

**CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL- DE EFICACIA LIMITADA-
PARA LA INDUSTRIA
SIDEROMETALURGICA DE ÁLAVA 2007-2010**

**2007-2010 ARABAKO INDUSTRIA SIDEROMETALURGIKORAKO
-ERAGIN MUGATUKO-
HITZARMEN KOLEKTIBOA**



METALGINTZARAKO EDUKIAK OSO URRIAK DIRA

2007ko abenduan SEA-k, UGT-k eta CCOO-k Arabako Metalgintza Hitzarmeneko akordioa lotu zuten. LABek ez da sinatu akordioa

Hona hemen aipatu akordioan azaltzen diren "altxor" batzuk:

- Soldata igoera baztertzaila eta kaskarra; ez du bermatzen sektoreko langileen eros-ahalmena: enpresek irabazi handienak izan dituzten urte hauetan. Hortaz, igoera hau, urria izateaz gain, guztiz baztertzaila da eta egoera kaskarrenean dauden taldeak kanpo lagatzen ditu, adibidez, aldizkako langileena.

GIPUZKO ARABA

Peoia 19.542a 15.599a

Oficial 3^a.espe. 19.759a 15.921a

1^a mailako ofiziala 21.705a 18.747a

Sektoreko hitzarmenaren menpe soilik leudekeen sidero-metalurgiariren soldatak beren oinarritzko premien azpitik daude.

- Iraunaldia: 4 urtekoa (2007, 2008, 2009, 2010). Iraunaldi hau luzea eta gehiegizkoa da, patronalari lasaitasuna ematen dio eta mozkinak pilatu ahal izango du baldintza lotsagarriei eutsiz.

- Lanaldia: urteko 1735 lanorduan dirau. Euskal Herriko metalgintza sektoreko lanaldirik handiena da. Zazpi urte hauetan ez da lanaldirik murriztuko.

Araba Gipuzkoa Bizkaia Nafarroa

1.735o. 1.697o. 1.708o. 1.707o.

- Lehen aldiz, "lanera ez agertze batzordea" eratu da. Batzorde honen bidez bajaran legokeena kontrolatu eta "galdutako lanaldi eraginkorra berreskuratu nahi dute". Laburbilduz, esan dezakegu, "lanera ez agertze batzorde" hau oso atzerakoia dela. Beste aldetik, aurrerantzean, aipatu ordu-burtsaskoa langileen %100eko aldizkakotasuna gaindituko ez luketen enpresei ezarri ahalko diete soilik (ABLEek kontratatutako langileak barne).

- Bestela ere, ez diete mugarik jartzen sektoreko aldizkakotasun jasangaitzari, subrogazioa.

SEAk Arabako metalurgiarion lan eta bizitzeko baldintzak kaskartu nahi ditu. Azkenean, UGT-k eta CCOO-k ameto eman diete patronalaren ezarpenei.

ELA bere aldetik urte luze hauetan, aipatu sindikatuak lan lizuna egin dio SEA-ri; sektoreko hitzarmen duinaren aldeko negoziazioa eta mobilizazioak boikotatu ditu. Zeregin tamalgarria bere burua klasekotzat duen, baina bere interesen alde besterik egiten ez duen sindikatu batentzat.

Metalgintzako hitzarmena lortzearen, eraginkortasun orokorra izango lukeen eta sektoreko langileen lan baldintzei eta eskubideei aurrerapenak ekarriko lizkiekeen Arabako metalgintza sektore osoko borroka eta mobilizazioaren beharraz egin genuen proposamenari eusten diogu.

CONTENIDOS CLARAMENTE INSUFICIENTES EN EL METAL

En diciembre de 2007 el SEA, UGT y CCOO llegaron a un acuerdo para el Convenio del Metal de Araba con contenidos claramente insuficientes, LAB no ha firmado el citado acuerdo.

Estas son algunas de las "perlas" del citado acuerdo:

-Subida salarial discriminatoria y raquílica que no garantiza el poder adquisitivo de las y los trabajadores del sector en los años que más han ganado las empresas. Las personas que hayan trabajado del 2004 al 2006, y que ya no se encuentren en esas empresas (eventuales, fin de contrato, por jubilación, incapacidad, etc..) no percibirán ninguna cantidad como atrasos. **Es, por lo tanto, una subida, además de insuficiente, totalmente discriminatoria** y deja fuera a los colectivos más precarios, como por ejemplo, las y los trabajadores temporales. Los salarios del convenio del metal de Alava para el 2008-09-10 siguen siendo ridículos y a mucha distancia de los convenios de referencia más cercanos..

Gipuzkoa Araba

Peón 19.542a 15.5999

Especialist-pf.3^a 19.759a 15.921a

OF.1 21.705a 18.747a

Los salarios de los que dependen en exclusiva de este convenio están por debajo de sus necesidades básicas.

- **Vigencia:** 4 años (2007, 2008, 2009, 2010). Un periodo largo y excesivo que permite a la patronal tranquilidad y tener las manos libres para seguir acumulando beneficios a costa del mantenimiento de unas condiciones degradantes.

- **Jornada de trabajo:** Se mantiene en 1.735 horas al año, la jornada más alta, por mucho, en el sector del metal en Euskal Herria. No hay reducción de jornada en todos estos 7 años.

Araba Gipuzkoa Bizkaia Nafarroa

1.735h. 1.697h. 1.708h. 1.707h.

- Se establece, por primera vez, una "comisión de absentismo laboral", buscan controlar a quienes estén de baja. **No establece ningún límite a la flexibilidad** (bolsín de 70 horas),

- Por otra parte tampoco se ponen límites a la escandalosa temporalidad existente en el sector, no se garantiza el Derecho de subrogación o la aplicación del contrato relevo.

El SEA quiere degradar las condiciones de trabajo y de vida de las y los trabajadores metalúrgicos de Alava. UGT y CCOO finalmente se han plegado a las imposiciones de la Patronal.

ELA ha hecho el trabajo sucio al SEA boicoteando la negociación y las movilizaciones por un convenio digno, a pesar de ser el sindicato mayoritario en el sector. Triste papel para un sindicato que dice ser de clase, pero sólo mira por sus intereses propios.

Seguimos manteniendo nuestra propuesta sobre la necesidad de lucha y movilización de todo el sector del metal de Alava por la consecución de un convenio del metal, de eficacia general y que contenga avances en las condiciones y en los derechos de los trabajadores y trabajadoras del sector.

ARABAKO INDUSTRIA SIDEROMETALURGIKOAREN SEKTOREKO HITZARMEN KOLEKTIBOA 2007-2010

I.KAPITULUA

1. ARTIKULUA.- ZEREGIN EREMUA

Hitzarmen honek eremu honetan diharduten eta indargabetutako Industria Siderometalurgiari egokitu Lan ordenantzak hartzen dituen enpresa guztiak behartzen ditu.

Dena den, honen salbuespenak dira:

a) Bakarkako edo Lantegiko enpresa hitzarmena dutenak, dagozkion alderdiak honi atxikitzea erabaki ezean eta 50. artikuluan xedatuari kalte egin gabe (aldi baterako kontratuak); hala ere, honen edukiak Hitzarmen Kolektiboa edota berezko enpresa Ituna duten sektoreko enpresei ere eragingo die.

b) Lan Agintaritzan enpresa hitzarmena erregistratu gabe dutenak: aipatu erregistroa egingo balitz eta aurreko atalean aipatu salbuespen berarekin.

c) Bitariko jarduerak egitean Siderometalurgiakoak ez diren arauak zuzentzen dituztenak.

2. ARTIKULUA.- LURRALDE EREMUA

Hitzarmen honek, honen zeregin eremuan izanik, Arabako probintzian dauden lantegiei eragingo die, nahiz enpresako helbide soziala aipatu probintziaz kanpo izan.

3. ARTIKULUA.- LANGILERIA EREMUA

Hitzarmen kolektibo honek, sinatze egunean, eragin mugatua du.

Hortaz, honen eraginpean hartuko dira sindikatu sinatzaileei afiliatutako langileak (UGT eta CCOO) eta Hitzarmenak indarrean iraungo duen bitartean, honekin, gogoz, bat egingo duten langileak.

Dena den, Hitzarmenari gogoz heldu nahi ez dioten langileek enpresei eska liezaiekete ezar ez dakien, 1. eranskinean honekin atxikitzen den norbanako uko egite-orriaren bidez.

Aurreko paragrafoan agindua aintzat hartuz, hitzarmenaren eremu barnean hartzen dira honen baitan hartzen diren enpresetako batean lan egiten duten langileak, beren lan-maila edozein dela ere. Era berean, honen baitan hartuko dira ere, delako enpresako plantilakoa ez izanagatik, hitzarmena onartuko den unean, honen indarraldian lanari ekingo diotenak.

4. ARTIKULUA.- DENBORA EREMUA

Hitzarmen hau 2007ko urtarrilak bat duenean sartuko da indarrean, Lan Agintaritzan edonoiz erregistratzen dela ere, eta bere ondorio ekonomikoak data horretara atzera eramango dira. Honen iraupena 4 urtekoa izango da, horregatik honen indarraldia 2010eko abenduaren 31-n amaituko da.

Aurrekoa idatzia idatzi, hitzarmena isilbidez luzatutzat hartuko da iraungitze egunaz geroztik, ez badu alderdietako batek salatzen, gutxienez, iraungitze eguna baino hiru hilabete lehenago, Lan Saileko Arabako Lurralde Ordezkaritzari idatziz jakinarazita, honen kopia bidaliko zaio alderdi salatzailari.

5. ARTIKULUA.- XURGAPENA ETA KONPENTSAZIOA

Hitzarmen honetan itundu baldintza ekonomikoek osotasuna edo batasun zatiezina osatuko dute, eta honen ezarpen praktikoari dagokionez, beren urteko zenbatekoa osorik hartuko da.

Hitzaumen honetan ezarri ekonomia kontzeptuak sektorean dauden guztiak xurgatu eta orekatuko dituzte indarrean sartzean, honen izendapena, izatasuna eta jatorria edozein direla ere.

Hitzaumenak indarrean iraungo duen bitartean, ekonomia kontzeptuetan gerta litezkeen igoerek edota ezar litezkeen edozein motako kontzeptu berriek, bestelako esparruko hitzaumenak edota dagozkion tartekaritza erabakiak nahiz ezarpen orokorreko lege xedapenak betez, honi eragingo diote, baldin eta oro har eta urteko zenbatekoan hartuz, hemen itunduak gairidituko balituzte. Bestela, xurgatu eta orekatuko dituzte, hitzaumen honek bere hitzetan iraungo du, ekonomia-kontzeptuetan aldaketarik izan gabe.

6. ARTIKULUA.- BERME PERTSONALAK

Hitzaumen honetan itundu dena, oro har hartua, gairidituko duten berme pertsonalak errespetatuko dira. Alegia, hitzaumena indarrean sartu aurretik hemen ezartzen dena baino lansari handiagoa jasoko luketen langileei ez diezaieten beren enpresetan jasotzen duten saria txikiagotu, hitzaumena indarrean sartu izanaren ondorioz.

Hitzaumen honen klausulak osotasuna edo batasun zatiezina osatuko dute, eta ezin izango da zati batez bakarrik ezarri.

Aurrekoa idatzia idatzi, eta hitzaumen honen 5. eta 6. artikuluetan xedatuari kalte egin gabe, hitzaumen honetan langileentzat itundu diren baldintzak baino hobegoak lotu dituzten enpresei, oro har hartuak eta urtero, urteko eta era orokor batez konputatuak ere, hitzaumen honetan aurreikusitako hobekuntza zehatzak ezar lekizkieke, beti ere, alderdien artean alde z aurretik ildo horretako akordioarik balego.

7. ARTIKULUA.- OSOTASUNARI ATXIKITZEA.

Hitzaumen honen klausulak osotasuna edo batasun zatiezina osatuko dute, eta ezin izango da zati batez bakarrik ezarri.

Aurrekoa idatzia idatzi, eta hitzaumen honen 5. eta 6. artikuluetan xedatuari kalte egin gabe, hitzaumen honetan langileentzat itundu diren baldintzak baino hobegoak lotu dituzten enpresei, oro har hartuak eta urtero, urteko eta era orokor batez konputatuak ere, hitzaumen honetan aurreikusitako hobekuntza zehatzak ezar lekizkieke, beti ere, alderdien artean alde z aurretik ildo horretako akordioarik balego.

8. ARTIKULUA.- OHAR OSAGARRIAK.

Hitzaumen honetan aurreikusten ez den eta honen edukiarekin kontraesanean ez dagoen orotan, unean uneko ezarri diren lege xedapenetan agindutakoa beteko da. Metalgintzako lan-ordenantzaren eranskina, jadanik indargabetua, lan mailen edukia eta zehaztapena arautzen duena, indarrean iraungo du hitzaumen honen 6o. artikulua aipatzen duen Metalgintzako Lanbide-sailkapen Batzordeaz egin Akordio Markoaren ezarpena garatuko duen akordioa (1996ko martxoaren 4ko BOE-argitaratua) lotzen ez bada.

II. KAPITULUA

9. ARTIKULUA.- LAN-JARDUNALDIA

Hitzaumenean aurreikusitako ekonomia baldintzak 1735 ordutako lan-jardunaldiari dagozkio, indarrean iraungo duen urte bakoitzeko.

Hitzaumenak indarrean iraungo duen aldian, lan-jardunaldi honen zehaztapen praktikoa Sektoreko enpresa bakoitzean bere garaian onartu eta zehaztuko diren lan egutegien arabera izango da

10. ARTIKULUA.- LANORDU POLTSATXOA

Lanaldi arruntaren baitan, Enpresako Zuzendaritzak, langileko eta gehienez, 70 ordu izan ditzake eskuragarri urteko. Aipatu orduak enpresako zuzendaritzak eskatzen

duenean beteko dira larrialdiei eta ekoizpen handiko aldiei aurre egiteko, entrega-peak oso margen estua duenean eta honek eskaria edo bezeroa galtzea ekar lezakeenean, edo bestela, merkatuaren zioak direla-eta edo eskabide-zorroa gutxitu delako, enpresaren ohiko zereginari eragingo balio, jarduna urritu denean.

Dena dela, aurreko paragrafoan aipatzen den prestasun lanorduek erabili izanak ez liezaioke enpresak ezarri duen urteko lanaldiari gehikuntzarik ekar.

Lehen aipatua aintzakotzat har dadin egin agindua derrigorrez bete dadin, ondorengo baldintzak betetzea nahikoa eta derrigorrezkoa izango da, eragindako alderdiek, bestelako zentzuan, akordiorik lotu ezean.

1.- Eragindakoei eta Enpresa Batzordeari edota langileen ordezkariari hirurogeita hamabi orduko aurre-abisua egin, eragin zituen arrazoiak idatzita jakinaraziz.

2.- Enpresa bakoitzeko egutegitik atera lanegunen prestasun orduak egin. Salbuespenez, enpresariak bestelako egunetan egin lezake, igande, jaiegun eta oporretan izan ezik. Zubia balitz, langilearen adostasun garbia beharrezkoa izango da, edo bestela, Enpresa Batzordearena edota Langileen Ordezkararena.

3.- Ordu prestasuna erabiltzeak ordu gutxiago egin beharra ekarriko duenean, egutegiaren arabera, lan egitea egokituko litzatekeen egunen lanaldi osoaz (gehienez bost egun arte) edo zatika (gehienez, eguneko bi orduz) murriztuko da. Hauek kitatzeko, egutegiaren arabera, egunean lan egitea egokituko litzatekeen lanaldia 9 ordu arte handituz egingo da, edo, salbuespenez, bestelako egunetan, igande, jaiegunak, zubiak eta oporrak izan ezik.

4.- Aurreko paragrafoetan azaldu burtsazko bi modalitateak erabiltzeagatik, gehienez, lan egin daitezkeen larunbatak ez daitezke urtean zortzi baino gehiago izan. Burtsazko honen ondorioz, larunbatetan gauzatuko diren lanorduek berekin ekarriko dute, dagozkion atsedeen orduak kitatzeaz gain, eguneko soldataren %60ko plusa edo egunean lan egindako frakzioaren baliokidea den plusa jaso ahal izana. Eguneko soldatan ez dira sartuko hilabetea baino epe handiagoa duten aldizkako mugaegun kontzeptuak, ez eta oporraldia edo bestela, aldizka, larunbatean lan egindako atsedenaldiaren %60a. Langileari egokituko zaio aukera egitea, ez bada, ekoizpenaren baldintzak eta beharrak aginduz (eskari gehiegi, zeregin pilaketa edo antzekoak), atsedenaldia eragozten, beti ere, Enpresa Batzordeari edota Langileen Ordezkariei egiaztatuak. Honelakoetan, plus edo sariaz ordainduko da.

Oro har, larunbateko lanaldia goizez beteko da, eta ezin izango da arratsaldeko hiruretatik aurrera luza.

5.- Prestasun orduak ezin izango dira diruz kitatu, urtean astiaz baizik, lanaldi osoen bidez zein eguneko lanaldia murriztuz. Urteko azken hiruhilekoan burtsazkoaren kontura erabili orduak, lan egindakoak zein lan egin ez direnak, hurrengo urteko lehen hiruhilekoan kita litezke.

Kitatuko diren prestasun orduak baliatzeko, honi buruz langileak jasoko dituen aginduak betez gauzatuko dira. Langileak behar besteko aurrerapenez jakinarazi beharko du noiz gauzatu nahi dituen kitatu beharreko aldia, alderdien artean lot litekeen adostasuna errazteko.

6.- Eskumen hau erabiliko duten enpresek zein enpresetako langileen ordezkariak Hitzarmenaren Bitariko Batzordeari jakinaraziko dizkiote, jakin dadin, klausula hau erabili dela eta gertatu diren baldintzak.

11. ARTIKULUA.- OPORRAK.

Hitzarmen honek hartuko dituen langileek urteko 30 egun naturaletako oporraldia egingo dute, erantsitako Soldata Tauletan maila bakoitzari esleitu kopuruen arabera banatuak, eta egoki liezazkiekeen antzintasun, toxikotasun, nekagarritasun eta arrisku-plusek areagotuak.

Langileari, enpresako lan egutegiaren arabera, oporrak esleituko balitzaizkio uztailan edo abuztuan eta salbuespenez, halaberrez edota enpresak izan litzakeen premiazko edo alde zurretik jakin ez daitezkeen beharreatatik, oporrak egiteko data aldatu behar izango balu, langileak adierazitako hilabeteetan baino, oporraldia beste noizbait egin behar izango balu, alegia, oporraldiaren iraupena bi egun naturalez luzatuko litzateke, beti ere, jaia egiteko daten aldaketa langileari jakinaraziko balitzaio, gutxienez, hogeita hamar egun lehenago.

Halaber, oporraldia hasteko egunean jatorri traumatikoa duen lanerako ezintasun iraunkorrean leudekeen langileei, egoera honek eraginda, dagozkien opor egunak erabiltzeko eskubidea dagokie, beti ere, dagokion urtearen abenduaren 31 baino lehen altan baleude. Ondorio hauetarako bakarrik, eta hobekuntza hau jasotzeko eskubidea izateko, goza daitezkeen egun kopurua oporraldiaren sortzapen zenbaketari lan istripu horri dagokion Ezintasun Iragankor aldia baztertuz zehaztuko da, beti ere, honen iraupena hamabost egun baino handiagoa balitz.

12. ARTIKULUA.- ORDU ESTRAK.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek adosten dute:

1. Ordu estrak egiteko aukera bertan behera uztea, artikulua honen 2. puntuak arautu salbuespeneko balizkoetan izan ezik.
2. Salbuespen gisa, ohiko lanaldia luzatu ahal izango da hauetako adibideetako bat jazotzen denean:

Bat: ezinbestean, hots, ezohiko eta premiazko ezbeharrak eta kalteak aurreikusteko edo konpontzeaz ari garenean.

Bi: alde zurretik behar besteko aldiak aurreikus ez daitezkeenean, lanaldia luzatzea ezinbestekoa gertatuko denean enpresaren zeregin arrunterako. Dena den, egiaztatu beharko da langile berriek ezin izando dutela lan eskerga bete, ondoren adierazten diren arrazoietakoa batengatik:

- a) Aldia horren laburra izanik, kontratazio berririk ezin denean egin.
 - b) Behar den aldiak kontratazio berriak inondik inora ezin direlako egin.
 - c) Enpleguko zerbitzu publikoei laguntza eskatu balitzaie ere, hauek ez diotelako enpresa eskatzaileari dagokion lanposturako prestakuntza egokia lukeen langilerik eman.
3. Bigarren puntuak aurreikusten diren salbuespeneko egoeren babesean egingo liratekeen ordu estrak atsedenaldira kitatuko dira. Lan egindako ordu bakoitza ordu bete eta 45 minutuz kitatuko da. Ezinbestekoa gertatzen denean eta 2. c) puntuak aurreikusi zirkunstantzia ematen delako bestelako adibidetan ezinezkoa gertatuko denean, atsedenaldira kitatzea adostu ahal izango da diruz kitatzea. Honelakoetan, aipatu orduak %40ko gainordain batez ordainduko dira lanegunetan eta %65az, igande zein jaiegunetan.
 4. Artikulu hau enpresan ezar dadin langileen legezko ordezkariak eta enpresako zuzendaritzak zuzendu beharko dute, zeinak ondorengo gaiak arautuko dituen:
 - a) Ezabapen hark eragin enplegu aurreikuspen eta konpromisoak ezarriko ditu. Ezarriko ditu ere, ordu estren ezabapenak bultzatzen litzakeen derrigorrezko antolakuntza ditzeak.
 - b) Bigarren atala ezarri, lanaldia luzatuz jotzen denean, salbuespeneko egoera gertatzen dela zehaztuko dute.
 - c) Erregimen konpentsatzailea, batik batik, luzatu den lanaldiaren atsedenaldira kuantifikazioa.

- d) Enpresa-akordioek ez dezakete ezar diru-konpentsaziorik artikuluko honen 3. atalaren hirugarren paragrafoak aurreikusten ez dituen balizkoetan.
5. Aurreko puntuan adierazitako negoziatzeko ekimena enpresako zuzendaritzak edota enpresako langileen legezko ordezkariak bere gain har lezake, beste alderdia negoziatzera derrigortua izanik. Alderdietako batek uko egingo balio negoziatioei ekiteari edota negoziatioetan akordioa eragotziko luketen desadostasunak sortuko balira (4. c atalean izan ezik), edozein alderdik eska lezake PRECO-GEP-n aurreikusitako Gatazkak Ebazteko Prozedurei premiazko eskea egiteko, beste alderdiak behartuak izanik hauek beregain hartzeko.
 6. Dena den, Langile Ordezkariei eta Enpresako Batzordekideei, eta hala balegokio, Sindikatuko Ordezkariei hileroko egin diren orduen eta honi loturiko akordioen berri eta baita ere, hau eragindako zioen berri emango zaie. Informazio hau enpresak sinatu eta zigilatua argitaratuko da.
 7. Artikulu honetan ordu estrez adostua beteko da, Hitzarmen honen 10. artikuluko "ordu prestasunez" diotenari kalte egin barik.

III. KAPITULUA

13. ARTIKULUA.- ITUNDUTAKO ETEKINAK

Hitzarmen honetan itundu ordainketak ondoren ezartzen den oinarrian eta ordainez ezarri dira: analisi sistema eta errendimendu pertsonalak kontrolatzeko sistema ezarri ez zaizkien enpresen errendimendua arrunta eta zuzena izan dadin, hitzarmen hau indarrean sartu aurreko hamabi hilabeteetan langileak egin ohi duen jarduera bakoitzeko errendimendu ertaina eta arrunta ohikoa eta zuzena izan dadin, eta errendimendu pertsonala kontrolatzeko sistema objektiboa, Bedaux sisteman 70a edota honen baliokideak beste sistemetan, ezarri dituzten enpresentzat. Dena den, langileari eskubidez dagokio Hitzarmen honetan adostu eta erantsi soldata-tauletan islatutako ordainketa guztiak jaso ahal izana, beti ere, aurreko paragrafoan ezarritako errendimendu txikiagoa izanik, berau langile berari egotz ez dakiokkeen zioengatik gertatu bada.

14. ARTIKULUA.- ORDAINKETAREN KONTZEPTUAK ETA KALTE-ORDAINAK

Hitzarmen honetan aurreikusten diren ordainketaren kontzeptuak eta kalte-ordainak honako hauek dira:

A) Ordainketaren kontzeptuak:

a) Oinarrizko soldata.

b) Osagarriak:

1.- Antzinasun plusa

2.- Toxikotasun plusa, lan arriskutsu edota salbuespenez, lan nekagarrien plusa.

3.- Gaueko lanaren plusa.

4.- Jarduera plusa.

5.- Ordu estrak.

6.- Uztaila eta Eguberriko aparteko haborokinak.

B) Kalte-ordainen kontzeptuak:

a) Soldataz kanpoko plusak.

b) Dietak.

c) Distantzia-plusa.

15. ARTIKULUA.- OINARRIZKO SOLDATA

Hitzarmen honen eraginpean lan egiten duten langileen oinarrizko soldata, erantsi Soldata Tauletan maila bakoitzari zehazten zaiona da.

16. ARTIKULUA.- ANTZINATASUN PLUSA.

Plus hau antzinatasun saria izenez ezagutzen da arrunki eta maila ezberdinekiko honen kopurua eta zerbitzua bete den bosturtekoei dagokien aldi bakoitza zehazten zaio honi erantsi Soldata Tauletan. Aipatu bosturtekoak epea amaitzen den hilabeteaz geroztik zenbatuko dira.

Aipatu soldata-tauletan zehaztu kopuruak, antzinatasun plusa edota sarien arabera, kopuru gordintzat hartuko dira egunean eta izaera finko batez, maila bakoitzeko Hitzarmenaren Oinarrizko Soldatari ezarri kopuru kolektiboa edozein dela ere.

Hala ere, espresuki adosten da antzinatasun plusari edo sariei dagozkien kopuruak inoiz ez daitezkeela, unean, indarrean legokeen lanbide arteko gutxiengo soldataz, ordenantzan ipini %5eko portzentajea ezartzeari eratorriak baino txikiagoak izan.

Alderdiek espresuki adosten dute, salbuespenez, hitzarmen honek ezarri hobekuntza edota baldintzarik onuragarrien baitan, ez daitezkeela xurga langileok beren enpresetan izan ditzaketen eskubide lortuak, honela, aipatu langileek kopuru berdina dote Hitzarmen hau indarrean sartu izanak eragin sariak jasotzen iraun ditzaten.

Egun indarrean dauden bosturtekoei berriak eragingo edo sortuko balitzaizkie, egun, antzinatasun saritzat hartzen diren kopuruak bosturteko berriari dagokion kopuruan areagotuko lirakeke, erantsitako Soldata Tauletan honi esleitu kopuruaren arabera.

Antzinatasun plus edo sari honi dagokionez, ez da zenbatuko gogozko eszedentzia egoeran iraungo duen aldia, baina ondorio hauetarako, ordea, prestakuntza edo lehiatze aroa, hitzarmen hau indarrean sartu zenean, Antzinatasun Plusaren kontzeptuan inolako kopururik sortuko ez luketen langileei zenbatuko zaie.

Era berean, 1984. urteko urtarrilaz geroztik, Antzinatasun ondorioetarako Praktika, Prestakuntza eta aldi jakin baterako behin-behineko kontratuak betetzearen ondorioz eta Langileen Estatutuaren 15. artikuluan aurreikusiak, egindako lanaldiak zenbatuko dira, honen indarraldia iraungi eta hurrengo sei hilean langileak sinatuko balu enpresarekin iraupen mugagabeko kontratua.

17. ARTIKULUA.- LAN TOXIKOAK, ARRISKUTSUAK EDOTA SALBUESPENEZ NEKAGARRIAK

Lanen salbuespeneko nekagarritasuna, toxikotasuna edota arriskua lanpostuen balorazioan eta pizgarri balioen ezarpenean aintzakotzat hartuko ohi dira. Enpresan lanpostuen balorazioa egin ez denean edota bestelako arrazoiengatik soldata kontzeptuetan hartuko ez denean, aipatu zereginak bete beharko dituzten langileei ordainduko zaie erantsi soldata tauletan idatziz jasotako hobaria. Aipatu hobaria erdira murriztuko da salbuespenez, lan nekagarria, toxikoa edota arriskutsua, eguneko 60 minutuko aldia gaindituz eta lanaldi erdia gainditu barik, egingo balitz.

Industriako arrisku arrunta baino handiagoa litzatekeen salbuespeneko nekagarritasuna, toxikotasuna eta arrisku nabaria, bereziki, aldi berean gertatuko lirakekeen balizkoetan, honi erantsi Soldata Tauletan dagokion hobaria idatziz jasotzen da aipatu bi gertaerak aldi berean gertatuko balira; hiruak aldi berean gertatuko balira ere, dagokion hobaria idatziz jasoko da ere. Esanak esan, aipatu lanen ondorioak, ahal den neurrian, desager daitezten neurriak bideratuko dira.

Artikulu honetan aurreikusi hobariari lotuz hitzartu kopuruak eguneko kopuru gordintzat hartuko dira, eta finkoak izango dira hitzarmena indarrean iraungo duen urte guztian, maila bakoitzeko oinarrizko soldatarentzat ezarri kopuru eraginkorra edozein dela ere.

Artikulu honetan aurreikusi plusa jasotzeko erreklamazioa egingo balitz eta hauek bidezkoz hartuko balira, eskumeneko lan agintaritzan erreklamazioa egiten den egunaz geroztik izango du eragina.

18. ARTIKULUA.- GAUEKO LANAREN PLUSA

Gaueko lanaren gehigarria eskubidez jaso dezaketen langileek dagozkien hobariak jasoko dituzte, maila bakoitzari erantsitako Soldata Tauletan idatziz jaso. Artikulu honetan aurreikusi hobariari lotuz hitzartu kopuruak eguneko kopuru gordintzat hartuko dira, eta finkoak izango dira hitzarmena indarrean iraungo duen bitartean, maila bakoitzeko hitzarmenaren oinarriko soldatarentzat ezarri kopuru eraginkorra edozein dela ere.

19. ARTIKULUA.- JARDUERA PLUSA.

Jarduera plusa izeneko gehigarriak benetan lan egindako ordu bakoitzeko, lanaldi arruntean, errendimendua arrunta eta zuzena dela (hitzarmen honen 14. artikulua zehaztua), erantsi Soldata Tauletan azaltzen den maila edo kategoria bakoitzari dagokion kopurua sortuko du.

Honi erantsitako Soldata Tauletan idatziz jasotzen diren soldata kontzeptuak, lehenik eta behin, kontrolatzen ez den langileei ezarriko zaizkie.

Etekinak analizatzeko eta kontrolatzeko sistema objektibo baten pean lan egiten duten langileei, Jarduera plusa, enpresa bakoitzean indarrean egongo diren ordaintze irizpideei dagokienez, enpresak ezar ditzakeen ekoizpen sariez edo pizgarriez ordeztuko da.

Dena den, bermatzen da ordainketa guztiak, kontzeptu orotan eginak, hitzarmen honetan etekinak kontrolatzeko sisteman lan egiten dutenei islatu ordainketa guztiak baino txikiagoak ez direla izango. Aipatu sistema-kontrola, Bedaux Sisteman, 70eko jarduera bati edo honen baliokideei beste sistemetan dagokie, edo bestela, 9. artikulua dioenaren arabera, etekina hemen aurreikusitakoa baino txikiagoa balitz, langileari egotz ez dakizkion zergatiak gertatuko balira.

20. ARTIKULUA.- APARTEKO HABOROKINAK.

Uztaila eta Eguberrietako Aparteko Haborokinak honekin batera eranstean diren Soldata Tauletan maila edo kategoria bakoitzeko adieraziak dira. Nolanahi ere, 30 egun dagozkion antzinatasunarekin areagotuko dira.

Seihilekoan sartuko edo lana utziko lukeen langileak lan egindako aldiaren proportzioan jasoko du; hauetako bakoitza emango diren urteko seihileko naturalez hainbanatuko da.

Gaixotasunak, amatasunak edota lan istripuek eragin alde baterako ezintasunaldiak lanalditzat hartuko dira, Hitzarmen honetan itundu Aparteko Haborokinak jasotzeari dagokionez.

21. ARTIKULUA.- SOLDATAZ KANPOKO PLUSA.

Soldataz Kanpoko Plusak honako kalte-ordaintze kontzeptuei erantzuten die: txanpon-galerari, tresna edota lanabesak higatu izanari, lokomozio-gastuei, laneko arropa garbitzeari eta ordaintze-izaera edo gehikinen konpentsatze izaera duen besteei. Berez, egiatan, kalte-ordain kontzeptu hauetakoren bat gertatzea nahikoa da aipatu plusaren sortzapena izan dadin.

Soldataz kanpoko plusak lanaldi arruntean egindako lanorduak sortuko ditu eta erantsi Soldata Tauletan azaldu maila guztientzako kopuru berean.

22. ARTIKULUA.- KONPENTSAZIO-PLUSA.

Izen honen pean, Soldata Taulei Plusa sartzen zaie. Honen helburua 2004, 2005 eta 2006. urtetan soldata hazkunderik ez izana orekatzea da; aipatu urtetako KPlan gehi 0,25ean datza.

Plus hau ez da finkagarria eta 2008. urteko lehen hiru hilabetean bakarrik ordainduko zaie, Hitzarmena indarrean egon den aldiaren, honek eragindako enpresetan jarduneko langileei.

Izaera xurgagarria du, honela, 2004, 2005 eta 2006. urteetan, “aurrerakin”, konturako gehikuntza edota antzeko soldata igoera kontzeptu gisa, hitzarmenak eragindako langileek jaso duten soldata-igoera zenbateko berean gutxituko da. Honez gain, 2004, 2005 eta 2006. urte osoan lana egin ez duten langileek konpentsazio-plus honen alderdi proportzionala jasoko dute, urte horietan lan egindako aldiaren arabera.

Aipatu plusa soldatari dagokio, eta hortaz, kotizazio oinarria Gizarte Segurantzari gehituko zaio.

23. ARTIKULUA.- 2007KO SOLDATA TAULAK

2007. urtean, Hitzarmen honetan erantsitako soldata taulak ezarriko dira. Hauek 2003. urteko behin betiko soldata taulei %4,50eko gehikuntza ezartzearen ondorio izango da, eta 2004, 2005 eta 2006. urteetako benetako KPI-ren arabera eguneratuak eta 0,25 puntuaren areagotuak.

24. ARTIKULUA.- 2008, 2009 ETA 2010. URTEETAKO SOLDATA IGOERAK

2008. urterako, Gobernuak urte horretarako aurreikusi KPI-ren gehikuntza gehi 2007ko abenduaren 31n indarrean zeuden Soldata Taulen ordaintze kontzeptuen arabera 1,15 ezarriko da, Antzinasun Plusa kenduz. 2008. urteko KPIa Gobernuak aipatu urterako aurreikusia baino handiagoa balitz, soldata taulak eguneratuko dira dagokion soldata berrikuspena eginez eta aurreko urteko soldata tauletako gehikuntza bermatuz, antzinasun plusa alde batera utziz, zeina benetako KPIa gehi 1,15 puntuaren baliokidea den.

2009 eta 2010. urteetarako soldata igoerak bermatuko dira, antzinasun plusa alde batera utziz, ekitaldi bakoitzari dagokion benetako KPI gehi 1,15 puntuko kopuruan. Horretarako, aurreko atalean azaldutako kontura eta berraztertzeari dagokion gehikuntza bera izango du.

Hitzarmenak indarrean iraungo duen urte bakoitzeko, hitzarmen honen sinatzaileak elkartzeko dira dagozkion Soldata Taulak egituratzeko.

25. ARTIKULUA.- DIETAK.

Honako kopuru hauek izango dira:

- Egun bat baino gehiago bada: 48,5 euro.
- Egun berean: 1,73 €/gosaria, 16,20 €/bazkaria eta 11,40 €/afaria.
- Estatu kanpoko bidaiak: goian aipatu kopuruak %10ean areagotuko dira.

Etiketarik at lo egin behar izango balitz, enpresak ostatua erreserbatu eta ordainduko du lantokitik ahal den gertuen eta bidezko erosotasun baldintzak bermatuz. Halaber, gaua norberaren etiketik at emango den egun bakoitzeko, langileak 6 eurotako gehigarria jasoko du.

26. ARTIKULUA.- DISTANTZIA PLUSA

Indarrean dagoen legeriaren arabera, beren langileei distantzia plusa ordaindu beharko dieten enpresek honen kopurua, araudiak ezarri bezala, handitu beharko dute, 0,10 €/kmtako kopuruan.

27. ARTIKULUA.- NORBERAREN IBILGAILUAREN ERABILERA

Langileak, enpresak behar duelako eta honek eskatua, bere ibilgailua erabiliz joan-etorria egin behar izango balu, 0,30 €/km ordainduko zaio.

28. ARTIKULUA.- ORDAINTZEKO ERAK

Enpresek beren langileei ordain diezazkiekete soldatak, bankuko taloiaren edota Banku edo Aurrezki Kutxetako bestelako ordaintze modalitateen bitartez.

Asteko egun guztietan, larunbatetan barne, lan egingo luketen langilerik balego, eta

aipatu erakundeen bitartez diruz kobratzerik ez balute, ordutegi bera darabiltelako, langileak aipatu ezintasuna frogatuko duenean, enpresek bestelako ordaintze mota arbitratuko dute, ohiko ordaintze egunean enpresako lokaletan soldatak eskudirutan ordaintzea barne.

29. ARTIKULUA.- GIZARTE BETEBEHARRAK

Gizarte betebeharrak, Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotak, PFEZ eta langile bakoitzari dagokion edozein zerga mota langilearen kontura izango dira, arlo honetan indarrean dagoen araudiaren arabera.

IV ATALA

30. ARTIKULUA.- LANGILEEN MUGIKORTASUNA

Enpresa barruko zereginen mugigarritasuna langilearen ekonomia eta lanbide eskubideei kalterik egin gabe gauzatuko da, eta lanbide taldeko izateari eta hari dagozkion zereginetan jarduteko behar diren titulazioek eskatutako mugak izango ditu.

Dena den, lantokian lanpostuz aldatuko litzatekeen langileak Erakunde eskudunari helegitea aurkez liezaioke, bere ustez, lanpostu aldaketak bere duintasunari iraingarri suertatzen bazaio, galera ekartzen badio, desairea sortzen badio edota lanbide prestakuntzaren aurkakoa bada.

1. Goi mailako kategoria.

Langile oro, beharrezkoa balitz, goi mailako kategoriko lanetara eslei liteke, lanpostu berriari dagokion soldatarekin; aurreko lanpostura itzuliko dira aldaketa eragin zuen zergatia amaitzen denean.

Langileari onartuko litzaiokeen lanbide mailari dagozkion goi mailako kategoriako lanen iraupena sei urtekoa baino handiagoa balitz urte batean, edota zortzi hilabetekoa baino handiagoa bi urtean, langileak eska liezaioke enpresako zuzendaritzari ezar liezazkioketen igoerei buruzko araudian lanbide sailkapen egokia. Hala ere, onartutako lanbide kategorian lan egindako lanaren iraupena 18 hilabete jarraitua baino handiagoa balitz, langilea, automatikoki, lan egingo lukeen lanpostuari legokiokeen maila izatera igaroko da.

2. Bizileku aldaketak.

Langileak ez daitezke bizilekuaz aldatzea eskatuko lukeen enpresa bereko beste lantokira eraman, teknikari, antolakuntzari edota ekoizpenari lotu arrazoirik ez balego, edo bestela, enpresako jarduerari loturiko kontratazioak egingo balira. Kasu hauetan Langileen Estatutuaren 40. artikulua dioena beteko da.

Lekualdatzea baimendu ostean, langileak eskubidez hautatu ahal izango du lekualdatzearen (gastuak eragin kitapena jasoz) eta kontratua etetearen artean (zergati teknologikoa edota ekonomikoengatik baimendutako iraungitze balizkoei dagozkien kalte-ordainketen bidez). Lehen balizkoak aipatzen duen kalte-ordainketak hartuko ditu norberaren gastuak zein ardurapeko senideen gastuak, enpresa eta langilearen artean adostu hitzetan. Lanpostu berriari ekiteko epea ez da 30 egunekoa baino txikiagoa izango, onartuko den egunaz geroztik.

Teknikari, antolamenduari edota ekoizpenari lotu zioengatik zein enpresako jarduerari lotu kontratazioak direla eta, enpresak bere langileak, aldi batez, lantokiz alda litzake, ohiko bizilekutik beste herri batera, soldatez gain bidai eta dieta gastuak ordainduz. Aipatu lekualdatzeak hiru hilabeteko epea gaindituko balu, langileari eskubidez egokituko zaio lekualdatuko den hiruhileko bakoitzeko bere bizilekuan lau lanegunetan egoteko eskubidea.

Joan etorriak ez dira halakotzat hartuko. Hauen gastuak enpresariaren kontura izango dira, joan-etorrirako gastuak ez dira halakotzat hartuko. Beste enpresan egindako lanen iraupenak urtea gaudituko balu, enpresak behar besteko lehenetasunez ohartaraziko die eragindako langileei.

31. ARTIKULUA.- ENPLEGUA ERREGULATZEKO ESPEDIENTEAREN JAKINARAZPENA

Enpresek Enpresa Batzordeari edota Langile Ordezkariei eta hala bategokio, Sail Sindikaletako Ordezkariei jakinarazi behar diete, halabeharrez, Enplegua Erregulatzeko Espedienteen alde bakarreko adierazpena Langileen Estatutuaren Legean eta apirilaren 14ko 43/1996 Dekretuan aurreikusi epe eta baldintzetan.

Salbuespenez, Enplegua Erregulatzeko Espedientearen eztabaidatu eta bideratu duten langileen legezko ordezkariek, Langileen Estatutuaren 68 e) artikulua aipatzen duen ordu-kreditua agortu izan balute, hilero onartzen zaizkienak baino bost ordu gehiago arte erabil lezaketek, ordainsaria jasotzeko eskubidez, beti ere, enpresariari egiaztatuko diotenean aipatu orduak ordezkaritza zereginetan erabiltzen direla.

V. ATALA

32. ARTIKULUA.- BAIMENAK ETA SARIAK.

Langileak, behar besteko aurrerapenez deituz, ordaindutako baimenak egiteko eskubidea du, erantsitako Soldata Taulen arabera eta ondorengo arrazoiengatik:

1.- Gurasoak, ezkon gurasoak, aiton-amonak, ezkon aiton-amonak, seme-alabak, bilobak eta anai-arrebak hilko balira: Hiru egun natural. Ezkontidea hilko balitz: bost egun natural, ordaindu gabeko beste hiru egun eska litezke.

2.- Ezkon anai-arreben eta ezkon seme-alaben heriotzagatik: bi egutegiko egun.

3.- Bigarren mailako odolkidetasuna eta ezkontza-ahaidetasuna maila arteko senideen ospitalizazioa edota ebakuntza kirurgikoa egitea eskatuko luketen gaixotasunengatik: bi egutegiko egun.

Gaixotasunak berean iraungo balu, langileak, aldi berekoa izango litzatekeen bigarren ordaindu gabeko lizentzia egiteko eskubidea izango du, lehenengoa amaitu eta ondoz ondoko hogeita hamar egun igarota; honelakoetan ez da baimena luzatuko.

4.- Langileak seme-alaben bat urritu-psikiko edota fisikoa balu: bi egutegiko egun, aipatu seme-alaben kontsulta medikura joateko, beti ere, probintziatik at joan beharko balitz.

5.- Seme-alaba jaio delako: bi lanegun. Ebakuntza kirurgikoaren beharra balu, aipatu epe hiru egun naturaletan handituko litzateke.

6.- Seme-alaben, anai-arreben, ezkon anai-arreben, guraso, ezkon-gurasoen ezkontzagatik: egun natural bat.

7.- Langilearen ezkontzagatik: Hamazazpi egun natural. Beti ere, ekoizpenaren eta antolamenduaren gorabeherak utziko balute. Aipatu baimena ordainduko ez liratekeen hamar egun gehiagotan luza daiteke. Baimen gehigarria enpresak ukatuko balu, honek jakinarazi beharko dizkio Batzordeari edota langileen Ordezkaritari ezezkoa jagoteko zergatiak.

8.- Bizilekuaren aldaketa egiteko: Egun natural bat.

Artikulu honen 1, 2, 3, 5 eta 6. atalei dagokienez, hauetan aipatu epeak handitu ahal izango dira, gehienez, bi egunetan, langileak probintziatik at joan behar izango balu.

9.- Edoskitzaroa: emakumezko langileek, edoskitzaroan, seme-alabak 9 hilabetetako adina beteko duen arte, beren lanaldian ordu bateko etenaldia egin ahal izango dute, zeina bitan zatitu ahal izango den. Baimen honen iraupena proportzionalki areagotuko da erditze anitzetan. Emakumeak, bere gogoz, eskubide hau ordezka

lezake bere ohiko lanaldia, asmo berean, ordu betez urrituz edo bestela, aipatu ordua lanaldi osotan pila dezake. Azken baimen honi aitak zein amak hel diezaioke.

10.- Kontsulta medikoak: Osakidetza-Servicio Vasco de Salud-eko adituen kontsulta medikura joateko behar den aldia, kontsulta ordutegia eta lanekoa batera gertatuko direnean, aipatu kontsulta medikuntza orokorreko medikuak aginduko balu. Halakotan, langileak, alde zuzeneko, aurkeztu behar dio enpresariari aipatu mediku-aginduari dagokion frogagiria. Kontsulta medikua egin behar diren beste adibideetan, urteko hamasei ordutako muga arte. 16 ordutako muga honetan menpeko pertsonen lagunduz (ezkontidea, guraso eta seme-alabak) egin beharreko joan-etorriak hartzen dira.

10. atal honek ez du izaera arautzailerik eta bere indarraldiari dagokionez, Hitzarmen hau sinatuko denean sartuko da indarrean.

Artikulu honen 3. eta 5. ataletan aurreikusitako baimenak, langilearen nahiaz, lanaldi erditan bana litezke, beti ere, honekin enpresaren ekoizpen antolamenduari kalterik eragingo ez balitz. Eskumen hau ez da gauzatuko baimena luza litekeenean probintziatik kanpora joan beharko litzatekeelako.

Artikulu honetan arautu baimen eta lizentziak gertakaria jazoko den unean gauzatu beharko dira. 3. atalak aipatzen duen balizkoan, baimena gauzatu da eritasun larriak dirauen bitartean eta aurreko paragrafoan ezarriari kalte egin barik.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek adosten dute lizentzia eta ordaindutako baimenak sortzen dituzten gertakarien balizko idazketa edo zehaztapena aztertzea, Hitzarmen honen 64. artikuluan ezarritakoaren arabera, eratu den Berdintasun, Lanera ez agertze eta Behin-behinekotasun Batzordean.

VI. ATALA

33. ARTIKULUA.- EMAKUMEEN ENPLEGU-SUSTAPENA. AUKERA BERDINTASUNA.

Hitzarmen hau sinatu dutenen ustez, lanean aukera berdintasuna izateko helburuan egin ekimenez, berez, ez diote aukera berdintasunik ekarriko gizaritari, baina ildo honetan, aldaketak lortzeko positiboki eragingo diote.

Hortaz, enpresei gomendatzen zaie aukera berdintasuna sustatzeko neurri egokiak har ditzaten, Arabako Siderometalurgiagintzan emakumeen enplegua areagotzeko. Hitzarmenaren Bitariko Batzordeari aginduko zaio aholku honen jarraipena egin dezan enpresetan.

1.- Aukera berdintasunaren helburuak lanean.

Erakunde sinatzaileok bat gatz esatean, aukera berdintasun sistematikoa eta planifikatua lortzeko, honako helburu hauek garrantzitsuak direla:

- a) Emakumeek nahiz gizonek aukera berdintasuna izan dezaten enplegua, prestakuntza, sustapena eta lanaren garapen gaitetan.
- b) Emakumeek nahiz gizonek lan berarengatik soldata bera irabaz dezaten, berdintasuna izan dadin ere, beren enplegu baldintzetan eta bestelakoetan.
- c) Lanpostuak, jardunak, lanaren antolamenduak eta lan baldintzak bidera daitezten emakumeentzat zein gizonentzat, bientzat egokiak izan daitezten.

Helburu hauek lor daitezten, administrazioek nahiz Nazio eta Nazioarteko Funtsek eskaintzen dituzten neurri, diru-laguntza eta zerga-arintze guztiak hartuko dira bereziki kontuan.

2.- Amatasunaren babesa

Alor honetan bat egingo da Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 48. artikulua 4. zenbakian ezarritakoarekin.

3.- Aukera berdintasuna.

Aukera Berdintasun Batzordea sortuko da. Aipatu batzordean enpresetako berdintasun egitasmoen ezarpenaz izan daitezkeen zalantza eta gai guztiak aztertu eta erabakiko dira. Neurri hauek lan arloan gizon eta emakumeen arteko berdintasuna lortzea dute helburu, eta laburbilduz, Gizon eta Emakumeen arteko Egiatzko Berdintasuna xede duen 3/2007 Lege Organikoaren edukiaren ezarpena eta garapena.

Izan litezkeen ezberdintasun edo bazterkeriez diagnostiko egokia lan dadin, enpresak, gehieneko 3 hilabeteko epean, prozedura honetan ezarri informazioa emango die langileen legezko ordezkariari, sexuka bereizita, zeinak gutxienez izango duen:

- Lantoki bat baino gehiago duten enpresak, zenbat diren eta non dauden zehaztuz.
- Diagnostikoa egin den lantokian zenbat lagun egiten duten lan.
- Zereginen arabera sailak.
- Langile finkoak eta behin-behinekoak.
- Kontratatze motak.
- Lanbide taldeak eta gora egiteko sistemak.
- Ordaintze sistemak.
- Antzinasuna.
- Urteko lanaldia, ordutegiak, txandak.
- Ordu malgutasuna, ordu estrak, lanaldi murrizpenak, eszedentziak.
- Prestakuntza egitasmoak eta hauek eskuratzeko bideak.
- Arriskuaren ebakuzioaren edukiak.
- Arriskuei aurre egiteko egitasmoak. Haurdun edota edoskitzaroan direnentzako berariazko lanpostuak.
- Sexu jazarpenari eta sexua dela-eta egin jazarpenari aurre egiteko egitasmoak.

Dena den, enpresak behar besteko informazio gehigarria emango du, langileen legezko ordezkariak beharrezkoa dela irizten dienean egoeraren diagnostikoa egin ahal izana errazteko.

Jokabidea: egoeraren diagnostikoa egin eta gero, enpresak eta langileen legezko ordezkariak adostuko dute garatu beharreko neurriak lantokian antzeman litekeen bazterkeria edota desberdintasun egoerak, egiteko epeak eta hauek ebaluatzeko epeak zuzentzeko.

34. ARTIKULUA.- HAURDUNAREN LANPOSTUA.

Aldi batez, behar luketen haurdunei lanpostu egokiagoa esleituko zaie, medikuak egiaztatu ondoren, eta Enpresak izan ditzakeen baliabide teknikoak eta antolamendukoak aintzakotzat hartuz. Era berean, legez dagozkien erditze aurreko eta ondorengo atsedenaldirik metatzeko eskubidea dagokie.

VII ATALA

35. ARTIKULUA.- JUBILAZIOA.

Araudiak agindu adina bete baino lehen, eta gertakizun honi esleitu prestazioez egungo portzentaje murriztaileek iraungo duten bitartean, aurretiaz jubilatzea hautatuko luketen langileek, enpresan, gutxienez, 15 urte iraun ostean, ondoren adierazten diren eskalak onartu zaizkie, Hitzarmen honek egiaztatzen dituen soldaten arabera:

- 4 urte lehenago: 8 hileroko.
- 3 urte lehenago: 6 hileroko.
- 2 urte lehenago: 4 hileroko.
- Urte bat lehenago: 2 hileroko.

Jubilazio arloko egungo araudiak indarrean iraungo duen bitartean, 60 urte betetzean jubilatuko diren eta ezarri baldintzak beteko dituzten langileei Hitzarmen-Soldatako zortzi hileko soldata jasotzeko eskubidea dagokie.

Enpresek eta langileek, norbanako itunaren bidez, 64 urte betetzean eta prestazioen %100a jasoz jubilatuzeko sistema bereziari hel diezaiokezte uztailaren 17ko 1194/1985 errege dekretuak ezarri baldintzetan, era berean, beste langile gazteak edota langabezia aseguruak jasotzen dituzten beste norbait kontrata liteke. Ondorio hauetarako eta baliabide honek eskaintzen dituen aukerak baloratzeko, alderdiek, Batzorde Parekidearen lehen bileran, prozedura honek eragin ditzakeen kopuruak aurkeztuko dituzte.

Langileak dagozkion prestazioen %100 izateko eskubidez jubilatuko denean eta honen lanpostua langabetu gisa INEMen izena eman duen beste langile berri batek beteko duenean, artikulua honetan aurreikusi jubilatuzeko saria ez da ordainduko.

Hitzarmen Kolektibo hau sinatuko duten erakundeek aitortzen dute artikulua honek aipatzen duen sariak edo kalte-ordainak ez dutela 1588/1999 ED-ak aipatzen duen "pentsio-konpromiso" izaerarik eta irizten dietela, ondorioz, aipatu lege-xedapenean ezarritako betebeharretatik kanpo geratzen direla. Honi dagokionez, Bitariko Batzordeari espresuki ematen zaio eskubidea, egoki irizten dioenean, testu hau lege-xedapenei edo araudiei egokitzeko eta baita ere, hobekuntza hau aldatzeko Batzordeak iritziko dion beste batengatik ordezkatzeko. Honelakoetan, berau osatzen dutenen ahobatezko akordioa lotu behar izango da.

36. ARTIKULUA.- EKONOMATUA.

Hitzarmen honek eragin Gasteizeko Sektoreko Enpresetan lan egiten duten langileei ekonomatu zerbitzua eutsiko zaie.

Baina, indarrean leudekeen xedapenen ondorioz, Hitzarmenak eragindako enpresaren Ekonomatua pertsona juridiko gisa desagertuko balitz, Enpresa arduratuko litzateke xede bereko beste jardueran parte hartzera, ordura arte egin ekarpen bera eginez.

Egin beharreko ekarpena, egungoa baino, bestelako kopuru batekoa balitz, atal honek Enpresan egin beharreko negoziazio berria eskatuko luke. Alderdiek, elkar adostuz, gaia Hitzarmenaren Bitariko Batzordera eraman lezakezte aztertu eta dagokion erabakia har dadin.

37. ARTIKULUA.- ISTRIPU ETA/EDOTA LANEKO GAIXOTASUN ASEGURU-POLIZA.

Hitzarmen Kolektibo honek eragindako enpresek Lan Istripu aseguru polizak gauzatuko dituzte, beren langileei ondorengo atalak eta arriskuak bermatuz.

- 1) Lan Istripua edota Laneko Gaixotasunen ondorioz gertatu heriotzagatik, 18.000 €.
- 2) Lan Istripuak edota Laneko gaixotasunak eragin Erabateko Ezintasun Iraunkorragatik, Absolutuarengatik edota Baliaezintasun Handiarengatik, 24.000 €; hauek eskumena duten laneko eta Gizarte Segurantzako erakundeek halakotzat aitortuko dituzte.

Polizaren kopia, enpresek helburu horretan sinatuko duten kopia, Langileen Ordezkaritari edo bestela, Enpresa Batzordeari, balego, emango diote, eta honek hurrengo 15 egunetako epean dagozkion oharrak jakinaraziko dizkio enpresariari.

Aipatu epea inolako oharrik egin gabe igaro ostean, edota egin izan balitz, dagozkion

alderdien artean ebatzi izan balitz, dagokion poliza adostutzat hartuko da.

Poliza egokitzearren, artikulua honetan aipatzen diren baldintzetan sor daitezkeen zalantzak Hitzarmenaren Bitariko Batzordeari azal liezazkioke.

Istripu aseguru-polizek aipatu arriskuak adierazi atalak jaso ahal izana bermatuko dute, lan istripua Arabako Lurralde Historikoaren Aldizkari Ofizialean Hitzarmena argitaratu eta hurrengo hiru hilabetez geroztik gertatuko denean.

38. ARTIKULUA.- LAN ISTRIPUA EDOTA LANBIDE GAIXOTASUNA GERTATZEN DENEAN PRESTAZIO OSAGARRIA.

Lan Istripu edota laneko Gaixotasunak eragin Aldi baterako ezintasun egoeretan, enpresak langileari bermatuko dizkio Hitzarmenean adostu ordainketen ehuneko ehuna (%100) langileei eta maila bakoitzari erantsitako soldata tauletan esleituak, lehen egunaz geroztik, baja hartuko den egunaz geroztik aipatu prozesuaren laurogeita hamargarren eguna arte. Era berean, Hitzarmenean adostu ordainketen ehuneko laurogeita hamabosta (%95) bermatuko du bajan egongo den laurogeita batgarren egunaz geroztik, ehun eta hogeigarren eguna arte. Ezarritako azken muga edota gehienezko epeaz gain enpresak edozein prestazio osagarria ordaintzeko betebeharra etengo da.

Prestazio osagarri honen ondorioz, lehen aipatu aldian langileak jaso behar dituen soldata likidoak ez daitezke inondik inora, enpresan, berez, bere ohiko lanaldia beteko lukeen langile berari legozkion hitzarmen honen eta soldata arruntean jasotako soldata likidoak baino handiagoak izan.

39. ARTIKULUA.- GAIXOTASUN ARRUNTA ETA LANEKOA EZ DEN ISTRIPUEN PRESTAZIO OSAGARRIA.

Langilea gaixotasun arrunteko edota lanekoa ez den istripuagatik ezintasun iragankorrean urteko lehen hiru egunetan balitz, gertakizun honi dagokion arautzeko oinarriaren %60arteko osagarria jasoko luke.

40. ARTIKULUA.- URRITU FISIKOAK ETA PSIKIKOAK

Lan istripu edota laneko gaixotasun baten ondorioz langileren batek bere gaitasun psiko-fisikoak urrituko lituzkeen ondorioak jasango balitu, lehentasuna izango du bere gaitasun berriei enpresan hobeto egokituko zaizkion lanpostuak betetzeko, beti ere, lanpostu berria betetzeko gai dela egiaztatuko balu.

Ezintasun iraunkor partziala aitortu izanak ez dio kalterik egingo eragindako langilearen lanbide mailari.

VIII ATALA

41. ARTIKULUA.- LANGILE BATZARRA

Hitzarmen honek eragiten dituen sektoreko langileak, indarrean iraungo duen bitartean, urteko, gehienez, lanaldi gisa ordaindutako lau ordu izango dute eskuragarri, ondoren adierazten diren baldintzetan.

Batzarrak Enpresako Batzordearen gehiengoz edota langile guztien ehuneko hogeikoa (%20) baino txikiagoa ez den kopuru batez bakarrik dei litezke.

Aipatu batzarrak egingo direla, aurreikusitako iraupena, eztabaidatuko diren gaien gai-zerrenda eta Batzarra egiteko arrazoiak Enpresako Zuzendaritzari jakinaraziko dio Enpresa Batzordeko ordezkariak berau egin baino hogeita lau ordu lehenago gutxienez.

Batzarra Enpresa Batzordeko edota Langileen Ordezkariak buru izango dira. Hauei egokituko zaie honen garapena.

42. ARTIKULUA.- SAIL SINDIKALAK

Gutxienez 45. artikuluan adierazitako afiliatu kopuru bera izango luketen sail

sindikalek eta LOLS-ek ezarri definizioaren arabera sindikatu ordezkatuenetakoak balira, lanalditik kanpo, hauen afiliatuak sindikatuko bilerak egiteko, urteko, lau ordu arteko bilerak egin ditzakete. Aipatu bilerak afiliatuei bakarrik eta soilik ordainduko zaizkie. Bilera hauetara deia egin duen Sail Sindikalaren afiliatu guztiek joan beharko dute. Honen ordezkariak, bilera egin baino 48 ordu lehenago jakinarazi behar dio idatziz, batzarra egingo den eguna, ordua eta gai-zerrenda adieraziz, enpresari deialdi egiten dela.

Sindikatuak enpresako Zuzendaritzari bidaliko diete aipatu batzarrera azaldutako enpresaren izen-zerrenda ordain diezaieten.

43. ARTIKULUA.- SAIL SINDIKALETAKO ORDEZKARIAK

25 eta 100 langile bitarteko enpresetan gutxienez langileen %10eko baliokidea den afiliatu kopurua daukaten, 101 eta 250 langile bitarteko enpresetan %6a eta 501 langile baino gehiago duten enpresetan %5a daukaten Sindikatuei enpresan dagokien Sail Sindikalako Ordezkariak, bere sindikatuko zereginak bete ditzan, hileko hamabost ordutako gehieneko epe ordaindua jaso ahal izango du.

Sindikatuordezkariaren zereginak izango dira, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoari kalte egin gabe:

- Bere sindikatuak eta sindikatu horri afiliatu langileek dituzten interesen ordezkariak eta hauen defentsa.
- Enpresaren lokaletan sindikatu edota lan izaerako argitalpena edo oharra hedatu iragarki-tauletan; sail sindikal bakoitzaren arduratuko da hedabide honen erabilpena zuzena egiteaz.
- Beren afiliatuen kotizazioak bildu; ez dakieke oztopa sindikatuetara afiliatzeko zereginetan.
- Enpresak adituko die oro har, langileei eta sindikatuko afiliatuei eragiten dien talde izaerako arazoei aurre egiteko.
- Aldez aurretik jakinarazi eta adituko zaie plantila berregituratzeaz, enplegua arautzeaz eta oro har, batik bat, langileen lan baldintzei zein antolatze sistemaren ezarpenaz edota berrikusteaz, funtsean eragin diezaiokien proiektu edota enpresa ekimen orotan.
- Enpresa Batzordearen bileretan parte hartu, azken honek bere kasa eska ditzakeen bileretan zein Enpresako Zuzendaritzarekin elkartzeko denean.
- Bere sindikatuaren afiliatuei eragingo dizkieten zigor-neurriak hartu aurretik enpresak adituko ditu, hauek larriak edo oso larriak suertatuko direnean. Zeregin hauek ez dezakete inondik inora ekoizpenaren ez eta inongo ekoizleen martxa oztopa. Ordezkari sindikalak, besteak beste, honako bermeak ditu:
- Enplegua erregulatzeko espedientea jarritz plantila berregituratuko balitz, enpresan irauteko lehentasuna luke.
- Sindikalagintza egitearen ondorioz ezin izango da inor ez kaleratu ez zigortu ere. Baliogabetzat hartuko da bazterketa sindikala xede duen ekimen eta itun oro eta zehaztearren:
- Langile baten enplegua sindikatu bati afiliatu izanari edo ez izanari baldintzatzea.
- Enpresariak bestelako diru-laguntza bidez sindikatu bat eratzea edo hari laguntzea.
- Langileren bat kaleratu, zigortu, baztertu edota bestelako kalte eragin sindikatu baten edo enpresako sail sindikal baten afiliatua delako, edota bere jardura sindikalengatik, beti ere, berau indarrean dagoen legeriari egokitzen bazaio.
- Enpresek eskuragarri jarriko dizkie Sail Sindikaletako afiliatuei enpresako lokalak,

lanorduetatik at.

44. ARTIKULUA.- LANGILE ORDEZKARIEN ETA ENPRESA BATZORDEAREN ZEREGINAK ETA ESKUDUNTZAK.

Langileen ordezkariak eta hala balegokio, enpresa batzordeek, langileen ordezkariak izanik, beren ordezkatuaren interesen alde eginez, enpresariarekin negoziatzeko ahalmena dute. Honez gain ondorengo zereginak eta eskuduntzak dituzte:

- Enpresek bete nahi dituzten lanpostuen berri hartu, baita hauen baldintza orokorren berri ere, ardurako edo konfiantzako (izeneko) lanpostuena izan ezik.
- Laneko sistema berrien aldaketa edo ezarpenarekin zerikusia duten langileei eragin neurrien berri hartu eta hauez aditzea, baita ere lanpostuak baloratzeko eskalak edo tarifak ezartzeaz ere.
- Enpresan egingo diren langile aldaketen berri hartu 15 egun lehenago, hauek zerbitzuak agindua gertatuko direnean edota enpresari komeni zaionean. Balizko honetan ez dira hartzen mugigarritasun funtzionalak eragindako "lanpostu aldaketa" delakoak.
- Enpresetan igoerez erabakiko diren araudien lanketan parte hartu eta dagozkion igoera-frogak egiteko eratuko litzatekeen epaimahaian bere kideetako baten bidez partaide izan.
- Enpresan bete diren ordu estren kopuruaren berri hartu hilero.
- Langile sartu-berriekin lotu diren lan kontratuen berri jakin, konfiantzako lanpostuak betetzen dituztenenak izan ezik.

Enpresa bakoitzeko langileen legezko ordezkariak honen Zuzendaritzari eska diezaioke Sindikatu bereko kide bati edota batzuei, ekoizpen programei dagokienez, esleitu zaien ordu-kreditua hilero metatzeko baimena, bere enplegatzaileari 30 egun lehenago aurreabisatuz. Ezinbesteko baldintza izango da honek eta Enpresa Batzordeak espresuki eginiko oniritzia aipatu transferentziak eraginkorrak izan daitezen.

Enpresako Zerbitzu Medikuek eta Segurtasun eta Osasun Batzordeek bete beharreko berariazko zereginaz gain, Langileen Ordezkariak edota Enpresa Batzordeei hilero jakinaraziko zaie eta noiznahi, arlo honetaz enpresak bizi duen benetako egoera. Honela, indarrean dagoen legezko araudia betetzen dela berma ahal izan dadin.

Beti ere, langileak eskatuko balu, derrigorrezkoa izango da langileen ordezkariak azaltzea lan kontratuak edota kitatze-agiriak sinatuko direnean, enpresa utzi duelako edota erretiratu delako.

Langileen legezko ordezkariak, beren ordezkatzeko zereginak betetzeko, legeak adierazten dituen ordaindutako hileko ordu kreditua eskuragarri izango dute. Dena den, aipatu kreditua erabili ahal izateko, derrigorrezkoak izango dira enpresaren aurreabisua, lanera ez agertzearen zioa behar besteko aurrerapenez adieraziz, nahiz ondoren, aipatu kreditua erabili izanak sortu zuen jardueraren, iraupenaren, non egin den eta jardueran erabili ordutegiaren justifikazioa.

45. ARTIKULUA.- ENPRESAZ ENPRESA INFORMAZIOA.

Hitzarmen honek eragin enpresek, gutxienez hiru hilero, bere egoera orokorraz, inbertsioez, negozioaren bilakaeraz, sektorearen egoeraz eta merkatu aukeraz jakinean jarriko dituzte.

Enpresak langileen ordezkariari, eta bigarren hauek aurrenekoari egingo dizkieten jakinarazpenak idatziz egingo dira eta izenpetzen duenaren sinadura eta zigiluaz lagundua.

46. ARTIKULUA.- SINDIKATUKO ARDURA DUTENEN ESZEDENTZIA.

Estatu, nazio, herrialde edo probintzia edota udal maila sindikatuko erantzukizuna betetzera deituko luketen edota beteko lukeen langileak arduraz betetzeko behar lukeen behar besteko aldiak eszedentzia izateko eskubidea izango luke eta ez luke inolako ordainsaririk jasoko.

Lantokira itzultzea eszedentzia aldia amaitu eta bi hilabeteko gehiengo epean egin behar da, beti ere, lan kontratuak indarrean iraungo balu.

Enpresak kontrata lezake behin-behinekoz edo aldi batez beste langilea eszedentziak eragindako lanpostu hutsa betetzeko berau iraungo duen aldirako eta kontratua etengo zaio ordezkaturako langilea lanari berrekingo dionean.

IX ATALA

47. ARTIKULUA.- KONTRATAZIO BERRIAK.

Enpresek beren iragarki-taletan emango dituzte ezagutzera kontratazio berriak gertatuko diren unean, hauetan Enpleguko Institutu Nazionalak (INEM) emango duen egoera azaltzen duen agiria jarriz.

Behin-behineko edo aldi bateko langileren bat kontratatuko denean, honez gain, Langileen Ordezkaritari zein Enpresa Batzordeari (hala balegokio) jakinarazteko derrigortua egongo da.

Hitzarmen honek eragin enpresek ez lezake kontrata, oro har, lanaldi osoz ez eta aldi batez bestelako lanbidearengatik ordaintzen den langilerik. Lehentasuna emango zaie, baldintza berdinetan, langabezia daudenei edota gertaera honengatik jasotzen dituzten oinarrizko laguntzak agortzeaz daudenei.

48. ARTIKULUA.- OBRA EDO ZERBITZU KONTRATUAK.

Obra edo Zerbitzu Jakineko Kontratutzat hartuko dira obra edo zerbitzua gauzatzeko helburuz, Enpresaren jardueran autonomiaz eta edukieraz lotzen direnak, edo bestela, azaltzen duen lan gehigarriaren muntaz behar beste ezberdinak diren zeregin edo lanak betetzeko adostuz lotzen direnak.

Enpresek kontratu hauek zergatik lotzen diren azalduko diete langileei, eragindako langileen kopurua adieraziz, esleitu beharreko talde profesionalak eta aurreikusi iraupena esleitzuz.

Kontratua iraungitzean, langileak jasoko duen soldata-kitapena edo likidazioa soldata berrikuspenaren klausula ezarri izanagatik legezkiekeen soldata aldeak jasotzeko eskubidea gordez ulertuko da.

Kontratu hauei amaitzean, lan egindako urte bakoitzeko 12 egunetako soldatako legezko kalte-ordaina dagokie.

49. ARTIKULUA.- ERRELEBU KONTRATUAK.

Errelebu kontratua ezarri delako erretiro partzialeko egoerara igaroko liratekeen langileak Hitzarmenaren 35 artikuluan eskatu baldintzak betez, beren lanaldiaren baitan, 65 urteko adina betetzeko falta izango litzaiekeen urte bakoitzean 240 lan ordutako baliokidea izango den iraupen bereziko baimen ordaindua gauzatzeko eskubidea dagokie.

Baimen berezi hauek enpresako antolamenduari ahal den nahasmendu txikien sor dakizkion gauzatuko dira.

50. ARTIKULUA.- ALDI BATEKO KONTRATUAK.

Langileen Estatutuaren 15.1.b) artikuluan ezarriak babestuz, maiatzaren 19ko 11/1994 legea egin osteko idazketa berriaren arabera formalizatuko diren edota Hitzarmen hau sinatzean indarrean egongo diren kontratuen iraupen handiena aldatzea adosten da. Aipatu kontratuak merkatuaren gorabeherak direla-eta lotuko dira, zereginak pilatu direlako edota eskaera handiegia izan delako eta adierazitako lege aginduak

zein abenduaren 29ko 2546/1994 Errege Dekretuak arautuko ditu (ekoizpen gorabeheragatiko aldi baterako kontratua). Ondorio hauetarako bakarrik, Hitzarmen honen ezarpen esparrua aldatzen da, bertan hartuz eta Hitzarmenaren lurralde-eremuan sartuz, Siderometalurgiagintzan diharduen eta beren itunak edo Hitzarmen Kolektiboak formalizatuak dituzten eta ez dituzten enpresa eta lantoki oro.

Kontratu hauen gehienezko iraupena, guztira, 12 hilabetekoa izango da, eta 16 hileko erreferentziako epean, honen erabilpena justifikatuko duen zioa edo baldintza gertatuko den egunaz geroztik zenbatua.

Kontratuak iraungitzean langileak jasoko duen soldata kitapena edo kitoa soldata berrikuspen klausula ezarriz egoki liezaiokeen soldata aldeak jasotzeko dagokion eskubidea gordez egingo da.

51. ARTIKULUA.- ALDI BATERAKO LANEKO ENPRESAK.

Hitzarmen honek eragin enpresek, Aldi Baterako Lan Enpresen zerbitzuak kontratatuko dituztenean, azken hauei irmotasunez eskatuko diete Hitzarmen honetan ezarri baldintza ekonomiko eta sozialak berma diezazkien beren zerbitzura jarritako langileoi. Betebehar hau Hitzarmen honek eragin Aldi Baterako Enpresaren eta enpresa erabiltzailearen artean lotu langileak lagatzeko kontratuan adieraziko da espresuki.

52. ARTIKULUA.- LANGILEAREN AURREABISUA.

Enpresako zerbitzuan lana beren borondatez laga nahi izango luketen langileek hari jakinaraziko diote, aurreabisuaren ondorengo epeak betez

- a.- Langilea: Hamabost egun.
- b.-Menpekoak: Hamabost egun.
- c.-Laguntzaileak eta Administrarigaiak: Hilabete bat.
- d.-Ofizial administrariak: Bi hilabete.
- e.- Buru tituludun administraria: Bi hilabete.
- f.-Teknikari titulugabeak: Bi hilabete.
- g.-Teknikari tituludunak: Bi hilabete.

Aipatu aurrerapenez aurreabisatzeko eginbeharra bete izanak eskubidea emango dio enpresari, ohartarazpenean atzeratzen den egun bakoitzeko, langilearen kitapenari dagokion eguneko soldata zenbatekoaren baliokidea den kopurua deskontatzera.

Enpresak derrigortuak daude dagozkion inprimakiak, bikoiztuak, langileei emateko; behin alderdiek sinatu ondoren, inprimaketako bat enpresaren esku geratuko da, eta bestea ekoizlearen esku.

Aipatu inprimakiak langileen esku utziko ez luketen enpresek ez lezake gauzatu deskonturako eskubidea kitapenean, aurreabisurik ez dagoelako.

53. ARTIKULUA.- KITOA.

Enpresan baja hartuko denean, langileak eska lezake kitoaren kopia lana utzi baino 48 ordu lehenago. Behin langileak sinatu ondoren, kitoa jaso izanak berari dagozkion deslotzeak ekarriko ditu 5 lanegun igaro ondoren.

X. ATALA

54. ARTIKULUA.- FALTA ARINAK ETA ZIGORRAK.

Printzipio ordenatzaileak.

Laneko jokabide-kodeaz lotu den akordio honen xedea ohiko bizikidetasunari, antolakuntza teknikoari eta enpresaren antolamenduari, eta baita ere, langileen eta enpresarien eskubideen eta interes zilegien defentsari begirunea dien laneko giroari eustea da.

Enpresako zuzendaritzak zigor litzake langileei egotz dakizkiekeen ekimenak eta

utzikeriak, baldin eta kontratuaren arabera, beren laneko betebeharrak beteko ez balituzte, ondorengo artikuluetan ezartzen den huts edo falten mailaren arabera.

Enpresari dagokio, zuzendaritza eskumena erabiliz, akordio honetan ezarri hitzetan zigortu ahal izana.

Hutsegite zigorra idatziz jakinaraziko zaio langileari, bertan data eta eragin zituen zioak azaldu beharko direla.

Enpresak jakinaraziko die langileen legezko ordezkariari ezarriko den hutsegite larri edo oso larrien berri. Jakinarazpen hau diziplinako neurria hartu baino hogeita lau ordu lehenago, gutxienez, egingo da, berau Langileen Ordezkaritza bati edota Enpresa Batzorde bati ezarriko zaionean. Honez gain, hogeita lau ordutako aipatu aurrerapenez jakinaraziko zaio hutsegite larriko diziplinako neurria zigortu langilea kidea den bertako edo probintzia mailako Sindikatuari, lehen aipatu baldintzetan behar bezala eratua den Sail Sindikaleko Ordezkaritza zigorra ezarriko zaizkionean.

Behin zigorra ezarri denean, ezartze dataz geroztik 60 egun arte atzera liteke bere gauzapena.

54.1.- HUTSEGITEEN MAILAKATZEA.

Langileek egin lezaketan hutsegite oro bere garrantziaren edo egin asmoaren arabera sailkatuko da, hauek izango dira: arinak, larriak eta oso larriak.

54.2.- HUTSEGITE ARINAK:

- a) Justifika ez daitekeen, hiru bider hilabete bateko aldirian, puntualtasun eza lanera sartzean edota lanetik irtetean.
- b) Hilabete bateko epean, lanegunean, justifikatu barik lanean ez agertzea.
- c) Aldez aurretik ez jakinaraztea, edo bestela hurrengo 24 ordutan, lanera ez dela joango, ezinezkoa gertatu zaiola frogatu ezean.
- d) Aldi motzetan justifikaziorik gabe, egin beharra edo lana utzi izanaren ondorioz, pertsonari edota gauzei nolabaiteko kaltea eragingo balitzaie.
- e) Langilearen ardurako lan tresnen eta laneko gaien kontserbazioan edota mantenimenduan hondatze arinak.
- f) Enpresaren bezeroei edota hornitzaileei arreta edo zuzentasun eza .
- g) Enpresari ez jakinaraztea etxez edo bizilekuz aldatu dela, beti ere, aldaketa hauek beren lankideei edota enpresari gatazkaren bat edo kalteren bat ekarriko baliote.
- h) Ez jakinaraztea behar besteko puntualitatez, langilearen familian, Gizarte Segurantzari edota Ogasun Administrazioari eragin liezazkiekeen izandako aldaketak.
- i) Bere ohiko zereginetan enpresaburu batek egin preskripzio, agindu, manamendu ez betetzeak eragin hutsegite oro, zeinak ez dieten pertsonari edo gauzei kalterik edo arriskurik ekarriko.
- j) Ohiko lanaldian, justifikaziorik gabe, prestakuntza-ikastaro teoriko edota praktikoetara ez joatea.
- k) Lanaldian, lankideekin, bezeroekin edota hornitzaileekin eztabaidatzea.

54.3.- HUTSEGITE LARRIAK

Hutsegite larritzat hartuko dira:

- a) Justifika ez daitekeen, hiru bider baino gehiagotan, hilabete bateko aldirian, puntualtasun eza lanera sartzean edota lanetik irtetean.
- b) Bi edota lau egunetan lanera agertu ez eta justifikatu ez denean, hilabete bateko epean. Nahikoa izango da behin lanera ez agertzearekin, hark lankide baten

errelebuari eragingo dionean, edota lanera ez agertzearen ondorioz, enpresari nolabaiteko kaltea egingo balitzaio.

c) Zerga-eragina izango lukeen edota Gizarte Segurantzari eragingo liokeen datuak faltsutzea edota maltzurki ez aipatzea.

d) Lanaldian, behin eta berriro, edozein motako jokotan edo dibertimenduetan jardutea, jarrera horrekin lanaren garapenari kalte eginez.

e) Ohiko zereginean organikoki menpekoak direnen aginduak edo mandatuak desobeditzea, beti ere, horrek pertsoneri edo gauzei ondorio larriak ekarri edo eragingo balizkie.

f) Txukuntasun eta garbitasun ezak lankideen kexa justifikatuak ekarriko balitu, eta beti ere, enpresak alde aurretik dagokion ohartarazpena egin izan balu.

g) Beste langileren lekua hartu, lanerako sarrera eta irteera erregistroak eta kontrolak txandakatuz.

h) Lanaldia ongi egiteari eragin liezaiokeen zabarkeria edo nagikeria, beti ere, horrek ez badie kalte larria eragiten pertsoneri eta gauzei.

i) Lanaldian, lanekoak ez diren norberaren zereginak egitea enpresak alde aurretik baimendu gabe, baita ere, norberaren edo beste norbaiten erabilerako tresnak, lanabesak, makineria edota enpresaren ibilgailuak erabiltzea, lanalditik kanpo bada ere.

j) Hutsegite arina birritan egitea (puntualtasun hutsegitea izan ezik), nahiz eta zio ezberdina izan, hiruhileko batean eta zigorra tartekoa dela.

k) Langileen sexu-askatasunaren aurkakoa izan daitekeen edozein eraso, hala nola, ahoz edo keinuz egin irainak, pertsonen intimitateari edo duintasunari begirune eza.

54.4.- HUTSEGITE OSO LARRIAK

Hutsegite oso larritzat hartuko dira:

a) Justifika ez daitekeen, hamar bider baino gehiagotan, hilabete bateko aldian, edo hogeit hamar bider baino gehiagotan urte batean, puntualtasun eza lanera sartzean edota lanetik irtetean.

b) Hilabete bateko epean, elkarren segidako hiru egunean edo aldizkako bost egunetan lanera agertzen ez bada.

c) Iruzurra, leialtasun eza edota agindu zereginetan konfiantza-abusuak eta lapurreta edo ebasketa: lankideei, enpresari nahiz enpresan eta honen bulegoetan legokeen edota lanaldian edonon egindakoa.

d) Gaixotasun edo istripuen simulazioa. Laneko arau-haustetzat hartuko da adierazitako edozein arrazoi dela-eta langilea bajaran balego, bere kontura edo beste norbaiten kontura edozein motako lanen bat egingo balu. Oso hutsegite larritzat hartuko da ere, istripuak edo gaixotasunak eragindako baja luzatzeko egin litekeen edozein manipulazioa.

e) Zeregina edo lanpostua justifikatu barik lagatzea, nahiz eta aldi laburrez egin, eta honen ondorioz, enpresari edota lankideei kalte nabarmena egiten bazaie eta segurtasuna arriskuan jarri edo istripua eragiten bada.

f) Mozkorkeriak edota drogak kontsumitu izanak ekarri egoerak, baldin eta gaitasun fisiko zein psikologikoetan asaldura ekartzen badu.

g) Enpresaren derrigorrez konfidentzialtasunean gorde beharreko sekretuak urratzea edo bortxatzea.

h) Enpresari bidegabeko lehia ekarriko dizkioten jarduerak egitea.

i) Lan arruntaren edo itunduaren errendimenduan gogozkoa eta iraunkorra den

murrizketa.

j) Hitzez edo ekintzez egin tratu txarrak, bere nagusiei edota hauen senideei, eta baita lankideei, enpresako hornitzaileei eta bezeroei azaldu begirune eta adeitasun eza.

k) Hutsune larria behin eta berriz egitea, nahiz eta bestelakoa izan, beti ere, hutsunean bi hilabeteko epean egingo balira eta zigortu izan balira.

l) Edozein lan arlotan nagusien aginduak edo esanak ez betetzea, enpresari edota lankideei kalte nabarmena egingo balitzaio, nagusikeriak eraginda ez bada. Nagusikeriatzat hartuko dira, zuzendariek, buruek edo erdi mailako arduradunek egindakoak, lege-aginduei eta langileari kalte eginez, nabarmenki eta nahita urratzen denean.

m) Sexu askatasunaren aurka egin erasoak laneko nagusitasuna baliatuz egiten direnak, edota norberaren egoera edota laneko egoera dela eta bereziki ahula den norbaiti egindakoak.

55.5.- ZIGORRAK

Adierazitako hutsegiteak egiteagatik ezar daitezkeen gehieneko zigorrak honako hauek dira:

a) Hutsegite arinengatik:

- Idatziz ohartarazi.

b) Hutsegite larriengatik:

- Idatziz ohartarazi.
- Bi eta hogeit hamar egun bitartean enplegu gabe utzi.

c) Oso hutsegite larriengatik:

- Idatziz ohartarazi.
- Hogeita bat eta hirurogei egun bitartean enplegu gabe utzi.
- Kaleratu.

56.6.- PRESKRIPZIOA.

Mailaren arabera, hutsegiteak ondorengo epetan preskribatzen dira:

Hutsegite arinak: hamar egun.

Hutsegite larriak: hogeit hamar egun.

Hutsegite oso larriak: hirurogei egun.

Adierazi hutsegiteen preskripzioa enpresak gertatu zela jakin zuen egunaz geroztik zenbatzen hasiko da.

XI. ATALA

55. ARTIKULUA.- SEGURTASUNA ETA LAN OSASUNA.

I. Enpresariak eta langileak, segurtasun eta lan osasun arloan, Hitzarmen honen berariazko xedapenak zehaztuko dituzten eskubideak eta elkarrekiko betebeharrak eta unean uneko indarrean legokeen legeri nagusiak egin gehigarria edo osagarria egingo dituzte bere.

Hortaz, ondorio hauetarako, arduren esparruan, enpresariak egingo du laneko arriskuen prebentzioa, prebentzio ekimen egitasmoak ezartzeko beharrezkoak izan litezkeen neurriak hartuz, non hauen helburu komunak eta zehatzak istripuen eta egiaztatu diren arriskuen arriskugarritasuna, toxikotasuna edo nekagarritasuna ezabatzean edo pixkana murriztean, ingurumen baldintzen eta lanpostuen hobekuntzan kuantifikatuko diren. Xede horretan, gauza daitezkeen zuzentzeko

neurri teknikoak ezarriko dira, eta bien bitartean, beharrezko eta egokien iritziko diren arropa eta babes baliabideak banatu eta erabiliko dira.

Bestalde, langileak, banan bana hartuz, derrigortuak daude, aldez aurretik, behar beste eta egokiro informatu eta jantzi ondoren, Segurtasun eta Lan Osasun arloan jaso aginduak betetzera. Batik bat, Prebentzio Zerbitzuak aholku emango die, aipatu baliabideak eta norberak babesteko arropak erabiltzeari dagokionez.

II. 50 langile baino gutxiago duten lantokietan, Prebentzio Ordezkarari bat hautatuko da langileen ordezkarien artean. Gainontzekoetan Laneko Arriskuen Prebentzioko 31/1995 legean eta unean uneko indarrean leudekeen bestelako lege xedapenetan ezarria erabiliko da.

50 langile edo langile gehiago luketen lantokietan, Segurtasun eta Lan Osasun Batzordea eratuko da. Berau parte-hartzeko Bitariko organo gorena izango da, zeinak arriskuak prebenitzeko arloan, enpresaren jardunez aldizka eta aldi behin aholku eskatuko duen. Alde batetik, Prebentzio ordezkariak osatuko da, eta bestetik, enpresariak eta/edota bere ordezkariak (prebentzio ordezkarien kopuru berean).

Segurtasun eta Osasun Batzordeak egingo dituen bileretan, aurreko paragrafoak aipatzen duen osaketan, hartzen ez diren ordezkari sindikalek eta enpresaren prebentzio teknikariek hartuko dute parte, hitza izanik baina botorik gabe.

Batzorde hau hiruhilero behintzat elkartuko da eta beti ere, honen ordezkariaren bat eskatuko balu.

III. Prebentzio Ordezkariak indarrean dagoen Laneko Arriskuen Prebentzioko 31/1995 legeak eta arloan indarrean dauden gainontzeko xedapenetan ezarri bermeak izango dituzte. Enpresek prebentzio ordezkariari emango dizkiete Segurtasun eta Lan Osasun gaietan prestakuntza-ikastarotan parte hartzeko behar diren baimen ordainduak. Aipatu ikastaroak gai hauetan eskuduntza duten erakunde ofizialek (31/1995 legearen 37.2 artikulua) edo bestela Hitzarmen hau sinatu duten Sindikatuen Zerbitzuek deituko dituzte, eskuduntza duten erakundeek ahaldunduko dituzten arloetan. Aipatu baimenak enpresariak baimenduko dituzte. Ukatuko balitu, Hitzarmenaren bitariko batzordeak baimenduko lituzke aipatu baimenak, zeinak dagokiona erabakiko duen.

Segurtasun eta Lan Osasun Batzordeak, Prebenitzeko Zerbitzuekin batera, ondoren adierazten diren eskuduntza eta ardurak izango ditu, une oro, indarrean izango diren lege xedapenetan egozten zaizkion kalte egin barik (31/1995 legearen 31. artikulua Prebentzio Zerbitzuei egozten dizkienak batik bat).

a) Prebentzio jardura programen nahiz Segurtasun eta Lan Osasun arauen (lantokian derrigorrez bete behar direnak) lanketan, abiatzean eta ezarpen kontrolean parte hartu.

b) Enpresariari proposatu egokien irizten zaien lehentasunen ordenamendua, aurreikusitako programak gauzatzeko egin behar diren inbertsioak onartu baino lehen.

c) Materialei, instalakuntzei eta ekoizpenaren gainerako alderdiei dagokien informazioa ezagutu, beharrezkoa gerta daitekeen heinean, dauden benetako arriskuak eta potentzialak egiaztatze eta ezabatze edo murrizteko xedea duten neurriak proposatzeko.

d) Eragindako langileei osasun neurriez edota arriskuez edo istripuez behar besteko ezagutza eman, egokien iritziko dien baliabide bitartez, beti ere, ekoizpenaren ibilerari kalte egingo ez balitzaio.

e) Enpresariari eskatu babes edo zaintza neurri bereziak har ditzan arrisku nabariko lanpostuetan edota langileen osasunari arrisku handia eragiten diola frogatua dagoen lanpostuetan, egokia balitz.

f) Zerbitzu Medikarekin, Kargudunekin eta Segurtasun Teknikariarekin elkarlanean aktiboki arituko da, istripuaren eta laneko gaixotasunaren zioak eragozteko xedea duten eraginkortasunaren eta emaitzen ezarpenean eta kontrolean.

g) Zerbitzu medikuaren eta Segurtasun Teknikariaren laguntza izan berezkoak eta berariazkoak dituen arlo guztietan.

h) Segurtasunean eta lan osasunean adituak diren Erakunde Ofizialeen eta hala balegokio, beste Erakunde adituen esku hartzea eta aholkularitza eskatu ere, alde zuzenarekin, enpresariarekin adostu ondoren, arrisku maila edota lanpostuetan kutsatzaileen benetako kontzentrazioa aztertzeko. Dena den, bi alderdiek onartuko dituzte egin neurketen emaitzak eta egin ikerketa jasoko diren txostenetan (honen kopia bat Segurtasun eta Lan Osasun Batzordeari emango diote) azalduko diren neurri zuzengarriak eta preskripzioak ezarriko dituzte.

IV. Euritako jantziak eta oinetakoak emango diete estalperik gabe, euria maiz egiten duen lekutan, aldi oro lan egiten duten langileei zein putzu edota lohi asko dagoen lekutan lan egiten dutenei.

Elementu kimiko erasokorrekin harremanean lan egin behar den zereginetan arropa egokiz hornituko dira langileak.

Aipatu janzkiak eta oinetakoak adierazi zereginak egiteko eta hauek egitean soilik erabili beharko dira.

Atezainei, zaintzaileei, zaindareei eta gidariei uniformeak, oinetakoak, berokiak eta euritakoak emango zaizkie.

Lehen aipatu babes ez gain, enpresek langile guztiei arropaz edo babes-jantzi egokiez hornituko dizkie. Gai honi buruz sor daitezkeen gaiak honetan eskuduntza duen Lan Agintaritzak erabakiko ditu.

V.- Enpresaren Zerbitzu Medikuetan lan egiten duten medikuek, urtean behin, lantokiko langile guztiak, lanaldian, artatuko dituzte; aipatu zerbitzurik ez luketen enpresetan bitarteko egokiak ezarriko dira.

Azterketa medikua sei hilero egingo da, laneko gaixotasunen arrisku pean lan egiten duten langileei bereziki edo bestela, norberak izan ditzakeen ezaugarriak direla-eta edo arrisku handiagoa jasan dezakeelako, beharrezkoa egingo balu. Aipatu azterketak lanorduetatik at egingo direnean, ez da ordainduko hauek egiten erabiliko den aldia.

Aipatu ohiko azterketa medikua honakoan datza: gernu eta odol azterketa, eta medikuak eskatuko lukeenean, X izpiak. Honez gain, laneko gaixotasunei dagokienez (gorreria, dermatosia, etab), arriskutsuak diren lanetan, azterketa medikuak egokia dena hartuko du.

Langile bakoitzari, norbana hartuz, egingo zaizkion azterketa medikuen emaitzen berri izateko eskubidea dagokio.

Artikulu honek aipatzen dituen neurriak ezartzean sor daitezkeen arazoak eztabaidatu ahal izango dira Bitariko Batzordean.

Enpresaren baitan, prebentzioaren berezko zereginetatik ondoriozta daitezkeen ekintzak gauzatzeko soilik, Prebentzio Ordezkariek ondorengo muntako kreditu-ordu gehigarria izan dezakete:

- 75 langile bitarteko enpresetan: 2 ordu hileko
- 76 eta 150 langile bitarteko enpresetan: 3 ordu hileko
- 151 eta 250 langile bitarteko enpresetan: 4 ordu hileko
- 250 langile baino gehiago duten enpresetan: 5 ordu hileko

Honez gain, Prebentzio Ordezkariek Segurtasun eta Lan Osasun arloan, eta arlo honetan eskudunak diren Organismo edo Erakunde Ofizialek deituko dituzten, edo

bestela, eskuduna duten Organismoek Hitzarmen hau sinatuko duten Sindikatuetako Zerbitzuek antolatu ikastaroetan parte hartzeko baimen ordainduak egin ahal izango dituzte. Aipatu baimenak gauzatzeko enpresak eman beharko du baimena. Ukatuko balu, Hitzarmenaren Interpretaziozko Bitariko Batzordeari helegitea aurkeztu ahal izango dio, zeinak erabakiko duen.

56. ARTIKULUA.- AZTERKETA MEDIKOAK.

Sektoreko langileek eskubidea izango dute urteko derrigorrezkoa eta doakoa den azterketa medikua egiteko lanorduetan.

Aipatu azterketa medikuak, analitika barne, derrigorrezkoa da enpresa eta langileentzat, eta honako hauek dira:

a) Lanean hasi azterketa medikuak

b) Urtero azterketak.

c) Sei hilero azterketa bereziak: Enpresaren Zerbitzu Medikuen Araudiaren 50. artikuluan aurreikusi berariazko arriskuen arabera.

57. ARTIKULUA.- LANEKO ARROPAK

Enpresak, bere langileak enpresan lana hastean, beren zereginak egin ahal izateko beharko dituzten jantziez hornituko dituzte. Ekoizpenean diharduten langileei urteko, bi buzo eskuratzeko eskubidea dagokie.

XII. ATALA

58. ARTIKULUA.- BITARIKO BATZORDEAREN ZEREGINAK.

Hitzarmena interpretatzeko organo gisa, Bitariko Batzordea deiturikoa sortu da; honen berariazko zereginak izango dira:

1.- Hitzarmen hau bide orokor batez interpretatuko da, zeinak honetan interesa zuzena dutenek eskatu ahal izango duten.

2.- Itundu dena bete dela egiaztatu, organismoei edo agintaritzza eskudunari, honi lotuz, egozten zaizkion eskuduntzei kalte egin gabe.

3.- Alderdiak aurkez diezazkien bitartekotzen ebazpena eta Hitzarmen honen araudiak argitu, urtarrilaren 25eko 5/1979 errege lege-dekretuan eta garatzen duten araudietan azaldu eskuduntzei kalte egin barik.

4.- Enpresek egin diezazkioketen eskaerak ebatzi, zeinak krisialdian, Hitzarmen honetan aurreikusi betebeharren betetzeaz, erabatekoa edo alderdi batekoa, salbuestea proposatuz.

Zeregin hauek Administrazio Autoritateei dagozkienak urritu gabe, eragotzi gabe edo oztopatu gabe hartuko dira, indarrean dagoen legeria betez.

Bi alderdiek hitzartu dute Hitzarmenaren Bitariko Batzordera joango direla hitzarmenaren interpretazioak eta ezarpenaz sor litekeen zalantzak, ezadostasunak eta gaiak erabakitzeko; erabil lezaketen edozein bitartekori baino, honi lehentasuna emanaz eta ezin lagazko eskubideri kalte egin barik.

59. ARTIKULUA.- PROBINTZIAKO BITARIKO BATZORDEAREN OSAKETA.

Bitariko Batzordea Hitzarmen hau sinatu duten sindikatuetako hiru ordezkari eta *SEA Arabako Enpresariak*-en beste hiru ordezkari osatuko da.

Batzordekide guztiek hitza eta botoa eman ahal izango dute. Era berean, Bitariko Batzordekideek botoa beren ordezkariaren beste kideren esku laga dezakete, hauek ere, aipatu Batzordearen kideak izanik. Hala ere, boto ordezkatzeko hauek balio izan dezaten, gutxienez, alderdi bakoitzeko hiru kidek parte hartu beharko dute bileran.

Aholkulariak: Bitariko Batzordeak egingo dituen bileretan 4 aholkularik izan daitezke partaide, hauetako bik Sindikatuek hautatuko dituzte eta beste biak *SEA Arabako*

Enpresariak-ek. Hitza izango dute, botoa ez ordea.

Bitariko Batzorde honen akordioak, indarra izateko, langileek eta Enpresek izendatu batzordekide guztien gehiengo sinplearen oniritzia behar dute.

Bitariko Batzordearen bilerak, gutxienez, bi hilean behin egingo dira, lehendakariak deitu eta gero, eta dena den, edozein alderdirik eskatuko balu.

Batzordearen egoitza Eusko Jaurlaritzaren Lan Sailaren Arabako Lurralde Ordezkaritzan egongo da.

XIII ATALA

60. ARTIKULUA.- TALDE PROFESIONALAK ETA SAILKAPEN PROFESIONALAREN BATZORDEA.

Hitzarmen honek indarrean iraungo duen bitartean “ad hoc” batzordea eratuko da. Aipatu batzordeak parrilla bat, sistema eta zereginak sailkatzeko eta zehazteko mailak, Nafarroako hitzarmen kolektiboaren ildoan. Hitzarmen honek indarrean iraungo duen bitartean, itundu igoeren ondorioz, Soldata-taulei ezar diezazkien igoerak kontuan hartu gabe, erantsi agirian aipatu hiru lan taldeei gutxieneko ordainsariak ezartzen zaizkie.

61. ARTIKULUA.- LANBIDE HEZIKETA.

100 langile baino gehiago duten enpresetan, Enpresa Batzordeak eta Enpresako Zuzendaritzak elkar adostuz, lanbide heziketako urteko egitasmoa aztertuko da, Laneko Agintaritzak, hala balegokio, ezarriko lituzkeen ildoak betez, eta langileen lanbide sustapena erraz dadin. Erdi mailako kargudunek, enpresaren laguntzaz eta honen zuzendaritzapean, langileen lanbide heziketa zainduko dute.

Enpresetan gertatuko diren maila-igoerak hauetan ezarri prozeduren bitartez egingo dira. Prozedurarik ez balego, maila-igoerak egiteko kontuan hartuko dira prestakuntza, meritua, langilearen antzinatasuna eta enpresariak antolatze duen gaitasuna. Ez da sexu edo sindikatuko afiliazioaren araberako bazterketarik egingo.

Ikastun-kontratua amaituko zaien ikastunek enpresan lanean iraun nahi izango balute eta ofizial maila lortu nahi izango balute, dagokion azterketa gainditu beharko dute. Horretarako epaimahaia eratuko da, zeina osatuko den:

- Tailer-maisuetan: berau epaimahaiaren lehendakaria izango da eta enpresak izendatuko du langileen ordezkaritzarekin adostuz. Akordiorik lotuko ez balitz, INEM-aren Lurralde Ordezkaritzak izendatuko du.
- Enpresaren ordezkaritza batez.
- Enpresa Batzordearen edo Langileen Ordezkaritza batez, edo bestela, langileak hautatu Sail Sindikalaren kide batez.
- Dagokien herriko Lanbide Heziketa Eskolako ordezkaritza batez.

Hezkuntza eta Zientzia Ministerioak onartutako Ikastetxe Ofizialetan, Hezkuntzaren Lege Orokorraren arabera antolatu ikastaroetan, titulu akademikoa lortzearen, izena emandako langileek eta funtzionario publikoen kidegoan sartzeko lehiatuko direnek eskubidea izango dute:

a) Behar besteko baimenak hartzera. Baimena hauek azterketetan parte hartzeko ordainduko dira, gehienez, urtean hamar egunetan.

b) Enpresan lan-txanda erregimena eratua balego, lehentasuna izango luke hobekien egokitzen zaion ikastaro ordutegia aukeratzeko.

c) Ikastaroa erabateko arduraldiaz egin daitekeenean eta neurri hau egokiena denean lana antolatze duen enpresak langilearekin adostu ahal izango du prestakuntza edo lanbide-hobekuntza egiteko baimena ematen den lanpostua gordez.

62. ARTIKULUA.- EUSKARAREN SUSTAPENA.

Ahal den enpresetan, iragarki-tauletan argitaratuko diren ohar eta jakinarazpen guztiak gaztelaniaz eta euskaraz idatziko dira.

Artikulu honen ezarpenak ekar ditzakeen arazo teknikoak enpresak eta langileek elkar adostuz askatuko dira.

XIV. ATALA

63. ARTIKULUA.- KRISIALDIAN MURGILDUTAKO ENPRESAK

Salbuesenez, Hitzarmenak indarrean iraungo duen bitartean, eta derrigorrez ezarri behar izanari kalte egin gabe, krisialdian leudeken enpresek (behar beste frogatu beharko dena) langileen legezko ordezkariari proposa liezaieke enpresaren benetako egoera aztertzeko xedea duten negoziazioei ekitea eta bestelako soldata igoerak negoziatzeko aukera, zeinak ordezkatuko dituen eraginkortasun juridiko berarekin Hitzarmen honen Soldata Tauletan itunduko diren, beti ere, ondoko baldintzak beteko balira:

Bat. Aipatu enpresek negoziazioei ekiteko eskaera eska diezaieten langileen legezko ordezkariari eta Hitzarmenaren Bitariko Batzordeari, Arabako Lurralde Historikoaren Aldizkari Ofizialean (BOTHA-n) argitaratu eta hurrengo 15 egunean.

Bi. Aipatu negoziatioek, hauei ekin eta hurrengo 15 egunetako gehiengo epean amaitu beharko dute.

Adierazi epean akordiorik lotuko ez balitz, eta Hitzarmenaren Bitariko Batzordeari jakinarazi aurretik, edozein alderdik jo lezake 2000ko otsailaren 16ko Laneko Gatazkak ebazteko Borondatezko Prozedurez lotu eta 2000ko apirilaren 4an EHAren 66. zenbakian argitaratu Lanbide-arteak Akordioan aurreikusi mekanismoetara. Aipatu prozeduran emango den ebazpenak Hitzarmen honentzat ezarri ondorio berdinak ekarriko ditu, baliotasun eta eraginkortasun juridikoari dagokionez.

64. ARTIKULUA.- BERDINTASUN, LANERA EZ AGERTZE ETA BEHIN-BEHINEKOTASUN BATZORDEA.

Hitzarmen hau sinatuko duten alderdiek Berdintasunez, Lanera ez agertzeaz eta Behin-behinekotasunaz jardungo den Bitariko Batzordea sortzea adosten dute. Bitariko batzorde hau Hitzarmenaren Batzorde Parekideetako kideek osatuko dute, ondorengo gaietan egin litezkeen neurri eraginkorrek aztertzeko xedean:

- Gizon eta emakumeen arteko egiazko berdintasuna, Hitzarmenaren 33.3 artikuluan ezarritakoaren arabera.
- Lanera ez agertzea: sektorean lanera ez agertze kopuruen analisi partekatua, bere zio nagusiak eta hau murrizten utziko dituzten neurri jakin adostuak hartzea.
- Behin-behinekotasuna: sektorean dagoen behin-behinekotasun mailaren analisi partekatua, dauden behin-behineko kontratuen tamaina eta murrizten utziko dituzten adostutako neurri jakinak hartu.

PLUS KONPENTSATZAILEA 2004-2006. URTEKOAK
PLUS COMPENSATORIO AÑOS 2004-2006

MAILAK / CATEGORÍAS 2004KO GORDINA / BRUTO 2004 2004KO PLUSA / PLUS 2004 2005KO GORDINA /
BRUTO 2005 2005KO PLUSA / PLUS 2005 2006KO GORDINA / BRUTO 2006 2006KO PLUSA / PLUS 2006

1. LANGILE TITULUDUNA / PERSONAL TITULADO

Ingeniari Arkitektoa / Ingeniero Arquitecto
Injineru tekniko aparejadorea / Perito Aparejador
Lan-harremanetako graduatua / Graduado social
Gizarte-laguntzailea / Asistente social
Praktikante OLT / Practicante ATS
Maisu industrialia / Maestro industrial

2. TAILERREKO PERTSONAL-TEKNIKARIA / PERSONAL TÉCNICO DE TALLER

Lantegi-burua / Jefe de taller
Tailer-maisua / Maestro de taller
Kontramaisua / Contraamaestre
Lantegiko arduraduna / Encargado
Langileburua / Capataz

3. BULEGOKO PERTSONAL-TEKNIKARIA / PERSONAL TÉCNICO DE OFICINA

Proiektugilea / Proyectista
Marrazkilaria / Dibujante
1. mailako delineatzailea / Delineante 1ª
2. mailako delineatzailea / Delineante 2ª
Argazkilari praktikoa / Práctico-Fotógrafo
Kalkatzailea / Calcador
Laguntzailegaia / Auxiliar-Aspirante

4. ANTOLAKUNTZAKO LANGILEAK / PERSONAL DE ORGANIZACIÓN

1. mailako antolakuntzako zerbitzu-burua / Jefe de Servicio de Organización de 1ª
2. mailako antolakuntzako zerbitzu-burua / Jefe de Servicio de Organización de 2ª
1. mailako antolakuntza teknikaria / Técnico de Organización de 1ª
2. mailako antolakuntza teknikaria / Técnico de Organización de 2ª
Laguntzailea/18 urte baino zaharragoa den izengaia / Auxiliar/Aspirante de más de 18 años

5. LABORATEGIKO PERTSONAL-TEKNIKARIA / PERSONAL TÉCNICO DE LABORATORIO

Laborategiburua / Jefe de laboratorio
Atalburua / Jefe de sección
1. mailako analista / Analista 1ª
2. mailako analista / Analista 2ª
Analista/18 urte baino zaharragoa den izengaia / Analista/Aspirante de más de 18 años

6. ADMINISTRAZIO-LANGILEAK / PERSONAL ADMINISTRATIVO

1. mailako administrazio-burua / Jefe Administrativo de 1ª
2. mailako administrazio-burua / Jefe Administrativo de 2ª
1. mailako ofizial administraria / Oficial Administrativo de 1ª
2. mailako ofizial administraria / Oficial Administrativo de 2ª
Laguntzailea/18 urte baino zaharragoa den izengaia / Auxiliar/Aspirante de más de 18 años
Dedikazio osoko saltzailea / Viajante plena dedicación

7. PERTSONAL URGAZLEA / PERSONAL SUBALTERNO

Telefonista / Telefonista
Zerrenda-egilea / Listero
Biltegizaina / Almacenero
Kamioi-gidaria / Chófer camión
Auto-gidaria / Chófer turismo
Arrantzari-baskularia / Pescador-Basculero
Zaintzaburu / Cabo de Guardias
Zinpeko zaintzailea / Guarda jurado
Zaindari / Vigilante
Bulego mezulari – Erizain / Ordenanza – Enfermero
Atezain / Portero

8. TALDEA

1. mailako profesional siderurgikoa / Profesional Siderúrgico 1ª
2. mailako profesional siderurgikoa / Profesional Siderúrgico 2ª
3. mailako profesional siderurgikoa / Profesional Siderúrgico 3ª
1. mailako ofiziala / Oficial de 1ª
2. mailako ofiziala / Oficial de 2ª
3. mailako ofiziala / Oficial de 3ª
Espezialista / Especialista
Peoi / Peón

ARABAKO METALGINTZA HITZARMENAREN 2007KO BEHIN-BETIKO SOLDATA-TAULAK.

MAILAK / CATEGORÍAS OINARRIZKO SOLDATA / SALARIO BASE JARDUERA PLUSA / PLUS ACTIVIDAD
OPORRALDIA / VACACIONES APARTEKO ORDAINSARIAK / PAGAS EXTRAS SOLDATA

GORDINA / SALARIO BRUTO

1. LANGILE TITULUDUNA / PERSONAL TITULADO

Ingeniari Arkitektoa / Ingeniero Arquitecto
Injineru tekniko aparejadorea / Perito Aparejador
Lan-harremanetako graduatua / Graduado social
Gizarte-laguntzailea / Asistente social
Praktikante OLT / Practicante ATS
Maisu industrialia / Maestro industrial

2. TAILERREKO PERTSONAL-TEKNIKARIA / PERSONAL TÉCNICO DE TALLER

Lantegi-burua / Jefe de taller
Tailer-maisua / Maestro de taller
Kontramaisua / Contra maestre
Lantegiko arduraduna / Encargado
Langileburua / Capataz

3. BULEGOKO PERTSONAL-TEKNIKARIA / PERSONAL TÉCNICO DE OFICINA

Proiektugilea / Projectista
Marrazkilaria / Dibujante
1. mailako delineatzailea / Delineante 1ª
2. mailako delineatzailea / Delineante 2ª
Argazkilaria praktikoa / Práctico-Fotógrafo
Kalkatzailea / Calcador
Laguntzailegaia / Auxiliar-Aspirante

4. ANTOLAKUNTZAKO LANGILEAK / PERSONAL DE ORGANIZACIÓN

1. mailako antolakuntzako zerbitzu-burua / Jefe de Servicio de Organización de 1ª
2. mailako antolakuntzako zerbitzu-burua / Jefe de Servicio de Organización de 2ª
1. mailako antolakuntza teknikaria / Técnico de Organización de 1ª
2. mailako antolakuntza teknikaria / Técnico de Organización de 2ª
Laguntzailea/18 urte baino zaharragoa den izengai / Auxiliar/Aspirante de más de 18 años

5. LABORATEGIKO PERTSONAL-TEKNIKARIA / PERSONAL TÉCNICO DE LABORATORIO

Laborategiburua / Jefe de laboratorio
Atalburua / Jefe de sección
1. mailako analista / Analista 1ª
2. mailako analista / Analista 2ª
Analista/18 urte baino zaharragoa den izengai / Analista/Aspirante de más de 18 años

6. ADMINISTRAZIO-LANGILEAK / PERSONAL ADMINISTRATIVO

1. mailako administrazio-burua / Jefe Administrativo de 1ª
2. mailako administrazio-burua / Jefe Administrativo de 2ª
1. mailako ofizial administraria / Oficial Administrativo de 1ª
2. mailako ofizial administraria / Oficial Administrativo de 2ª
Laguntzailea/18 urte baino zaharragoa den izengai / Auxiliar/Aspirante de más de 18 años
Dedikazio osoko saltzailea / Viajante plena dedicación

7. PERTSONAL URGAZLEA / PERSONAL SUBALTERNO

Telefonista / Telefonista
Zerrenda-egilea / Listero
Biltegizaina / Almacenero
Kamioi-gidaria / chófer camión
Auto-gidaria / chófer turismo
Arrantzari-baskularia / Pescador-Basculero
Zaintzaburu / Cabo de Guardias
Zinpeko zaintzailea / Guarda jurado
Zaindari / Vigilante
Bulego mezulari – Erizain / Ordenanza – Enfermero
Atezain / Portero

8. TALDEA

1. mailako profesional siderurgikoa / Profesional Siderúrgico 1ª
2. mailako profesional siderurgikoa / Profesional Siderúrgico 2ª
3. mailako profesional siderurgikoa / Profesional Siderúrgico 3ª
1. mailako ofiziala / Oficial de 1ª
2. mailako ofiziala / Oficial de 2ª
3. mailako ofiziala / Oficial de 3ª
Especialista / Especialista
Peoi / Peón

Oharra: soldata-taula hauetan jarri kopuruak gordinak dira, Hitzarmenaren oinarritzko soldatari dagozkionak euro/eguneko dira eta jarduera-plusari eta soldataz kanpoko plusari dagokionak euro/orduko dira; hau dena Hitzarmenean egituratu testuak ezarritakoarekin bat eginez.

Nota: las cantidades consignadas en las presentes Tablas Salariales son brutas, las correspondientes al Salario Base de Convenio son euros/día, y las correspondientes al Plus de Actividad y plus Extrasalariak son euros/hora trabajada, todo ello de acuerdo con lo establecido en el texto Articulado de Convenio.

SARIAK 2007 (25. ART.)

- Egun bat baino gehiago; 48,5 €
- Egun berean: 1,73 €/gosaria; 16,20 €/barkaria eta 11,40 €/afaria.
- Estatutik kanporako bidaiak: aipatu kopuruak %10ean areagotuko dira.
- Etxetik at gaua eman: 6 €/eguneko.

DIETAS 2007 (ART. 25):

- Más de 1 día: 48,5 euros.
- En el mismo día: 1,73 euros/desayuno; 16,20 euros/comida y 11,40 euros/cena
- Viajes fuera del territorio nacional: se incrementarán las cantidades señaladas en un 10%.
- Pernocta: 6 euros/día.

ANTZINATASUN PLUSAREN ERANSKINA, ARABAKO METALDINTZA SEKTOREAREN 2007KO HITZARMEN KOLEKTIBOA

B.1. Antzinasun plusa / Plus de antigüedad Peoia / Peón 1. mailako espezialista / Especialista 1ª 3.
mailako ofiziala / Ofc. 3ª 2. mailako ofiziala / Ofc. 2ª 1. mailako ofiziala / Ofc. 1ª

1. bosturtekoa / 1 quinquenio
2. bosturtekoa / 2 quinquenio
3. bosturtekoa / 3 quinquenio
4. bosturtekoa / 4 quinquenio
5. bosturtekoa / 5 quinquenio
6. bosturtekoa / 6 quinquenio
7. bosturtekoa / 7 quinquenio
8. bosturtekoa / 8 quinquenio
9. bosturtekoa / 9 quinquenio

TOXIKOTASUN, NEKAGARRITASUN ETA ARRISKUGARRITASUN PLUSA.

B.2. Toxikotasun, nekagarritasun eta arriskugarritasun plusa / Plus tóxico, penoso, peligroso Peoia / Peón
1. mailako espezialista / Especialista 1ª 3. mailako ofiziala / Ofc. 3ª 2. mailako ofiziala /
Ofc. 2ª 1. mailako ofiziala / Ofc. 1ª

1. egoera / 1ª circunstancia
2. egoera / 2ª circunstancia
3. egoera / 3ª circunstancia

Peoia / Peón 1. mailako espezialista / Especialista 1ª 3. mailako ofiziala / Ofc. 3ª 2.
mailako ofiziala / Ofc. 2ª 1. mailako ofiziala / Ofc. 1ª

B.3. Gaueko lanaren plusa / Plus de nocturnidad Eguna / Día Eguna / Día Eguna / Día Eguna / Día
Eguna / Día

Oharra: Sari edo plus hauen zenbatekoa eguneko kopuru gordinari dagokio, lanaldiaren arabera, Hitzarmen honetako artikuluetan aurreikusiarekin bat eginez.

ARABAKO METALGINTZA HITZARMENAREN 2008KO BEHIN-BEHINEKO SOLDATA-TAULAK.

MAILAK / CATEGORÍAS OINARRIZKO SOLDATA / SALARIO BASE JARDUERA PLUSA / PLUS ACTIVIDAD
OPORRALDIA / VACACIONES APARTEKO ORDAINSARIAK / PAGAS EXTRAS SOLDATA

GORDINA / SALARIO BRUTO

1. LANGILE TITULUDUNA / PERSONAL TITULADO

Ingeniari Arkitektoa / Ingeniero Arquitecto
Injineru tekniko aparejadorea / Perito Aparejador
Lan-harremanetako graduatua / Graduado social
Gizarte-laguntzailea / Asistente social
Praktikante OLT / Practicante ATS
Maisu industrial / Maestro industrial

2. TAILERREKO PERTSONAL-TEKNIKARIA / PERSONAL TÉCNICO DE TALLER

Lantegi-burua / Jefe de taller
Tailer-maisu / Maestro de taller
Kontramaisu / Contraamaestre
Lantegiko arduraduna / Encargado

Langileburua / Capataz

3. BULEGOKO PERTSONAL-TEKNIKARIA / PERSONAL TÉCNICO DE OFICINA

Proiektugilea / Projectista

Marraskilaria / Dibujante

1. mailako delineatzailea / Delineante 1ª

2. mailako delineatzailea / Delineante 2ª

Argazkilari praktikoa / Práctico-Fotógrafo

Kalkatzailea / Calcador

Laguntzailegaia / Auxiliar-Aspirante

4. ANTOLAKUNTZAKO LANGILEAK / PERSONAL DE ORGANIZACIÓN

1. mailako antolakuntzako zerbitzu-burua / Jefe de Servicio de Organización de 1ª

2. mailako antolakuntzako zerbitzu-burua / Jefe de Servicio de Organización de 2ª

1. mailako antolakuntza teknikaria / Técnico de Organización de 1ª

2. mailako antolakuntza teknikaria / Técnico de Organización de 2ª

Laguntzailea/18 urte baino zaharragoa den izengaia / Auxiliar/Aspirante de más de 18 años

5. LABORATEGIKO PERTSONAL-TEKNIKARIA / PERSONAL TÉCNICO DE LABORATORIO

Laborategiburua / Jefe de laboratorio

Atalburua / Jefe de sección

1. mailako analista / Analista 1ª

2. mailako analista / Analista 2ª

Analista/18 urte baino zaharragoa den izengaia / Analista/Aspirante de más de 18 años

6. ADMINISTRAZIO-LANGILEAK / PERSONAL ADMINISTRATIVO

1. mailako administrazio-burua / Jefe Administrativo de 1ª

2. mailako administrazio-burua / Jefe Administrativo de 2ª

1. mailako ofizial administraria / Oficial Administrativo de 1ª

2. mailako ofizial administraria / Oficial Administrativo de 2ª

Laguntzailea/18 urte baino zaharragoa den izengaia / Auxiliar/Aspirante de más de 18 años

Dedikazio osoko saltzailea / Viajante plena dedicación

7. PERTSONAL URGAZLEA / PERSONAL SUBALTERNO

Telefonista / Telefonista

Zerrenda-egilea / Listero

Biltegi-zaina / Almacenero

Kamioi-gidaria / Chófer camión

Auto-gidaria / Chófer turismo

Arrantzari-baskularia / Pescador-Basculero

Zaintzaburu / Cabo de Guardias

Zinpeko zaintzailea / Guarda jurado

Zaindari / Vigilante

Bulego mezulari – Erizain / Ordenanza – Enfermero

Atezain / Portero

8. TALDEA

1. mailako profesional siderurgikoa / Profesional Siderúrgico 1ª

2. mailako profesional siderurgikoa / Profesional Siderúrgico 2ª

3. mailako profesional siderurgikoa / Profesional Siderúrgico 3ª

1. mailako ofiziala / Oficial de 1ª

2. mailako ofiziala / Oficial de 2ª

3. mailako ofiziala / Oficial de 3ª

Especialista / Especialista

Peoi / Peón

Oharra: soldata-aula hauetan jarri kopuruak gordinak dira, Hitzarmenaren oinarritzko soldatari dagozkionak euro/eguneko dira eta jarduera-plusari eta soldataz kanpoko plusari dagozkionak euro/orduko dira; hau dena Hitzarmenean egituratu testuak ezarritakoarekin bat eginez.

Nota: las cantidades consignadas en las presentes Tablas Salariales son brutas, las correspondientes al Salario Base de Convenio son euros/día, y las correspondientes al Plus de Actividad y plus Extrasalarial son euros/hora trabajada, todo ello de acuerdo con lo establecido en el texto Articulado de Convenio.

ANTZINATASUN PLUSAREN ERANSKINA, ARABAKO METALDINTZA SEKTOREAREN 2008KO HITZARMEN KOLEKTIBOA

B.I. Antzintasun plusa / Plus de antigüedad Peoia / Peón 1. mailako espezialista / Especialista 1ª 3. mailako ofiziala / Ofc. 3ª 2. mailako ofiziala / Ofc. 2ª 1. mailako ofiziala / Ofc. 1ª

1. bosturtekoa / 1 quinquenio

2. bosturtekoa / 2 quinquenio

3. bosturtekoa / 3 quinquenio

4. bosturtekoa / 4 quinquenio

5. bosturtekoa / 5 quinquenio

6. bosturtekoa / 6 quinquenio

7. bosturtekoa / 7 quinquenio

8. bosturtekoa / 8 quinquenio

9. bosturtekoa / 9 quinquenio

TOXIKOTASUN, NEKAGARRITASUN ETA ARRISKUGARRITASUN PLUSA.

B.2. Toxikotasun, nekagarritasun eta arriskugarritasun plusa / Plus tóxico, penoso, peligroso Peoia / Peón

1. mailako espezialista / Especialista 1ª 3. mailako ofiziala / Ofc. 3ª 2. mailako ofiziala /

Ofc. 2ª

1. mailako ofiziala / Ofc. 1ª

1. egoera / 1ª circunstancia

2. egoera / 2ª circunstancia

3. egoera / 3ª circunstancia

Peoia / Peón 1. mailako espezialista / Especialista 1ª 3. mailako ofiziala / Ofc. 3ª 2.

mailako ofiziala / Ofc. 2ª 1. mailako ofiziala / Ofc. 1ª

B.3 Gaueko lanaren plusa / Plus de nocturnidad Eguna / Día Eguna / Día Eguna / Día Eguna / Día

Eguna / Día

Oharra: Sari edo plus hauen zenbatekoa eguneko kopuru gordinari dagokio, lanaldiaren araberakoa, Hitzarmen honetako artikuluetan aurreikusiarekin bat eginez.





ARABAKO EGOITZAK

<i>Agurain Kale Nagusia, 68</i>	<i>945-31.23.28</i>
<i>AmurrioAyala Etorbidea, 7-Behea</i>	<i>945-39.31.22</i>
<i>Gasteiz Fermin Lasuen, 13-Behea</i>	<i>945-25.58.77</i>
<i>Laudio Nervión, 1-2</i>	<i>94.672.27.14</i>
	<i>94-672.57.31</i>
<i>Oion Nagusi Kalea, 9-Behea</i>	<i>945-60.18.94</i>
<i>Urduña Frankos Kalea, 2-Behea</i>	<i>945-38.44.50</i>

LAB
Metalgintza

