

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako okindegien industria eta merkataritzarako hitzarmen kolektiboa 2023-2027 urteetarako

Ebazpena, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkararena. Honen bidez ebazten da okindegien industria eta merkataritzarako sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea 0100885011981.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkari honetan, aipatutako hitzarmen kolektiboko batzordearen negoziazio enpresari ordezkariak SEA –Empresas Alavesas/Arabako Empresak eta ordezkari sozialek, CCOO, 2025eko otsailaren 27an sinatu zutena.

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 ordezkari dagokio Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuaren 18.2.g artikulua araberara.

Lan eta Gizarte Segurantzako Zuzendariaren abenduaren 3ko Ebazpenak, 2025eko otsailaren 12ko ebazpenak aldatutako idazkeraren arabera, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde-Ordezkararen postu hutsak, absentziak edo gaixotasunak daudenean ordezteko araubidea ezartzen du. Arabako lurralde ordezkariaren kargua hutsik badago, haren eginkizunak Enplegu eta Enplegurako Prestakuntzako teknikariak aldi baterako beteko dituela ezartzen du.

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen, Akordio Kolektibo eta Berdintasun-Planen Erregistro Arabako atalean inskribatu eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2025eko martxoaren 18a

Arabako lurralde ordezkariaren ordezkari, haren postua hutsik dagoelako
MARIA CARMEN DE CELIS CUEVAS

**Arabako okindegien industria eta merkataritzarako
hitzarmen kolektiboa 2023-2027 urteetarako**

1. artikulua. Aplikazio-eremua.
2. artikulua. Langile-eremua.
3. artikulua. Denbora-eremua.
4. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa.
5. artikulua. Ordainsariak.
6. artikulua. Hitzarmeneko hileko soldata.
7. artikulua. Antzinasuna.
8. artikulua. Aparteko ordainsariak.
9. artikulua. Aparteko orduak.
10. artikulua. Gauzazko ordainsaria.
11. artikulua. Gidarien partaidetza berezia.
12. artikulua. Lanaldia.
13. artikulua. Igande eta jaiegunetako lanak.
14. artikulua. Oporrak.
15. artikulua. Urteko ordainsari gordina.
16. artikulua. Baimenak eta lizentziak.
17. artikulua. Probaldia.
18. artikulua. Hitzarmenaren batzorde paritarioa.
19. artikulua. Batzorde paritarioaren eginkizunak.
20. artikulua. Hitzarmena aldi batez ez aplikatzeko prozedura.
21. artikulua. Lan-osasuna.
22. artikulua. Istripuak eta lanbide-gaixotasunak eragindako bajak.
23. artikulua. Erretiroa.
24. artikulua. Lanbide-kategoriak.
25. artikulua. Eskubide sindikalak.
26. artikulua. Jaiotzak.
27. artikulua. Ezkontza.
28. artikulua. Eszedentziak.
29. artikulua. Gidabaimena.
30. artikulua. Aldi baterako kontratuak.
31. artikulua. Prestakuntza-kontratuak.
32. artikulua. Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioa.
33. artikulua. Aseguru-poliza.
34. artikulua. Berdintasun batzordea.
35. artikulua. Diziplina-araubidea.

1. klausula gehigarria. Atzeraeragina.
2. klausula gehigarria. Igandeko lana.
3. klausula gehigarria. Baldintza onuragarriagoak.
4. klausula gehigarria. Arau osagarriak.
5. klausula gehigarria. Enpresetan LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako planifikatutako neurriak (1026/2024 Errege Dekretua).
 - Konpentsazio-plus ez-finkagarria (5. artikulua).
 - 2023, 2024, 2025, 2026 eta 2027ko taulak.
 - Eranskina: sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko, genero-adierazpenagatiko, sexu-ezaugarriengatiko eta familia-aniztasunagatiko diskriminazioaren eta jazarpenaren aurkako jarduketa-protokoloa.

1. artikulua. Aplikazio-eremua

Arabako okindegien industria eta merkataritzarako hitzarmen hau lan-jarduera horretan diharduten Arabako enpresa eta zentro guztiei aplikatuko zaie, edozein dela ere haien forma eta izena, osaera, aurkezpena eta fabrikazio- eta salmenta-prozedura.

2. artikulua. Langile-eremua

Hitzarmen kolektibo honen eraginpean egongo dira 1. artikuluan aipatutako enpresetan lan egiten duten langileak eta ogia saltzen eta banatzen duten langile guztiak, dela bulego partikularrean, dela banaketan.

3. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen hau 2023ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, Lan Agintaritzak edozein egunetan erregistratzen duela ere, eta 2027ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean.

Indarraldia 2027ko abenduaren 31n amaituta, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan ezarritakoaren arabera, hitzarmenak aurreraeragina izango du hura ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

Hitzarmen berriaren negoziazioa 2027ko urrian hasi beharko da, eta hilabete horretan bertan eratuko da Negoziazio Batzordea.

4. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa

Legezko xedapen baten edo beste edozein motatako xedapen baten ondorioz kontzeptu ekonomikoetan edo beste edozein kontzeptutan gerta daitezkeen igoerek hemen itundutakoak gainditzen dituztenean soilik eragingo diote hitzarmen honi; bestela, hitzarmen honek irentsi eta konpentsatuko ditu.

5. artikulua. Ordainsariak

Hitzarmen honetan itundutako soldata-ordainsariak honako kontzeptu hauek osatuko dituzte: hitzarmeneko hileko soldata, antzintasuna eta aparteko orduak.

Hitzarmen honi 2023., 2024., 2025., 2026. eta 2027. urteetako soldata-etaulak erantsi zaizkio. Alderdiak adostu dute 2023. eta 2024. urteetako soldata-atzerapen guztiak (haien urteko guztizko zenbatekoa urte horietako soldata-tauletan zehazten da) 12 hilekotan ordaindu ahal izango direla, hitzarmena ALHAOn argitaratzen den hilabetetik aurrera.

Era berean, 2019., 2020. eta 2021. urteetan oso-osorik zerbitzuak eman dituzten langileak, gaur egun eta 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera zerbitzu horiek ematen jarraitzen badute, urte horietan hitzarmenik ezagatik konpentsazio-plus ez-finkagarri bat jasotzeko eskubidea izango dute, behin bakarrik. Plus horren zenbateko osoa hitzarmen kolektibo honi erantsitako taulan

zehazten da. 2019tik 2021era bitartean lanaldi partzialean lan egin dutenek edo urte horien zati batean lanaldi partzialean lan egin dutenek, bi kasuetan gaur egun eta 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera lanaldi partzialean lan egiten jarraitzen badute, kasu bakoitzean dagokion plusaren zati proportzionala jasotzeko eskubidea izango dute.

Azkenik, sektoreko enpresek 2019tik hitzarmen hau indarrean jarri arte egin dituzten soldata-igoera eta/edo kopuruen ordainketa guztiak, aldebakarreko erabakien, konturako ordainketen edo itun/akordio kolektiboen arabera, hitzarmen kolektibo honetan jasotako soldata-igoeren eta/edo kopuruen ordainketen kontura egindakotzat hartuko dira (aurreko atalean zehaztutako konpentsazio-plusa barne).

2024., 2025., 2026. eta 2027. urteetako KPlen batura ehuneko 12tik gorakoa bada, alderdiek adostu dute diferentzialaren ehuneko 100 urte haietako azken ordainsariei (2027) aplikatuko zaiela, eta ondorioak 2028ko urtarrilaren 1etik aurrera izango dituela; beraz, ez da soldata-atzerapenik sortuko.

6. artikulua. Hitzarmeneko hileko soldata

Hitzarmeneko hileko soldata erantsitako tauletan kategoria bakoitzerako zehaztutakoa da. Egun natural guztietan sortuko da.

7. artikulua. Antzinasuna

Okindegien Hitzarmen honetan kategoria bakoitzerako eta hitzarmen honen indarraldian ezarritako antzinasun-igoerak erantsitako soldata-taulan zehaztutakoak dira.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileek, antzinasun-kontzeptu gisa, aldizkako igoera bat izango dute enpresa berean emandako zerbitzuen denboraren arabera, taula honetan ezarritakoaren arabera:

- Enpresa berean 4 urteko zerbitzua egin ondoren, ehuneko 5.
- Enpresa berean 8 urteko zerbitzua egin ondoren, ehuneko 10.
- Enpresa berean 12 urteko zerbitzua egin ondoren, ehuneko 15.
- Enpresa berean 17 urteko zerbitzua egin ondoren, ehuneko 20.

8. artikulua. Aparteko ordainsariak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek 30 eguneko hiru aparteko haborokin jasoko dituzte. Honela ordainduko dira:

- San Honorato eguneko aparteko ordainsaria, maiatzaren 16an.
- Udako aparteko ordainsaria, uztailaren 16an.
- Gabonetako aparteko ordainsaria, abenduaren 18a baino lehen.

“San Honorato” ordainsaria aurreko urteko maiatzaren 16tik dagokion urteko maiatzaren 16ra bitartean sortuko da, ordaintzen den unean indarrean dagoen soldatarekin.

Udako eta Gabonetako aparteko ordainsariak sei hilean behin sortuko dira.

Aparteko ordainsariak soldatako zein soldataz kanpoko ordainsari guztiekin ordainduko dira, langile bakoitzari dagokion antzinasuna barne.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresek haborokinen ehuneko ehun ordainduko diete horretarako eskubidea duten langileei, nahiz eta lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasuneko egoeran egon denboraren zati bat, 48. artikuluan 4., 5., 6. eta 7. puntuetan aurreikusitako arrazoiengatik, lan-kontratua etenda. Kanpoan geratzen dira langileak, une bakoitzean indarrean dagoen legeriaren arabera, aparteko haborokin hori jaso duen kasuak, dagokion prestazioa ordainduta. Gaixotasun arruntak eragindako gainerako aldi baterako ezintasuneko kasuetan, hitzarmenaren arabera dagokionaren ehuneko 75 ordainduko da bajak irauten duen bitartean.

9. artikulua. Aparteko orduak

Enpresek ahalik eta gehien murriztuko dituzte aparteko orduak, honako irizpide hauen arabera:

- a) Aparteko ordu arruntak: kendu egingo dira, 12. artikuluan ezarritakoa alde batera utzi gabe.
- b) Ezbeharrak eta bestelako aparteko eta premiazko kalteak konpontzeko beharrak eragindako aparteko orduak: egin egingo dira.
- c) Ezohiko kasuetan egin beharreko aparteko orduak: mantentze-lanetan egin beharrekoak, betiere Legeak aurreikusitako aldi baterako kontratazioen eta kontratazio partzialaren modalitateak erabiltzea ezinezkoa bada.

Enpresaren zuzendaritzak enpresa batzordeari, langileen ordezkariari eta delegatu sindikalei aldi berean emango die informazioa egindako aparteko lanorduen kopuruari buruz, betiere kausak zehaztuz, eta, beharrezkoa bada, banaketaren berri ere emanez.

Era berean, informazioaren eta arestian adierazitako irizpideen arabera, aparteko orduen izaera eta jatorria finkatuko dute enpresak eta langileen ordezkariak.

Aparteko orduak eranskinetako soldata-tauletan ezarritako zenbatekoaren arabera ordainduko dira eta dagokien antzintasunaren arabera igo beharko dira.

Egindako aparteko orduak atsedenaldiarekin konpentsatu ahal izango dira, eta atsedenaldirako denbora hori ehuneko 75 gehiago izango da.

Horretarako, aparteko orduak egin aurretik, konpentsazioa esku-dirutan edo atsedenaldirako ordutan nahi duen adieraziko dio langileak enpresari.

Atsedenaldia, aparteko ordu guztiena metatzeko aukerarekin, nahi duenean hartuko du langileak. Horretarako, aste bateko aurretiaz ohartaraziko du enpresa. Egoera horretan ezin izango da pertsonalaren ehuneko 10 baino gehiago egon egun berean.

10. artikulua. Gauzako ordainsaria

Hitzarmen honen eraginpeko langileek ogi-kiloa jasoko dute egunero, jaiegunak, gaixotasun edo istripu baten ondoriozko bajaran emandako egunak eta oporretako egunak barne. Ogia enpresak egiten dituen merkataritza-piezetako edozein izango da, inoiz ez da langileentzat bereziki egindako pieza bat izango.

Langilea bajaran edo oporretan dagoenean, ogi-kilo hori fabrikari edo edozein dendatan hartu ahal izango du.

Gizarte Segurantzarako kotizazioaren ondorioetarako, emandako ogiaren balioa hileko 8,00 eurokoa izango da. Kalkulu horretan, erabilitako irinaren prezioa besterik ez da zenbatuko.

11. artikulua. Gidarien parte-hartze berezia

Garraio-funtzioaz gain, salmenta-funtzioak betetzen dituzten gidariek egiten dituzten salmenten ehuneko 1eko partaidetza jasoko dute.

12. artikulua. Lanaldia

Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean legez ezar daitekeen urteko gehieneko lanaldia alde batera utzi gabe, hitzarmen honetan itundutako lanaldia 1.755 benetako lanordukoa izango da 2023., 2024. eta 2025. urteetan. 2026. urtean, benetan lan egindako 1.749 ordu izango dira, eta 2027. urtetik aurrera, benetan lan egindako 1.742 ordu izango dira urtean.

Lanaldi jarraituko langileek eta eskubide hori aitortua dutenek ogitartekoa jateko 15 minutuko atsedenaldia izango dute lanaldi horren barruan. Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko adostasunez ogitartekoa jateko gelditu nahi ez den enpresetan, eguneko lanaldia 15 minutu lehenago amaituko da.

2025etik aurrera, langileek urtean bi egun libre hartzeko eskubidea izango dute. Egun libre horiek enpresaren eta langilearen artean adostutako datan emango dira.

Enpresaren barne-malgutasunari laguntzeko neurriei dagokienez, lanaldiaren balizko banaketa irregularrari dagokionez, adostu da enpresak urtean 100 ordu izango dituela, eta ordu horiek askatasunez banatu ahal izango dituela.

Banaketa irregular horrek legean aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko atsedendia errespetatu beharko ditu, eta langileak gutxienez bost egun lehenago jakin beharko du banaketa horren ondoriozko lana zer egunetan eta ordutan egingo duen.

Urte bakoitzeko abenduaren 24an eta 31n lanaldia, beranduenez, 17:00etan amaituko da.

13. artikulua. Igande eta jaiegunetako lana

Jaiegun eta igandeetan lan egiteko berariaz kontratatutako langileek, egun horietan lan egiten dutenek izan ezik, eskubidea izango dute jaiegunetako lanen osagarria jasotzeko. Osagarri horren zenbatekoa oinarrizko soldataren eta dagokion jarduera-osagarriaren bikoitza izango da, Arabako okindegien industrien eta merkataritzaren sektoreko 2015-2017 urteetako hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera (2016ko abuztuaren 3ko ALHAO, 87. zk.).

14. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek 31 egun naturaleko opor ordainduak izango dituzte urtean, eta langile bakoitzak jasotako soldata-kontzeptu guztien arabera ordainduko dira.

Oporrak ezin izango dira larunbatetan, igandeetan, jaiegunetan edo jaiegunen bezperetan hasi.

Urte bakoitzaren hasieran, urtarrilean eta otsailean, enpresa bakoitzean opor-egutegi bat egingo da. Egutegi horretan, langile bakoitzak oporrak uztailetik irailera bitartean (biak barne) noiz hartuko dituen adieraziko da. Opor horiek gehienez 16 eta 15 eguneko bi alditan banatu ahal izango dira, hurrenez hurren.

Enpresaren opor-egutegian ezarritako oporraldia eta Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 48. artikuluan 4., 5., 6. eta 7. puntuetan aurreikusitako arazoak direla-eta kontratua etenda dagoen aldia aldi berean gertatzen badira, aldi baterako ezintasunaren edo aipatutako araua aplikatzean dagokion baimena baliatuko den denboralditik kanpo baliatu ahal izango dira oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aldi baterako ezintasuna, eta, horren ondorioz, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren baliatu ahal izango ditu oporrak, betiere ez badira hemezortzi hilabete baino gehiago igaro oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik aurrera.

15. artikulua. Urteko ordainsari gordina

Urteko ordainsari gordinak hitzarmen honetan itundutako ordainsari guztiak hartuko ditu, eta erantsitako soldata-tauletan zehazten da zenbatekoa izango den, mailaren eta lanbide-kategoriaren arabera. Jasotze bakoitzaren sortzapenaren arabera, langileen urteko ordainsari gordina formula honen bidez emango da:

$$RA = SMC * 12 + PEx * 3$$

Non:

1. AE = Urteko ordainsaria.
2. SMC = Hitzarmeneko hileko soldata.
3. PEx = Aparteko Ordainsariak (San Honorato, ekaina eta Gabonak).

16. artikulua. Baimenak eta lizentziak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek soldatuko eta soldataz kanpoko kontzeptu guztiekin ordaindutako lizentzia edo baimen hauek hartzeko eskubidea izango dute, Langileen Estatutuan ezarritakoa alde batera utzi gabe, honako arrazoi hauengatik:

a) Ezkontzen diren edo izatezko bikote gisa erregistratzen diren langile guztiek 20 egun hartzeko eskubidea izango dute. Lizentzia hori ezin izango du beste lizentzia batek xurgatu, ezta oporrek ere.

b) 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.

c) Semea, alaba, ezkontidea edo izatezko bikotekidea hiltzen bada, bost egun; 100 km baino gehiagoko bidaia egin behar izanez gero, beste hiru egun hartu ahal izango dira.

d) Hiru egun, odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagatik. Arrazoi hori dela-eta langileak 100 km baino gehiagoko bidaia egin behar badu, baimena beste bi egunez luzatuko da.

e) Odolkidetasunezko edo ezkontzazko gurasoen, seme-alaben eta anai-arreben ezkontzagatik, egun bat.

f) Ohiko etxebizitzaz aldatuz gero, ordaindutako baimen-egun bat hartzeko eskubidea izango du langileak.

g) Medikuntza orokorreko kontsultara edo espezialistara joateko behar den denbora, betiere justifikatzen bada.

h) 14 urtera arteko seme-alabei osasun-zerbitzu publikoko medikuarengana laguntzeko behar den denbora, betiere justifikatzen bada, bi gurasoek lan egiten badute eta lan-ordutegi bera badute.

i) Langileek eskubidea izango dute erregistro zibilean sexu-aldaketarako egin behar diren administrazio-izapideak egitera joateko edo seme-alaba adingabeei laguntzeko behar duten denbora ordaindua hartzeko (gehienez egun 1). Denbora hori ez da kontuan hartuko absentismo-indizeetan, eta ez da murriztuko edo zigortuko enpresan dauden primak, bonuak edo pizgarriak ordaintzeko kalkulua.

Enpresak bermatuko du langile guztiek, sexua, sexu-orientazioa, genero-adierazpena eta/edo -identitatea eta sexu-dibertsitate generikoa edo familiarra gorabehera, edozein baimen edo onura baliatu ahal izatea baldintza berdinetan.

Gainera, aldez aurretik eskatuta, langileek ordaindu gabeko lau eguneko baimena hartu ahal izango dute urtean, betiere produkzio-adar bakoitzean (lantegia, banaketa, etab.) bi pertsona baino gehiago aldi berean ez badaude goera horretan.

17. artikulua. Probaldia

Hitzarmen honen eraginpeko langileentzat probaldi bat hitzartu ahal izango da idatziz. Probaldi horren iraupena honako hau izango da gehienez:

– 6 hilabete teknikari eta tituludunentzat.

– 3 hilabete arduradunarentzat, titulurik gabeko teknikarientzat, merkataritzako administrari arduradunentzat.

– Hilabete bat gainerako langileentzat.

18. artikulua. Hitzarmenaren batzorde paritarioa

Hitzarmen honen batzorde paritarioa enpresen eta langileen ordezkari-kopuru berak osatuko du. Ordezkari horiek hitzarmen hau sinatzen duten erakundeek izendatuko dituzte.

Batzorde horren helbidea Arabako Lan Harremanen Kontseiluaren egoitza izango da: Landaberde kalea 35, Vitoria-Gasteiz.

Batzorde paritarioa aldeetako edozeinek eskatzen duen bakoitzean bilduko da.

19. artikulua. Batzorde paritarioaren funtzioak

Aurreko artikuluan aipaturiko batzorde paritarioak honako eginkizun hauek izango ditu:

a. Hitzarmen hau betetzen dela zaintzea eta jarraipena egitea.

b. Hitzarmenean ezarritako guztia aplikatzearen eta interpretatzearen ondorioz sortzen diren auzien berri izatea eta horiek konpontzea.

c. Alderdietako batek eskatuta, bitartekari-lanak egitea eta/edo, hala badagokio, adiskidetzen saiatzea, eta, alderdiak ados jarrita eta haiek eskatuta, hitzarmen hau aplikatzean sor daitezkeen egoera eta gatazka kolektibo guztietan arbitratzea.

d. Hitzarmen hau aplikatzean eta interpretatzean sortzen diren gatazka kolektiboak planteatzea, administrazio- eta jurisdikzio-bidera jo aurretik eta nahitaez.

e. Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan ezarritako kontsulta-aldiaren ondoren enpresan akordiorik lortzen ez bada lan-baldintzen funtsezko alaketaren negoziazioan, jarduketak dagokion batzorde paritarioari bidali beharko zaizkio hurrengo 5 egunen barruan, desadostasunak ebatz ditzan. Jarduketa horiek desadostasun-aktarekin batera bidali beharko dira. Batzorde horrek 20 eguneko epean akordiorik lortzen ez badu, hurrengo 3 egunetan bere eremuko PRECOri igorriko dizkio jarduketak, aktarekin batera eta, hala badagokio, PRECOn aurreikusitako arbitraje-prozeduraren mende jartzeko akordioarekin batera, azken horrek dagokion arbitraje loteslea eman dezan. Kasu horretan, arbitraje-laudoak kontsulta-aldiko akordioen eraginkortasun bera izango du, eta Langileen Estatutuaren 91. artikuluan ezarritako prozeduraren arabera eta bertan ezarritako arrazoiengatik soilik errekurritu ahal izango da. Batzorde paritarioan ez bada akordiorik lortzen gatazkaren ebazpena arbitraje lotesle baten mende jartzeko, aldeetako edozeinek, Langileen Estatutuaren 82. artikuluan xedatutakoaren arabera, Hitzarmen Kolektiboan Aholku Batzorde Nazionalaren esku utzi ahal izango du konponbidea.

f. Hitzarmen honen eraginkortasun praktikoa handiagoa lortzeko beste edozein eginkizun, edo haren testuan eta haren parte diren eranskinetan hitzartutakoaren ondoriozkoak.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiak behartuta daude hitzarmenaren interpretazioarekin eta aplikazioarekin lotuta sor daitezkeen zalantza, desadostasun eta gatazka kolektibo orokor guztiak batzorde paritarioari jakinaraztera, betiere haien eskumenekoak badira aurreko apartatuan ezarritakoaren arabera, haien esku-hartzearen bidez planteatutako arazoa konpon dadin edo, hori ezinezkoa bada, dagokion ebazpena edo txostena egin dezan.

Batzorde paritarioari aurkezten zaizkion gaiak idatziz aurkeztu beharko dira, eta gutxienez honako hauek jaso beharko dituzte:

a. Gaiaren azalpen labur eta zehatza.

b. Proposamena egin duenak egokitzat jotzen dituen arrazoiak eta oinarriak.

c. Batzordeari egiten zaion proposamen edo eskaera zehatza.

Kontsulta-idazkiarekin batera, arazoa hobeto ulertzeko eta konpontzeko beharrezkotzat jotzen diren dokumentu guztiak aurkeztuko dira.

Batzordeak, zabaltze bidez, egokitzen jotzen duen informazio edo dokumentazio guztia eskatu ahal izango du gaiari buruzko informazio hobea edo osoagoa lortzeko, eta, horretarako, epe bat emango dio proposamengileari, gehienez ere bost egun baliodunekoa.

Batzorde paritarioak, behin kontsulta-idazkia jasotakoan edo, hala badagokio, dagokion informazioa osatutakoan, gehienez ere hogeit hamar egun balioduneko epea izango du, akordiorik bada, sortutako arazoa ebazteko, dagokion ebazpena emanaz.

20. artikulua. Hitzarmena aldi batez ez aplikatzeko prozedura

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, baldintza hauek bete beharko dira enpresek hitzarmenean hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzeko:

1. Enpresek 15 eguneko kontsulta-epari hasiera emango diote. Horretan, enpresaren erabakia eragin duten arazoak aztertu behar dira, bai eta ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak. Epe berean, hitzarmenaren batzorde paritarioari jakinarazi beharko diote hori, eta hitzarmena ez aplikatzeko eskaeraren idazkiaren kopia erantsi beharko diote langileen legezko ordezkariari.

Kontsultaldian fede onez negoziatu beharko dute alderdiek, akordio bat lortze aldera. Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko edo batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo, egon balego, ordezkariak sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengoordezkariaren bidez.

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsultaldian izandako negoziatioetan adostasuna lortzen bada, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

2. Kontsulta-aldia amaiturik, desadostasunak baldin badaude, alderdietako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia; batzordeak, gehienez ere, zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontaktzen hasita.

3. Batzorde paritarioan akordiorik ez badago, alderdietako edozeinek jo ahal izango du, bost eguneko epean, Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozeduretara (PRECO, 2000ko otsailaren 16koa, apirilaren 4ko EHAA), desadostasunak ebazteko. Berariaz ezartzen da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela bi alderdien gehiengoak prozedura horren mende jartzea erabakitzen badu.

21. artikulua. Lan-osasuna

Fabrika eta tailer guztietan makinak behar bezala instalatu, aireztatu, egokitu eta babesteko dira, langileentzako segurtasunik handienarekin. Langileentzako behar adina garbiketa- eta dutxa-gela egongo dira, intimitatea zainduz eta norberaren arropa lanekoarekin aldatu ahal izateko erosotasuna bermatuz. Banakako armairu propioa ere izango da, eta, aldi berean, erantzeko aukerak edo eserlekuak izango dira, eta langileei dagokien laneko arropa emango zaie: urtean bi jantzi, bakoitza urtean.

31/1995 Legearen 22. artikuluan aurreikusitako osasunaren aldizkako zaintza urtero egingo da.

Enpresak lanpostu bakoitzean haurdunaldi- eta edoskitze-egoerarako dauden arriskuak ebaluatuko ditu. Horretarako, beharrezkoak diren arrisku-ebaluazioak egingo ditu. Gainera, langileen legezko ordezkariak kontsulta egin ondoren, lanpostuen zerrenda bat egingo da, haurdunaldirako eta edoskitzarorako arriskuak jasoko dituen, eta beste bat, haurdunaldirako eta edoskitzarorako arriskurik ez duten lanpostuena.

Haurdunaldia eta edoskitzea babesteko enpresak duen betebeharra langileak haurdun dagoela edo bularreko haurraren ama dela jakinarazten dion unean hasiko da.

Langileak haurdun dagoela edo bularreko haurraren ama dela jakinarazten dionean enpresari, bere lanpostuan bere egoerarako dauden arrisku espezifikoak eta arrisku horietatik babes-teko prebentzio-neurriak berri emango zaio zehatz-zehatz langileari. Gainera, haurdunaldiko kasu zehatzetan, enpresak langileari jakinaraziko dio noiz uzten dion bere lanpostuan edo beste lanpostu batean edo bere egoerarekin bateragarria den beste eginkizun batean jarraitzea. Une hori iristen denean, enpresak dagokion ziurtagiria emango dio.

22. artikulua. Aldi baterako ezintasunagatiko osagarriak

Lanbide-istripuak edo lanbide-gaixotasunak, gaixotasun oso larriak eta ospitaleratzea eskatzen duen gaixotasunak eragindako bajetan, langileek beren ordainsari osoaren ehuneko 100erainoko osagarria jasoko dute, benetan lan egindako aurreko hiru hilabeteetako batez bestekoa kontuan hartuta. Osagarri hori 1. egunetik aurrera jasoko da, 250. egunera arte, egun hori barne.

Era berean, gaixotasun arruntaren gainerako kasuetan, urteko lehen bajan bakarrik, enpresak dagokion kotizazio-oinarriaren ehuneko 60 ordainduko die langileei lehenengo hiru egunetan. Bajaren 21. egunetik 150. egunera arte, soldata garbira arteko osagarria bermatuko zaio langileari.

23. artikulua. Erretiroa

Enpresan hamar urteko edo gehiagoko antzintasuna duten langileek, erretiro aurreratua hartzen badute, kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute une horretan. Kalte-ordainaren zenbatekoa honako hau izango da:

– Legez ezarritako ohiko erretiro-adina baino urtebete lehenago iristen bada, hiru hileko soldata.

– Legez ezarritako ohiko erretiro-adina baino bi urte lehenago sartzen bada, lau hileko soldata.

Lehen aipatutako kalte-ordaina edo erretiro-sariak ez dira emango langileak erretiro partziala hartzen badu, edo enpresarekin duen lotura osorik edo partzialki mantentzen bada.

Txanda-kontratua: enpresaren eta langilearen artean txanda-kontratua hitzartzen denean, dagokion lanaldi- eta soldata-murrizketa itundu ahal izango da, une bakoitzean indarrean dauden araudiaren arabera.

24. artikulua. Lanbide-kategoriak

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek konpromisoa hartzen dute hitzarmena indarrean dagoen bitartean okindegien sektoreko lanbide-sailkapena egokitzeko eta eguneratzeko (lanbide-taldeak eta kategoriak ezartzea eta bakoitzaren funtzioak definitzea, beharrezkoa izanez gero zaharkituztat jotzen direnak ezabatuz). Horretarako, honako irizpide hauek betetzeko konpromisoa hartzen dute:

Lanbide-sailkapeneko sistema horrek bermatu beharko du LGTBI+ pertsonak ez direla zuzenean edo zeharka diskriminatzen, elementu objektiboetan oinarrituta, besteak beste, kualifikazioa eta gaitasuna, eta haien karrera profesionala baldintza berdinetan garatzen dela bermatuta.

Nolanahi ere, mailaz igotzeko prozeduretan erabili beharreko irizpideek objektiboak eta neutroak izan beharko dute, adina, desgaitasuna, generoa, jatorria (arrazo edo etnia barne), egoera zibila, erlijioa edo sinesmenak, iritzi politikoa, sexu-orientazioa, genero-identitatea edo -adierazpena, sexu-aniztasun generikoa edo familiarra, afiliazio sindikala, egoera soziala edo hizkuntza direla-eta edozein diskriminazio mota saihesteko.

Langileek aukera-berdintasuna izango dute lantokian egon daitezkeen lanpostu hutsak betetzera aurkeztu ahal izateko, sexua, sexu-orientazioa, genero-adierazpena eta/edo -identitatea, sexu-aniztasun generikoa edo familiarra, arrazo- edo etnia-jatorria, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina edo lantokiko beste langile batzuekiko ahaidetasun-harremana edozein dela ere.

Egokitzapen eta eguneratze hori egiten den bitartean, artikulua honela idatzita geratuko da:

Langileari lanbide-kategoria aitortzen bazaio, judizialki eskatzen den unetik aurrera izango ditu ondorio ekonomikoak.

Langile soilen kasuan, lanbide-kategoriaren igoerak antzintasun zorrotzaren arabera egingo dira, bete beharreko lanposturako gaitasunean oinarrituta eta dagozkion ekintzak alde batera utzi gabe.

Goragoko kategoria batekin parekatuta dauden langileei soldata hori kontuan hartuko zaie, eta kategoria horri dagokion zenbateko berean igoko zaie gutxienerako soldata-igoera gisa.

Peoi espezialistaren lanbide-kategoria honela definitzen da: nagusiki ahalegin fisikoa eskatzen duten lanak egiteaz gain, eta ofizioa ezagutzen ez duenez, bere kargura du eginkizun zehatz eta zehatzak egitea, laguntzailearen eta ofizialaren eginkizunak bete gabe, baina nola-baiteko praktika, espezialitatea edo arretea eskatzen dute.

25. artikulua. Eskubide sindikalak

a) Langileak kontratatzen direnean eta haiek eskatuta, enpresa-batzordea egongo da presente, edo, hala badagokio, langileen ordezkariak nahitaez; eta lan-kontratua eta langileak sinatu duen dokumentazio guztia eskatu ahal izango dio enpresari.

b) Enpresak Langileen Estatutuaren 64. artikuluan aipatzen den informazio guztia emango die enpresa-batzordeari edo, hala badagokio, langileen ordezkariari, kasu bakoitzean ezartzen den aldizkakotasunarekin.

c) Langileen eta enpresaren ordezkariak gutxienez hilean behin bilduko dira, ohiko bilkuran, eta ezohiko bilkuran alderdietako batek eskatzen duen guztietan (kasu horretan, bilerak hiru eguneko epean egingo dira, eskaera egiten denetik zenbatzen hasita).

d) Enpresak iragarki-taula bat jarriko du, langileen legezko ordezkariak eta atal sindikalek soilik erabiltzeko, lan- eta sindikatu-gaiei buruzko informazioa eman ahal izateko.

e) Langileek ordezkariak bertaratzeko eskatu ahal izango dute, beren eskubideak aitortzen ez direla uste dutenean edo nagusien aurrean eskatzen zaienean.

f) Ezin izango da langilerik diskriminatu edo kaleratu sindikatu bateko kide izateagatik edo haren legezko jardueretan parte hartzeagatik.

g) Langileen ordezkariak 20 ordu izango dituzte hilean, Langileen Estatutuaren 68. artikuluan agertzen diren 15 orduen ordezkariak.

h) Sindikatu baten probintziako, nazioko edo estatuko gobernu-organoetan kargu sindikal bat duen edo beteko duen langileak nahitaezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du, agintaldiak irauten duen bitartean. Lanera automatikoki itzuliko da, eta eszedentzia hartu aurretik zeukan kategoria bereko lanpostua beteko du langileak.

i) Askatasun Sindikalaren Lege Organikoak ezarritakoaren arabera eratuko dira atal sindikalak eta izendatuko dira horien buru izango diren ordezkari sindikalak. Langile bat zigortzen edo kaleratzen duten enpresek, sindikatu bateko kide dela badakite, sindikatu horri jakinarazi beharko diote zehatzeko edo azkentzeko erabakia hartu aurretik.

j) Langileek enpresaren lokalaren barruan batzarrak egiteko eskubidea izango dute, indarrean dagoen legerian ezarritakoaren arabera.

26. artikulua. Jaiotza-tasa

Langilearen edo haren ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen semea edo alaba jaiotzean, enpresak 107,03 euro ordainduko ditu kontzeptu horrengatik 2023an, 110,24 euro 2024an, 113,55 euro 2025ean, 116,95 euro 2026an eta 120,46 euro 2027an.

27. artikulua. Ezkontza

Ezkontzen kasuan, enpresak 107,03 euro ordainduko ditu kontzeptu horrengatik 2023an, 110,24 euro 2024an, 113,55 euro 2025ean, 116,95 euro 2026an eta 120,46 euro 2027an. Kopuru hori ordaintzeari dagokionez, ez da onartuko izatezko bikoteen inskripzioa.

28. artikulua. Eszedentziak

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan, enpresan urtebete daramaten langileei borondatezko eszedentzia-egoerara igarotzeko eskubidea aitortzen zaie, gutxienez bi urtez eta gehienez bost urtez, betiere Arabako edo probintzia mugakideetako arloko enpresetan lan egiteko ez bada.

Eskubide hori berriro ere baliatu ahal izateko, 4 urte igaro beharko dira aurreko eszedentzia amaitu zenetik.

Langilea automatikoki itzuliko da enpresara, baldin eta indarrean dagoen legeriak aukera ematen badu eszedentzia-aldian ordezko bat kontratatzeko.

29. artikulua. Gidabaimena

Langileari gidabaimena bi hilabetetik beherako aldi baterako eta askatasun pertsonala kentzeko zigorrak gabe kentzea ez da langilea kaleratzeko arrazoia izango, mozkorkeria tarteko ez bada.

Gidariak agintzen zaion edozein lanpostu eta lan betetzeko betebeharra izango du, eta horrek ez dio eragingo jasotzen duen ordainsariari.

30. artikulua. Iraupen mugatuko kontratuak

Langileen Estatutuaren 15.2 artikuluan ezarritakoaren babesean, hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera formalizatzen diren kontratuen iraupena aldatzea erabaki da, hain zuzen, aurreikusi ezin diren noizbehinkako produkzio-zirkunstantziengatik iraupen mugatuko kontratuei dagokienez. Horrela, okintzako jarduera sektorialean aritzen diren enpresek eta lantokiek, hitzarmen honen aplikazio- eta lurralde-eremuetan sartuta daudenek, gehienez ere 12 hilabetezko iraupenarekin kontratatu ahal izango dute aldi baterako, kausak hala eskatzen duenean.

Kontratu horiek azkentzen badira, zerbitzuan emandako urte bakoitzeko 12 eguneko soldataren kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango da, une bakoitzean legez legokiokeenari kalterik egin gabe.

31. artikulua. Prestakuntza-kontratuak

Langileen Estatutuaren 11. artikuluan araututako prestakuntza-kontratuaren soldata-ordainsaria lanpostu berean lan egiten duen langile batentzat hitzarmenaren arabera indarrean dagoen soldataren ehuneko 65 izango da indarraldiko lehen urtean, eta ehuneko 80 indarraldiko bigarren urtean, LGSren gutxieneko mugarekin.

Prestakuntza-kontratuen ordainsaria ez da inoiz lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa izango, edo horren baliokidea lanaldi partzialeko kontratuen kasuan.

32. artikulua. Lan Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide arteko Akordioa

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek bere egiten dute Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide arteko Akordioa (PRECO), 2000ko apirilaren 4ko EHAA n argitaratua. Akordio hori hitzarmen honen eremuan aplikatuko da, bertako klausulak aplikatzearen ondoriozko gatazka kolektiboak konpontzeari dagokionez.

33. artikulua. Aseguru-polizak

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek aseguru-poliza bat sinatu eta mantendu beharko dute hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean eta ALHAOn argitaratzen denetik aurrera. Poliza horrek honako kontingentzia hauek estaliko ditu:

- Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako heriotzaren kasuan: 18.000,00 euro.
- Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iraunkor osoaren, absolutuaren edo baliaezintasun handiaren kasuan: 28.000,00 euro.

Aseguratuak onuradunak berariaz izendatu ezean, aseguratuak zenbatekoak eragindako langileari ordainduko zaizkio, eta, hilez gero, haren legezko oinordekoei.

Gertaera eragilearen ondorioak finkatzeko datari dagokionez, istripua gertatu zen eguna hartuko da kontuan beti. Lanbide-gaixotasunen kasuan, organo eskudunak lehenengo aldiz gaixotasun hori dagoela adierazten duen eguna hartuko da ondorio-datatzat.

34. artikulua. Berdintasun batzordea

Berdintasun-batzordearen helburu orokorra izango da Arabako okindegietako industriaren eta merkataritzaren sektorean sexuan oinarritutako edozein diskriminazio edo desberdintasun mota ezabatzea eta emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrera egiteko neurriak ezartzea.

Batzordearen helburu espezifikoak honako hauek izango dira:

- Sektorean soldata-arrakala ezabatzearen alde lan egitea.
- Sektorean emakumeen presentzia handitzea.
- Hala eskatzen duten enprekin lankidetzan aritzea berdintasun-planen plangintzan, garapenean, ezarpenean eta jarraipenean.
- Batzordeak berak finkatzen dituenak.

Batzordeak ordezkari-tza paritarioa izango du enpresaren eta erakunde sindikal sinatzaileen artean, eta urtean bitan bilduko da, alderdiek beste bilera batzuk adosten ez badituzte. Batzordeak honako eginkizun hauek izango ditu:

- Arabako okindegien industriaren eta merkataritzaren sektorearen diagnostikoa egitea, eta horretarako behar diren datuak biltzea. Diagnostiko hori batzordea eratu eta gehienez ere 6 hilabeteko epean egingo da, eta emaitza sektoreko enpresei helarazi beharko zaie. Diagnostikoa egiteko, beharrezkoa izango da berdintasun-politiketan ezagutzak eta esperientzia dituen kanpoko teknikari bat izatea. Teknikari hori batzordean bertan aukeratuko da, adostasunez.

- Enpresetan sexuagatiko diskriminazio mota oro desagerraraztea eta sektorean emakumeen eta gizonen benetako berdintasunean aurrera egitea sustatzea, oro har.

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

- Berdintasun-planak egitera behartuta ez dauden enpresek diskriminazio edo desberdintasun mota oro ezabatzeko neurriak har ditzaten bideak jartzea. Enpresetan berdintasun-planak egiteko jarraibideak ematea.

- Eratu eta hiru hilabeteko epean, lan-harremanetako sexu-jazarpenaren eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenaren arloan jarduteko protokolo bat egitea. Protokolo hori onartu ondoren, sektoreko enpresen artean banatuko da.

- Sektorean soldata-arrakala eragozten duten neurri eraginkorrak aplikatu daitezkeen sustatzea. Probintziako hitzarmena sinatu eta gehienez ere hiru hilabeteko epean, berdintasun-batzordea eratuta egon beharko da. Aldi horretan, alderdiek batzordearen funtzionamendu-formatua adostu beharko dute, eta dokumentu batean jasoko dira formalki batzordearekin lotutako alderdi guztiak.

35. artikulua. Faltak eta zehapenak

Enpresako zuzendaritzak langileak zehatu ahal izango ditu, jarraian ezartzen diren falten eta zehapenen mailaketaren arabera:

Falten mailaketa:

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

Falta arinak:

Honako hauek falta arintzat hartuko dira:

a) Hilean behin, birritan edo hirutan berandu iristea, inolako justifikaziorik gabe.

b) Lanera ez joateko arrazoia alde aurretik ez jakinaraztea edo, hala badagokio, falta egin eta hurrengo hogeita lau orduetan ez jakinaraztea, ezinbesteko kasuetan izan ezik, salbu eta jakinaraztea ezinezkoa izan dela justifikatzen bada.

c) Lana uztea justifikatutako arrazoirik gabe, denbora laburrerako izan bada ere. Lana uzteagatik garrantziko kalterik eragiten bazaie enpresari edo lankideei, edo hori dela-eta istripua gertatzen bada, falta hori astuntzat edo oso astuntzat hartu ahal izango da, kasuen arabera.

d) Materialaren zaintzan deskuidu txikiak izatea.

e) Norberaren txukuntasunik edo garbitasunik eza.

f) Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.

g) Enpresari bizileku- edo helbide-aldaketen berri ez ematea.

h) Lanaldiaren barruan lankideekin bortizki eztabaidatzea.

i) Hilean behin lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe.

Falta astunak:

Honako hauek falta astuntzat joko dira:

a) Hogeita hamar egunen barruan, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, justifikatu gabe.

b) Hogeita hamar eguneko epean egun batetik hirura bitartean lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe. Nahikoa izango da falta bakar bat egitea lankide batek beste pertsona bat ordezkatu behar duenean edo horren ondorioz enpresari kalte garrantzitsuren bat eragiten zaionean.

c) Behar den garaian ez jakinaraztea familian izandako aldaketak, Gizarte Segurantzari eta, hala badagokio, familia babesteko prestazioei eragin diezaieketenak. Datu horiek ematearekin lotutako faltsukeria edo omisio maltzurra falta oso astuntzat hartuko da.

d) Lanaldian jolasean aritzea.

e) Laneko edozein gaitan nagusien esana ez betetzea, lana arrazionalizatzeko metodo berrien aurka egotea eta oztopoak jartzea barne. Diziplina nabarmen hausten badu eta ondorioz enpresari edo lankideei kalterik sortzen badie, falta oso astuntzat hartu ahal izango da.

f) Beste langile bat lanean dagoen itxura egitea, haren ordezkari sinatuz edo fitxatuz.

g) Lanean utzikieriaz edo gogorik gabe aritzea, jokabide horrekin lanari kalte egiten bazaio.

h) Lanean zuzenki gabeak erabiltzea. Beretzat edo lankideentzat istripu-arriskua eragiten badu, edo instalazioetarako matxura-arriskua, falta oso astuntzat hartu ahal izango da. Nolanahi ere, laneko zuzenki gabeak erabiltzea hartuko da nahitaezko segurtasun-jantziak eta -aparatuak ez erabiltzea.

i) Baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea eta enpresako tresnak norberaren kontuetarako erabiltzea.

j) Hiruhileko batean falta arinak behin eta berriz egitea (garaiz ez etortzearena salbu), nahiz eta falta desberdinak izan, eta ahozko ohartarazpena ez den beste zehapen bat jarri bada.

Falta oso astunak:

Honako hauek hartuko dira falta oso astuntzat:

a) Sei hilabeteen hamar alditan baino gehiagotan edo urtebetean hogeitaz alditan baino gehiagotan garaiz ez iristea, inolako justifikaziorik gabe.

b) Hilabete batean segidako hiru egunetan edo tartekako bost egunetan lanera ez joatea, justifikaziorik gabe.

c) Agindutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantzaz aprobetxatzea, eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari ostea, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzan edota edozein lekutan, lanorduetan bada.

d) Enpresatik kanpo egindako lapurreta-, maula- edo bidegabeko eralgitze-delituak, edo enpresarentzat egilearekiko mesfidantza eragin dezakeen beste edozein delitu arrunt, salbu eta horietatik absolbitu badute.

e) Gaixo egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea. Hutsegitez hartuko da arrazoi horietakoren batengatik bajaran dagoen langile batek edozein lan egiten badu bere kontura edo beste baten kontura. Atal honetan sartuko da, halaber, istripu edo gaixotasunagatikiko baja luzatzeko egindako manipulazio oro.

f) Behin eta berriro eta jarraian txukun eta garbi ez egotea, lankideen kexa justifikatuak eragiten baditu.

g) Lanean mozkortuta egotea eta drogak kontsumitzea.

h) Enpresarentzat baino ez diren gutunen edo agirien sekretua haustea, edo isilean gorde beharreko datuak erakustea kanpotarrei.

i) Enpresarentzako bidegabeko lehia diren jarduerak egitea.

j) Nagusiak edo haien senideak, lankideak eta mendekoak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, horiekiko agintekeriaz jokatzeko edo errespeturik edo aintzarik ez agertzea.

k) Utzikeriagatik edo zuhurtziagabekeriagatik istripu larriak sorraraztea.

l) Erantzukizuneko lanpostua uztea, alde zurretik jakinarazi gabe.

m) Laneko errendimendua murriztea justifikaziorik gabe.

n) Nahiz eta ezberdina izan, beste falta astun bat egitea, hiruhileko batean egiten badira eta lehendik zigortu badira.

o) Enpresako edozein langileren intimitatearekiko edo duintasunarekiko errespetu falta eta sexu-irainak, ahozkoak zein fisikoak.

– Zehapen-araubidea:

Enpresari dagokio zehapenak ezartzea.

Falta astunen eta oso astunen zehapena idatziz jakinarazi beharko zaio langileari, eta zehapena eragin duten gertaerak eta data jaso beharko dira idazki horretan.

Falta astun eta oso astunengatik ezartzen diren zehapen guztien berri emango die enpresak langileen legezko ordezkariari.

Zehapena ezarri ondoren, sei hilabetez luzatu ahal izango da, zehapena ezartzen den egunetik zenbatzen hasita.

– Zehapenak:

Faltak egiten dituztenei ezar dakizkiekeen gehieneko zehapenak honako hauek izango dira:

a) Falta arinengatik:

Ahozko kargu-hartzea.

Idatzizko ohartarazpena.

b) Hutsegite larriengatik:

Idatzizko ohartarazpena.

Enplegua eta soldata etetea, bi egunetik hogeit hamar egunera bitartean.

c) Falta oso astunengatik:

Idatzizko ohartarazpena.

Hogei egunetik hirurogei egunera bitartean enplegua eta soldata kentzea.

Kaleratzea.

— Preskripzioa:

Falta arinak: 10 egun.

Falta astunak: 20 egun.

Falta oso astunak: 60 egun.

Horiek guztiak enpresak hutsegitearen berri izan zuen egunetik aurrera eta, nolana ere, hutsegitea egin eta handik 6 hilabetera.

Klausula gehigarriak

Lehenengoa. Atzeraeragina

Hitzarmen hau sinatzen den egunean jarriko da indarrean, baina ondorio ekonomikoek 2023ko urtarrilaren 1era arteko atzeraeragina izango dute.

Bigarrena. Igandeko lana

Sektorearen berezitasuna dela eta, igandetan ogia egin ahal izango da, eta, ondorioz, ogia banatzeko eta saltzeko eskubidea ere aitortzen da, hitzarmen hau aplikatzen den bitartean, honako baldintza hauetan:

a) Igandeko lana, astelehenetik larunbatera bitarteko lanaldiaren banaketa jasotzen duen lan-kontratua duten langileen kasuan, enpresa eta langilea ados jarrita egingo da, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritakoa alde batera utzi gabe.

b) Jaiegunetan (igandeak barne) lanak egiteko kontratuak egin ahal izango dira. Kasu horretan, opia bat emango zaio langileari, eta beste opia bat langileen ordezkariari, eta, ordezkariak ezean, hitzarmena sinatu duten sindikatuei. Sindikatuek opia jaso izanaren adierazpena egingo dute.

c) Enpresak, kontratatutako langileekin adostuta, igandeko lanaren baldintzak adostuko ditu, betiere egun hori konpentsatzeko asteko atsedenaldia bermatuz. Langileak egun horiek opporraldiarekin metatzeko aukera izango du.

d) Arestian aipatutakoa normaltasun osoz gauza dadin, hemen ezarritakoa betetzen ez bada, bi alderdiek batzorde paritarioan bildu beharko dute igandeko lanarekin lotutako edozein arazo konpontzeko.

Hirugarrena. Baldintza hobeak

Hitzarmen honen 5. artikuluan ordainsariez ezartzen dena gorabehera, baldin eta langileek, norbanako gisa, hitzarmen honetan ezartzen direnak baino baldintza ekonomiko hobeak badauzkate, enpresek errespetatu egin beharko dituzte, baldintza horiek justifikatzen dituzten arrazoiek dirauten bitartean.

Laugarrena. Arau osagarriak

Lanbide-kategoriari dagokienez, bi alderdiek adostu dute 1998ko uztailaren 30eko Okindegiaren Estatuko Esparru Akordiora jotzea (1998ko urriaren 8ko BOE). Akordio horrek Okintzaren Industriako Lanaren Araudi Nazionala baliogabetzen zuen.

Urtero, enpresek urtarrilaren 31rako prestatu beharko dute lan-egutegia, lan-ordutegia zehaztuta, eta ageriko toki batean jarri beharko dute lantokian.

Lan-ordutegia enpresa bakoitzaren antolamendura eta beharretara egokitu ahal izango da, zuzendaritzak eta langileen ordezkariak (edo langileek, ordezkariarik ez badago) elkar hartuta betiere.

Bosgarrena. Berdintasuna bermatzeko eta LGTBI pertsonak enpresetan ez diskriminatzeko antolatutako neurriak (1026/2024 Errege Dekretua)

- Tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza.

Enpresek bere egiten dituzte tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioak, aniztasunaren aldeko testuinguru bat sortzen eta LGTBI pertsonen diskriminazioa ezabatzen laguntzeko. Neurri horietan, berariaz aipatuko dira ez bakarrik sexu-orientazioa eta sexu-identitatea, baizik eta, baita ere, genero-adierazpena edo sexu-ezaugarriak.

- Laneratzeko aukera.

Enpresek estereotipoak ezabatzen lagunduko dute LGTBI pertsonen enplegua lortzeari dagokionez, batez ere, hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten pertsonen prestakuntza egokiaren bidez. Horretarako, irizpide argi eta zehatzak ezarri beharko dira hautaketa- eta kontratazio-prozesu egokiak bermatzeko. Horretan lehentasuna eman beharko zaie pertsonaren heziketari edota egokitasunari, edozein duela ere sexu-orientazioa eta sexu-identitatea edo genero-adierazpena, eta bereziki errespetatuko dira trans pertsonak, kolektibo zaurgarritzat hartuta.

- Lanbide-sailkapena eta lanbide-sustapena.

Lanbide-sailkapenerako, lanbide-sustapenerako eta mailaz igotzeko irizpideei jarraitu beharko zaie, LGTBI pertsonentzat zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik eragin gabe. Elementu objektiboetan oinarritu beharko dira, besteak beste, kualifikazio- eta gaitasun-elementuetan, lanbide-ibilbidea baldintza berdinetan garatzen dela bermatuta.

- Heziketa, sentsibilizazioa eta hizkuntza.

Enpresek, hala badagokio, heziketa-planetan txertatuko dituzte LGTBI pertsonen lan-esparruan dituzten eskubideei buruzko modulu espezifikoak, eta bereziki zainduko dituzte tratu- eta aukera-berdintasuna eta diskriminaziorik eza. Heziketa langile guztientzat izango da. Horren barne hartzen dira erdi-mailako agintariak, zuzendariak, langile zuzendariak eta giza baliabideen arduradunak. Heziketak 1026/2024 Lege Dekretuan aipatzen diren gutxieneko alderdiak jasoko ditu.

- Lan-ingurune anitzak, seguruak eta inklusiboak.

Plantillen heterogeneotasuna sustatuko da, askotariko lan-ingurune inklusiboak eta seguruak lortzeko. Horretarako, jokabide LGTBIfobikoen aurkako babesa bermatuko da, bereziki, laneko jazarpenaren eta indarkeriaren aurkako protokoloen bidez.

- Baimen eta onura sozialak.

Enpresek familia anitzen, ezkontideen eta LGTBI izatezko bikoteen errealitateari erantzun beharko diote, eta baimenak, gizarte-onurak eta eskubideak eskuratzeko aukera bermatu beharko dute, eta ez dute diskriminaziorik egingo sexu-orientazio eta -identitateagatik edo genero-adierazpenagatik. Ildo horretatik, langile guztiei bermatuko zaie osasun-konsultetara edo legezko izapideetara joateko hitzarmen edo akordio kolektiboek ezartzen dituzten baimenak berdintasun-baldintzetan baliatu ahal izatea, bereziki trans pertsonen dagokienez.

- Diziplina-araubidea.

Hitzarmen kolektibo honetan jasotako diziplina-araubidea aplikatuko zaie, baita ere, langileen sexu-askatasunaren, sexu-orientazioaren, sexu-identitatearen eta genero-adierazpenaren aurkako jokabideei.

Konpentsazio-plus ez-finkagarria (5. artikulua)

KATEGORIAK	GUZTIRA
Arduraduna	981,75
Labendaiko ofiziala	981,89
Gidaria	901,19
Oreko ofiziala	958,59
Mahaiko ofiziala	937,02
Laguntzailea	918,14
Peoi espezialista	725,88
Maiordomoa	862,94
Saltzailea	809,75
Admin. ofiziala	906,68
Admin. laguntz.	843,65
1. m.ko mekanikaria	869,90
2. m.ko mekanikaria	857,35
3. m.ko mekanikaria	835,60
Garbitzailea	687,45

Arabako okindegien 2023ko hitzarmeneko soldata-taula

KATEGORIAK	HITZARMENENKO HILEKO SOLDATA	APARTEKO ORDAINSARIAK	APARTEKO ORDUAK	URTEKO GORDINA ANTZINATASUNIK GABE	2023KO ATZERAPENAK
Arduraduna	1.711,36	1.711,36	23,95	25.670,42	987,32
Labendaiko ofiziala	1.711,59	1.711,59	23,95	25.673,86	987,46
Gidaria	1.570,89	1.570,89	21,27	23.563,40	906,28
Oreko ofiziala	1.657,28	1.657,28	23,19	24.859,25	956,12
Mahaiko ofiziala	1.633,36	1.633,36	22,81	24.500,39	942,32
Laguntzailea	1.600,45	1.600,45	22,27	24.006,69	923,33
Peoi espezialista	1.265,31	1.265,31	17,45	18.979,71	729,99
Maiordomoa	1.504,24	1.504,24	20,92	22.563,68	867,83
Saltzailea	1.411,52	1.411,52	19,17	21.172,81	814,34
Admin. ofiziala	1.586,48	1.586,48	21,36	23.797,18	911,81
Admin. laguntz.	1.470,60	1.470,60	19,84	22.058,99	848,42
1. m.ko mekanikaria	1.516,37	1.516,37	21,12	22.745,51	874,83
2. m.ko mekanikaria	1.494,50	1.494,50	20,78	22.417,53	862,21
3. m.ko mekanikaria	1.456,59	1.456,59	20,26	21.848,80	840,34
Garbitzailea	1.198,08	1.198,08		17.971,20	691,34

Jaiotza: 107,03.

Ezkontza:107,03.

Arabako okindegien hitzarmeneko antzintasun-taula. 2023. urtea

KATEGORIAK	EHUNEKO 5	EHUNEKO 10	EHUNEKO 15	EHUNEKO 20
Arduraduna	2,10	4,20	6,30	8,40
Labendaiko ofiziala	2,10	4,20	6,30	8,40
Gidaria	2,10	4,20	6,30	8,40
Oreko ofiziala	2,02	4,04	6,06	8,08
Mahaiko ofiziala	1,98	3,96	5,94	7,92
Laguntzailea	1,94	3,88	5,82	7,76
Peoi espezialista	1,52	3,04	4,56	6,08
Maiordomoa	2,01	4,02	6,03	8,08
Saltzailea	1,88	3,76	5,64	7,52
Admin. ofiziala	63,82	127,64	189,60	255,28
Admin. laguntz.	59,14	118,28	177,42	236,56
1. mailako mekanikaria	2,02	4,04	6,06	8,08
2. mailako mekanikaria	1,99	3,98	5,97	7,96
3. mailako mekanikaria	1,94	3,88	5,82	7,76
Garbitzailea	0,50	1,00	1,50	2,00

Arabako okindegien 2024ko hitzarmeneko soldata-taula

KATEGORIAK	HITZARMENENKO HILEKO SOLDATA	APARTEKO ORDAINSARIAK	APARTEKO ORDUAK	URTEKO GORDINA ANTZINTASUNIK GABE	2024KO ATZERAPENAK
Arduraduna	1.762,70	1.762,70	24,67	26.440,53	770,11
Labendaiko ofiziala	1.762,94	1.762,94	24,67	26.444,07	770,21
Gidaria	1.618,02	1.618,02	21,91	24.270,30	706,90
Oreko ofiziala	1.707,00	1.707,00	23,88	25.605,03	745,78
Mahaiko ofiziala	1.682,36	1.682,36	23,49	25.235,40	735,01
Laguntzailea	1.648,46	1.648,46	22,94	24.726,89	720,20
Peoi espezialista	1.303,27	1.303,27	17,97	19.549,10	569,39
Maiordomoa	1.549,37	1.549,37	21,55	23.240,59	676,91
Saltzailea	1.453,87	1.453,87	19,74	21.807,99	635,18
Admin. ofiziala	1.634,07	1.634,07	22,00	24.511,09	713,91
Admin. laguntz.	1.514,72	1.514,72	20,43	22.720,76	661,77
1. m.ko mekanikaria	1.561,86	1.561,86	21,75	23.427,87	682,36
2. m.ko mekanikaria	1.539,34	1.539,34	21,40	23.090,05	672,52
3. m.ko mekanikaria	1.500,28	1.500,28	20,87	22.504,26	655,46
Garbitzailea	1.234,02	1.234,02		18.510,34	539,14

Jaiotza: 110,24.

Ezkontza: 110,24.

Arabako okindegien hitzarmeneko antzintasun-taula. 2024. urtea

KATEGORIAK	EHUNEKO 5	EHUNEKO 10	EHUNEKO 15	EHUNEKO 20
Arduraduna	2,16	4,32	6,48	8,64
Labendaiko ofiziala	2,16	4,32	6,48	8,64
Gidaria	2,16	4,32	6,48	8,64
Oreko ofiziala	2,08	4,16	6,24	8,32
Mahaiko ofiziala	2,04	4,08	6,12	8,16
Laguntzailea	2,00	4,00	6,00	8,00
Peoi espezialista	1,56	3,12	4,68	6,24
Maiordomoa	2,07	4,14	6,21	8,28
Saltzailea	1,94	3,88	5,82	7,76
Admin. ofiziala	65,73	131,46	197,19	262,92
Admin. laguntz.	60,91	121,82	182,73	243,64
1. mailako mekanikaria	2,08	4,16	6,24	8,32
2. mailako mekanikaria	2,05	4,10	6,15	8,20
3. mailako mekanikaria	2,00	4,00	6,00	8,00
Garbitzailea	0,51	1,02	1,53	2,04

Arabako okindegien 2025eko hitzarmeneko soldata-taula

KATEGORIAK	HITZARMENEKO HILEKO SOLDATA	APARTEKO ORDAINSARIAK	APARTEKO ORDUAK	URTEKO GORDINA ANTZINATASUNIK GABE
Arduraduna	1.815,58	1.815,58	25,41	27.233,74
Labendaiko ofiziala	1.815,83	1.815,83	25,41	27.237,39
Gidaria	1.666,56	1.666,56	22,57	24.998,41
Oreko ofiziala	1.758,21	1.758,21	24,60	26.373,18
Mahaiko ofiziala	1.732,83	1.732,83	24,19	25.992,46
Laguntzailea	1.697,91	1.697,91	23,63	25.468,70
Peoi espezialista	1.342,37	1.342,37	18,51	20.135,57
Maiordomoa	1.595,85	1.595,85	22,20	23.937,81
Saltzailea	1.497,49	1.497,49	20,33	22.462,23
Admin. ofiziala	1.683,09	1.683,09	22,66	25.246,42
Admin. laguntz.	1.560,16	1.560,16	21,04	23.402,38
1. mailako mekanikaria	1.608,71	1.608,71	22,40	24.130,71
2. mailako mekanikaria	1.585,52	1.585,52	22,04	23.782,75
3. mailako mekanikaria	1.545,29	1.545,29	21,50	23.179,39
Garbitzailea	1.271,04	1.271,04		19.065,65

Jaiotzak: 113,55.

Ezkontzak: 113,55.

Arabako okindegien hitzarmeneko antzintasun-taula. 2025. urtea

KATEGORIAK	EHUNEKO 5	EHUNEKO 10	EHUNEKO 15	EHUNEKO 20
Arduraduna	2,22	4,44	6,66	8,88
Labendaiko ofiziala	2,22	4,44	6,66	8,88
Gidaria	2,22	4,44	6,66	8,88
Oreko ofiziala	2,14	4,28	6,42	8,56
Mahaiko ofiziala	2,10	4,20	6,30	8,40
Laguntzailea	2,06	4,12	6,18	8,24
Peoi espezialista	1,61	3,22	4,83	6,44
Maiordomoa	2,13	4,26	6,39	8,52
Saltzailea	2,00	4,00	6,00	8,00
Admin. ofiziala	67,70	135,40	203,10	270,80
Admin. laguntz.	62,74	125,48	188,22	250,96
1. mailako mekanikaria	2,14	4,28	6,42	8,56
2. mailako mekanikaria	2,11	4,22	6,33	8,44
3. mailako mekanikaria	2,06	4,12	6,18	8,24
Garbitzailea	0,52	1,04	1,56	2,08

Arabako okindegien 2026ko hitzarmeneko soldata-taula

KATEGORIAK	HITZARMENEKO HILEKO SOLDATA	APARTEKO ORDAINSARIAK	APARTEKO ORDUAK	URTEKO GORDINA ANTZINATASUNIK GABE
Arduraduna	1.870,05	1.870,05	26,17	28.050,75
Labendaiko ofiziala	1.870,30	1.870,30	26,17	28.054,51
Gidaria	1.716,55	1.716,55	23,25	25.748,36
Oreko ofiziala	1.810,96	1.810,96	25,34	27.164,37
Mahaiko ofiziala	1.784,81	1.784,81	24,91	26.772,23
Laguntzailea	1.748,85	1.748,85	24,34	26.232,76
Peoi espezialista	1.382,64	1.382,64	19,06	20.739,64
Maiordomoa	1.643,73	1.643,73	22,87	24.655,94
Saltzailea	1.542,41	1.542,41	20,94	23.136,10
Admin. ofiziala	1.733,59	1.733,59	23,34	26.003,81
Admin. laguntz.	1.606,96	1.606,96	21,67	24.104,45
1. mailako mekanikaria	1.656,97	1.656,97	23,07	24.854,63
2. mailako mekanikaria	1.633,08	1.633,08	22,70	24.496,23
3. mailako mekanikaria	1.591,65	1.591,65	22,14	23.874,77
Garbitzailea	1.309,17	1.309,17		19.637,62

Jaiotzak: 116,95.

Ezkontzak: 116,95.

Arabako okindegien hitzarmeneko antzintasun-taula. 2026. urtea

KATEGORIAK	EHUNEKO 5	EHUNEKO 10	EHUNEKO 15	EHUNEKO 20
Arduraduna	2,29	4,58	6,87	9,16
Labendaiko ofiziala	2,29	4,58	6,87	9,16
Gidaria	2,29	4,58	6,87	9,16
Oreko ofiziala	2,20	4,40	6,60	8,80
Mahaiko ofiziala	2,16	4,32	6,48	8,64
Laguntzailea	2,12	4,24	6,36	8,48
Peoi espezialista	1,66	3,32	4,98	6,64
Maiordomoa	2,19	4,38	6,57	8,76
Saltzailea	2,06	4,12	6,18	8,24
Admin. ofiziala	69,73	139,46	209,19	278,92
Admin. laguntz.	64,62	129,24	193,86	258,48
1. mailako mekanikaria	2,20	4,40	6,60	8,80
2. mailako mekanikaria	2,17	4,34	6,51	8,68
3. mailako mekanikaria	2,12	4,24	6,36	8,48
Garbitzailea	0,53	1,06	1,59	2,12

Arabako okindegien 2027ko hitzarmeneko soldata-taula

KATEGORIAK	HITZARMENEO HILEKO SOLDATA	APARTEKO ORDAINSARIAK	APARTEKO ORDUAK	URTEKO GORDINA ANTZINATASUNIK GABE
Arduraduna	1.926,15	1.926,15	26,95	28.892,27
Labendaiko ofiziala	1.926,41	1.926,41	26,95	28.896,14
Gidaria	1.768,05	1.768,05	23,95	26.520,81
Oreko ofiziala	1.865,29	1.865,29	26,10	27.979,30
Mahaiko ofiziala	1.838,36	1.838,36	25,66	27.575,40
Laguntzailea	1.801,32	1.801,32	25,07	27.019,74
Peoi espezialista	1.424,12	1.424,12	19,63	21.361,83
Maiordomoa	1.693,04	1.693,04	23,56	25.395,62
Saltzailea	1.588,68	1.588,68	21,57	23.830,18
Admin. ofiziala	1.785,59	1.785,59	24,04	26.783,92
Admin. laguntz.	1.655,17	1.655,17	22,32	24.827,58
1. mailako mekanikaria	1.706,68	1.706,68	23,76	25.600,27
2. mailako mekanikaria	1.682,07	1.682,07	23,38	25.231,12
3. mailako mekanikaria	1.639,40	1.639,40	22,80	24.591,01
Garbitzailea	1.348,45	1.348,45		20.226,75

Jaiotzak: 120,46.

Ezkontzak: 120,46.

Arabako okindegien hitzarmeneko antzintasun-taula. 2027. urtea

KATEGORIAK	EHUNEKO 5	EHUNEKO 10	EHUNEKO 15	EHUNEKO 20
Arduraduna	2,36	4,72	7,08	9,44
Labendaiko ofiziala	2,36	4,72	7,08	9,44
Gidaria	2,36	4,72	7,08	9,44
Oreko ofiziala	2,27	4,54	6,81	9,08
Mahaiko ofiziala	2,33	4,66	7,00	9,32
Laguntzailea	2,18	4,36	6,54	8,72
Peoi espezialista	1,71	3,42	5,13	6,84
Maiordomoa	2,25	4,50	6,75	9,00
Saltzailea	2,12	4,24	6,36	8,48
Admin. ofiziala	71,82	143,64	215,46	287,28
Admin. laguntz.	66,56	133,12	199,68	266,24
1. mailako mekanikaria	2,27	4,54	6,81	9,08
2. mailako mekanikaria	2,23	4,46	6,69	8,92
3. mailako mekanikaria	2,18	4,36	6,54	8,72
Garbitzailea	0,54	1,08	1,62	2,16

Eranskina: sexu-orientazioan, genero-identitatean, genero-adierazpenean, sexu-ezaugarrietan edo familia aniztasunean oinarritutako diskriminazioaren eta jazarpenaren aurkako protokoloa

Konstituzioan ezarritako oinarrizko eskubideak dira pertsonaren duintasuna, hari datzekion eskubide bortxaezinak, nortasunaren garapen askerako eta osotasun fisiko eta moralerako eskubidea, berdintasun-printzipioa eta inor ez diskriminatzeko printzipioa.

Transexualen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko otsailaren 28ko 4/2023 Legearen helburuak dira lesbianen, gaien, bisexualen, transexualen eta intersexualen eskubideak garatzea eta bermatzea, inolako diskriminaziorik gerta ez dadin eta Estatuan erabateko askatasuna egon dadin aniztasun afektiboa, sexuala eta familiarra bizitzeko.

2024ko urriaren 9an 4/2023 Legearen 15. artikulua garatzen duen errege dekretua argitaratu zen; bertan ezartzen da zer esparru eta zer neurri aplikatu behar diren negoziazio kolektiboan. Aipatutako eskubideak lantokietan bermatu nahian, hitzarmen kolektibo honi atxikitako enpresek eta haien plantilletako langileen legezko ordezkariak konpromisoa hartzen dute behar bezalako prestasunarekin esku hartzeko gertatzen diren jazarpen kasu guztietan. Halakoetan, enpresak oso-osorik erabiliko ditu zuzendaritza-ahala eta diziplina ezartzeko ahala.

Aplikazio-eremua eta indarraldia.

Protokolo hau zuzenean aplikatuko zaie enpresan lan egiten duten pertsoneri, harekin duten lotura juridikoa gorabehera, baldin eta beren jarduera enpresaren antolaketa-esparruaren barruan egiten badute, bai eta enpresarekin bekadunen antzeko erlazioa duten langileei eta bertan praktikak egiten ari direnei ere.

Protokolo hau kasu hauetan aplikatuko da: sexu-orientazioan, genero-identitatean, genero-adierazpenean, sexu-ezaugarrietan edo familia aniztasunean oinarritutako diskriminazioa eta jazarpena gertatzen direnean lanean, lanarekin lotuta edo lanaren ondorioz, edo laneko komunikazioetan, edo informazioaren eta komunikazioen erabiltzean (jazarpen birtuala edo ziberjazarpena). Gainera, etxetik lantokirako joan-etorrietan ere aplikatuko da, eta entitate enplegatzaileak lanpostuekin eta lan-ardurekin lotutako langileen joan-etorrietarako haien esku jartzen dituen ostatuetan ere bai.

Prozeduraren printzipio gidariak eta bermeak.

- Pertsonaren duintasuna errespetatzeko printzipioa: jarduketetan zuhurtziarekin jokatu behar da haien eraginpeko pertsonen intimitatea eta duintasuna babesteko; gainera, begirune handiarekin tratatu behar dira pertsona guztiak.

- Konfidentzialtasunaren eta isilpekotasunaren printzipioa: protokoloa aplikatzeko jarduketetan sortzen den informazioa isilpekoa izango da eta beraren berri protokoloaren faseetan zuzenean aritzen diren pertsonen soilik edukiko dute. Pertsona horiek isilpean mantendu beharko dute informazio hori eta konfidentzialtasunarekin eta erreserbarekin jokatu beharko dute, pertsonen intimitatea eta duintasuna babesteko, eta ezin zabaldu izango dute aurkeztutako salaketan edukiaren berri, ez ikertzen ari direnen berri, ez itxita daudenen berri.

- Arretaren eta azkartasunaren printzipioa: prozedura osoa ahalik arinen amaitu behar da, bidegabeko berandutzerik gabe, eta alderdi guztientzat egokiak diren bermeak bete behar dira.

- Biktimari entzutea: biktimak ahoz edo idatziz azalduko du zer gertatu den, eta haren esana ez da zalantzan ipiniko. Prozesu hori konfidentziala izango da eta isilpean gorde beharko da.

- Kontraesana: prozeduran bermatuko da eraginpeko pertsona guztiak inpartzialtasunarekin entzuten direla eta denei jasotzen dutela bidezko tratamendua.

- Biktimak lehengoratzea: diskriminazioaren edo jazarpenaren ondorioz biktimaren lan-baldintzak txartu badira, enpresak lehengo egoerara itzuli beharko ditu, biktimak eskatuz gero.

- Errepresaliak hartzeko debekua: prozeduran parte hartzen duten pertsona guztiei bermatuko zaie ez dutela jasango diskriminaziorik ez errepresaliarik diskriminazio edo jazarpen kasu baten berri emateagatik edo salaketa aurkezteagatik.

Sexu-orientazioan, genero-identitatean, genero-adierazpenean, sexu-ezaugarrietan edo familia aniztasunean oinarritutako diskriminazioaren eta jazarpenaren arretarako batzordea.

- Osaera: diskriminazioaren eta jazarpenaren arretarako batzordean (hemendik aurrera instrukzio batzordea) lau pertsona ariko dira titular gisa gehienez, bi enpresakoak eta beste biak langileen legezko ordezkariak, eta bi ordezkari gisa, bat alderdi bakoitzeko.

- Prestakuntza: instrukzio batzordeko kidea (titularra zein ordezkaria) izateko, sexu-orientazioan, genero-identitatean, genero-adierazpenean, sexu-ezaugarrietan edo familia aniztasunean oinarritutako jazarpenaren prebentzioari eta arretari buruzko prestakuntza eduki edo jaso behar da. Ahal dela, prestakuntza aurrez aurre jaso behar da eta LGTBI+ elkarte espezializatu batek eman behar du.

- Bateriaezintasunak: prozedura batean inplikaturako pertsona bat (salatzailea – salatua) instrukzio batzordeko kide baten ahaidea bada (ezkontza bidezkoa zein odolezkoa), edo adiskidea edo etsaia, edo sail edo arlo berean ari bada lanean, instrukzio batzordeko kideak ezin izango du parte hartu prozedura horretan eta haren lekuan ordezkaria ariko da. Instrukzio batzordeko kide bat salatzen badute edo berak salatzen badu inor, ezin izango du parte hartu beste prozedura batean harik eta beraren kasua erabat ebatzi arte. Bateriaezintasuna dela eta instrukzio batzordeko kide batek prozedura jakin batean ezin duela parte hartu honako hauek alega dezakete: berak, instrukzio batzordeko beste kide batek edo prozesuan parte hartzen duen alderdi batek.

- Batzordearen eginkizunak:

1. Jazarpena jasaten duten pertsonen laguntza, aholkuak eta orientazioa ematea.

2. Sexu-orientazioan, genero-identitatean, genero-adierazpenean, sexu-ezaugarrietan edo familia aniztasunean oinarritutako jazarpenaren salaketa guztiak jasotzea.

3. Salaketak protokolo honetan ezarritakoaren arabera ikertzea. Horretarako, enpresak baliabide egokiak eduki behar ditu eta kasuarekin zerikusia izan dezakeen informazio guztirako sarbidea eduki behar du. Halaber, zentroko gela guztietara edo beste espazio batzuetara sartzeko aukera izan behar du, eta langile guztiek eman beharko dute instrukzio batzordeak eskatzen dien laguntza.

4. Langileen sailari komenigarritzat jotzen diren kautelazko neurriak gomendatzea eta kudeatzea.

5. Ikertutako jazarpen-kasuari buruzko ondorioen txostena egitea, kasuaren frogabideak eta astungarri posible edo aringarriak barne, eta, behar denean, enpresaren eremuan hartzeko proposatzen diren diziplina-ekintzak adierazita.

6. Sexu-orientazioan, genero-identitatean, genero-adierazpenean, sexu-ezaugarrietan edo familia aniztasunean oinarritutako jazarpen-kasuetan ezartzen diren zehapenak bete daitezzen gainbegiratzea.

7. Protokolo honetan ezartzen diren bermeak bete daitezzen zaintzea.

8. Bere eginkizunetatik eta protokolo honetan xedatutakotik eratoritzen diren gainerako guztiak. Kautelazko neurriak.

Sexu-orientazioan, genero-identitatean, genero-adierazpenean, sexu-aniztasun generikoan edo familia aniztasunean oinarritutako jazarpeneko ekintza edo jokabideren bat salatzen bada eta jazarpena gertatu delako zantzu nahiko egonez gero, prozedura amaitu arte instrukzio batzordeak kautelazko neurri gisa eskatu ahal izango du biktima eta ustezko jazarlea bereiztea; gainera, kasuaren inguruabarretarako egokituz eta proportziozkotzat jotzen dituen kautelazko beste neurri batzuk ere eskatu ahal izango ditu: lansaiok beste era batera antolatzea, lanpostuak aldatzea, beste eginkizun batzuk esleitzea edo beste lantoki batera aldatzea....

Neurri horien eraginez ezin da inolaz ere gertatu biktimaren lan-baldintzak txartzea, ez eta nabarmen aldatzea ere, soldata barne. Ezartzen den kautelazko neurria bada biktima eta salatutako pertsona bereiztea lanpostu-aldaketa baten bidez, biktimak erabakiko du nor aldatu behar den, bera edo salatutakoa, eta ahal den guztia egin beharko da aldaketa ahalik azkarren egiteko.

Jarduteko prozedura:

1. fasea. Salaketaren berri ematea eta aholkularitza: Honako pertsona hauek egin dezakete salaketa instrukzio batzordeak aurretik ezarritako baliabideen eta kanalen bitartez:

- Sexu-orientazioan, genero-identitatean, genero-adierazpenean, sexu-ezaugarrietan edo familia aniztasunean oinarritutako jazarpenaren biktimak direla uste duten pertsonak.

- Aurreko puntuan adierazitako arrazoietan oinarritutako jazarpen-jokabide baten berri duten pertsonak.

- Aplikazio-eremuan ordezkariak duten sindikatuek.

- Sexu-orientazioan, genero-identitatean, genero-adierazpenean, sexu-ezaugarrietan edo familia aniztasunean oinarritutako diskriminazioa eragiten duen jarraibideren bat jasotzen duten pertsonak.

Salaketa aurkezten duena ez bada diskriminazioa jasan duena, horren berariazko baimena beharko da protokolo jarraitzeko hasteko esku hartzeko eskaera aurkezten denean edo geroago, batzordeak eskaturik.

Diskriminazioa jasan duena ez badago ados horrekin, batzordeak ofizios egin ahal izango ditu jarduketak, indarkeriarik eta jazarpenik ez dagoen lan-giroa sortzeko neurriak eratzeko asmoarekin.

Prozedura honetako jarduketa guztietan instrukzio batzordeak adituen aholkularitza behar dela erabaki ahal izango du.

2. fasea. Ikerketa: bidezko elkarrizketak edo probak egin ondoren batzordeak txosten loteslea egingo du, emaitza hauetako batekin

- Protokoloan lantzen den jazarpena izan delako zantzuak badaudela ebatzi eta, behar denean, zehapen-espeditentia irekitzea proposatu.

- Protokoloan lantzen den jazarpenaren zantzurik ez dagoela ebatzi. Txostenean azaldun behar da zer gertatu den eta zer jarduketa egin den, kasuaren balorazioa zein den, zein izan diren ikerketaren emaitzak eta, egonez gero, zer neurri ezarri den (kautelazkoak eta prebentiboak).

Aktaren kopia bana emango zaie salatzaileari, jazarpena jasan duenari (salatzailea ez bada), salatuari eta enpresaren zuzendaritzari.

Bi faseak hamabost egun baliodunetan amaitu beharko dira.

3. fasea. Ebazpena: fase honetan beharrezko jarduketa-neurriak aplikatuko dira, batzordeak egindako txostena kontuan edukita.

Sexu-orientazioan, genero-identitatean, genero-adierazpenean, sexu-ezaugarrietan edo familia aniztasunean oinarritutako diskriminazioa edo jazarpena gertatu delako ebidentziarik badago, zehapen-espeditentea hasteko eskatuko zaio enpresaren zuzendaritzari, langileen sailari edo giza baliabideen sailari. Neurri zuzentzaileak ezartzeko eskatuko da eta, beharrezkoa bada, biktima babesteko neurriek indarrean segituko dute.

Halaber, batzordeak honako neurri osagarri hauek proposatu ahal izango ditu:

- Jazarpena jasan duen pertsonari eta beraren familiari laguntza psikologikoa, juridikoa eta soziala ematea.

- Jazarpena jasan duen pertsonaren baimenarekin, hura suspertzeko onuragarritzat jotzen diren lan-baldintzak aldatzea.

- Gainera, jazarpena jasan duena bajaran badago jazarpenaren ondoriozko gaixotasun arrunt batek, aurretik detektatu gabeak, eragindako lanerako ezintasunagatik, batzordeak adieraziko dio GSINi eskatu ahal diola kontingentzia zehaztu dezala, baja hori laneko istripuaren ondoriozkotzat hartzeko. Langileen legezko ordezkariak aplikatzen diren neurri zuzentzaileen eta babes-neurrien eta irekitzen diren zehapen-espeditenteen berri emango zaie, datuen babesaren eta konfidentzialtasunaren printzipioak bermatuta.

Jazarpenaren ebidentziarik ez badago, salaketa artxibatuko da eta salatuaren espeditente pertsonalean ez da agertuko horren aipamenik.

4. fasea. Jarraipena: protokoloa aplikatzen den enpresaren zuzendaritzak, langileen sailak edo giza baliabideen sailak neurri zuzentzaileen aplikazioaren aldizkako jarraipena egin du, eta horren berri emango dio batzordeari langileen legezko ordezkariarekin adosten den aldizkotasunarekin.

Eranskinak: Protokoloko dokumentuen ereduaren proposamena:

– I. eranskina: Komunikazioaren edo salaketaren eredia.

– II. eranskina: Baimenaren eredia.

– III. eranskina: Sexu-orientazioan, genero-identitatean, genero-adierazpenean, sexu-ezaugarrietan edo familia aniztasunean oinarritutako diskriminazioaren eta jazarpenaren arretarako instrukzio batzordearen eraketa-aktaren eredia.

– IV. eranskina: Ondorioen txostenaren eredia.

I. eranskina**Komunikazioaren edo salaketaren eredia**

Sexu-orientazioan, genero-identitatean, genero-adierazpenean, sexu-ezaugarrietan edo familia aniztasunean oinarritutako diskriminazioaren eta jazarpenaren aurkako protokoloaren arabera jarduteko prozedura hasteko eskaera.

Instrukzio batzordearentzat. Eskatzailea (markatu behar dena) menua:

- Kaltetutako pertsona.
- Beste pertsona bat (hala denean, biktimaren baimena erantsi behar zaio eskaerari, edo batzordeak geroago eskatuko du).

Berriemailearen/salatzailearen datuak:

- Abizenak:
- Izena:
- NANA:
- Harremanetarako datuak:
- Lanpostua eta lantokia.

Kaltetutako pertsona berriemailea edo salatzailea ez bada, beraren datuak:

- Abizenak:
- Izena:
- NANA:
- Harremanetarako datuak:
- Lanpostua eta lantokia.

Gertaeraren azalpena:

- Data:
- Tokia:
- Deskribapena:
- Pertsona inplikatuak:
- Lekukotasuna eman dezaketen pertsonak:
- Aurkeztutako frogak.

Behean sinatzen duen pertsonak eskatzen du ireki dadila sexu-orientazioan, genero-identitatean, genero-adierazpenean, sexu-ezaugarrietan edo familia aniztasunean oinarritutako diskriminazioa edo jazarpena gertatu den ikertzeko prozedura horretarako aplikatzen den protokoloaren arabera.

.....(e) n, 20.....(e) koaren(e)(a) n.

II. eranskina**Baimenaren eredia**

(Baimena eman duen pertsonaren izena)(e) k baimena ematen dio (baimenduaren izena)(r) i sexu-orientazioan, genero-identitatean, genero-adierazpenean, sexu-ezaugarrietan edo familia aniztasunean oinarritutako diskriminazioaren eta jazarpenaren aurkako protokoloaren prozedura formala hasteko (enpresaren izena) enpresan.

.....(e) n, 20.....(e) koaren(e)(a) n.

III. eranskina**Sexu-orientazioan, genero-identitatean, genero-adierazpenean, sexu-ezaugarrietan edo familia aniztasunean oinarritutako diskriminazioaren eta jazarpenaren arretarako instrukzio batzordearen eraketa-aktaren eredia**

Sexu-orientazioan, genero-identitatean, genero-adierazpenean, sexu-ezaugarrietan edo familia aniztasunean oinarritutako diskriminazioaren eta jazarpenaren arretarako instrukzio batzordea eratzen da enpresan.

Batzordean pertsona ariko dira guztira;

- Langileen legezko ordezkari gisa:
- Enpresaren ordezkari gisa:
- Beste pertsona batzuk:

Batzordea 20(e) koaren(e)(a) n bildu da(e) n, sexu-orientazioan, genero-identitatean, genero-adierazpenean, sexu-ezaugarrietan edo familia aniztasunean oinarritutako diskriminazioaren eta jazarpenaren aurkako protokoloan ezartzen den bezala eta bertan finkatutako epealdiaren barruan eta bertan ezartzen diren printzipioak eta bermeak, prozedura, epealdiak, atazak eta eginkizunak beteta.

Batzordeko kideen sinadura eta data.

IV. eranskina**Ondorioen txostenaren eredia**

Sexu-orientazioan, genero-identitatean, genero-adierazpenean, sexu-ezaugarrietan edo familia aniztasunean oinarritutako diskriminazioaren eta jazarpenaren arretarako instrukzio batzordea eratu da enpresan, kideak honako hauek direla: langileen legezko ordezkariaren ordezkariak:; enpresaren ordezkariak:; beste batzuk:

Sexu-orientazioan, genero-identitatean, genero-adierazpenean, sexu-ezaugarrietan edo familia aniztasunean oinarritutako diskriminazioaren eta jazarpenaren aurkako protokoloa aplikatu du enpresan eta, bidezko ikerketa amaitu ondoren, honako txosten hau egin du:

Batzordeko kideen sinadura eta data.