

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako zurgintza industrien sektorearentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Ekonomia, Lana eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da, 2025-2027 urteetarako Arabako zurgintza industrien sektorearentzako hitzarmen kolektiboa inskribatu eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea 01001005011981.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, 2025eko abenduaren 5ean, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak (SEA-Empresas Alavesas/Arabako Enpresak) eta ordezkari sozialek (LAB, CCOO eta UGT), sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen, Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen erregistroko Arabako lurralde-sekzioan inskribatzeko agintzea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2025eko abenduaren 11

Arabako lurralde ordezkaria
IBON LOPEZ ALDAZ

Arabako zurgintzako industrien hitzarmen kolektiboa 2025-2027

1. artikulua. Lurralde- eta jardute-eremua.
2. artikulua. Eremu funtzionala.
3. artikulua. Denbora-eremua.
4. artikulua. Soldatak.
5. artikulua. Igandeak eta jaiegunak.
6. artikulua. Finkatutako antzinasuna.
7. artikulua. Hitzarmen-plusa.
8. artikulua. Soldataz kanpoko plusa.
9. artikulua. Aparteko haborokinak.
10. artikulua. San Jose egunagatiko haborokina.
11. artikulua. Probaldia.
12. artikulua. Ekoizpen gorabeherengatik iraupen mugatua duten kontratuak.
13. artikulua. Praktika profesionala lortzeko prestakuntza-kontratua.
14. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratua.
15. artikulua. Ikas-ekinezko prestakuntza-kontratuak.
16. artikulua. Oporrak.
17. artikulua. Lanaldia.
18. artikulua. Gaixotasunagatiko baja.
19. artikulua. Istripuagatiko prestazioa.
20. artikulua. Plus bereziak.
21. artikulua. Lizentziak eta baimenak.
22. artikulua. Aurreabisuen nahitaezkotasuna.
23. artikulua. Kargu sindikala betetzeagatiko eszedentzia.
24. artikulua. Zehapenak jakinaraztea.
25. artikulua. Atal sindikalak eta horien delegatuak.
26. artikulua. Ordezkarik sindikalen eginkizunak.
27. artikulua. Batzar sindikalak.
28. artikulua. Kitapenak.
29. artikulua. Erretiroagatiko haborokina.
30. artikulua. Dietak.
31. artikulua. Laneko arropa.
32. artikulua. Erremintak.
33. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak.
34. artikulua. Irenstea eta konpentsatzea.
35. artikulua. Laneko istripuen eta gaixotasunen aseguruia.

- 36. artikulua. Batzorde paritarioa.
 - 37. artikulua. Kargu sindikalen absentziak.
 - 38. artikulua. Diziplina-araubidea.
 - 39. artikulua. Hutsegite arinak.
 - 40. artikulua. Hutsegite larriak.
 - 41. artikulua. Hutsegite oso larriak.
 - 42. artikulua. Zigorren mailaketa.
 - 43. artikulua. Preskripzioa.
 - 44. artikulua. Ofizialtasuna sustatzea.
 - 45. artikulua. Lanbide-sailkapena.
 - 46. artikulua. Mugikortasun funtzionala.
 - 47. artikulua. Soldata-maila handiagoko lanak.
 - 48. artikulua. Soldata-maila txikiagoko lanak.
 - 49. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.
 - 50. artikulua. Hauteskunde sindikalak.
 - 51. artikulua. Aparteko orduak.
 - 52. artikulua. Aldi baterako lan-enpresak.
 - 53. artikulua. Lanbide-heziketa.
 - 54. artikulua. Gatazka kolektiboak ebazteko borondatezko prozedurei (GEP).
 - 55. artikulua. Soldata-araubidea ez aplikatzeko baldintzak eta prozedura.
 - 56. artikulua. Berdintasun-batzordea.
- Arau-osagarriak.
- I. eranskina: 2026ko lan-egutegia.
- II. eranskina. Berdintasuna bermatzeko eta LGTBI pertsonak enpresetan ez diskriminatze.
- antolatutako neurriak. (1026/2024 Errege Dekretua).
- 2025eko soldata-aula.

1. artikulua. Lurralde-eremua

Hitzarmen honek Araba Lurralde Historikoan kokatuta dauden hitzarmenaren eremu funtzionaleko lantoki guztietan izango du eragina.

Enpresaren helbide soziala lurralde horretatik kanpo badago, eta lantokia, berriz, adierazitako lurraldearen barruan, hitzarmen hau aplikatuko da, betiere dagokion probintziako hitzarmenaren baldintzak hemengo baldintzak baino okerragoak badira.

2. artikulua. Eremu funtzionala

Hitzarmen honek 2012ko azaroaren 27ko BOEn argitaratu zen IV. Zurgintzako Sektoreko Estatu Hitzarmen Kolektiboaren III. eranskinean zehaztutako eta jasotako industria-jarduerak burutzen dituzten lantoki guztiei eragingo die.

3. artikulua. Iraupena

Hitzarmen hau 2025eko urtarrilaren 1ean hasiko da agintzen, eta 2027ko abenduaren 31ra arteko indarraldia izango du, eta indarraldia bukatutakoan, amaiera iragarriko da automatikoki. Indarraldia 2027ko abenduaren 31n amaitzen bada, hitzarmenak aurreraeragina izango du hura ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek adierazi dute hurrengo Hitzarmenaren inguruko eztabaidak 2028ko urtarrilaren lehenengo egunetan hasiko direla. Langileen ordezkariak konpromisoa hartu dute eztabaida horiei ekin baino hilabete lehenago jakinaraziko dituztela negoziazio-mahaiaren osaera eta Hitzarmenaren proposamena.

4. artikulua. Soldatak

Erantsitako soldata-tauletan zehaztu dira 2025. urterako hitzartutako soldatak (urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin), ehuneko 3ko igoera ezarrita 2024. urteko soldatei.

2026rako, berriz, soldata-igoera hau adostu dute aldeek: Estatuko 2025eko KPIa + 0,25. Igoera horrek 2026ko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorioak.

Bestalde, 2027. urterako, soldata-igoera hau adostu dute aldeek: Estatuko 2026ko KPIa + 0,25. Igoera horrek 2027ko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorioak. Gainera, 2027. urtean, kasu guztietan bermatuko da sektorearen gutxieneko soldata urtean 21.000,00 euro gordinekoa izatea hitzarmena indarrean egongo den 3 urteetan hitzartutako igoera orokorrak aplikatuta ere zenbateko horretara iristen ez diren kategorietarako.

5. artikulua. Igandeak eta jaiegunak

Egun horien zenbatekoa hitzarmenaren oinarritzko soldata gehi "finkatutako antzinatasunaren" gainean kalkulatu da.

6. artikulua. Finkatutako antzinatasuna

1996ko abenduaren 31n antzinatasun gisa lortutako eskubideak eta zenbatekoak dituzten langileek data horretan eskuratutako zenbatekoari eutsiko diote. Zenbateko hori langile bakoitzaren nominan azalduko da osagarri pertsonal gisa, finkatutako antzinatasun kontzeptupean, eta ezin izango da irentsi, ezta konpentsatu ere.

7. artikulua. Hitzarmen-plusa

Hitzarmen-plusa izeneko osagarria lan egindako egun bakoitzeko ordainduko da, jaiegun ofizialak ez diren larunbatak barne; plusaren zenbatekoa 4. artikuluan aipatzen den eranskineko soldata-taulan azaltzen dena izango da.

8. artikulua. Soldataz kanpoko plusa

Soldataz kanpoko plusa ezarri da. Plus hori ohiko lanaldian lan egindako ordu bakoitzeko ordainduko da, eta eranskineko soldata-taulean lanbide-kategoria bakoitzari ezarritako zenbatekoaren arabera.

Soldataz kanpoko plusa Langileen Estatutuaren 26. artikuluko 2) idatz-zatian aurreikusitako kontzeptuei dagokie. Besteak beste, kontzeptu hauek hartzen ditu barne: diruaren erabilerara, tresna edo erremintak higitzea, garraio-gastuak eta laneko arropa garbitzea. Nahikoa da kontzeptu horietatik bat agertzea aipatutako plusa jasotzeko eskubidea izateko.

9. artikulua. Aparteko haborokinak

Uztaileko eta abenduko aparteko haborokinak hitzarmeneko oinarritzko soldata gehi finkatutako antzinatasunaren gaineko soldataren 30 egun izango dira langile guztientzat. Aparteko haborokin bakoitza dagokion hileko lehen hogeiei egunen barruan ordainduko da. Eranskinetan azaltzen dira bi paga horiei dagozkien zenbatekoak.

10. artikulua. San Jose eguneko haborokina

San Jose eguneko aparteko ordainsaria 30 egunekoa izango da. Erantsitako soldata-tauletan ordainsari horri dagozkion zenbatekoak agertzen dira. Ondorio guztietarako, jaiegun hori lanik gabeko egun gisa joko da, Lan-arloko Agintaritzak ezarritako jaiegun-egutegi ofizialean edozein sailkapen duela ere.

11. artikulua. Probaldia

Idazki baten bitartez, probaldia hitzartu ahal izango da, baina probaldi hori ezin izango da inolaz ere denboraldi hauek baino luzeagoa izan:

- 1. eta 2 taldea: sei hilabete.
- 3. eta 4 taldea: hilabete bi.
- 5. taldea: hilabete bat.
- 6. eta 7 taldeak: hamabost egun.

Hiru hilabete edo gutxiago irauten duten kontratuen kasuan, probaldia ezin da hitzartutako iraupenaren erdia baino gehiago izan, inolaz ere.

Probaldian, langileak haren lanbide-kategoriari eta duen lanpostuari dagozkion eskubideak eta betebeharrak izango ditu.

12. artikulua. Ekoizpen-gorabeherengatik iraupen mugatua duten kontratuak

Langileen Estatutuaren 15.2. artikuluan ezarritakoaren arabera, iraupen mugatuko lan-kontratuak egin ahalko dira produkzioari lotutako inguruabarren zioz. Halakotzat 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 egonkorren 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. Kontratua laburragoa bada, luzatu egin ahal izango da, bi alderdiek hala erabakitzen badute, behin bakar batez. Dena den, kontratuak ezin izango du gaingitu urtebeteko gehieneko muga.

Ekoizpen-gorabeherengatik iraupen mugatua duen kontratua amaitutakoan, modalitatea edozein dela ere, enpresak kalte-ordaina ordaindu beharko dio langileari: 15 eguneko ordainsaria, zerbitzuko urte bakoitzeko, edo lan egindako denborarekiko ordain proportzionala. Kontratua lau hilabetetik gorakoa bada, enpresak 20 eguneko kalte-ordaina ordaindu beharko dio langileari zerbitzuko urte bakoitzeko.

13. artikulua. Praktika profesionala lortzeko prestakuntza-kontratua

Ikasketa-mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko prestakuntza-kontratuak arau hauek bete beharko ditu:

a) Unibertsitateko titulua edo erdi-mailako edo goi-mailako graduaren titulua, espezialista-titulua, master profesionala edo lanbide-heziketako sistemaren ziurtagiria dutenekin itundu ahal izango da, Kualifikazioei eta Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoan aurreikusitakoarekin bat etorrita, bai eta hezkuntza-sistemako arte- edo kirol-irakaskuntzen titulu baliokidea dutenekin ere, lan-jarduerarako gaitzen edo prestatzen badute.

b) Lanbidean trebatzeko lan-kontratua hiru urteren buruan hitzartu beharko da, edo bost urteren buruan, desgaitasuna duen pertsona batekin hitzartzen bada, dagozkion ikasketak amaitu ondoren. Ezin izango da sinatu enpresan jarduera berean esperientzia profesionala edo prestakuntza-jarduera hiru hilabete baino gehiagoz egin duenarekin. Ondorio horietarako, ez dira zenbatuko kontratazio hori gaitzen duen titulazioa edo ziurtagiria lortzeko eskatzen den curriculumaren parte diren heziketa-aldiak edo praktikaldiak.

c) Kontratuaren iraupena gutxienez sei hilabetekoa izango da eta gehienez bi urtekoa.

d) Enpresa berean edo beste batean ezin izango da langilerik kontratatu aurreko apartatuan aurreikusitako gehieneko denbora baino denbora luzeagorako, titulazio edo ziurtagiri profesional bererako. Era berean, ezin izango da enpresa berean lanpostu bererako prestakuntza-kontratua egin aurreko apartatuan aurreikusitako gehieneko denbora baino denbora gehiagorako, nahiz eta titulazio edo ziurtagiri desberdina izan.

Artikulu honen ondorioetarako, unibertsitateko gradu-, master- eta doktorego-ikasketen tituluak ez dira hartu behar titulu bakartzat, salbu eta langileek, lehen aldiz praktika profesionalerako kontratuaren bidez kontratatzen direnean, ordurako dagozkion goi-mailako titulua badute.

e) Probaldia ezar daiteke, baina gehienez hilabetekoa izango da, hitzarmen kolektiboan besterik ezartzen ez bada.

f) Lanpostuek egokiak izan behar dute, langileek kontratuaren xedeko ikasketa- edo prestakuntza-mailari dagozkion praktika profesionala eskuratu ahal izateko. Enpresak praktika profesionalaren edukia zehaztuko duen banakako prestakuntza-plana egingo du, eta tutore bat izendatuko du, zeinak prestakuntza edo esperientzia egokia izango duen planaren jarraipena egiteko eta kontratuaren xedea behar bezala betetzeko.

g) Kontratua amaitzean, egindako praktikaren edukia egiaztatzeko eskubidea izango du langileak.

h) Praktika profesionala lortzeko prestakuntza-kontratuarekin kontratatutako pertsonak ezin izango dute aparteko ordurik egin, Langileen Estatutuaren 35.3. artikuluan aurreikusitako kasuan izan ezik.

i) Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera lanpostu berean edo haren baliokidean diharduen langile bati ordaintzen zaion soldataren ehuneko 60 ordainduko zaio langileari kontratuaren indarraldiko lehen urtean eta ehuneko 75 bigarren urtean.

14. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratua

Lanaldi partzialeko kontratatutak hartuko da, langileak egunean, astean, hilabetean edo urtean egindako orduen kopurua dagozkion jardueran epealdi horietan normaltzat hartzen den ordu kopurua baino txikiagoa denean.

Halaber, enpresak eta langileek asteko 12 orduetik beherako edo hileko 48 orduetik beherako kontratuak hitzar ditzakete, zerbitzuak emateko.

15. artikulua. Ikas-ekinezko prestakuntza-kontratuak

Ikas-ekinezko prestakuntza-kontratuaren helburua da prestakuntza profesionalaren eremuko prestakuntza-prozesuekin, unibertsitate-ikasketekin edo Enplegu Sistema Nazionaleko prestakuntza-espezialitateekin bateratzea lan-jarduera ordaindua, eta, kontratu hori formalizatzeke, arau hauek bete beharko dira:

a) Praktika profesionala eskuratzeko prestakuntza-kontratua ituntzeko eskatzen diren titulazio edo ziurtagirien bidez aitortutako kualifikazio profesionala ez duten pertsonekin egin ahalko dira. Edonola ere, lanbide-heziketako edo unibertsitateko ikasketekin lotutako kontratuak egin ahalko dira beste titulazio bat duten pertsonekin, baldin eta pertsona horiek ez badute aurretik beste prestakuntza-kontratu bat lortu prestakuntza-maila bereko eta ekoizpen-sektore bereko beste prestakuntza batean.

b) Baldin eta kontratua 1. eta 2. mailako profesionaltasun-ziurtagirien esparruan sinatzen bada Enplegu Sistema Nazionaleko prestakuntza-espezialitateen katalogoan sartuta dauden enpleguko ikas-ekinezko prestakuntza-programa publiko edo pribatuak betetzeko, kontratua hogeita hamar urtera arteko pertsonekin soilik hitzartu ahalko da.

c) Langileak enpresan betetzen duen jarduerak lotura zuzena eduki beharko du lan-kontratazioa justifikatzen duten prestakuntza-jarduerekin, prestakuntza-programa komun batean integratuta eta koordinatuta, lanbide-heziketako edo unibertsitateetako lan- edo hezkuntza-agintariek enpresa eta erakunde lankideekin sinatutako lankidetzak-hitzarmen eta -akordioen esparruan.

d) Kontratatzeko den pertsonak bi tutore izango ditu, bata prestakuntza-zentroak edo -erakundeak izendatutakoa eta bestea enpresak izendatutakoa. Azken tutore horrek egokituko zaizkion zereginak gauzatzeko prestakuntza edo esperientzia izan behar du, eta haren zeregina izango da enpresako banakako prestakuntza-planaren jarraipena egitea, prestakuntza-zentroarekin edo -erakundearekin itundutako lankidetzak-akordioan aurreikusitakoa betetzeko, betiere. Zentro edo erakunde horrek, halaber, tutorearekin koordinatuta egon beharko du enpresan.

e) Lanbide-heziketako zentroek, egiaztatutako edo inskribatutako prestakuntza-erakundeek eta unibertsitate-zentroek, lankidetzak-hitzarmen eta -akordioen esparruan, enpresaren partaidetzarekin egin beharko dituzte banakako prestakuntza-planak, alderdi hauek zehaztuta: prestakuntzaren edukia, egutegia eta jarduerak, bai eta beren helburuak betetzeko tutoretza-baldintzak ere.

f) Kontratu honen funtsezko zati dira bai prestakuntza-zentro edo -erakundeak edo enpresak emandako prestakuntza teorikoa, hala ezartzen denean, bai enpresak eta zentroak emandako prestakuntza praktikoa.

g) Kontratuaren iraupena dagokion prestakuntza-planean edo -programan aurreikusitakoa izango da, hau da, gutxienez hiru hilabetekoa eta gehienez bi urtekoa, eta kontratu bakar baten babesean egin ahal izango da modu ez jarraituan, ikasketekin bat datozen urteko aldi batzuetan, baldin eta prestakuntza-planean edo -programan aurreikusita badago. Kontratuak lege ezarritako dagoen gehieneko iraupena baino iraupen laburragoa badu, eta prestakuntza-kontratuari lotutako titulu, ziurtagiri, egiaztapen edo diploma lortu ez bada, aldeek hala adostuta luzatu ahal izango da, harik eta titulu, ziurtagiri, egiaztapen edo diploma hori lortu arte, betiere bi urteko gehieneko iraupena gainditu gabe.

h) Ikas-ekinezko prestakuntza-kontratu bakarra egin ahal izango da lanbide-heziketako ziklo edo unibertsitate-titulazio bakoitzeko, profesionaltasun-ziurtagiri bakoitzeko edo Enplegu Sistema Nazionaleko Prestakuntza Espezialitateen Katalogoko prestakuntza-espezialitateen ibilbide bakoitzeko. Hala ere, ziklo berean, profesionaltasun-ziurtagirian edo aipatutako katalogoko espezialitate-ibilbidean oinarrituta, hainbat enpresarekin ikas-ekinezko prestakuntza-kontratuak formalizatu ahal izango dira, baldin eta kontratu horiek zikloarekin, planarekin edo prestakuntza-programarekin lotutako jarduerari badagozkie, eta kontratu guztien gehieneko iraupenak ezin badu gainditu aurreko paragrafoan aurreikusitako muga.

i) Benetako lan-denborak bateragarria izan behar du prestakuntza-zentroko prestakuntza-jardueretan emandako denborarekin, eta ezin izango du gainditu enpresan aplikatzeko den hitzarmen kolektiboan aurreikusitako gehieneko lanaldiaren ehuneko 65 lehen urtean, edo ehuneko 85 bigarren urtean, edo, bestela, legeko gehieneko lanaldia.

j) Langileak sei hilabete baino gehiago aritu badira enpresa bateko lanpostu batean lanean edozein modalitatetan, ezingo zaie ikas-ekinezko prestakuntza-kontraturik egin jardueraren edo lanpostu berean trebatzeko.

k) Ikas-ekinezko prestakuntza-kontratuarekin kontratatutako pertsonak ezin izango dute ordu osagarriarik edo aparteko ordurik egin, Langileen Estatutuaren 35.3. artikuluan aurreikusitako kasuan izan ezik. Gaueko lanik edo txandakako lanik ere ezingo dute egin. Salbuespen gisa, aipatutako aldi horietan lan-jarduerak egin ahal izango dira, baldin eta prestakuntza-planean aurreikusitako ikasketak eskuratzeko prestakuntza-jarduerak ezin badira beste aldi batzuetan egin, jardueraren izaera dela-eta.

l) Kontratu horietan ezingo da probaldirik ezarri.

m) Benetan lan egindako denborarengatik langileak jasoko duen soldata, fabrikako edo lan-tegiko langileen kasuan eta administrazio-langileen kasuan, laguntzaile-soldataren ehuneko 75 eta ehuneko 85 izango da kontratuaren lehen eta bigarren urteetan hurrenez hurren.

16. artikulua. Oporraldia

Hitzarmen honen eraginpeko langileek egutegiko 30 eguneko oporraldi ordaindua izango dute urtean. Oporrak honako honen arabera ordainduko dira: hitzarmeneko oinarritzko soldata gehi "finkatutako antzinasuna"; eta opor-egun horietan lan egiteagatik, hitzarmen-plusagatik legokiokeena igoko zaio.

Aurreko kontzeptuen batura oporrak hartu aurreko hiru hilabeteetan izandako oinarritzko soldataren batez bestekoa baino txikiagoa bada, azken batez bestekoaren arabera ordainduko dira opor-egun horiek.

Urteko lehenengo hiruhilekoan osatuko dute urteko lan-egutegia enpresek. Egutegi horretan oporraldi ordainduen hasiera-data azalduko da. Ahal bada, oporrak ekainean, uztailean eta abuztuan hartuko dira. Produkzio-premiekin edo beste edozein arrazoik eraginda, enpresak oporren hasiera-data aldatu nahi badu, langileen legezko ordezkariak jakinarazi beharko die, 20 eguneko gutxieneko aurrerapenarekin. Langileak ez badaude ados hartutako erabakiarekin, hitzarmeneko batzorde mistoaren aurrean kexatuko dira, eta honek hartutako erabakiarekin ere ez badaude ados, Lan Arloko Epaitegira jo dezakete.

Enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia bat etortzen bada langileren baten haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasunarekin edota Langileen Estatutuko 48.4 eta 48 bis artikuluan aurreikusten den kontratu-etetea 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.

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

17. artikulua. Lanaldia

Urteko lanaldi arrunta benetako laneko 1.750, 1.744 eta 1.740 ordukoa izango da 2025., 2026. eta 2027. urteetan, hurrenez hurren, eta eskuratutako eskubideak errespetatuko dira.

Langileek urtean baimen-egun bat izango dute, ordainduta eta errekupeatzeko modukoa, beren gauzak egiteko. Baimen horrek ezingo du inola ere eragin urteko lanaldia murriztea.

Enpresek eskubidea izango dute aurreko artikuluan ezarritako lanaldia urtean zehar banatzeko, ezartze uniformeko edo irregularreko irizpideak erabiliz. Uniformetasunak edo irregular-tasunak plantilla guztiari eragingo dio, edo arlo edo sail bakoitzari modu ezberdinean, urteko sasoen, aurreikusten den lan-zamaren eta eskaeran izandako aldaketan arabera.

Lana aurretiaz ezarritako baldintzetan banatuko da, eta banaketa hori ekitaldi bakoitzeko urtarrilaren 31 baino lehen ezarri eta argitaratu beharko da. Dena dela, egutegia behin alda daiteke apirilaren 30era arte. Behin egutegi berria ezarrita, bertan egindako aldaketak Langileen Estatutuaren 34. eta 41. artikuluetan ezarritakoaren arabera egingo dira, artikulua honetan ezarritakoari kalterik egin gabe.

Enpresak lanaldia modu irregularrean banatzen badu, banaketa honen gutxieneko eta gehienezko mugak bete beharko ditu: eguneko zenbaketa zazpi ordukoa izango da gutxienez eta bederatzi ordukoa gehienez, eta asteko zenbaketa, berriz, hogeita hamabost ordukoa gutxienez eta berrogeita bost gehienez.

Enpresa bakoitzak aurreko paragrafoak oro har ezarritako mugak alda ditzake. Langileen legezko ordezkariekin adostu beharko dute aldaketa hori, eta erreferentzia hauen barnean egon beharko da: eguneko zenbaketa zazpi ordukoa izango da gutxienez eta bederatzikoa gehienez, eta astekoa, berriz, hogeita hamabostekoa gutxienez eta berrogeita bostekoa gehienez.

Enpresariak urtean 125 ordu irregularri bana ditzake. Horrek asteko edo hileko gehienezko lanaldiari eragingo lioke, baina ez urteko gehienezkoari. Era berean, eguneko ordutegia alda dezake, eragindako langileei eta langileen ordezkari bost egun lehenago jakinarazita.

Lanaldiaren banaketa irregularrak ez du eraginik izango langilearen ordainsari eta kotizazioetan, lanaldiaren banaketa irregularraren ondorioz, lan-kontratua amaitzean langileak gehiegizko orduak egin baditu banaketa arautu batean egingo lituzkeen orduen aldean.

Zuzendaritzak astebete lehenago eta idazki bidez jakinarazi beharko dio lan-egutegietan egindako aldaketa eraginpeko langileei, enpresa-batzordeari, edo langileen delegatuei, eta lan-egutegia konpentsatzeko modua eta denbora-tartea adieraziko ditu. Urte bakoitzean egingo den lanaldia ezin izango du Hitzarmenean itundutakoa gainditu. Aurreko paragrafoa aplikatzen bada, dagokion lan-egutegian lanegun gisa azaltzen diren egunetan soilik berreskuratu beharko dira orduak, betiere, enpresa eta langilea ados jarrita.

Langileen legezko ordezkariekin hala adostuta, enpresak itundutako lanaldia banatzeko egutegia urte bakoitzaren urtarrilaren 31 baino lehen ezartzen badu, egutegi hori bete beharko du. Langileek ez badute legezko ordezkariarik, haien langileekin bestelako lan-egutegia hitzartzen duten enpresek horren kopia bidali beharko diote batzorde paritarioari urte bakoitzeko otsailaren 15a baino lehen, langileek eta enpresak behar bezala sinatuta. Ondorio horietarako, batzorde horren helbidea Arabako Lan Harremanen Kontseiluaren egoitza da: Landaberde kalea 35, Vitoria-Gasteiz.

Berezko egutegia egiten ez duten enpresek edo ezarritako epean batzorde paritarioari egutegia bidaltzen ez dioten enpresek eta arauz halabeharrezkoa denean, iritziko zaio 1. eranskineko hitzarmen-egutegia onartzen dutela, eta hori izango da enpresa horietako langile guztiek derrigorrez bete beharreko egutegia, urtean zehar aldatzen ez bada, behinik behin. Lan egutegiak lantokian ikusgai egon beharko du urte osoan, ongi ikusteko leku batean.

18. artikulua. Gaixotasunagatiko baja

Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuetan, hitzarmenean itundutako soldataren ehuneko 100 bermatuko dio enpresak langileari, bajaren 21. egunetik aurrera.

19. artikulua. Istripuagatiko prestazioa

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako egoeraren kasuetan, Hitzarmenean itundutako lantsarien ehuneko 100 bermatuko die enpresak langileei, hamasei hilabeteko gehienezko epean.

20. artikulua. Plus bereziak

Jarduera nekagarri, toxiko edo arriskutsu edo gauekoetan, beren lanpostuak egoera horretan betetzen dituzten langileei hitzarmeneko oinarritzko soldataren gaineko ehuneko 20, 25 edo 30eko plusa ordainduko zaie, horietako bat edo hiru dauden kontuan hartuta, hurrenez hurren. Gaueko hamarrak eta goizeko seiak bitarteko tartean lan egindako orduak hitzarmeneko oinarritzko soldataren gaineko ehuneko 25eko igoera izango dute. Plus horretatik salbuetsita daude horien izaerarengatik gauez egin beharreko lanak.

21. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Ezkontzen diren langileek, urteko edozein datatan dela ere, hogeit hamar egun naturaleko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, eta honela ordainduko da: hitzarmenaren oinarritzko soldata, "antzinatasun finkatua" eta hitzarmen-plusa.

Langileak, era berean, ordaindutako baimena jasotzeko eskubidea izango du (oinarritzko soldata eta hitzarmen-plusa) arrazoi hauengatik:

— Bost egun, ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen (izatezko bikotearen odol-ahaidetasunezko ahaidea barne) istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko operazio kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, baldin eta langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta beharrezkoa badute langileak zaindu ditzan. Arrazoi horiengatik langileak 400 kilometro baino gehiagoko bidaia egin behar badu, beste egun batez luzatuko da lizentzia.

Gaixotasun larritzat hartuko da osasun-zentroan ospitaleratu beharra dakarrena.

Ebakuntza edo kirurgia-operazio larritzat hartuko da anestesia osoarekin egiten dena.

— Ezkontidea edo izatezko bikotea, seme-alabak, gurasoak (odol-ahaidetasunezkoak zein ezkontza-ahaidetasunezkoak), aitona-amonak, bilobak eta anai-arreba naturalak edo politikoak hilez gero: hiru egun. Beste bi egunez luzatu ahal izango da lizentzia, arrazoi horrengatik Arabatik kanpora bidaiatu behar bada. Joan-etorri hori 400 km-tik gorakoa bada, beste egun batez luzatuko da lizentzia.

— Gurasoek, seme-alabek, ezkontideak edo izatezko bikoteak kirurgia-operazioa izanez gero, ospitaleratu gabe eta etxean atsedean hartzeko beharrik gabe, egun bateko baimena emango da.

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

— Ezkontideari/izatezko bikotekideari edo 1. mailara arteko ahaideei (odol-ahaidetasunezkoak izan zein ezkontza-ahaidetasunezkoak) tratamendu mediko onkologikora laguntzeko behar den denbora.

— Gurasoak, seme-alabak eta neba-arrebak (odol-ahaidetasunezkoak zein ezkontza-ahaidetasunezkoak) ezkontzeagatik, egun bat.

— Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat. Lekualdaketa beste probintzia batera egiten bada, baimena bi egunekoa izango da.

Artikulu honen arabera ordaintzekoak diren lizentziak eta baimenak izatezko bikoteei ere onartuko zaizkie, baldin behar bezala egiaztatzen badute bizikidetzatza, izatezko bikoteen erregistro ofizialean inskribatuta daudela ziurtatzen edo egiaztatzen duen agiriaren bidez.

22. artikulua. Aurreabisuen nahitaezotasuna

Kontratua beren borondatez hautsi nahi duten langileek astebete lehenago jakinarazi beharko diote enpresari. Horrela egiten ez badute, kitapena ematean, hitzarmenaren arabera oinarritzko soldata ordainduko zaie soilik borondatez amaitu aurreko astean.

Lan-harremanak urtebete baino gehiago iraun badu, 15 egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresak langileari kontratuaren eta lan-harremanaren amaiera. Enpresak ez badu aldez aurretik jakinarazten, adierazi gabeko aurreabisuko denboraldiari dagokion soldata ordaindu beharko dio enpresak langileari.

23. artikulua. Kargu sindikala betetzeagatiko eszedentzia

Sindikatu baten eskualdeko, probintziako edo nazioko gobernuetan aritzen diren edo hartara aritzera eramaten dituzten langileek eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, zehaztu zaien karguak irauten duen denboraz. Lanera automatikoki itzuliko da, eta langile horrek eszedentzia hartu baino lehen zeukan kategoria bereko lanpostua betetzeko eskubidea izango du.

24. artikulua. Zehapenak jakinaraztea

Enpresak enpresa-batzordeari, edo hala badagokio, langileen ordezkari 48 ordu lehenago jakinarazi behar dizkiete gutxienez beteko diren kaleratze-zigorak.

Langile bat sindikatu-ordezkar, enpresa-batzordeko kide, edo langileen ordezkari bada, hutsegite larri edo oso larriengatiko zigorren kasuan, kontraesaneko espediente ireki beharko da lehenago.

Espediente horretan zigortuari, enpresa-batzordeari edo langileen gainerako ordezkari 48 entzungo zaie.

25. artikulua. Atal sindikalak eta horien delegatuak

Legeztatuta dauden zentral sindikalek atal sindikalak era ditzakete plantillan 50 langile baino gehiago dituzten enpresetan edo lantokietan, plantillaren ehuneko 20 behintzat osatzen duen ordezkartza badute bertan.

Atal sindikalen delegatu bat egongo da. Ordezkar hori enpresako langilea izango da, eta 16 ordu izango ditu gehienez lanaldi-eginkizunak betetzeko. Ordu horiek kontzeptu guztiengatik ordainduko zaizkio eta lanaldian zehar beteko ditu.

Ordezkar-kargua eta sindikatu-ordezkar hautatu kargua bete behar baditu, ordu horiek Langileen Estatutuaren 68. artikuluan aipatutako orduetan geratuko dira irentsita.

Langileen delegatuek hamasei horiek produkzio-prozesuari eta lan-antolamenduari kalterik egin gabe erabiliko dituzte, betiere enpresari jakinarazi ondoren.

26. artikulua. Ordezkar sindikalen eginkizunak

Delegatuek, batzordeko kideek eta atal sindikaletako delegatuek honako eskubide eta eginkizun hauek izango dituzte, besteak beste:

a) Iragarki-taula erabiltzea, eduki sindikala edo lan-arloko interesa duten jakinarazpenak eta informazioa jartzeko. Jakinarazpen eta txosten horiek sinatu egingo dira beti.

b) Enpresaren aukeren arabera, bilerak egiteko lokal egokia izatea, betiere, enpresak 25 langile finko baino gehiago baditu plantillan.

c) Enpresa-batzordeak Langileen Estatutuaren 64. artikuluan aurreikusitako eskumenak izango ditu, eta zehazki, honako kasu hauek badaude, jakinarazi egingo zaie: lanbide-sailkapena, enplegu-erregulazioaren espediente, eta primak, honenbestean egiteko lanak, langaiak ezartzea edota ordaintzeko beste modu bat ezartzea pizgarriarekin.

d) Guztiak zuzendaritzarekin biltzea sei hilean behin gutxienez, enpresaren egoerari eta martxa orokorrari buruzko informazioa elkarri emateko.

27. artikulua. Batzarrak

Enpresek lantokietan batzarrak egiteko baimena emango dute, baldintza hauekin:

1. Lanorduetatik kanpo egitea.
2. Batzordeak edo delegatuak edo gutxienez plantillaren ehuneko ehuneko 33k deitu izana.
3. Langile guztientzat izatea.
4. Bilkura egingo dela gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraztea.

28. artikulua. Kitapenak

Kitatzea jasoko duen langileak hala eskatzen badu, kitatze horri dagozkion ordainagiri guztiak langileen ordezkariaren aurrean sinatuko dira, eta lana utzi baino astebete lehenago emango dio kopia bat enpresak langileari.

Langileak sinatu ondoren, amaierako kitapenaren ordainagiriak zazpi laneguneko epean izango ditu ondorioak, horrekin ados ez dagoela adierazten ez badu.

29. artikulua. Erretiroagatiko haborokina

Langileek erretiroa hartzerakoan, enpresak opor-hilabete ordaindua emango die langile guztiei.

Confebask erakundearen eta ELA, CCOO, UGT eta LAB sindikatuen artean 1999ko urtarrilaren 15ean izenpetutako plantillen ordezkapenari eta berrikuntzari buruzko Konfederazio arteko Akordioari atxiki zaizkio hitzarmen hau izenpetu duten alderdiak. Akordio horretan oinarrituta, txanda- eta ordezkotza-kontratuak bultzatzea erabaki dute.

30. artikulua. Dietak

2025. urtean, hauek izango dira dieta osoari edo dieta erdiari dagozkien zenbatekoak:

2025. urtea: 45,35 euro dieta osoa eta 19,68 euro dieta erdia.

2026. eta 2027. urteetan, soldata-taulak zer ehunekotan eguneratzen diren, ehuneko berean eguneratuko dira dietak.

Baldin eta langileak, enpresaren aginduak betetzeko, joan-etorriak egin behar baditu bere kotxean, 0,41 euro ordainduko zaio egindako kilometro bakoitzeko, 2025ean. 2026. eta 2027. urteetan, soldata-taulak zer ehunekotan eguneratzen diren, ehuneko berean eguneratuko da zenbateko hori.

31. artikulua. Laneko arropa

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei bi buzo, txabusina, jakatxoak edo betetzen duten lanposturako arropa egokiak emango zaizkie urtero. Lehenengo arropa enpresan sartu eta hamabost egunera emango zaie, eta bigarrena aurreko arropa eman eta handik sei hilabetera, eta horrela, ondoz ondo.

Hala ere, enpresek obligazioa dute edozein unetan langileen arropa berritzeko, lanaren ondorioz narriatzen bada. Horretarako, langileak narriatutako arropa eman beharko du aurrena.

32. artikulua. Erremintak

Langileek beren jarduera betetzeko beharrezkoak dituzten tresna eta erreminta guztiak langileei emateko konpromisoa hartu du enpresak.

33. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak

Hitzarmen honetako soldatak eta gainerako baldintzak gutxienekotzat hartzen direnez, onuragarrienak direnak eta eraginpeko langileek jasotzen zituztenak errespetatuko dira.

34. artikulua. Xurgatzea eta konpentsatzea

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina osatuko dute, eta aplikazio praktikoari dagokionez, modu orokorrean hartuko dira kontuan urteko zenbaketan. Ezarritako kontzeptu ekonomikoek sektorean dauden guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte, edozein izanik ere horien izena, nondik norakoa edo jatorria.

35. artikulua. Laneko istripuen eta gaixotasunen aseguru

Laneko istripuak edo gaixotasunak eragindako heriotzaren kasuan, enpresak, aseguru-etxearen bitartez, 30.000,00 euroko kalte-ordaina estaltzen jarraitzeko konpromisoa hartu du; ohiko lanbiderako guztizko baliaezintasun iraunkorraren egoeran 45.000,00 euro, eta lan orotarako guztizko baliaezintasunaren egoeran 65.000,00 euro.

Lan-istripuaren, in itinere istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren ondorioz, ohiko lana betetzeko guztizko baliaezintasun iraunkorra, edo lan orotarako erabateko baliaezintasun iraunkorra ematen badiote, edo langilea hiltzen bada, enpresak daukan aseguru-etxeak izango du hitzarmen honen artikuluan aurreikusitako kalte-ordaina ordaintzeko erantzukizuna langileak istripua izaten duen unean eta ez Ezintasunak Balioesteko Mediku Unitatea EBUMen irizpenaren, edo administrazio-ebazpenaren datan, nahiz eta langileak baja hartu enpresan, istripuaren arrazoia edozein izanik ere.

Aseguru-polizaren fotokopia iragarki-taulan jarriko da, edo horrelakorik ez badago, langileen legezko ordezkariak kopia bana emango zaie.

Aurretik aipatutako zenbatekoak hitzarmen hau ALHAOn argitaratu eta 15 egunera sartuko dira indarrean.

36. artikulua. Batzorde paritarioa

Hitzarmen hau interpretatze aldera, batzorde paritario bat osatu da, zeina kide hauek osatuko baitute:

Bokalak: sei kide, hiru enpresaren izenean, eta beste hiru langileen izenean, guztiak negoziazio-mahaiaren kide. Azken horiek hitzarmen hau sinatu duten sindikatuek izendatuko dituzte, dagokien ordezkaritza araberak. Erabakiak bi aldeetako bakoitzeko ordezkaritza gehiengoz hartuko dira.

Kideek aholkulariak eraman ahal izango dituzte bileretara. Aholkulariek hitz egiteko aukera izango dute, baina botoa ematekoa ez.

Hitzarmenaren klausulak interpretatzean edo aplikatzean alderdiek izan ditzaketen zalantza eta desadostasun guztiak batzorde horren nahitaezko iritzia kontuan hartuta erabakiko dira. Batzordearen helbidea Lan Harremanen Kontseiluaren Arabako egoitza izango da (Landaberde kalea 35, 01010-Vitoria-Gasteiz).

37. artikulua. Kargu sindikalen absentziak

Langileen Estatutuaren 68. artikulua xedaturikoa hartuko da kontuan.

38. artikulua. Diziiplina-araubidea

Lan-harremana dela medio, edo horren ondorioz, gertatzen den ekintza edo ez-egite oro hartuko da hutsegitez, betiere langileak horren erantzukizuna badu, eta langilearen betebeharren ez-betetze larria eta erruduna bada. Langileak egindako hutsegiteak arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke, garrantziaren, norainokoaren eta asmoaren arabera.

39. artikulua. Falta arinak

1. Hilabeteko epean edo egutegiko hogeita hamar egunetan behin, birritan, hirutan edo lau alditan berandu iristea lanera, justifikatutako arrazoirik gabe.

2. Arrazoi justifikatuaren ondorioz, langilea laneratzen ez bada, dagokion jakinarazpena behar denean ez egitea, jakinaraztea ezinezkoa zela frogatzen bada salbu.

3. Aldez aurretik jakinarazi gabe edo baimenik gabe, lanpostua uztea, edo ez laneratzea, denbora laburrerako izan arren. Arrazoi hori dela eta, enpresari kalteren bat eragiten bazaio edo lankideei istripuren bat eragiten bazaie, hutsegite larri edo oso larritzat hartuko da.

4. Materialaren, makinen, erreminten eta instalazioen zaintzan deskuidu txikiak izatea. Horrek zerbitzuaren martxa egokiari eragiten badio, hutsegite larri edo oso larritzat hartu ahal izango da.

5. Publikoa behar bezalako arreta eta arduraz ez tratatzea.

6. Etxebizitzaz aldatu izana enpresari ez jakinaraztea.

7. Lanarekin zerikusirik ez duten eztabaidak enpresaren barnean, edo beste edozein jardun gauzatzen ari denean. Eztabaida horiek zalaparta handia eragiten badute, hutsegite larritzat edo oso larritzat har daitezke.

8. Segurtasunari eta laneko higieneari edo laneko osasunari buruzko arauak ez betetzea, betiere langileari eta lankideei edo hirugarren bati kalte larririk eragiten ez bazaie; izan ere, kalteak eraginez gero, hutsegite larritzat edo oso larritzat hartuko da kasuen arabera.

9. Enpresako telefonoa gauza partikularretarako erabiltzea, horretarako baimenik gabe.

10. Lankideen armairuak, takilak edo gauza pertsonalak aldatzea, ikustea edo nahastea, interesdunen berariazko baimenik gabe.

40. artikulua. Falta astunak

1. Lizentziak edo baimenak lortzeko gezurrezko arrazoiak argudiatzea.

2. Langileak normalean lan egiten duen guneetatik edo lekuetatik kanpo egotea, arrazoi justifikaturik gabe, edo hori egiteko baimenik izan gabe.

3. Lantokian egotea lanorduetatik kanpo.

4. Justifikatu gabe, lau alditan baino gehiagotan lanera ez etortzea hilabeteko epean edo egutegiko hogeita hamar eguneko epean; arrazoi hori dela medio, beste langile bati kalte egiten bazaio, ordea, nahikoa izango da bi hutsegite egitea.

5. Inolako justifikaziorik gabe, behin, bitan edo hiru egunetan lanera ez etortzea hilabeteko epean.

6. Behar den egokitasunaz ez jakinaraztea administrazio-prozesuei edo gizarte-prestazioei eragin diezazkieketen familia-aldaketak. Maltzurkeriaren bat izan bada, hutsegite oso larritzat hartuko da.

7. Beste langile bat enpresan dagoelako itxura egitea, edozein formula erabiliz.

8. Lanaren martxa egokiari eragin diezaiokeen laneko utzikeria.

9. Lanean zuhurtziagabekeriak aritzea, eta horren ondorioz, langileak edo beste batzuek istripua izateko arriskua izatea, edo makineria, erremintak edo instalazioak matxuratzeko arriskua badago, hutsegite larritzat hartu ahal izango da.

10. Lanera hordituta etortzea edo toxikomania azaltzea.

11. Hiruhileko batean hutsegite arin bat berriz egitea, enpresak idazki bidez kargu hartu badu.

12. Harekin nolabaiteko aginte-erlazioa duten langileak arriskuaz ez ohartzea edo egin beharreko lanak duenez, eta hura saihesteko modua ez erakustea.

13. Leku edo zona arriskutsuetatik igarotzea edo igarotzeko baimena ematea ignizio-tresnak eramanez, baita su hartzeko arriskua duten lekuetatik igarotzea edo igarotzeko baimena ematea.

14. Laneko sekreturik ez gordetzea, enpresari edozein motatako kalterik eragin diezaioketen datuak, txostenak edo dena delakoa hedatuz.

15. Laneko parte edo agirietan agertutako gezurrak edo zehaztasunik gabeko datuak, apropos jarri direnean, edo parterik ez egin nahi izatea, eta enpresaren zuzendaritzari, edo goragokoei lanaren inguruan informazio faltsua ematea.

16. Lanak edo beste eginkizun batzuk maila baxuagoko langileei edo hori egiteko kualifikaziorik gabekoei jartzea, inolako justifikaziorik ez dagoenean.

17. Zerbitzuan norbaiten aldeko jokabidea erakustearren dohain edo opariak onartzea.

18. Laneko ohiko errendimendua nahita murriztea.

19. Instalazioetan, lanabesetan, tresnetan, makinerian edo materialetan edozein ikusita, haren berri berehala ez ematea arduradunei, enpresaburuari edo haren ordezkariari.

20. Langileak erabiltzen dituen material, makina, tresna eta instalazioen kontserbazioan arduragabekeria nabaria.

21. Sakelako telefonoa gai pertsonaletarako erabiltzea, lan-denbora eraginkorrean (baita telefonoa langilearena bada ere). Sakelako telefonoa behin eta berriz erabiltzea edo horrek produkzio-prozesuan eragina izatea. Berdin jokatu da lan-denboran erabiltzen diren multimedia irakurgailuekin.

22. Enpresaren erremintak norberaren gauzetarako behin eta berriz erabiltzea, baimenik gabe, lanaldiaren barruan edo lanalditik kanpo. Horri dagokiola, ekipo informatikoak ere erremintatzat hartuko dira.

Ez da 21. eta 22. idatz-zatietan ezarritakoa aplikatuko haien funtzioak betetzen ari diren ordezkari legalen eta sindikalen kasuan.

41. artikulua. Falta oso astunak

1. Lanean desobedientzia jarraitua edo iraunkorra.

2. Hiru hilabeteko epean zehar lanera hamar aldiz baino gehiagotan berandu iristea justifikaziorik gabe, edo hogei aldiz baino gehiagotan sei hilabeteko epean.

3. Lanean agindu zaizkion kudeaketetan iruzurra, desleialkeria edo neurritz kanpoko konfiantza, baita lankideei, enpresari edo hirugarren pertsona bati lapurtzea edo ebastea ere, enpresaren instalazioetan edo lan-jarduera egin bitartean.

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

5. Enpresaren material, tresna, lanabes, aparailu, instalazio, ibilgailu, eraikin, altzari edo dokumentuak desagerrarazi, hondatu, txikitu edo matxuratzea maltzurkeriaz.

6. Lapurreta, ebasketa, bortxaketa edo sexu-abusuengatiko epai irmoa, edo enpresari egilearekiko mesfidantza sortaraz diezaiokeen edozein motatako delitua, nahiz eta enpresatik kanpo gertatuak izan.

7. Lanean ari dela, ohiz mozkortuta edo drogen eraginaren menpe egotea, lanean ondorio txarra duenean.

8. Enpresaren gutunen edo dokumentu erreserbatuen sekretua haustea.

9. Nahitaez isilpean gorde beharreko datuak enpresatik kanpoei erakustea.

10. Konkurrentziako enpresetan lan-jarduerak gauzatzea, norberaren kontura, beharrezko eta derrigorrezko baimenik gabe.

11. Goragoko kargudunekiko, lankideekiko edo menpekoekiko hitzezko edo egintzazko tratatu txarrak edo begirune- eta adeitasun-hutsegite larriak.

12. Arduragabekeria, zuhurtziagabekeria edo laneko segurtasun eta osasunari buruzko arauak edo aginduak ez betetzea, horien ondorioz langileentzako arrisku larriak edo instalazioetan kalteak sortzen direnean.

13. Arduragabekeria, zuhurtziagabekeria edo utzikeria justifikaezinaz istripu larriak edo enpresentzako arrisku handiak sorraraztea.

14. Enpresan emandako istripu-arriskuen prebentziorako baliabideak edo materialak ez erabiltzea.

15. Ardura bat edukita lanpostua uztea, edo horrela jokatzuz produkzio-prozesuari kalte larria eraginez gero, edo gauzen hondatze handia edo pertsonentzako arrisku larria sortuz gero.

16. Laneko errendimendu normala edo itundua borondatez eta jarraian gutxitzea.

17. Hutsegite larria behin eta berriz egitea, izaera desberdinekoa bada ere, beti ere seihileko batean egiten bada eta idazki bidez zigortu bada.

18. Lanera ez agertzea hiru egunetan baino gehiagotan eta justifikaziorik gabe, hilabete batean edo egutegiko hogeita hamar egunetan.

19. Akatsak behin eta berriz edo apropos egitea, enpresari kalterik sor diezaioketenean.

20. Txosten okerrekoak ematea maltzurkeriaz edo utzikeria justifikaezinaz, edo zehatzak ez direla aurrez jakinda.

21. Aldi baterako ezintasun-egoerak edota istripuak simulatzea.

22. Enpresaren erremintak norberaren gauzetarako behin eta berriz erabiltzea, baimenik gabe, lanaldiaren barruan edo lanalditik kanpo, oro har onartutako erabilera eta ohiturez bestela. Edonola ere, honako hauek sartzen dira: material pornografikoa, adingabeen abusuari buruzkoa, material terrorista eta belizista, enpresaren jarduerarekin zerikusirik ez duten txatak, eta irabazi-asmoz egindako jarduera oro. Horrenbestez, ekipo informatikoak ere erremintatzat hartuko dira. Beste baten pasahitza erabiltzea, ekipo informatiko, sare, fitxategi, artxibo edo dokumentu batean sartzeko, edo interneten sartzeko eta posta elektronikoa behar ez bezala erabiltzeko.

23. Arraza, etnia, erlijio edo uste sendo, desgaitasun, adin, edo orientazio sexualagatiko jazarpena, baita jazarpen sexuala eta generoagatiko jazarpena ere.

42. artikulua. Zigorren mailaketa

Enpresek kasu bakoitzean jarri ahal izango dituzten zigorrak egindako hutsegitearen larritasunaren arabera mailakatuko dira, eta honako hauek izan daitezke:

- Hutsegite arinengatik:

- Hitzez kargu-hartzea.

- Idatziz kargu-hartzea.

- Hutsegite larriengatik:

- 1 eta 21 egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

- Hutsegite oso larriengatik:

- 21 egunetik 90 egunera bitarteko enplegua eta soldata kentzea.

- Kaleratzea.

Zigor horiek aplikatzeko eta graduatzeko, honako hauek hartuko dira kontuan:

a) Hutsegitea egin duenaren erantzukizun-maila handia edo txikia den.

b) Haren lanbide-taldea.

c) Egintza horrek gainerako langileengan eta enpresan izan duen eragina.

Legezko ordezkariak edo ordezkari sindikalak diren langileei hutsegite larri edo oso larriengatiko zehapenak ezarri baino lehen, enpresak kontraesanezko espediente irekiko die, eta bertan, interesdunaren esatekoaz gain, haren ordezkaritza legal edo sindikal bereko gainerako kideena (baleude) ere entzungo du.

Arestian aipatutako espediente kontraesankorra bideratzeko betekizuna ordezkaritza-kargua eten eta hurrengo urtera arte hedatuko da.

Enpresak sindikatu bateko kide diren langileei zehapena jarri nahi badie, delegatu sindikalei (baleude) entzun beharko die adierazitako neurria hartu aurretik.

43. artikulua. Preskripzioa

Hutsegiteen garrantziaren arabera, honako egun hauetan preskribituko dute:

1. Falta arinak: hamar egunera.
2. Falta astunak: hogeitun egunera.
3. Falta oso astunak: hirurogei egunera.

Faltak preskribatzeko aipatutako epeak enpresak falta horiek gertatu direla jakiten duen egunetik hasiko dira, eta, nolanahi ere, faltak gertatu eta sei hilabetera.

44. artikulua. Ofizialtasuna sustatzea

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek adostu dute indarrak batuko dituztela erakundeen babesa lortzeko, langile gaituak sustatzea eta sortzea ahalbidetzen duen etengabeko prestakuntza egokia bultzatze aldera.

Enpresek obligazioa dute azterketak egitera joateko beharrezko baimenak emateko, baita txanda aukeratzeko lehentasuna emateko ere, hori baldin bada enpresan dagoen araubidea, langilea titulu akademiko edo profesionalen bat lortzeko ikasketa arautuak egiten ari denean.

45. artikulua. Lanbide-sailkapena

Langileen Estatutuaren 22. artikulua lanbide-taldeetarako finkatzen dituen irizpideen arabera ezarri da lanbide-sailkapena; hartara, irizpide orokor objektiboak eta langileek funtsean egiten dituzten zeregin eta funtzio esanguratsuenen arabera ezarri dira lanbide-sail eta taldeak.

Lanbide-talde desberdinei dagozkien oinarritzko zereginak lanpostu berean bilduko balira, sailkapena langileak denbora gehien egindako lanaren arabera egingo da.

Langile guztiak dibisio funtzional baten barruan eta lanbide-talde baten barruan atxiki behar dira.

Lanbide-kategorien barruan, hiru dibisio funtzional bereizten dira, baldintza hauen arabera:

— Teknikariak: langile hauek maila handia dute kualifikazioaren, esperientziaren eta gaitasunen alorretan, goi- eta erdi-mailako titulazioekin lor daitezkeen parekoak, eta kualifikazio eta konplexutasun handiko zereginak betetzen dituzte.

— Enplegatutakoak: dituzten ezagutzak edo esperientzia aintzat hartuta, administrazio, merkataritzako, antolamenduko, informatikako eta laborategiko zereginak betetzen dituzte, eta, oro har, bulegoetako lanpostuei berariaz dagozkienak: kudeaketaren eta jardura ekonomikoaren zein kontabilitatearen inguruko aktibitateen berri ematea, produkzio- edo eraikuntza-lanak koordinatzea edota pertsonak artatzeko zeregin gehigarriak egitea.

— Langileak: beren ezagutza eta/edo esperientziagatik, produkzioarekin edo eraikuntzarekin zerikusia duten eragiketarik egiten dituztenak, zuzenean produkzio-prozesuan edo mantentze-lan, garraio edo bestelako eragiketa osagarrietako zereginetan eta gainbegiraketan eta koordinazio-lanetan jardunez.

Langileen lanbide-sailkapena zehazteko irizpideak:

1. Ezagutzak: betebeharra behar bezala bete ahal izateko behar den oinarritzko prestakuntzaz gain, lortutako ezagutza- eta esperientzia-maila hartuko dira kontuan, bai eta ezagutza edo esperientzia horiek lortzeko zailtasuna ere.

2. Ekimena/Autonomia: kontuan izaten da zenbateko mendetasuna duen langileak jarraibideekiko edo arauetik bere funtzioa betetzerakoan. Faktore honetan biltzen dira arazoak detektatzeko beharra nahiz arazo horien konponbideak inprobisatzeko beharra.

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

4. Ardura: faktore hori lantzeko, eginkizuna bete duenak jardunerako izan duen autonomia-maila hartuko da kontuan, baita emaitzetan izandako eragin-maila eta kudeaketaren ondorioen garrantzia ere. Faktore honen barruan beste azpifaktore hauek sartzen dira:

a) Kudeaketarekiko eta emaitzekiko erantzukizuna. Azpifaktore honek lanpostua betetzen duenak, izan daitezkeen akatsei dagokienez, bere gain hartzen duen erantzukizuna hartzen du kontuan. Ondorio zuzenez gain, enpresaren martxan izan dezakeen eragina ere baloratuko da.

b) Harremanetarako gaitasuna. Enpresako eta enpresatik kanpoko pertsonekin izan beharreko harreman ofizialen inguruan langileak bere gain hartutako erantzukizuna hartzen da kontuan azpifaktore honetan. Nahi diren emaitzak lortzeko beharrezkoak diren nortasuna eta trebetasuna hartu behar dira aintzat, bai eta harremanen forma eta maiztasuna ere.

5. Agintea: besteen jarduerak (enpresako zuzendaritzak izendatuta) planifikatu, antolatu, kontrolatu eta zuzentzeko zereginak sartzen dira hemen, hierarkiaren arabera dagokion lanpostuaren mende dauden pertsonak ulertu, motibatu eta garatzeko behar diren ezagutzak eskatzen dituztenak.

Hori baloratzeko, alderdi hauek hartu behar dira kontuan:

a) Zereginak antolatzeko gaitasuna.

b) Kolektiboaren nolakotasuna.

c) Agindupean dituen pertsonen kopurua.

Aurreko faktore horiek aplikatuz, 8 lanbide-talde ateratzen dira, 0tik 7ra bitarteko zenbakiekin:

G	TEKNIKARIAK	ENPLEGATUAK	LANGILEAK
0		Zuzendari nagusia	
1	Proiektugilea	Administrazio-burua Salmenta-burua	
2		1. mailako ofiziala	Arduradun orokorra Ataleko arduraduna 1. mailako prestatzailea trazatzailea
3	2. mailako ofiziala Delineatzailea		1. mailako gidaria
4			2. mailako ofiziala
5		Saltzailea eta hiri-artekaria	2. mailako gidaria. Biltegizaina Especialisten langileburua Neurtzailea
6			Laguntzaileak. Peioen begiralea eta langileburua
7	Delineatzaile-laguntzailea Laguntzailea	Zaindaria, atezaina, pisulari arrunta Salmenta-laguntzailea	Peoi espezialista: Peoia

46. artikulua. Mugikortasun funtzionala

Mugikortasun funtzionala da enpresak duen gaitasuna haren langileen lanpostuak aldatzeko, hala beharrezkoa baderitzo erakundearen funtzionamendu ona bermatzeko. Lanpostu-aldaketa horretan, ez zaie langileen eskubide ekonomikoei eta profesionalei kalterik egingo, eta dagokion zerbitzua gauzatzeko beharrezkoak diren titulazio akademikoek edo profesionalek ezarritako mugak eta lanbide-talde jakin batekoa izatea errespetatuko dira. Aldaketa hori, era berean, hitzarmen honek jasotzen dituen lanbide-sailkapenen artean egin daiteke.

47. artikulua. Soldata-maila handiagoko lanak

Antolaketako, ekoizpeneko edo kontratazioko beharrianak badira, langilea aitortua duen baino goragoko soldata-maila bateko lanpostura lekualda daiteke, sei hilabetez gehienez ere urte bateko epean eta zortzi hilabetez bi urteko epean; egoera horretan dagoen bitartean, betetzen ari den postuari dagokion lansaria jasotzeko eskubidea izango du langileak.

Epe hori igarotakoan, lanbide-sailkapen egokia erreklama diezaioke langileak enpresari; hamabost egun balioduneko epean aldeko ebazpena ematen ez bada, eta langileen ordezkari legalek alde aurretik txostena eginda, hala badagokio, jurisdikzio eskudunaren aurrean erreklamatu ahalko du sailkapena langileak. Baietsiz gero, eta dagokion ebazpena sinatutakoan, interesatuak sailkapen egokia idatziz eskatu zuen egunetik kontatzen hasita izango ditu ondorioak.

Goragoko soldata-maila bateko funtzioak bete arren, igoera ezin bada egin interesatuak baldintzak betetzen ez dituelako, esleitutako soldata-mailaren eta benetan gauzatutako funtzioaren arteko ordainsari-diferentzia jasotzeko eskubidea izango du langileak.

Aurretik xedatutakoa ez da aplikatuko maila-igoera prestatzeko asmoz enpresarekin adostuta langileak egindako goragoko lanbide-taldeko lanak.

Ordainsarien alderdiari eutsirik, ez da artikulua honek arautzen duena beteko aldi baterako ezintasunak, amatasunak, baimenak eta eszedentziak gertatzen direnean. Egoera horietan, egoeraren sorrarazle izan den arrazoiak indarrean dirauen denboran iraungo du ordezkapenak.

48. artikulua. Soldata-maila txikiagoko lanak

Enpresak beharrian atzeraezinak, aldi baterakoak edo alde aurretik aurreikusi ezinezkoak baldin baditu, dagokiona baino soldata-maila beheagoko talde bateko zereginak betetzeko agin diezaioke langile bati, egoera horri aurre egiteko ezinbesteko den denborarako. Langileen lege-ordezkariari (baleude) jakinarazi behar zaie egoera hori. Langileak ezin dio uko egin agintzen zaion lanari, baldin eta mugigarritasun horrek haren lanbide-prestakuntza kaltetzen ez badu. Egoera horretan dagoen bitartean, langilearen ordainsariak bere aurreko soldata-maila eta funtzioarengatik jasotzen zituenak izaten jarraituko dute.

Ezin zaio langile bati beheagoko soldata-maila bateko lanak egitea agindu urtean hiru hila-bete baino gehiagoz, lanbide-talde bereko langile guztiak eginkizun horietan txandakatu ez diren bitartean. Matxurak eta ezinbesteko arrazoizko kasuak ez dira aintzat hartuko epeak zenbatzeko.

Langileak berak eskatu baldin badu betetzen duena baino beheagokoa den soldata-maila bateko lana egitea, egiaz egiten duen lanari dagokion ordainsariak jasoko ditu, baina ezingo zaio agindu langile horri jasotzen dituen ordainsariei dagokiona baino soldata-maila goragoko bati dagozkion eginkizunak betetzeko.

49. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

1. Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek badakite, lanbide-arriskuen prebentzioari dagokionez, politika operatiboa gauzatu behar dutela, enpresetako arrisku-alderdiak eta istripuak kentzeko edo murrizteko behar diren neurriak hartu behar direla, eta langileei informazioa ematea, eta langileak eta, bereziki, haien ordezkariak prestatzea sustatu behar dela.

Prebentzioa enpresaren hierarkia-maila guztietan sartzeak eragiten du hierarkia-maila guztiei esleitzea, bai eta maila horiek egin edo agintzen duten jarduera orotan arriskuen prebentzioa sartu behar izatea eta haiek onartzea ere.

Hortaz, gure ustez, Laneko Prebentzioari Buruzko Legea eta hori garatzen duten arauak hitzarmen hau aplikatzen zaien enpresen egoera zehatzei egokitu behar zaie.

2. Segurtasun eta osasuneko batzorde paritariora: Hitzarmena sinatzen duten alderdiek adosten dute segurtasuneko eta osasuneko batzorde paritariora eratuko dutela. Hitzarmen hau sinatzen duten erakunde sindikaletako lau ordezkari eta enpresaren beste lau ordezkari osatuko dute.

Jakinarazpen eta deialdietarako, batzorde paritarioaren helbidea Lan Harremanen Kontseiluaren egoitza izango da: Landaberde, 35, behea, Vitoria-Gasteiz.

Batzorde paritarioan idazki bidez aurkeztu behar dira haren eskumeneko gaiak. Idazki horren edukiak behar bestekoa izan beharko du, batzordeak auziaren berri behar adina jakinda aztertu ahal izan dezan hura, eta nahitaez jaso beharko ditu eduki hauek:

- a. Arazoaren azalpen labur eta zehatza.
- b. Auzia batzordera eraman duenak bere iritziz horretarako zer arrazoi eta oinarri dauzkan.
- c. Batzordeari egiten zaion proposamen edo eskaera zehatza.

Proposamen-idazkiarekin batera auzia ahalik ondoen ulertzeko eta konpontzeko behar diren dokumentuak aurkeztuko dira.

Segurtasun eta osasuneko batzorde beharrezkoa iruditzen zaion informazio eta dokumentazio guztia bil dezake, gaia hobeto edo osoago aztertzeko; horretarako, gehienez 5 egun baliaduneko epea emango dio proposamen-egileari.

Behin Segurtasun eta osasuneko batzorde paritarioak proposamen-idazkia jaso edo, kasuak kasu, dagokion informazioa bete ondoren, gehienez 20 laneguneko epea izango du sortutako arazoa konpontzeko edo, hori ezin bada, dagokion irizpena emateko.

Dagokion jarduera eskatu duten alderdiek ordainduko dituzte artikulua honetan aurreikusitako ekintzek sortzen dituzten kostuak, batzorde paritarioak ezarritako baldintzetan.

Eginkizun hauek izango ditu:

- Kapitulu honetako edukiak interpretatzea eta betetzen direla bermatzea.
- Laneko eta osasuneko baldintzen azterketak, analisiak eta diagnostikoak egitea, eta prebentziozko jarduera eta kudeaketa ezartzea sektorearen eremuan. Era berean, azterketa, analisi eta diagnostiko horien ondorioen arabera jarduera-proposamenak egin ditzake.
- Erakunde eta fundazio pribatuen zein publikoen aurrean proposamenak egitea eta egi-tasmoak edo sektoreko jarduerak garatzea eta kudeatzea.
- Laneko segurtasunaren eta osasunaren arloetan enpresetan bitartekari izatea, alderdiek hala eskatzen badute.
- Haren jarduera-eremuaren barruan interpretaziorako batzorde paritarioak adostu lezakeen beste edozein.

Aurreikusitako jarduerak hobeto gauzatzeko, alderdiek egoki deritzen aholkulariak izenda ditzakete.

Batzorde paritarioaren erabakiak bi alderdien gehiengoaren adostasunarekin hartuko dira, eta kapitulu hau interpretatzen dutenek interpretatu den arauaren eraginkortasun bera izango dute.

3. Prebentziozko ekintzak planifikatzea: Prebentzioari eta laneko arriskuei dagokienez, enpresariak ekintza bat garatuko du, betiere, honako prozedura honi jarraiki:

1. Arriskuak identifikatzea.
2. Arriskuak kentzea.
3. Jarraitzen duten arriskuak aztertzea.
4. Prebentzio-jardueraren plangintza egitea.

Enpresariak langileen lan-baldintzei eta jarduerari buruzko aldizkako kontrolak egingo ditu laneko arriskuei buruzko prebentzio-planean aurreikusitako ekintzak egokiak diren zaintzeko, eta arriskutsuak izan daitezkeen egoera berriak atzemateko.

Goiago aipatutako kontrolak egin aurretik, prebentzioko delegatuei jakinaraziko zaie.

Laneko Arriskuei buruzko prebentzio planak aplikatuko den indarreko legedian biltzen diren berariazko baldintzak bildu beharko ditu, honako hauek agerian uzteko:

a) Laneko arriskuen prebentzioa enpresaren kudeaketa-sistema orokorrean sartu dela, bai jarduera guztiei dagokienez, bai enpresaren hierarkia-maila guztiei dagokienez.

b) Langileek lantokian dituzten arriskuak identifikatu eta aztertu direla, bai lan-ekipoari dagokienez, bai lanpostuaren inguruneari dagokienez.

c) Lanerako ekipoen eta lantokien antolara eta erabilera seguruak direla, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 15. artikuluan prebentziozko ekintzaren gainean ezarritako irizpideen arabera.

d) Lanerako ekipoen mantentzeko kudeaketa egokia aurreikusi dela, segurtasuna ez murrizteko.

e) Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 20. artikuluan eta 22. artikuluan aurreikusten diren larrialdiko neurriak eta osasunaren zaintzari buruzko prebentziozko jardueran bildu direla.

f) Langileen baldintzak, antolamendua, lan-metodoak eta osasun-egoera aldian-aldian kontrolatzen direla.

g) Langileen prestakuntza, informazio, kontsulta eta parte-hartze egokia aurreikusi eta programatu dela.

h) Enpresa-jardueren koordinazioa lantokian bermatzeko behar diren neurriak aurreikusi direla.

Nolanahi ere, enpresaren bizitzan segurtasunari eta osasunari buruz sortzen diren gertakari guztiak erregistratu beharko dira planean, baita langileen lan-baldintzei eta jardueraren aldizkako kontrolak, segurtasunari eta osasunari buruzko neurriak eta lan-arriskuen prebentzioa kudeatzeko sistemaren ebaluazioen edo auditorien emaitzak ere.

Onartutako prebentzio-jarduera orok zer epetan gauzatuko den azaldu beharko du, baita arriskua kontrolatzeko behin-behineko neurriak ere. Plangintza hori gauzatu behar den denboraldia urtebetetik gorakoa bada, urteko plangintza gauzatu beharko da.

4. Informazioa: Arrisku orokorreari eta lanpostuari atxikitakoei, eta aplikatu daitezkeen babes-neurriak eta prebentzio-neurriak buruzko informazioa arrisku-ebaluazioetako edukiak kontuan hartuta emango zaio langile bakoitzari, eta langileen ordezkariak jakinaraziko zaie.

5. Larrialdi-neurriak: sektoreko enpresek larrialdi-sistema bat landuta eduki behar dute: Suteen aurka egiteari, ebakuazioari eta lehen laguntzei dagokienez, bereziki horretarako izendatutako langileak izango dituzte, prestatuak eta gertakari horiei aurre egiteko behar diren bitartekoekin, beste enpresa batzuetako langileen eta enpresatik kanpoko langileen presentzia egon litekeela kontuan hartuta; hori guztia prebentzio-planean dokumentatuko da.

Neurri horren eraginpeko langileen izendapena langileen ordezkariarekin kontsultatu beharko da, edota, ordezkariak ez badago, eraginpeko langileekin zuzenean.

6. Berehalako arrisku larria: Lana gelditzeagatik enpresak langileren bat zigortzeko asmoa badu, berehalako arrisku larriaren balorazioaren arabera, kontraesaneko espedientea irekiko da. Espediente horretan, interesdunari entzuteaz gain, langileen legezko ordezkaritzako kideei eta segurtasun eta osasun batzordeari edo, hala badagokio, prebentzio delegatuari entzungo zaie.

7. Arrisku zehatzekiko sentikorrek diren langileak babestea: Osasun-azterketaren bitartez –orokorra izan, edo lanposturako berezia izan– edo beste edozein mekanismoren bitartez, prebentzio-zerbitzuak egiaztatzen badu langile batzuk hainbat arriskuren eraginpean daudela, enpresaburuak ezarriko ditu langilearentzat egokiak diren zereginak eta lanpostuak, betiere segurtasun- eta osasun-batzordeari edo, hala badagokio, prebentzioko delegatuei kontsulta egin ondoren.

8. Osasuna zaintzea: hitzarmen honetan bildutako langileek eskubidea izango dute osasun-azterketa bat egiteko enpresaren kontura. Azterketa hori dauden arriskuek eragin ditzaketen kalteak aurretiaz atzemateko da. Hortaz, arriskuen ebaluazioari atxikitako proba medikoak bereziak izango dira egon daitezkeen osasunaren alterazioak atzemateko. Unean uneko sakontze-jarduerak egitea, osasun-azterketen bitartez, protokolopean dago; nolana ere, egindako lanarekin zerikusia izango du.

Hasieran, osasun-azterketa berezi bat egingo da beteko den lanpostuarekin bat datorrena. Era berean, osasun-azterketak egingo dira urtero, salbu eta langileak uko egiten badu. Langileak uko egin ahal izango dio azterketa egiteari, baldin eta dagokion lanpostuan higiene-arriskurik ez badago, eta betiere, idatziz eskatuta.

Osasun eta Kontsumo Ministerioak argitaratutako protokoloak hartzen dira nahitaez aplikatu beharreko mediku-protokolo sektorialtzat; honako hauek, hain zuen ere:

Albeolitis alergiko estrinsekoa.

Laneko asma.

Kargak eskuz maneiatzea.

Mugimendu errepikakorrak.

Presioak eragindako neuropatiak.

Zarata.

Azterketaren emaitza idazki bidez jakinaraziko zaio langileari. Osasun-azterketak lan-denboratzat hartuko dira; txandakako edo gauetako langileen kasuan, lan-denbora hori osasun-azterketa egiten den hurrengo eguneko lanaldiaren kontura izango da.

Langile bakoitzari lan-arloko mediku-historiala egingo zaio. Langileak bere lan-harremana amaitzen duenean enpresarekin, enpresak Prebentzio Zerbitzuari eskatuko dio eraginpeko langileari emateko urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuak, Prebentzio Zerbitzuen Erregela-mendua onartzen duenak, 37.3 artikuluko e) letran aipatzen den lan-arloko mediku-historialaren kopia bat (1997,208 LBK).

Lan-kontratuaren iraupena urtebetetik beherakoa bada, lan-arloko mediku-historiala emango zaio kontratuaren amaieraren eraginpeko langileak eskatu ondoren.

Osasun-azterketen datuek langileen konfidentzialtasuna zainduko dute, eta estatistika gisa garatuko dira, segurtasun eta osasun batzordeak edo prebentzioko delegatuek aldian-aldian horren berri izateko.

9. Ordezkaritza eta koordinazioa: Lantoki berean bi enpresa edo gehiagoko langileek jarduerak gauzatzen dituztenean, enpresa horiek lankidetzan aritu beharko dira, lan-arriskuak prebenitzeko arautegia aplikatzeari dagokionez.

Hitzarmen honetara atxikitako enpresak haien berezko langileen osasun- eta segurtasun-baldintzen erantzule zuzenak izango dira. Erantzukizun hori bera izango dute plantillakoak ez izanik ere, lantokian lan egiten duten langile guztien kasuan, eta soil-soilik enpresa nagusiaren zuzeneko erantzukizunekoak diren jarduera edo prebentzio-alderdiei dagokienez.

Beraz, ez da erantzukizun horren irismenekoa izango kanpoko zerbitzu horiek kontratatu ziren eduki tekniko edo berezitik eratorritako berezko erantzukizuna.

Nolanahi ere, lantokiko enpresa titularraren prebentzio-delegatuek entzungo dituzte eta enpresaburuari proposatuko dizkiote prebentzioaren gaiaren inguruan kanpoko enpresetako langileek egindako eskaera, iradokizun eta eskakizun guztiak, baldin eta enpresa horiek legezko ordezkariak edo prebentzioko delegaturik ez badute adierazitako lantokian.

Prebentzio-delegatuak langileen ordezkariak izango dira, salbu eta, ordezkari horien gehiengoak horrelakorik erabaki duelako, laneko arriskuen prebentzioari lotutako eginkizunak garatzeko egokitzen jotzen duten langilea aukeratzen badute.

10. Segurtasuneko eta osasuneko batzordea: 30 langile edo gehiago dituzten lantokietan, segurtasuneko eta osasuneko batzordea sortuko da, eta bi prebentzio-delegatuek eta enpresako beste bi ordezkariak osatuko dute behintzat.

Prebentzio-zerbitzua osatzen dutenak eta gai horri buruzko lanak normalean egiten dituztenak, prebentzio-zerbitzuko langileak barne, bertaratu ahal izango dira organo honek egiten dituen bileretara teknika-arloko aholkuak emateko batzordeari.

11. Dokumentazioa: Laneko Arriskuen Prebentzioari Buruzko Legearen 23. artikuluan aipatzen den dokumentazioaz gain, osasun eta segurtasun batzordearen bilera-aktak eta langileen ordezkariak egokitzen jotzen dituzten oharra, betiere, idatziz egiten badituzte, erantsiko dira, eta dokumentazio harekin osotasun bat osatuko dute.

12. Prebentzio-delegatuen prestakuntza: enpresariak bermatuko du prebentzioko delegatuek betetzen duten ohiko lanpostuari dagokion prestakuntzaz gain, laneko arriskuen prebentzioari dagokionez, oinarritzko mailaren pareko kualifikazioa izatea.

Era berean, prebentzioko delegatuek urtean 20 ordu izango dituzte gehienez berariazko prestakuntzarako; ordu horiek legez onartzen zaien ordu-kredituari gehituko zaizkio.

Prebentzioari buruzko prestakuntza: Babesteko betebeharra betez, enpresaburuak bermatu beharko du langile guztiek prestakuntza teoriko eta praktikoko egokia jasoko dutela prebentzioaren arloan.

Hitzarmen honen eremuan, honako programa hauek definitzen dira nahiko eta egokitzen:

a) Prebentzioari buruzko oinarritzko prestakuntza orokorra: modulu honetan biltzen diren gaiak maila eta lanpostu guztientzat izango dira.

Modulu honetan, gai hauek jorratu beharko dira:

1. Prebentzioaren funtsezko antolamenduari buruzko oinarritzko kontzeptuak.
2. Arrisku orokorrei eta arriskuak prebenitzeari buruzko oinarritzko prebentzio-teknikak.
3. Larrialdi-planak.
4. Parte hartzeko, informazioa jasotzeko, kontsulta egiteko eta proposamenak egiteko eskubidea.

b) Ofizioen, lanpostuen edo eginkizunen arabera berariazko prestakuntza: Aurreko idatziaz aipatutako prestakuntzaz gain, 6. taldean edo goragokoan biltzen den lanbide-kategoria duen edo lortu duen langile orok dagokion lanpostua betetzeko behar den berariazko prestakuntza lortu beharko du.

c) Izendatutako langileen, prebentzioaz arduratzen diren langileen eta erdi-mailako agintarien prebentzio-arloko prestakuntza: Kolektibo horiei dagokienez, enpresak berrmatuko du 39/1997 Errege Dekretuaren IV. eranskinean oinarritzko mailarako eskatzen den prestakuntzaren pareko prestakuntza izatea.

d) Prebentzio-jarduera edo prebentzio-bitartekoak euren gain hartzen dituzten enpresarienezako prestakuntza, eta jarduera eta bitarteko horien presentzia lantokian etengabekoa izatea eskatzen bada: Kolektibo horien prestakuntza urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuaren IV. eranskinean oinarritzko mailarako azaltzen dena izango da.

50. artikulua. Hauteskunde sindikalak

Edozein arrazoiengatik, kargutik kentzea barne, sindikatu-kargu baten postua hutsik gertatzen bada, ordezkoko bat izendatuko da, eta honela egingo da:

a) Azken hauteskunde sindikalaren aktaren arabera, botoetan hurrengoa izan zen langileak ordezkatzeko du automatikoki.

b) Aurreko prozedura aplikatu ezin bada, hauteskundeak egingo dira lanpostu hutsa betetzeko.

51. artikulua. Aparteko orduak

Confebask-ek eta ELA-STV, CCOO, UGT eta LAB sindikatuak 1999ko urtarrilaren 15ean aparteko orduak kentzeari buruz sinatutako konfederazioarteko akordioarekin bat egin dute hitzarmen hau sinatu duten alderdiek, eta horretan oinarrituta eta horren garapenaren arabera,

Adostu dute

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

2. Salbuespenez, ohiko lanaldia luzatu egin daiteke, kasu hauetakoren batean:

Lehen. Ezinbesteko kausak, hau da, istripuak eta aparteko eta presazko beste kalte batzuk aurreikusitako edo konpondu behar direnean.

Bigarrena. Behar den aurrerapenaz aurreikusi ezin izan diren arrazoiak bitarteko, enpresak eguneko lanaldi arrunta derrigorrez luzatu behar duenean bere martxa normalari eusteko. Nolanahi ere, egiaztatu egin behar da ohiz kanpoko lan hori egiteko langile berririk kontratatu ezin dela, arrazoi hauetakoren bat dela eta:

a) Lan-denbora oso laburra izanik, kontratazio berria egitea bideragarria ez delako.

b) Eskatutako denboran kontratazio berriak egitea ezinezkoa delako.

c) Enplegu-zerbitzu publikoen lankidetzak eskatu arren, zerbitzu horiek ez diotelako enpresari eman dagokion lanposturako trebakuntza egokia duen langilerik.

3. Bigarren puntuan aurreikusitako salbuespenezko egoeretan lan egindako aparteko orduak atsedeen-denboraz konpentsatzeko dira.

Ezinbesteko kasuetan soilik erabaki ahal izango da diruz konpentsatzea, bai eta, 2. c puntuan aurreikusten den egoera gertatzen delako, atsedenez konpentsatzea ezinezkoa denean ere. Kasu horretan, ordu horiek alderdiek adostutako gainkarguarekin ordainduko dira

52. artikulua. Aldi baterako lan-enpresak

Aldi Baterako Enpresen zerbitzuak erabiltzen dituzten enpresen esku utzitako langileek lana betetzen duten enpresa erabiltzearen hitzarmenean itundutako lansariaren ehuneko 100 jasoko dute.

53. artikulua. Lanbide-heziketa

Bi alderdiek onartzen dute beharrezkoa dela zurgintzako sektoreko langileen etengabeko prestakuntza. Hitzarmen hau sinatzean etengabeko prestakuntzarako batzorde paritario bat eratuko da, hitzarmena sinatzen duten zentral sindikalek —duten ordezkariaren arabera— izendatutako hiru langilek eta enpresaren hiru ordezkari osatuta. Batzordearen helburuak izango dira, batetik, prestakuntza-planak sustatu eta ebaluatzea eta, bestetik, legezko xedapenen garapenaren ondorioz haien esku jartzen diren gai guztiak ebaztea.

Enpresek batzorde paritario honi proposatuko dizkiote enpresa barruan dauden prestakuntza premiak, eta langileen prestakuntza osatzeko interesekoak ikusten dituzten ikastaroak erabakiko dituzte.

Plan horiek etengabeko prestakuntzari buruzko akordioetan —EAE mailakoetan zein Estatukoetan— ezarritakoaren arabera izango dira.

54. artikulua. GEP

Bi alderdiek onartzen dute laneko gatazka kolektiboak ebazteko borondatezko prozedurei (GEP) buruzko konfederazio arteko akordioa. Akordio hori EHAAk argitaratu zen, 2000ko apirilaren 4an.

Aipatutako akordioa hitzarmen honen eremuan sortzen diren gatazka kolektiboak aplikatuko zaie, beste edozein instantzia aplikatu aurretik.

55. artikulua. Soldata-erregimena ez aplikatzeko baldintzak eta prozedura

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

1. Enpresek 15 eguneko kontsulta-aldia zabalduko dute. Enpresaren erabakia eragin duten arrazoiei eta haren ondorioak saihestu edo murrizteko aukerei buruzkoa izango da, baita ukitutako langileentzako ondorioak arintzeko beharrezkoak diren neurriei buruzkoa ere. Halaber, epe berean, hitzarmenaren batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio, langileen legeko ordezkariari formulatutako idazkiaren kopia bidaliz.

Kontsulta-aldian, aldeek fede onez negoziatu beharko dute, akordio bat lortzeko. Akordioa lortzeko, enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideen edo langileen ordezkarien edo, egonez gero, langile gehienak ordezkatzeko dituzten ordezkariak sindikalen gehiengoak egon beharko du ados. Kontsulta-aldian enpresaren eta langileen ordezkarien artean garatutako negoziazioetan akordiorik lortzen bada, batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio.

2. Kontsulta-aldia amaitu eta adostasunik lortu ez bada, aldeetako edozeinek, bost eguneko epean, desadostasun hori hitzarmenaren batzorde paritarioari jakinarazi ahal dio. Batzordeak gehienez ere zazpi eguneko epea izango du horren gaineko irizpena emateko, desadostasuna batzorde paritarioan planteatu denetik zenbatzen hasita.

3. Batzorde paritarioan akordiorik ez badago, aldeetako edozeinek jo ahal izango du, bost eguneko epean, desadostasunak ebazteko xedez, 2000ko otsailaren 16ko (apirilaren 4ko EHAA) Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordiora (GEP). Beren-beregi ezartzen da arbitrajearen prozedura bakarrik aplikatuko dela bi aldeek gehiengoak arbitrajearen mende jartzea erabakitzen badu.

56. artikulua. Berdintasun-batzordea

Arabako zuraren industriaren hitzarmena sinatu duten alderdiek sektoreko berdintasun-batzordearen lanekin eta zereginekin jarraitzea erabaki dute, besteak beste, honako helburu hauekin: sektoreko emakume langileen egoera orokorra aztertzea; emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna hobetu ahal izateko neurriak aztertu, eta, hala badagokio, adostea; era guztietako bereizkeriak saihestu eta zuzentzea, halakorik antzematen bada; enpresen barruan negoziatu behar diren berdintasun-planak sustatzea; sektorean emakumeen prestakuntza espezifikoa hobetzen saiatzea; hitzarmeneko edukien artean sartzea lana eta familia uztartzeko gaitan egon ahal izan diren legeko aldaketak; eta emakumea Arabako zuraren industriaren sektorean sartzea erakargarriago bihurtzeko neurri praktikoak akordioa bultzatzea.

Arau osagarriak. Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusten ez den guztirako, indarrean dauden legeak aplikatuko dira.

I. Eranskina: Arabako zuraren industriadarako 2026. Lan egutegia

Urtarrila						
Al	Ar	Az	Og	Oi	Lr	Ig
		1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	
Lanegunak 18 Orduak 144						

Otsaila						
Al	Ar	Az	Og	Oi	Lr	Ig
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	
Lanegunak 20 Orduak 160						

Martxoa						
Al	Ar	Az	O	Oi	Lr	Ig
			g			
					7	1
2	3	4	5	6		8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
Lanegunak 20 Orduak 160						

Apirila						
Al	Ar	Az	Og	Oi	Lr	Ig
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			
Lanegunak 17 Orduak 136						

Maiatza						
Al	Ar	Az	Og	Oi	Lr	Ig
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
Lanegunak 20 Orduak 160						

Ekaina						
Al	Ar	Az	O	Oi	Lr	Ig
			g			
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					
Lanegunak 22 Orduak 176						

Uztaila						
Al	Ar	Az	Og	Oi	Lr	Ig
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		
Lanegunak 23 Orduak 184						

Abuztua						
Al	Ar	Az	Og	Oi	Lr	Ig
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
Lanegunak 20 Orduak 160						

Iraila						
Al	Ar	Az	O	Oi	Lr	Ig
			g			
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				
Lanegunak 22 Orduak 176						

Urria						
Al	Ar	Az	Og	Oi	Lr	Ig
		1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	
Lanegunak 21 Orduak 168						

Azaroa						
Al	Ar	Az	Og	Oi	Lr	Ig
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						
Lanegunak 21 Orduak 168						

Abendua						
Al	Ar	Az	O	Oi	Lr	Ig
			g			
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
Lanegunak 15 Orduak 120						

	Jaiak	Lanegunak, guztira: 239	Orduak, guztira: 1.912	Hitzarmeneko orduak, guztira: 1.744
	HO	Oporrak: 168 ordu, 30 egutegiko egun (edo lan egindako denboraren zati proportzionala).		

- 14 jaiegun, larunbat eta igandeak alde batera utzita, 239 lanegun eta 1.912 lanordu dira. 30 opor-eguni dagozkien 168 ordu kenduta, benetan lan egindako 1.744 ordu ateratzen dira.
- Abuztuaren 5a, herriko jaia Gasteizen (gainerako herriek beren herriko jaietara egokituko dute egun hori)
- Enpresak nahitaez bete behar du egutegi hori, salbu eta langileen ordezkariarik badago eta haiekin beste bat ituntzen bada 2026ko urtarrilaren 31 baino lehen; bestela, legezko ordezkariarik ez badago, langileekin beste egutegi bat ituntzen bada eta Arabako Zuraren Industriaren Hitzarmenaren Batzorde Paritariora igortzen bada 2026ko otsailaren 15a baino lehen (PRECO, Landaberde kalea 35, behea, 01010 Vitoria-Gasteiz).

II. eranskina. 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 testuingurua sortzen eta LGTBI pertsonen diskriminazioa ezabatzen laguntzeko. Neurri horietan, berariaz aintzat hartzen dira, ez bakarrik sexu-orientazioa eta sexu-identitatea, baita genero-adierazpena edo sexu-ezaugarriak ere.

Laneratzeko aukera.

Enpresek estereotipoak ezabatzen lagunduko dute LGTBI pertsonen enplegua lortzeko dago-kionez; besteak beste, arreta berezia jarriko da hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten per-sonen prestakuntza egokia izan dezaten. Horretarako, irizpide argi eta zehatzak ezarri beharko dira hautaketa- eta kontratazio-prozesu egokiak bermatzeko. Hala, lehentasuna emango zaie pertsonaren prestakuntzari eta egokitasunari, pertsona horrek 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 be-harko zaie, LGTBI pertsonen zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik eragin gabe. Elementu objektiboetan oinarritu beharko dira: besteak beste, kualifikazio- eta gaitasun-elementuetan, lanbide-ibilbidea baldintza berdinetan garatzen dela bermatuta.

Prestakuntza, sentsibilizazioa eta hizkuntza.

Enpresek, hala badagokio, prestakuntza-planetan txertatuko dituzte LGTBI pertsonen lan-esparrian dituzten eskubideei buruzko modulu espezifikoak, eta bereziki zainduko dituzte tratu-eta aukera-berdintasuna eta diskriminaziorik eza. Prestakuntza langile guztientzat izango da. Horren barne hartzen dira erdi-mailako arduradunak, zuzendariak eta langile-kudeaketan eta giza baliabideetan ardura duten pertsonak. Prestakuntzak 1026/2024 Lege Dekretuan aipatzen diren gutxieneko alderdiak jasoko ditu.

Aniztasuna, segurtasuna eta inklusibotasuna bermatzen dituzten lan-inguruneak.

Langile-taldearen heterogeneotasuna sustatuko da, aniztasuna, segurtasuna eta inklusibota-suna bermatzen dituzten lan-inguruak lortzeko. Horretarako, jokabide LGTBIfobikoen aurkako babesa bermatuko da, bereziki laneko jazarpenaren eta indarkeriaren aurkako protokoloen bidez.

Baimen eta onura sozialak.

Enpresek egokiro erantzun beharko diote familia askotarikoen eta LGBTI ezkontide eta iza-tezko bikoteen errealitateari; hala, baimen, onura sozial eta eskubide guztiak bermatu beharko dizkiete, inolako diskriminaziorik egin gabe sexu-orientazio eta -identitateagatik edo gene-ro-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 langileen sexu-askatasunaren, sexu-orientazioaren, sexu-identitatearen eta genero-adierazpenaren aurkako jokabideei ere aplikatuko zaie.

ZURAREN INDUSTRIAKO 2025EKO SOLDATA-TAULAK

LANBIDE-KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	HITZARMENEKO PLUSA	APARTEKO ORDUEN PLUSA	SAN JOSE EGUNEKO ORDAINSARIA	APARTEKO ORDAINSARIAK	URTEKO GORDINA
Lantegiko/Tailerreko langileak						
Arduradun orokorra	54,88	4,20	0,95	54,88	54,88	27.888,99
Ataleko arduraduna	52,74	4,17	0,95	52,74	52,74	26.905,93
1. mailako zizelkaria eta modelogilea	51,26	4,10	0,95	51,26	51,26	26.212,11
1. mailako prestatzailea trazatzailea	49,45	4,06	0,95	49,45	49,45	25.376,21
1. mailako ofiziala	48,00	4,06	0,87	48,00	48,00	24.596,91
2. mailako ofiziala	45,80	3,96	0,87	45,80	45,80	23.672,54
Neurtzailea	43,34	3,94	0,87	43,34	43,34	22.444,08
Laguntzaileak	41,61	3,86	0,87	41,61	41,61	21.630,83
Peoi espezialista:	39,81	3,80	0,87	39,81	39,81	20.789,85
Peoia	37,39	3,73	0,87	37,39	37,39	19.668,47
Mendekoak						
1. mailako gidaria	1.434,07	3,97	0,95	1.434,07	1.434,07	24.360,17
2. mailako gidaria, biltegizaina	1.326,94	3,87	0,87	1.326,94	1.326,94	22.602,60
Espezialisten langileburua	1.326,94	3,87	0,87	1.326,94	1.326,94	22.602,60
Peoien begiralea eta langileburua	1.248,53	3,83	0,87	1.248,53	1.248,53	21.416,28
Zaindaria, atezaina, pisatzailea, mandataria	1.198,05	3,80	0,87	1.198,05	1.198,05	20.662,20
Administrazioko langileak eta teknikariak						
Administrazioburua	1.862,98	4,34	1,00	1.862,98	1.862,98	31.003,27
Proiektugilea	1.745,75	4,23	1,00	1.745,75	1.745,75	29.213,86
1. mailako ofiziala	1.539,53	4,10	0,95	1.539,53	1.539,53	25.979,76
2. mailako ofiziala eta delineatzailea	1.434,07	3,97	0,95	1.434,07	1.434,07	24.360,17
Laguntzailea	1.120,36	3,73	0,87	1.120,36	1.120,36	19.462,88
Delineatzaile laguntzailea eta kalkatzailea	1.120,36	3,73	0,87	1.120,36	1.120,36	19.462,88
Salmentetako langileak						
Salmenta-burua	1.862,98	4,34	1,00	1.862,98	1.862,98	31.003,27
Bidaia- eta plaza-artekaria	1.337,45	3,94	0,95	1.337,45	1.337,45	22.904,06
Salmenta-laguntzailea	1.120,36	3,73	0,87	1.120,36	1.120,36	19.462,88

2025eko dietak (31. artikulua):

Dieta osoa: 45,35 euro.

Dieta erdia: 19,68 euro.

Kilometroak: 0,41 euro/km.