akordio bidez zehaztea, Confebask eta ELA, CCOO, UGT eta LAB sindikatuen sinatutako enpleguari buruzko akordioan ezarritakoaren arabera.

26. artikulua. Lizentziak

Lizentzia edo baimen ordaindu hauek kobratzeko eskubidea dute langileek, legean ezarritakoa alde batera utzi gabe, honako arrazoi hauengatik:

a) Ezkontzeagatik edo izatezko bikotea eratzeagatik, langileek 20 eguneko baimen ordaindu hartu ahalko dute, hitzarmeneko oinarrizko soldata eta antzinatasuna kobratuta.

b) Bost lanegun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko ahaideen (izatezko bikotearen odol-ahaidetasuneko ahaidea barne) istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleratzerik 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.

c) Hiru egun ezkontidea, izatezko bikotekidea edo odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senidea hilez gero. Arrazoi hori dela-eta langileak lurralde historikotik kanpo joan behar badu, epea bi egunez luzatuko da.

d) Gurasoak, seme-alabak eta neba-arreba naturalak edo politikoak ezkontzeagatik, egun 1.

e) Medikuntza orokorreko sendagilearenera edo espezialistarenera joateko behar den denbora, betiere justifikatzen bada.

f) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun natural bat.

g) Hamabi urtetik beherako seme-alabei Osasun Zerbitzu Publikoko medikuarengana laguntzeko beharrezkoa den denbora, betiere justifikatzen bada eta bi ezkontideek lan egiten badute eta lan-ordutegi bera badute.

h) Ikasketa horiek ikastetxe ofizialetan edo hezkuntza-sistemak aitortutako horietan egiten dituzten langileek, titulu akademiko edo profesional bat eskuratzeko, baimena hartu ahalko dute lanorduetan egiten diren azken azterketara joateko, ezinbestekoa den denboran.

i) Berariaz aitortzen da edoskitzearen ziozko lanaldi-murrizketako orduak aldi osoetan metatzeko aukera.

27. artikulua. Gaixotasuna, istripua, amatasuna edo haurdunaldiagatiko arriskua

Gaixotasuna, istripua, amatasuna edo haurdunaldiagatiko arriskua dela eta aldi baterako ezintasun-egoeran egonez gero, langileak bere benetako soldataren ehuneko 100a jasoko du, gehienez ere 12 hilabetez.

28. artikulua. Laneko arropa

Enpresak uniforme bat edo beste arropa batzuk emango dizkie langileei, lanerako tresna gisa. Arropa horiek enpresaren eta langilearen arteko lan-harremana hasten den unean eman beharko dira. Bi arropa emango dira, urtero berrituko direnak.

29. artikulua. Ikasketa-poltsa

20,00 euroko ikasketa-poltsa sortu da (kurtsoko 9 hilabete), hitzarmen honen barruko langile batek metalaren merkataritzako sektorearekin lotutako ikasketak egin nahi baditu laneko orduetatik kanpora, eta eskaera-kopuruaren, kalifikazioen eta abarren arabera banatuko da, enpresa bakoitzeko arauei jarraituz.

30. artikulua. Istripu-asegurua

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

1) 20.000,00 euro, heriotzaren kasuan.

2) 27.000,00 euro, ezintasun iraunkor absolutuko edo ezintasun handiko kasuetan.

Enpresak horretarako harpidetzen duen polizaren kopia bat langileen ordezkariari edo enpresa-batzordeari emango zaio, eta hark, hurrengo 15 eguneko epean, bidezkoak diren oharrak jakinaraziko dizkio enpresari. Enpresan langileen legezko ordezkaritzarik ez badago, kopia hori enpresaren iragarki-taulan jarriko da, plantilla osoa jakinaren gainean egoteko. Langileek, era berean, egokitzat jotzen dituzten iruzkinak egin ahal izango dituzte aipatutako epe horren barruan.

Adierazitako epean oharrik ez badago, edo oharra egin ondoren inplikaturiko alderdien artean konpondu bada, poliza horrekin ados daudela ulertuko da.

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

Aipatu arriskuek eragindako kapituluak aplikatu egingo direla bermatuko dute istripu-aseguruek, baldin eta lan-istripua gertatzen bada hitzarmen hau ALHAOn argitaratu eta hiru hilabete igarotzen direnetik aurrera.

31. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa

Berrogeita hamar langile edo gehiago dauden lantoki eta enpresetan segurtasun eta osasuneko batzorde bat eratuko da, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 38. eta 39. artikuluetan aurreikusitako osaera, eskumen eta gaitasunekin.

Oraindik prebentzioko ordezkaririk izendatuta ez duten edo/eta azaroaren 8ko 31/1995 Legean aipatutako segurtasun eta osasuneko batzorderik eratu ez duten enpresetan, Arabako metalaren merkataritzako sektoreko 1995 eta 1996rako hitzarmen kolektiboaren 26. artikuluaren edukia aplikatuko da (hemen erreproduzitutzat jotzen da, ondore horietarako).

Prebentzioko ordezkariak izendatu edo/eta segurtasun eta osasuneko batzordeak eratutakoan, 1995 eta 1996ko hitzarmeneko aipatu artikulua ondore gabe geratuko da.

Akordio hau sinatu duten erakundeek enpresei eta langileei eskatzen diete ahalik eta ondoen bete ditzatela laneko osasunari eta arriskuen prebentzioari buruzko legezko arauak, hori funtsezkotzat jotzen baitute laneko istripuak saihesteko. Era berean, enpresek konpromisoa hartzen dute Osalanek lantokientzat arlo horretan egiten dituen gomendioak martxan jartzeko, gomendio horiek argitaratu bezain pronto.

32. artikulua. Osasunaren zaintza

Enpresak, laneko istripuen mutuen bidez, urtero azterketa mediko bat eskainiko die langileei, lanorduen barruan egiteko.

33. artikulua. Enplegu-erregulazioko espedienteen jakinarazpenak

Enpresak aldebakarreko enplegu-erregulazioko espedientearen berri emango dio enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari, Lan-Agintaritzari jakinarazi baino 5 egun lehenago. Hala egin behar da baimena eskatzen denean lan-kontratuak amaitzeko, lana aldi baterako eteteko, lana murrizteko eta abar, enpresaren eta langileen arteko lan-harremanak eten ez arren.

34. artikulua. Langileen lekualdaketa

Langileak lekualdatzen direnean, langileen interes guztiak zainduko dira, eta, batez ere, garraio-gastuei, janari-gastuei eta inbertitutako denborari dagozkionak.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

35. artikulua. Berme sindikalak

a) Ezin izango da langilerik diskriminatu edo kaleratu sindikatu bateko kide izateagatik edo sindikatu baten legezko jardueratan parte hartzeagatik.

b) Langile bat sindikatu baten gobernu-organo probintzialeko edo nazionaleko kargu batean ari bada edo aritzeko deitzen bazaio, karguak iraun arteko eszedentzia hartzeko eskubidea du. Lanera automatikoki itzuliko da, eta langile horrek eszedentzia hartu baino lehen zeukan kategoria bereko lanpostua beteko du.

c) Enpresa-batzordeek lehengo enpresa-epaimahaien eginkizun guztiak beteko dituzte. Bai batzordea bai langileen ordezkariak jakinaren gainean jarriko dira, eta, era berean, sailkapen profesionaleko espedienteen, krisi-espedienteen eta plantilla-erregulazioen berri emango dute, bai eta pizgarri-sistemaren berri ere.

d) Enpresek enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari jakinarazi beharko dizkiote langileei aplikatu ahal zaizkien zehapen larriak edo oso larriak.

e) Nahitaezkoa izango da iragarki-taula bat jartzea bost langile baino gehiago dituzten enpresetan. Langileek taula hori erabili ahalko dute euren intereseko oharrak eta komunikatuak zabaltzeko, enpresari jakinarazi ostean.

f) Hilean 30 lanordu gordeko zaizkie enpresa-batzordeko kideei edo langileen ordezkariei administrazioko organoek edo zentral sindikalek beren sindikatu-kargua betez deitzen dituzten asanblada, kontzeju, batzar eta bileretara joateko.

Hitzarmen honetako batzorde paritarioko kide izendatutako pertsonak batzordearen bileretan ematen dituzten orduak ez dira ordu-erreserba honetan sartuko. Batzorde paritarioaren bilera bakoitzaren aktan justifikatzeko, bilera zein ordutan hasi eta amaitu den adieraziko da.

36. artikulua. Ordezko arauak

Hitzarmen honetan aurreikusten ez den guztirako une bakoitzean indarrean dauden legezko xedapenak aplikatuko dira.

37. artikulua. Batzorde paritarioa

Batzorde paritario bat eratu da, hitzarmen hau interpretatzeko orduan egozten zaizkion gaiak ulertzeko. Batzorde horretan gehienez ere lau kide egongo dira, ahotsa eta botoa izango dutenak, langileek izendatuta. Halaber, SEA Arabako Enpresak izendatutako ordezkari-kopuru bera ere egongo da.

Batzorde paritarioaren bileretara aholkulari bana joan ahalko da langileen eta enpresarien aldetik. Aholkulariek hitz egiteko aukera izango dute; botoa ematekoa ez.

Batzorde paritarioa alderdietako edozeinek hala eskatzen duenean bilduko da. Bilera horiek gehienez ere hamabost eguneko epean egingo dira, errekerimendutik aurrera, hitzarmen honen 23. artikuluan eta xedapen gehigarrian araututako prozedura berezietan izan ezik.

Batzorde honen akordioek, balioa izan dezaten, botoen gehiengo sinplea eduki beharko dute hitzarmen honen ordezkaritza ekonomiko eta sozial bakoitzaren barruan.

Aipatutako epean akordiorik lortu ezin bada, alderdiek PRECOn ezarritako prozeduretara eramango dute gaia (2000ko apirilaren 4ko EHAA, 66. zenbakia).

Batzorde paritarioaren helbidea PRECOk Araban duena da: Landaberde kalea, 35 behea, 01010, Vitoria-Gasteiz.

38. artikulua. Prestakuntza

Hitzarmen hau sinatzean, prestakuntza jarraituko batzorde paritario bat eratuko da, hitzarmen honetako sinatzaileek osatua. Batzorde honen xedea izango da etengabeko prestakuntza

profesionala sustatu eta jakinaraztea, bai eta, hala badagokio, enpresarien barruko prestakuntza-planak ebaluatzea eta gai honetako legezko edo hitzarmeneko xedapenetan sortzen diren gaiak ebaztea ere. Enpresek batzorde paritario honi proposatuko dizkiote prestakuntza-beharrak, eta erabakiko dute, hala badagokio, zein ikastaro izan daitezkeen interesgarriak bertan parte hartuko duten langileen prestakuntza osatzeko.

Prestakuntza-plan horiek egin, izapidetu eta ezartzeko bete egin beharko da Euskal Autonomia Erkidegoko Etengabeko Prestakuntza Akordioan (1995eko irailaren 28an sinatutakoa) edo antzeko ezaugarriak eta xedea dituen eta aplikagarria den beste edozein akordiotan ezarritakoa.

39. artikulua. Aldi baterako lan-enpresak

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen badituzte, hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomiko eta sozialak bermatu beharko dizkiete hitzarmenaren eraginpeko enpresen esku utzitako langileei.

Betebehar hori berariaz agertuko da aldi baterako laneko enpresak eta hitzarmen honen eraginpeko enpresa erabiltzaileak sinatzen duten langileak lagatzeko kontratuan.

Artikulu honetan adostutakoa 2023ko urtarrilaren 1aren ostean egindako kontratuei aplikatuko zaie.

40. artikulua. Erretiro partziala

Confebask erakundeak eta ELA, CCOO, UGT eta LAB sindikatuek 1999ko urtarrilaren 15ean sinatutako Plantillen Ordezkapenari eta Berrikuntzari buruzko Konfederazio arteko Akordioari atxiki zaizkio hitzarmen hau sinatu duten alderdiak. Akordio horretan oinarrituta, erabaki dute errelebo- eta ordezkapen-kontratuak sustatzea, eta, edonola ere, enpresaren eta ukitutako langileen arteko berariazko adostasuna beharko da horretarako.

41. artikulua. Zehapen-araubidea

I. Irizpide orokorrak.

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

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

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

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

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

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

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

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

II. Falta arinak.

Falta arintzat joko dira:

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

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

c) Lanera joango ez dela aldez aurretik ez jakinaraztea edo, bestela, hurrengo 24 orduetan ez jakinaraztea, salbu eta hori egitea ezinezkoa izan dela frogatzen denean.

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

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

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

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

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

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

j) Euren ohiko eginkizunetan nagusi organiko edo hierarkikoek emandako aginduak ez betetzea dakarten falta guztiak, baldin eta ez badakarte kalterik edo arriskurik pertsonentzat edo gauzentzat.

k) Lanaldi arruntaren barruan ematen diren prestakuntza teorikorako edo praktikorako ikastaroetara ez joatea, behar bezalako justifikaziorik gabe.

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

m) Lantokian erretzeko berariazko debekua urratzea.

n) Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 29. artikuluan ezarritako betebeharrak ez betetzea, baldin eta ez-betetze horren ondorioz arriskua sortzen bazaie langileari berari, lankideei edota hirugarren pertsonei, arrisku hori arina izanda ere.

III. Falta astunak.

Falta astuntzat joko dira:

a) Lanera berandu iristea edo lanetik behar baino lehenago irtetea, justifikatu gabe, hilean hiru aldiz baino gehiagotan.

b) Justifikaziorik gabe lanera ez joatea bi egunetan jarraian, edo lau egunetan tarteka, hilabeteko epean. Nahikoa izango da lanera behin ez joatea, lankide baten txandari eragiten badio edo enpresari garrantzizko kalteren bat eragiten badio.

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

d) Enpresaren baliabide informatikoak erabiltzea (posta elektronikoa, Internet, intraneta eta abar) lan-prestazioarekin zerikusirik ez duten jardueretarako, baldin eta horretan emandako denbora kontuan hartuta ondorioztatu badaiteke langileak albora utzi dituela laneko eginkizunak. Enpresak langileen ordezkariekin negoziatuta ezarriko du baliabide informatiko horiek erabiltzeko protokolo bat.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

e) Arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua uztea, nahiz eta denbora laburrean izan, betiere horren ondorioz enpresari eta/edo plantillari kalteren bat sortzen bazaio.

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

g) Inor ordeztea edo norbera ordezten uztea, laneko sarrera- edo irteera-erregistroak eta -kontrolak aldatuz.

h) Organikoki edo hierarkikoki noren mende, hark laneko eginkizunetan jardunda emandako jarraibideei jaramonik ez egitea. Salbuespen hauek egingo dira: jarraibide horiek langilearen bizia edo osasuna arriskuan jartzen dutenean, edota agintekeriaz ematen direnean.

i) Lanean zabarkeriaz edo zuhurgabekeriaz jardutea, horrek laneko martxa onari eragiten dionean, betiere enpresari kalte larririk edo pertsonei istripua izateko arriskurik sortzen ez badie.

j) Enpresaren baimenik gabe lan partikularrak egitea lanaldian, edo enpresako tresnak, erremintak, makinak edo ibilgailuak erabiltzea norberaren edo besteren kontuetarako, are lanalditik kanpo ere.

k) Hiruhileko batean, falta arinak behin baino gehiagotan egitea (garaiz ez etortzea salbu), mota desberdinekoak izan arren eta betiere tartean zehapena izan dela.

l) Ahoz zein egitez iraintzea, eta pertsonen intimitatea edo duintasuna ez errespetatzea, arrazoi hauetako batengatik: sexua, sexu-joera edo -identitatea, jaiolekua, jatorrizko arraza edo etnia, erlijioa, sinesmenak edo iritziak, adina, desgaitasuna, gaixotasuna, hizkuntza edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal zein sozialak.

m) Mozkortuta edo drogak hartuta egotea, noizbehinka bada ere, lanean ondorio kaltegarriak baditu edo arriskua badakar norberaren eta beste pertsonen segurtasunaren eta osasunaren babes-mailan.

n) Ez betetzea Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 29. artikuluan ezarritako eginbeharrak, baldin eta ondorioz arrisku eta kalte larriak sortzen badira langileen segurtasunean eta osasunean.

IV. Falta oso astunak.

Falta oso astuntzat joko dira:

a) Lanera garaiz ez sartzea edo lanetik behar baino lehenago irtetea, sei hileko epean hamar alditan baino gehiagotan edo urtebetean hogei alditan baino gehiagotan, behar bezala justifikatu gabe.

b) Hilabete berean ondoz ondoko hiru egunetan edo gehiagotan edo tartekako bost egunetan lanera ez joatea justifikaziorik gabe.

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

d) Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea. Adierazitako arrazoietako edozein dela-eta langilea bajan egonik, bere zein besteren kontura edozein lanetan aritzea lan arloko arau-haustetzat hartuko da. Halaber, falta oso astuna da istripu edo gaixotasuna dela-eta hartutako baja luzatzeko egindako trikimailu oro.

e) Arrazoi justifikaturik gabe, bertan behera uztea zerbitzua edo lanpostua, edo pertsona nahiz lantaldeen gaineko aginte- edo/eta ardura-postua, horren ondorioz enpresari edo langileei kalte handia eragiten bazaie, segurtasuna arrisku larrian jartzen bada edo istripua eragiten bada.

f) Enpresaren aurkako lehia desleiala dakarten jardueretan aritzea.

g) Ohiko edo itundutako lan-errendimendua nahita eta etengabe gutxitzea.

h) Enpresarekin zerikusia duen edozein pertsonarekiko iskanbilak, hitzezko edo egitezko tratu txarrak, lotsarik eta begirunerik eza, lantokian.

i) Nahitaezko konfidentzialtasuna duten gaien, enpresaren gutunen edo isilpeko dokumentuen sekretua urratzea, behar bezala ohartarazita egon arren, enpresatik kanpoko pertsona edo erakundeei agertuz, horrek enpresari kalte larria eragin diezaiokeenean.

j) Lanean zabarkeriaz edo zuhurtziagabekeriaz jardutea, horrek istripu larriren bat eragiten duenean, betiere enpresak kalte larria jasaten badu edo pertsonek istripua jasaten badute.

k) Falta astuna berriro egitea, nahiz eta faltak desberdinak izan, betiere bi hilabeteko epean egiten badira eta zehapena jaso bada.

l) Nagusi organiko eta/edo hierarkikoek euren eginkizunetan ari direla lanerako emandako jarraibideak ez betetzea, baldin eta horrela kalte oso larria eragiten bazaie enpresari nahiz gainerako langileei, salbu eta jarraibide horiek arriskuan jartzen dutenean langilearen bizia edo osasuna, edota agintekeriaz ematen direnean.

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

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

n) Jazarpen morala: jazarpen moraltzat joko da lan-harreman baten barruan nahita, modu sistematikoan eta luzaroan izandako jarrera, praktika edo portaera, zuzenean edo zeharka pertsonaren duintasunaren aurkako kaltea edo erasoa bada, langilea modu bortitz edo zatarrean emozionalki edo psikologikoki menderatu nahi baita, eta helburutzat langilearen gaitasuna, lanbide-sustapena edo lanpostuan irauteko aukera deuseztatzea badu, lan-ingurunean ere eragin negatiboa duela. Horrelako jokabideek larritasun berezia izango dute arrazoia langilearen jatorrizko arraza edo etnia denean, edota erlijioa, sinesmenak, desgaitasuna, adina edo sexu-joera nahiz sexu-aniztasuna. Lankideen edo hierarkian gorago daudenen jazarpen hori falta oso astuntzat hartuko da, gertakariak eta inguruabarrak kontuan hartuta.

o) Jatorrizko arrazan edo etnian, sexuan, erlijioan edo sinesmenetan, desgaitasunean, adinean edo sexu-joeran oinarritutako jazarpena. Halakotzat hartuko da diskriminazio-arrazoi horietako baten araberako jokabidea, helburutzat edo ondoriotzat duena inoren duintasunaren aurka egitea eta beldur-giroa, erasokorra, gutxiesgarria, umiliagarria, iraingarria edo baztertzekoa sortzea.

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

q) Nagusiaren agintekeria: halakotzat joko dira zuzendariek, buruek eta erdi-mailako nagusiek egindako egintzak, baldin eta arau-hauste nabarmena eragiten badute, legezko aginduak nahita hausten badituzte, eta langileari kalterik eragiten badiote.

V. Zehapenak.

Hona hemen adierazitako faltak egiteagatik ezar daitezkeen gehieneko zehapenak:

a) Falta arinengatik:

— Idatzizko ohartarazpena.

b) Falta astunengatik:

— Idatzizko ohartarazpena.

— Enplegua eta soldata etetea, bi egunetik hogei egunera bitartean.

c) Falta oso astunengatik:

— Idatzizko ohartarazpena.

— Enplegua eta soldata etetea, hogeita bat egunetik hirurogei egunera.

— Kaleratzea.

VI. Preskripzioa.

Falten garrantziaren arabera, honako egun hauetan preskribatuko dira:

a) Falta arinak: hamar egun.

b) Falta astunak: hogei egun.

c) Falta oso astunak: hirurogei egun.

Enpresak faltaren berri duen egunetik aurrera hasiko da zenbatzen aipatutako falta horien preskripzio-aldia, eta, edonola ere, falta egin eta handik sei hilabetera.

1. xedapen gehigarria: hitzarmeneko soldata-araubidea ez aplikatzeko prozedura

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko enpresek, soldata-araubidea ez aplikatzeko asmoa badute, enpresako langileen legezko ordezkariengana jo beharko dute, halakorik badago, hilabeteko epean, ALHAOn argitaratzen denetik aurrera.

Eskari hori idatziz egingo da eta, bertan, eskatutako neurria justifikatzen duten arrazoiak azalduko dira. Gainera, arrazoi horiek egiaztatzeko dokumentazio guztia erantsiko da. Eskari horren kopia bat hitzarmen honen batzorde paritarioari bidaliko zaio. Enpresako langileen legezko ordezkaritzarik ez badago, zuzenean zuzendu ahalko zaio eskaria batzorde paritarioari, epe berean.

Aurreko paragrafoan aipatutako eskaria jasotakoan, alderdiek hamabost eguneko epea edukiko dute enpresan gailendu behar diren soldata-baldintzak negoziatzeko. Epe hori igaro eta akordiorik lortu ez bada, enpresak idatziz jo ahalko du hitzarmenaren batzorde paritariora, aipatu negoziazioa amaitu eta hurrengo hamabost egunen barruan. Batzorde paritarioak aurreko paragrafoko jakinarazpena edo artikulu honen lehen paragrafoko azken zatiko eskaria jasotzen duenean, gehienez ere hamabost eguneko epean batuko da, berau jasotzen duenetik aurrera, egindako proposamena eztabaidatzeko. Akordioak Batzordeko kideen gehiengoaren aldeko botoaz hartuko dira.

Batzorde paritarioak gai hau lantzeko lehen bilera egin zuenetik hamabost egun igarotakoan ez bada akordiorik lortu enpresa eskatzailearen hitzarmeneko soldata-araubidea ez aplikatzeko aukerari buruz edo, hala badagokio, bertan aplikatu beharko soldata-baldintza berriei buruz, alderdiek hitz ematen dute enpresa eskatzaileko soldata-baldintzak zehazteko orduan PRECOn ezarritako prozeduretara joko dutela (2000ko apirilaren 4ko EHAA, 66. zenbakia).

2. xedapen gehigarria: sailkapen profesionalari buruzko batzorde paritarioa

Batzorde paritario bat eratu da, kategoria profesionalak eta eginkizunak zehazteko eta sailkapen profesionaleko sistema ezartzeko, Arabako metalaren merkataritzako sektorean. Batzorde paritarioaren helbidea PRECOk Araban duena da: Landaberde kalea, 35 behea, 01010, Vitoria-Gasteiz.

Batzorde horretan gehienez ere lau kide egongo dira, ahotsa eta botoa izango dutenak, langileek izendatuta. Halaber, SEA Arabako Enpresak izendatutako ordezkari-kopuru bera ere egongo da. Batzorde paritarioaren bileretara aholkulari bana joan ahalko da alderdietako bakoitzaren aldetik.

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek, era berean sailkapen profesionalari buruzko batzorde paritarioaren kide direnek, gaiari buruzko akordio bat hartuko dute hitzarmena indarrean den bitartean. Aipatu batzordearen lanen ondoriozko kategoriak zehaztu eta sailkapen profesionala ezartzeko sistema, edonola ere, bi alderdiak ados jarrita finkatu eta onartuko da. Gainera, nahitaez txertatu beharko da 2026ko urtarrilaren 1ean indarrean jarriko den sektoreko hitzarmen kolektibora.

I. eranskina

Arabako metalaren merkataritzako sektoreko eraginkortasun mugatuko hitzarmen kolektibora atxikitzeko agiria (2023-2025)

..... jaunak/andreak, ... NANdunak, ... enpresako langile gisa, idazki honen bidez berariaz adierazten du Arabako metalaren merkataritzako sektoreko probintzia-hitzarmen kolektibora bere kabuz batzeko asmoa. Hitzarmena SEA Arabako Enpresak eta UGT sindikatuak sinatu dute, eta 2023-2025ean egongo da indarrean.

Enpresaren lokaletan, 2024ko .....aren .....(e)(a) n.

Langilea: Enpresaren hartu-agiria:

II. eranskina

Arabako metalaren merkataritzako sektoreko 2023ko soldata-taulak

KATEGORIAK	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA
II. maila: muntaia-laguntzailea, menpeko laguntzailea, telefonista, paketegilea, atezaina, zaindaria, morroia	1.078,00 euro
III. maila: morroi espezialista, 2. mailako ofizioko profesionala, 2. mailako delineatzailea, administrari-laguntzailea, kutxako laguntzailea	1.131.90 euro
IV. maila: saltzailea, 1. mailako delineatzailea, bisitatzailea, errotulista, 1. mailako ofizioko profesionala, bidaiaria, plazako artekaria, administrazioko ofiziala, idazkaria, kontabilitate-makinen operadorea, 2. mailako teknikari elektronikoa	1.185,88 euro
V. maila: marrazkilaria, tailerreko burua, laguntzaile teknikoa, establezimenduko arduraduna, 1. mailako teknikari elektronikoa	1.347,61 euro
VI. maila: Merkataritza-ataleko buruak	1.401,42 euro
VII. maila: Talde-burua, erakusleiho-apaintzailea	1.455,35 euro
VIII. maila: Administrazio-ataleko burua	1.509,20 euro
IX. maila: erdi-mailako tituluduna, goi-mailako gradua, perituak, aparejadoreak, biltegiko burua, segurtasun-burua, administrazioko burua	1.670,95 euro
X. maila: banaketa-burua, langileen burua, arduradun nagusia, erosketa-burua, salmenta-burua	1.729,91 euro
XI. maila: zuzendaria, goi-mailako tituludunak	1.886,53 euro
Garbiketako langileak, orduka	9,12 euro orduko

Toxikotasun-plusa: 4,14 euro.

Dietak:

— Lanaldi erdia: 3,55 euro.

— Lanaldi osoa: 4,75 euro.

Langileak bere ibilgailua erabiltzea: 0,39 euro.

Ikasketa-poltsa: 22,78 euro.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Arabako metalaren merkataritzako sektoreko 2024ko soldata-taulak

KATEGORIAK	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA
II. maila: muntaia-laguntzailea, menpeko laguntzailea, telefonista, paketegilea, atezaina, zaindaria, morroia	1.121,12 euro
III. maila: morroi espezialista, 2. mailako ofizioko profesionala, 2. mailako delineatzailea, administrari-laguntzailea, kutxako laguntzailea	1.177,18 euro
IV. maila: saltzailea, 1. mailako delineatzailea, bisitatzailea, errotulista, 1. mailako ofizioko profesionala, bidaiaria, plazako artekaria, administrazioko ofiziala, idazkaria, kontabilitate-makinen operadorea, 2. mailako teknikari elektronikoa	1.233,32 euro
V. maila: marrazkilaria, tailerreko burua, laguntzaile teknikoa, establezimenduko arduraduna, 1. mailako teknikari elektronikoa	1.401,51 euro
VI. maila: Merkataritza-ataleko buruak	1.457,48 euro
VII. maila: Talde-burua, erakusleiho-apaintzailea	1.513,56 euro
VIII. maila: Administrazio-ataleko burua	1.569,57 euro
IX. maila: erdi-mailako tituluduna, goi-mailako gradua, perituak, aparejadoreak, biltegiko burua, segurtasun-burua, administrazioko burua	1.737,79 euro
X. maila: banaketa-burua, langileen burua, arduradun nagusia, erosketa-burua, salmenta-burua	1.799,11 euro
XI. maila: zuzendaria, goi-mailako tituludunak	1.962,00 euro
Garbiketako langileak, orduka	9,49 euro orduko

Toxikotasun-plusa: 4,31 euro.

Dietak:

— Lanaldi erdia: 3,69 euro.

— Lanaldi osoa: 4,94 euro.

Langileak bere ibilgailua erabiltzea: 0,41 euro.

Ikasketa-poltsa: 23,69 euro.

Arabako metalaren merkataritzako sektoreko 2025eko soldata-taulak

KATEGORIAK	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA
II. maila: muntaia-laguntzailea, menpeko laguntzailea, telefonista, paketegilea, atezaina, zaindaria, morroia	1.154,75 euro
III. maila: morroi espezialista, 2. mailako ofizioko profesionala, 2. mailako delineatzailea, administrari-laguntzailea, kutxako laguntzailea	1.212,50 euro
IV. maila: saltzailea, 1. mailako delineatzailea, bisitatzailea, errotulista, 1. mailako ofizioko profesionala, bidaiaria, plazako artekaria, administrazioko ofiziala, idazkaria, kontabilitate-makinen operadorea, 2. mailako teknikari elektronikoa	1.270,32 euro
V. maila: marrazkilaria, tailerreko burua, laguntzaile teknikoa, establezimenduko arduraduna, 1. mailako teknikari elektronikoa	1.443,56 euro
VI. maila: Merkataritza-ataleko buruak	1.501,20 euro
VII. maila: Talde-burua, erakusleiho-apaintzailea	1.558,97 euro
VIII. maila: Administrazio-ataleko burua	1.616,66 euro
IX. maila: erdi-mailako tituluduna, goi-mailako gradua, perituak, aparejadoreak, biltegiko burua, segurtasun-burua, administrazioko burua	1.789,92 euro
X. maila: banaketa-burua, langileen burua, arduradun nagusia, erosketa-burua, salmenta-burua	1.853,08 euro
XI. maila: zuzendaria, goi-mailako tituludunak	2.020,86 euro
Garbiketako langileak, orduka	9,78 euro orduko

Toxikotasun-plusa: 4,44 euro.

Dietak:

— Lanaldi erdia: 3,80 euro.

— Lanaldi osoa: 5,09 euro.

Langileak bere ibilgailua erabiltzea: 0,42 euro.

Ikasketa-poltsa: 24,40 euro.

Antzinatasun-taula (hitzarmeneko indarraldiko urte bakoitzerako)

	I. LAURTEKOA	II. LAURTEKOAK	III. LAURTEKOAK	IV. LAURTEKOAK	V. LAURTEKOAK	VI. LAURTEKOAK	VII. LAURTEKOAK	IV. LAURTEKOAK	IX. LAURTEKOAK
I. maila	0,69	1,38	2,07	2,76	3,45	4,14	4,83	5,52	6,21
II. maila	0,91	1,82	2,73	3,64	4,55	5,46	6,37	7,28	8,19
III. maila	0,95	1,90	2,85	3,80	4,75	5,70	6,65	7,60	8,55
IV. maila	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00	8,00	9,00
V. maila	1,14	2,28	3,42	4,56	5,70	6,84	7,98	9,12	10,26
VI. maila	1,18	2,36	3,54	4,72	5,90	7,08	8,26	9,44	10,62
VII. maila	1,23	2,46	3,69	4,92	6,15	7,38	8,61	9,84	11,07
VIII. maila	1,27	2,54	3,81	5,08	6,35	7,62	8,89	10,16	11,43
IX. maila	1,41	2,82	4,23	5,64	7,05	8,46	9,87	11,28	12,69
X. maila	1,46	2,92	4,38	5,84	7,30	8,76	10,22	11,68	13,14
XI. maila	1,60	3,20	4,80	6,40	8,00	9,60	11,20	12,80	14,40

Zenbatekoak eguneroko kopuru gordinak dira, lan egindako laurtekoen eta maila profesionalaren arabera.

Firmante: CN=ARABAKO FORU ALDUNDIA / DIPUTACION FORAL DE ALAVA, SERIALNUMBER=P0100000I, OU=SELLO ELECTRONICO, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-P0100000I, O=ARABAKO FORU ALDUNDIA / DIPUTACION FORAL DE ALAVA, C=ES
Emisor del certificado: CN=EAEko HAetako langileen CA - CA personal de AAPP vascas (2), OU=AZZ Ziurtagiri publikoa - Certificado publico SCA, O=IZENPE S.A., C=ES
Número de serie: 267116
Fecha de firma: 2024.03.25 06:15:05 Z