

LAN HITZARMENA

BIZKAIKO INDUSTRIA SIDEROMETALURGIKOAREN PROBINTZIAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA



Metalgintza

2008/2011



Ez diezagutela ziririk sar!

CCOO eta UGT-k eduki eskasa duen hitzarmena sina dute.

2004 eta 2005 urte bitartean, gure sektorean hiru greba orokor izan ziren. CCOO eta UGT-koek oso gutxitan parte hartu zuten, piketeetan ateratzeko sasoian ez ziren inondik ageri lanean ari zirelako eta ondoren, manifestazioetan eta medioen aurrean banderak eskuetan hartuta astintzeari ekiten zioten ordu sindikalak hartuta ateratako euren delegatuek. Greba orokorren motorra LAB izan da, baita greben gidaritzza izan duena ere.

CCOO eta UGT-k bere ohiko esparrutik atera dute negoziazioa gainerako sindikatuen parte hartzea eragozteko eta patronalaren proposamenen aurrean makurtzeko. Aldez aurretik, CCOO negoziazio mahaitik altxatu eta patronalak aurkeztutako proposamena hobetu ezean ez zela berriro jesarriko mehatxua bota zion. Antzerki bikaina izan zen CCOOena. LABek, behintzat, patronalaren proposamenak atzerakoiak zirelako 2007an negoziazio mahaia utzi ondoren, bai orduan eta bai orain koherentziaz jokatu eta ez du hitzarmena sinatu.

Sektorearen egoera ahulaz baliatu dira hitzarmena sinatu izana argudiatzeko eta bide batez, sinatu ez dugunok ere errudun egiteko. Baina bada gauzei izen

eta abizena jartzeko ordua: patronalak zorrozkeriaz eta nagusikeriaz jokatu baitu negoziazio honetan, ELAk sindikatuek antolatutako mobilizazioak oztopatu besterik ez du egin eta CCOO eta UGT-k ez dute benetako konpromisorik hartu mobilizazioak irmoak izan zitezten. LAB, behintzat saiatu egin da.

LABek oso urria deritza hitzarmenaren edukiari, funtsean ekonomikoa delako eta gainera arlo ekonomikoa bera ere nahiko eskasa delako.

- 4 urteko indarraldia gehiegizkoa da eta gainera patronalak 2008ko otsailean aurkeztutako 3 urteko proposamenari beste urtebete gehitu diote.
- 2003. urteko lanaldiari eutsi dio, ez dago inolako lanaldi murrizketarik jasota.
- Plusak eguneratu dira eta 2008ko irailaren 1etik aurrera ordainduko dira, baina ez daukate atzera-eraginik.
- Ordaindutako lizentziak: Lehen medikuarengana joateko 16 ordu geneuzkan urtean; orain, ordea, 16 ordu horietan sartuko dira gure mediku-

orduak eta senideekin joateko behar ditugunak. Beraz, aurretik negoziatutako lizentzia murriztu egin dute eta lana eta bizi familiarra uztartzeko lizentzia berria eratu beharrean; negoziatutako beste baten lepotik egin dute.

- Soldata igoera: Hitzarmenik gabeko urteetako atzerakinak jasotzeko orduan, 2008ko irailaren 1ean metalgintzako enpresaren batean lanean jarraitzen dutenei baino ez ordaintzea adostu dute eta indarrean dagoen kontratuak ahalbidetutako zenbatekoa gainera. Beraz, aldi baterako langile gehienek ez dute atzerakinik kobratuko.
- Aldi baterako osagarria lan istripu eta gaixotasun kasuetan: Langileak %100a jasoko du baldin eta “istripua lanean gertatu dela egiazki baieztatu badaiteke” eta “langileak segurtasun neurriak eta egokitu zaion lana egiteko arau zehatzak bete baditu”.

Langileei zuzenean eragiten dieten hainbat puntu garrantzitsu arautzeko aukera paregabea galdu da. Hala nola:

- Subrogazioa.
- Aldi Baterako Lanerako Enpresen, ETT delakoak, kontratazioekin bukatzeko.
- Errelebu kontratuak hobetzeko.
- Mutualitateak.
- Malgutasuna murrizteko.
- Lan kontratu motak arautzeko.
- Sexu jazarpenari aurre egiteko

- prebentzio eta protokoloak gauzatzeko.
- Ordaindutako baimenak hobetzeko.
- Segutasun eta lan osasuneko ordezkarietzako ordu gehiago lortzeko.
- Aldi baterakotasuna mugatzeko.

Hitzarmen honek ez ditu Bizkaiko metalgintza sektoreko beharginek dituzten arazo ugari eta larriak konpondu.

Zelan azalduko dute CCOOek eta UGT-k lan baldintzak hobetzeko aukerari muzin egin diotela? Zelan azalduko dute aurreko hitzarmena hobetzen ez duen hitzarmena sinatu dutela eta gainera gutxiengoan? **Urrats hau emateko, zer da negoziatu dutena? LANGILEENTZAKO BALDINTZA HOBEAK EZ, BEHINTZAT.**

Bere sasoian, LABek orain arte indarrean egon den hitzarmena sinatu zuen sektorearentzako ikaragarriko abantaila edo hobekuntzak zeuzkalako. Aurreakordio honek, berriz, ez du horrelakorik jasotzen eta orain arte aipatutakoagatik **guk ez dugu sinatu.**

Argi eta garbi esan behar dugu LABek sektore mailako negoziazioa defendatzen jarraituko duela. Sektoreko langileen lan baldintzak arautzen dituen oinarrizko markoa delako. Horregatik, aurrerantzean negoziatioetan parte hartuko bagenu berau hobetzeko ahalegina egingo dugu.

BIZKAIKO INDUSTRIA SIDEROMETALURGIKOAREN PROBINTZIAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA 2008 – 2011

1. ARTIKULUA. - FUNTZIO, LURRALDE ETA LANGILEEN EREMUA.

Probintziako hitzarmen kolektibo honek Bizkaiko metalaren industriako langile eta enpresa guztiei eragiten die, bai produkzio prozesuan, bai transformazio prozesu (transformazioaren edozein alderditan sartzen da) eta biltegiatze lanetan ari direnak, eta, era berean, ontzi metalikoak eta poteak fabrikatzen dituzten industriak ere kontuan hartzen ditu, baldin eta ontziak fabrikatzeko 0,5 mm.ko lodiera gainditzen duten txapak erabiltzen badira. Halaber, hitzarmen horren barruan daude siderurgiarekiko jarduera laguntzaileak, osagarriak edo kidekoak gauzatzen dituzten enpresa, lantoki edo tailerrak, baita ondoko arloetan ari direnak ere: instalazioak, muntaketak, iturgintza eta instalazio elektrikoak, kondukzio elektrikoak, telefono kable eta sareak, trenbideen seinaleztapena eta elektrifikazioa eta optika eta doitasun industria.

Gisa berean, hitzarmen horri lotuko zaizkio goiko pasartean aipaturikoen antzeko jarduera berri guztiak.

Ez zaizkio hitzarmen kolektibo honi lotuko artikulua saltzen dituzten enpresak, alegia, komertzializazio prozesuan soilik parte hartzen dutenak eta langileekin euren hitzarmen kolektiboa sinatu dutenak, baldin eta, baldintzak eta kuantifikatzeko moduko kontzeptuen urteko zenbaketa kontuan izanik, hitzarmen hori onuragarriagoa balitz langileentzat eta zuzenbideak eskatzen dituen gaitxiengoak errespetatuko balira.

Orain arte euren hitzarmena izan duten enpresa eta langileak hitzarmen honi lotu ahal izango zaizkio eta hitzarmeneko estipulazio guztiak lotesleak izango zaizkie, baldin eta hala erabakiko balute.

Egoitza Bizkaitik kanpo duten eta jarduerak Bizkaiari gauzatzen dituzten enpresei ere aplikatuko zaie hitzarmen hau. Kasu honetan, langileek komeni zaien hitzarmena aukeratuko dute, baldintza orokorrak eta kuantifikatzeko moduko kontzeptuen urteko zenbaketa kontuan izanik.

2. ARTIKULUA. - INDARRALDIA, IRAUPENA ETA SALAKETA

1.- Hitzarmen hau legeztaturiko alderdiek sinatzen dutenean sartuko da indarrean. Hitzarmenak 2008ko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31 arte iraungo du indarrean.

Ondorio ekonomikoek atzera joko dute 2001 urtarrilaren 1era arte, hala ere, hitzarmenaren 9, 10, 11, 15, 18.2, 26 eta 34. artikulua aplikatuko dira.

Hitzarmen hau 2011ko azaroaren 1ean salatuko da, eta bestelakorik erabakitzen ez bada, hitzarmenaren arau guztiak indarrean egongo dira.

Negoiazio Batzordea behar bezala eratuta egongo da hitzarmen honen indarraldia bukatu baino gutxienez 30 egun lehenago eta plataformen aurkezpena indarraldiaren amaiera egunetik hasi eta hurrengo hamabost egun naturaletan gauzatu da. Negoiazioa inola ere ez da hasiko hitzarmenaren indarraldia bukatzen den hilabete honetan.

3. ARTIKULUA.- SOLDATAK.

1.- 2003ko abenduaren 31-n indarrean egongo diren soldata-etaulak honela berrikusiko dira:

2004-2006. urteak: Metaleko Lantegien Bizkaiko Federakuntzak bere bazkideei egin aholkuaren arabera; hitzarmen honek eragin enpresa guztiek ordaindu beharko dute.

2007. urtea: Aurreko paragrafoak ezarri izanak eragin Taulek %4,5-rekin berraztertuko dira eta honen emaitza hitzarmen honetan lotu goerak ezartzeko oinarri izango da.

2008ko urtarrilaren batean plantilakoak ziren langileak, eta ordura arte jarraian lan egindako aldiaren proportzioan, hots, 2004ko urtarrilaren bata eta 2007ko abenduaren 31 bitartean egin zitezkeen kontratuetan, etenaldirik gabe, soldata osagarria jasoko dute behin. Aipatu soldata osagarriaren munta 2004, 2005, 2006 eta 2007ko Tauletan mailaka ezartzean urteko zenbaketan ateratzen den kopuruarekin zenbatuko dira, aurreko bi paragrafoetan aurreikusitakoaren arabera. Honen emaitza ordaindu beharreko osagarria izango da, langileak bere soldatan eta urte horietan izan zitzaketen igoera guztiekin, (antzinatasuna izan ezik) ordaingarria eta xurgagarria. (ikus Osagarriez erantsi taula).

Aipatu osagarriaren ordainketa hilabetea hainbanatuz egingo da, 2008ko abenduaren 31 arte.

2.- Hitzarmen honek eragindako langileek jasoko duten **urteko gutxieneko soldata gordina, 2008 urtean, HAMABOST MILA LAUREHUN ETA HIRUROGEITA BAT EURO ETA LAUROGEITA BAT ZENTIMO**koa (15.461,81 €) izango da, eta 2009-2011 urteetarako, kopuru hori urte horietarako hitzartu igoeraportzentaje berean areagotuko dira, hurrenez hurren, artikulua honetan adierazi bezala.

“Bermatutako Gutxiengo Soldata Osagarria” Hitzarmenak indarrean iraungo duen urte bakoitzeko urtarrilaren batean, oro har, urteko zenbaketan, mailaka, gutxiengo ordainsariak finkatzen duen kontzeptuaren eta aurreko paragrafoan aipatu hitzetan adierazi gutxiengo urteko soldata gordinaren arteko aldearen emaitza izango da.

Enpresak, oro har eta urteko zenbaketan, Soldata Tauletan gutxienez adierazia dagoena baino kopuru handiagoak ordainduko balitu, hurrenez hurren, ondorengo kontzeptuengatik: Oinarrizko Soldata, Hitzarmen Plusa, Pizgarri eza, Hitzarmen honen Oinarrizko Soldataren %50 eta %25a (hurrenez hurren, pizgarri sistema arrazionalizatuen eta ez arrazionalizatuen Hitzarmen honen Oinarrizko Soldaten, paga estren eta Probintzia hitzarmenean itundutakoaren gaineratik dauden beste osagarriak), osagarri honengatik langile bakoitzari ordaindu beharreko alde zehatza zenbatekoa den eta berau kitatzeko, hala balegokio, benetan jasotzen duena hartuko da kontuan, aipatu urteko soldata gordinak adierazi muga aintzat hartuz.

“Bermatutako Gutxiengo Soldata Osagarriaren” ordainketa kopuru bereko hileko 12 ordainsaritan egingo da.

3.- 2008-2011ko soldata igoera: Hitzarmenak indarrean iraungo duen urte bakoitzeko soldata igoera urte bakoitzerako aurreikusitako KPI-a gehi 1,25eko puntukoa izango da, INE-k urte horietako bakoitzaz argitaratuko duen estatuko EGI AZKO KPI-a gehi 1,25 puntuko bermeaz. Igoera honek Hitzarmenak dituen kopuruei ere eragingo die: Oinarrizko soldatari, Hitzarmen plusari, 2007ko abenduaren 31-n indarrean zeuden Pizgarri ezari (artikulu honen 1. atalean aurreikusita ezarri ostean). Kontzeptu hauei dagokienez, garrantzitsuenak 2008. urteari dagozkio eta erantsitako Soldata Taulakoak dira.

Hitzarmenaren Bitariko Batzordea 2009, 2010 eta 2011ko urtarrilean, hurrenez hurren, bilduko dira aipatu urte bakoitzeko Soldata Taulak onartzeko.

4.- Hitzarmenak indarrean iraungo duen urteetan hitzarmeneko urteko Soldata Gordina ondoko formularen bidez kalkulatzen da:

2008. URTEA:

- a) Oinarrizko Soldata X 426 egun (urteko 366 egunak + ordainsari estren 60 egunak)
- b) Pizgarririk eza eta Hitzarmen Plusa X 300 egun (urteko 366 egunak – 52 igande – 14 jaiegun)
- c) Gutxiengo Soldata Bermatuaren Osagarria, hala dagokionean.

2009, 2010 eta 2011. URTEAK

- a) Oinarrizko soldata X 425 (urteko 366 egunak + ordainsari estren 60 egunak).
- b) Pizgarri gabekia eta Hitzarmen Plusa X 299 egun (urteko 365 egunak – 52 igande – 14 jaieguna).
- c) Bermatutako Gutxiengo Soldataren Osagarria, dagokionean.

Formula hauen bidez urtero ezarriko ahaz izango diren urteko kopuru gordinak, hitzarmenaren kontzeptu bakoitza xehatuz, urtero islatuko dira honen eranskinean azaltzen diren soldata tauletan eta artikulu honetan adierazi hitzetan onartuko ditu Bitariko Batzordeak.

5.- Soldaten berrikuspena.

Urtero, bidezkoa bada, gorako berrikusketa egingo da. 2001. urtean estatu mailako urte amaierako benetako KPI hartu eta puntu bat eta hogeita bost (1,25) gehituko zaio. Horien emaitza, hurrengo ekitaldian soldataren igoera kalkulatzeko oinarriztat hartuko da, eta atzerapenak atzeraeraginarekin ordainduko dira indarrean egongo den urte bakoitzeko, urtarrilaren 1-etik aurrera. Hitzarmen honetako soldata nahiz ekonomia alorreko kontzeptu bakoitzarentzat, hala balegokio.

Hitzarmenaren Batzorde Mistoak 2009, 2010, 2011 eta 2012. urteko Urtarrilean bilduko da soldataren berrikusketa egiteko, hala egin behar bada, eta dagozkion Soldata Taulak onartzeko.

4. ARTIKULUA – EGI AZKO SOLDATAK

Aurreko hitzarmenak kalkulatzeko, kitatze eta xurgatze irizpideei lotuz, Bizkaiko Industria Siderometalurgikoaren Probintzia Hitzarmenak eragindako enpresek (indarrean egongo den urte bakoitzeko, Soldata Taulek, oro har eta kopuruz, gaintutuko dituztenean

egiazko soldatak) ezarriko dituzten urteko soldata igoera aipatu urte horiei egokituko zaien EGIAZKO KPI-aren bestekoa izango da, beti ere, lotu akordioak edota enpresa bakoitzean lot daitezkeenak errespetatuz.

5. ARTIKULUA- FINIKITOA ETA ATZERAKINEN ORDAINKETA.

1) Hitzarmen honek, indarrean egongo den urte bakoitzeko urtarrilaren letik aurrera sortuko ditu ondorio ekonomikoak, dagozkion kasuetan.

2) 2008ko urtarrilaren la eta Hitzarmen hau edo hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzeko soldaten berrikusketa sinatzen den data bitartean lan harremana eteten zaien langile haiek, atzerapen gisa, soldaten eta dieten diferentzia kobratzeko eskubidea edukiko dute, hala badagokio. Diferentzia hori, Hitzarmen honetan ezarritakoak eta langileak edukitako lan harremanaren denboran kobratutakoen artekoa izango da.

3) Ondorioz, aurreko pasartearen ezarritako eskubideak eta betebeharrak oso-osorik bermatzeko helburuarekin, eta interpretazio arazoak ekiditearren, zera ezartzen da: lan harremana eteten den urtean bertan soldaten kitapenari dagozkion finikitoek, atzerapen horien kitapena ezin izan bada sartu, ez dute enpresa aske utziko, eta behin-betiko finikito izaera ere ez du edukiko, atzeratutako zenbateko guztiak oso-osorik ordaintzen ez diren bitartean. Hitzarmen edo soldaten berrikusketa BAO n argitaratzen denetik urtebeteko epea edukiko du langileak, egokitzen zaizkion diferentziak erreklamatzeko.

4) Atzerapen horiek ordaintzearen ondorioz, Gizarte Segurantzari diferentzi horiengatik kitapen osagarria egin beharko zaio eta horren kopia eta enpresa-ziurtagiria langilearen esku jarriko da, honek hala eskatzen badiu.

5) Artikulu honetan aipatutako atzerapenen kitapena, Hitzarmen hau sinatu edo indarrean egongo den urte bakoitzeko egiten den soldaten berrikusketa egiten denetik bi hileko gehieneko epean gauzatuko da.

6. ARTIKULUA- HITZARMENARI EZ LOTZEKO KLAUSULA

Hitzarmen honetan ezarritako soldaten gehikuntza, hala nola Gutxieneko Bermea, ez da aplikatu beharrekoa edo obligaziorikoa izango hauek aplikatzearen ondorioz eure oreka ekonomikoa kaltetua ikus dezaketen enpresa haientzako.

2008. urtean Hitzarmeneko soldaten erregimena aplikatzeko asmorik ez duten enpresek, sinatu eta bi hilabeteko gehieneko epean idatziz jakinarazi beharko diote Hitzarmenaren Batzorde Mistoari, langileen ordezkariari edo, honen faltan langileei beroiei. Langileei edo beren ordezkariari zuzendutako idatziarekin batera beharrezko dokumentazioa ere helaraziko zate (Memoria azalpenekin, Balantzeak, azkeneko bi urteetako emaitzen kontuak eta amaítutako azkeneko urtekoa, Eskabideen Kartera eta Etorkezuneko Aurreikuspenak), soldaten erregimen desberdina aplikatzea justifika dezaketena.

2009, 2010 eta 2011. urteetarako, lehen aipatu den epeari dagokionean, urte horietarako finikatuko diren Soldaten Taulak Bitariko Batzordeak egin soldata berrikuspena hartuko du erreferentzia gisa.

Bigarren pasartearen aipatutako jakinarazpena egin ondoren, hitzarmenari ez lotzearen inguruan 10 egun naturalen buruan akordiorik ez balego, Hitzarmenaren Batzorde

Mistoari jakinaraziko zaio, zeinak gehienez jota 30 egun naturaleko epean erabaki bat hartu beharko du, eta Batzorde horri berariazko baimena emango zaio honek bere desadostasunak, egongo balira, PRECO-ren edozein Prozeduren baitan jar ditzan.

Hitzarmenari ez lotzea baimenduko balitz, urtebeterako izango da; enpresaren batek Hitzarmen honi ez lotzeko erabakia denbora gehiagoz mantendu nahiko balu, baimen berri bat eskatu beharko du akordio honetan aurreikusitako moduan, eta prozedura berarekin.

Dena den, baimena urtebetekoa izango da. Epe hori amaituta, Hitzarmen honetan markatutako baldintzetan berriz sartzea automatikoki egingo da, eta enpresaren esparruan, hitzarmenari ez lotzeko klausula aplikatzeagatik kobratu ez ziren soldatak berreskuratzea hitzartu ahal izango da.

Langileen legezko ordezkariak, edo bere kasuan langile beroiek edo Batzorde Mistoak, aurreko pasarteetan ezarritakoaren ondorioz jasotako informazioa eta erabili ahal izan dituzten datuak isilik aztertu eta gordetzeko obligazioa dute, eta horien inguruan sekretu profesionala bete beharko dute.

7. ARTIKULUA.- PRODUKZIO SARIA ETA PIZGARRIAK

1.- Produkzio sariak eta pizgarriak, langileak bere errendimendu indibidual edo kolektiboaren arabera dirutan jasoko dituen zenbatekoak izango dira. Ondorio horretarako, hiru talde profesional guztietako langileak, motatako langile talde bereizten dira.

a) Pizgarririk gabeko langileak: pizgarririk lan egiten ez duten aprendiz eta izangaiek izan ezik, lanegun diren egunak kobratuko dituzte, urtean egokitzen zaizkien ordaindutako oporrei dagozkien egunak ere bai, eta horrez gain, soldata, oinarrizko soldataren gaineko %14aren baliokidean den plus bat. Hori, Soldaten Taula Erantsietan "pizgarririk eza" izeneko tokian agertzen da.

b) Pizgarridun langileak: Enpresen beren sarien eskalak ezarri beharko dituzte, horrela, gutxienez jardura batz bestekoa edo oso ona denean (70/80 Bedaux Puntu edo baliokidea) Taula erantsietan oinarrizko soldata gisa adierazten diren ordainsarien %25 eta %50eko sariak eman daitezke.

2.- Pizgarrien sistema hauetan batz besteko errendimenduen baliokidetasunari buruz zalantzak egongo balira, enpresek eta langilek, PRECOk gatazkak konpontzeko dituen prozedurak erabili ditzakete.

8. ARTIKULUA - ERRENDIMENDUAK

1.- Edozein kasutan, Hitzarmen honetan produkzioari ezarritako pizgarriak, pizgarrien sistema arrazionaletan jasotako jardura arruntetik abiatuz sortuko dira, alegia, Industri Produktibitatearen Zerbitzu Nazionalako 100, 60 Bedaux, 75 Crea edo baliokideari dagozkion pizgarriak, hain zuzen.

2.- Enpresa metodoak eta denborak berrikusteari ekin ahal izango dio ondorengo kasuetan:

2.1.- Metodoak, bideak edo prozedurak aldatu direlako.

2.2.- Nabarmen eta zalantzarik gabe kalkuluan edo neurketan akatsa egon bada.

2.3.- Lanean langileen kopuruan aldaketarik egon bada, beti ere neurketak lantaldeentzat eginak izan badira (ekipo hauen partaide kopurua zehatza denean), edo haren baldintzetan aldaketa garrantzitsua egin bada.

2.4.- Aldeek uste dutenean ezarritako sistemak batez besteko desfasea %10 baino gehiagokoa eduki dezakeela.

3.- Berrikusketarekin ados ez dauden langileek horren aurka erreklamatu ahal izango dute, eta horretarako enpresa eta langileak PRECO-ren erabakien prozedurara ezarriko dira.

9. ARTIKULUA -TOXIKOTASUN, NEKAGARRITASUN ETA ARRISKUTASUN PLUSA

1. - Enpresa Zuzendaritzak, edo langileek nahiz beren ordezkariak hala eskatuta, kasu berezietan planteatu daitezkeen egoera bereziki nekagarri, toxiko edo arriskutsuak benetan gertatzen ote diren jakiteko espedienteak irekitzeko erabakia hartuko du.

2.-Berehala, dagokion Erakunde Teknikoari beharrezko aholkularitza eskatuko zaio, egoera horiek ematen diren ala ez argitzeko.

3. - Aholkua jaso ondoren alderdi interesatuen artean ez balitz akordio batera helduko egoera bereziki nekagarria, toxikoa edo arriskutsua dela kalifikatzeko garaian, enpresa eta langileak PRECO-ren gatazkak konpontzeko prozeduraren menpe paratuko dira.

4. - Instalazioak (hauxe izango da enpresentzako lehentasunezko kontua) edo prozedurak hobetzerakoan bereziki baldintza nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak desagertuko balira, dagokion aholkularitza teknikoa jaso ondoren, Enpresa Zuzendaritzak egoera berriaren berri emango die langileei edo beren ordezkariak.

Alderdi interesatuen artean ez balitz aipatu egoera horien desagertzeari buruz akordio batera helduko, enpresa eta langileak PRECO-ren gatazkak konpontzeko prozedurara erabiliz bukatuko dira desberdintasun horiek.

5. - Egoera hauetan lan egiten duten langileei, 2008. urtean, benetako lanegatik 6,38 €/eguneko edo 0,82 €/orduak ordaindu beharko zaie, aipatutako gorabehera bat bakarrik ematen bada-, 7,58 €/eguneko edo 0,99 €/orduak ordainduko zaie bi egoera ematen badira, eta 8,85 €/eguneko edo 1,14 €/orduak ordainduko zaie hiru egoerak ematen badira, benetan jasotzen diren baloreak mantenduz, eta finkatutako zenbatekoekin berdindu arte izoztuz.

6. - 2008. urterako, 5. puntuan finkatutako zenbatekoak 2008ko irailaren batean sartuko dira indarrean, eta bidezkoa litzatekeen berrikusketa ere data horretatik aurrera aplikatuko da.

7.- Hitzarmena indarrean egongo den gainontzeko urteetan, plus hau, urte horietarako soldaten taulak edukiko duen igoeraren portzentaia berean igoko da, eta kasuan kasu, dagokion berrikusketaren arabera.

10. ARTIKULUA- GAUEKO PLUSA

1. - Gauetz lan egiten dela ulertuko da gaueko hamarretatik goizeko seietara egiten denean.

2.- Kontzeptu honengatik, eta 2008. urterako, baldintza honetan benetan lan egindako egunagatik, 6,38 €/eguneko edo 0,82 €/orduko plusa ordainduko zaio. 2008. urterako 5. puntuan ezarritako zenbatekoak 2008ko irailaren batean sartuko dira indarrean, eta dagokion berrikusketa ere data horretatik aurrera aplikatuko da.

3.- Aurreko artikuluan aipatutako toxikotasun, nekagarritasun eta arriskuari buruzko plusen kasuan bezala, Hitzarmena indarrean egongo den gainontzeko urteetan, plus hori, urte horietan soldaten taulak edukiko duen igoeraren portzentaia berean igoko da, eta kasuan kasu, dagokion berrikusketaren arabera.

4.- Kontzeptu honengatik zenbateko handiagoak jasotzen dituzten langileei, horiek kobratzen jarrai dezatela errespetatuko zaie.

11. ARTIKULUA - LARUNBAT, IGANDE, JAIEGUN ETA ERRETEKASUETAN SOLDATEN OSAKINAK.

1.- Txanden sistema baten arabera lan egiten den enpresetan, edo astean sei edo zazpi egunetan lan egiten den enpresetan, larunbat, igande edo jaegunetan lan egiteagatik ondorengo osakinak ordainduko dira:

30,91 €/eguneko larunbatean lan egiten den bakoitzean.

38,65 €/eguneko igande edo jaegunetan lan egiten den bakoitzean.

Osakin hau ez da ordainduko egun horietan enpresak Hitzarmen honetako 17. artikuluan dioen "orduez baliatzea" sistema erabiltzen bada, edo egun horietan aparteko orduak egiteko lan egiten bada, hitzarmeneko 26. artikuluan onartzen diren kasuetan.

2.- Ezaugarri bereziak dituelako enpresen esanetara erreten edo zainketa sistema bat ezarrita duten enpresa haietan, bere beharrak edo bezeroenak atenditzeko egon daitezkeen ebentualtasunak betetzeko, eta langileak bilagailua edo telefono mugikorren bitartez abisatzeko moduan badaude, "Erreten osakina" izeneko soldata-osakina ezartzen da. Eta langilea enpresaren esanetara egongo den egun bakoitzeko 19,33 € ordainduko da, bere zerbitzuak eskatzen direnean tokatu ahal izango zaionaren kalterik gabe, benetan lan egin duen orduengatik.

2008. urterako, artikulua honetan aipatzen diren zenbatekoak 2008ko irailaren batean sartuko dira indarrean, eta legokion berrikusketa egunaz geroztik ezarriko da ere.

3.- 2009, 2010 eta 2011. urteetarako, zenbateko horiek, soldaten taulak edukiko duen igoyeraren portzentaia berean igoko dira, eta kasuan kasu, dagokion berrikusketaren arabera.

12. ARTIKULUA - ANTZINATASUNA

1. Enpresako langileek, lan egiten duten urte bakoitzeko aldian behin gehikuntzak jasoko dituzte, alegia, bosturtekoak ordainduko zaizkie, kopuru mugagabea eta sailkatuta dagoen kategoriari dagokion Oinarrizko Soldataren %5eko zenbatekoan.

2. Gehikuntza horiek zehazteko hasierako data, enpresan sartu zenekoa izango da. Izangai, mezulari eta apendizek, izaera horrekin zerbitzuak eskaintzen hasi diren unetik sortuko dute antzinatasuna; aurrekoa, adierazitako hiru kategorietako langileei bakarrik aplikatuko zaie, 1979ko urtarrilaren 1az geroztik sartutakoak.

3. Antzinatasuna zenbatzeko aldian behingo gehikuntzak aplikatzearen, enpresa berean lan egindako denbora kontuan hartuko da. Benetan lan egindako denbora gisa hartuko da, langileak bere zerbitzuengatik, komisioen arabera, baimen edo lan istripuengatik edo gaixotasunagatik bajaran dagoenean soldata edo ordainsari bat jaso izan duen hilabete eta egun guztiak.

Era berean, derrigorrez eszedentzian egon den denbora ere zenbatu ahal izango da; beraz, alderantziz, borondatezko eszedentzia egoeran egon den denbora ez da kontuan hartuko.

4. Enpresan lan egindako urte guztien arabera zenbatuko da antzinatasuna, kokatzen den talde profesionala edo kategoría edozein delarik ere.

Probaldian egindako lanak eta behin-behineko langileek egindakoak ere kontuan edukiko dira, hauek enpresako plantillan plaza bat betetzen sartzera badira.

5. Bosturtekoak betetzen dituen langile oro, bosturteko hori bete eta hurrengo hiletik aurrera hasiko da kobratzen dagokion osakina.

6. Hitzarmen hau indarrean dagoen urteetan, 1993rako hitzartutako oinarrizko soldataren arabera kalkulatu da plus hau eta Hitzarmen honen Eranskinean jasotzen den zutabeen kategoría bakoitzari dagokion bosturteko baten balioa jasoko da.

7. Hitzarmen hau sinatzen duten aldeak, antzinatasun kontzeptua mahai iraukorrean sartzeko aukera aztertzen ari dira, ikertu eta aztertua izan dadin eta horren alternatiba posiblerik ba ote dagoen ikusteko.

13. ARTIKULUA - APARTEKO LANSARIAK

1. - Hitzarmen honetan sartutako langileek, urtero, aparteko bi lansari sortuko dituzte eta ondorengo egunetan kobratuko dituzte:

Uztailaren 15ean, 30 egunekoa. Abenduaren 22an, 30 egunekoa.

2. - Aparteko lansariak, Oinarrizko Soldataren arabera ordainduko dira, eta horri, aparteko lansaria jasoko duen data arte tokatzen zaion Antzintasuna gehituko zaio.

3. - Lansari horiek, lan egindako denboraren proportzioan ordainduko dira, eta horietako bakoitza urteko seihileko naturalatan banatuko da.

14. ARTIKULUA - OPORRAK

1. - Hitzarmen honetan sartutako langileek, ordaindutako opor gisa, 30 egun naturalez gozatzeko aukera izango dute. Opor denbora hori hartzeko, enpresari eta langilearen artean ados jarri beharko dira, kasu horretan Hitzarmen honetan ezartzen dena kontuan hartuz. Opor hauek, asteko lehenengo lanegunean hasiko dira, ahal den neurrian ekain, uztail, abuztu eta irailean gozatuz.

Oporraldia enpresa ixten den garaiaz bat etortzen bada, tradizioz egin izan ohi den garaian hartuko dituzte oporrak. Oporren urteko denboraldi hori sortuko da, oporrez gozatzen hasi den eguna edozein dela, Hitzarmen hau sinatu den data kontuan hartu gabe. Oporrak txandaka hartzen badira, horiek errotatiboak izan beharko dute.

2. - Oporrak, ondorengo formularen arabera ordainduko dira:

Soldata Errealaren azkeneko 90 egun naturalatan X 30

90

3. - 90 egun horietan langilea bajaldian egon bada gaixotasun edo istripuagatik, edo ordaindu gabeko baimenaz egon bada, horrek iraun duen egunen kopurua altan egon den beste hainbesteko kopuruagatik ordezkatu da. 90era heldu arte, kontuan hartu den denboraldiaren justu aurrekoak, abian dagoen urte barnean. Aipatu urte barnean ez badago zenbaketa hori egiteko nahikoa egun, dauden alta egunak bakarrik hartuko dira. Kasu horretan, 2. puntuan deskribatutako formula ondorio hauetarako moldatu egin beharko da.

4. - Oporrak ordaindu eta gozatzeko, gaixotasun edo istripuaren ondorioz bajaldian egoteagatik lanean egon ez den egunak ere lan eginda bezala zenbatuko dira.

5.- Enpresarien eta langileen legezko ordezkarien artean langile guztien oporraldiak finkatu ahal izango dira, bai jarraian antolatutako txandetan eta bai lan jarduerak erabat bertan behera utzita, besterik gabe kontserbazio, konponketa eta antzeko lanak izan ezik.

6.- Elkarren artean ados jarrita, eta urte naturalaren barnean, finkatutako datan behin-behineko ezintasun egoeran egoteagatik opor horiek gozatzen hasi ezin izan duten langileek, itundutako oporrak gozatu eta kobratzeko eskubidea izango dute, beti ere ondorengo baldintzetako bai betetzen ba dute.

- Lan istripua.
- Behin-behineko ezintasuna, ospitalean egonez.
- Behin-behineko ezintasuna, 30 egun baino gehiago.

Behin-behineko ezintasun egoera oporraldiari hasiera eman eta gero gertatzen bada, langileak behin-behineko ezintasun egoeran egondako opor egunak gozatu eta kobratu ahal izan ditzan, gutxienez 5 eguneko ospitaleratzea gertatu beharko da ezinbestez.

15. ARTIKULUA. - BIDAIAK ETA DIETAK

1. - Enpresak dituen beharregatik beste herri batera bidaiak eta

joan-etorriak egin behar dituzten langileek, beren etxeetan jatorduak egin edo lo egin ezin badute, soldataz gain dietak jasotzeko eskubidea edukiko dute, ondorengo kontzeptuengatik:

2008-rako:

- Dieta osoa, 7 egun edo gutxiagoko irteera egiteko: 37,07 €
- Dieta osoa, 7 egun baino gehiagoko irteera egiteko: 34,82 €
- Bazkaria: 12,24 €
- Afaria: 9,04 €
- Gosaria: 1,83 €

2008. urterako aurrez finkatu kopuruak 2008ko irailaren batean sartuko dira indarrean.

2009, 2010 eta 2011-RAKO:

Zenbateko hauek indarrean egongo den urte bakoitzeko aurreko urteko estatuko egiazko KPI-rekin batera aragoituko dira. Zenbateko berriak hitzarmenak indarrean iraungo duen urte bakoitzeko Bitariko Batzordeak Soldata Taulak onartzeko egingo dituen bileretan ezarriko dira.

2.- Enpresak langileak atzerrira bidali behar baditu, enpresa bera arduratuko da langileentzako egoitza eta jatorduak bilatzeaz, desplazamendu, ostatu, jatordu, bidaiak eta abarretatik sortzen diren gastuen erantzule enpresa izanik. Era berean, langilea Espainiatik kanpora dagoen egun natural bakoitzeko 2000 pta. jasoko du dieten osagarri gisa. 2008. urterako, zenbateko hau 2008ko irailaren baterako sartuko da indarrean. 2009, 2010 eta 2011 urteei dagokienez, kontzeptu honen zenbatekoa aurreko urteko estatu mailako egiazko KPI-ren baitan aragoituko da, indarrean egingo den urte bakoitzeko.

3. - Dieta hauek aplikatuko dira, era berean, Elektrizitatea Eroateko Lineen Muntaiak eta Eraikuntza enpresetan, Kable eta Sare Telefonikoen Eraikuntzan eta Trenbideen Seinaleztapen eta Elektrifikazio enpresetan ere bai.

4. - "Dieta" kontzeptua benetan ez bada langileak ordaindutako hornidurak ordaintzeko, soldatatzat hartuko da, eta horri Hitzarmen honetako 3. artikuluan ezarritakoa aplikatuko zaio.

5. - Egoera berezietan desplazamenduak sortutako gastuek Dieta kontzeptuan jasotako zenbatekoa gainditzen badute, gehiegia enpresak ordaindu beharko du, enpresak horren berri eduki eta langileek justifikatzen badute. Ordainketa, gehienez

jota, hilabeteko epean egin beharko da, bestela, data horretatik aurrera diruaren legezko interesa ordaindu beharko da.

6.- Enpresak hala behar duelako eta enpresak berak eskatuta, langileak bere auto propioa erabili behar badu, kilometroak 0,30 €/km-ko ordainduko zaizkio. 2008. urterako zenbateko hau 2008ko irailaren baterako sartuko da indarrean. 2009, 2010 eta 2011 urteei dagokienez, kontzeptu honen zenbatekoa aurreko urteko estatu mailako egiazko KPI-ren baitan areagotuko da, indarrean egingo den urte bakoitzeko.

7.- Kontzeptu hauetarako, beren izaera dela-eta, ez da urte bakoitzeko hasieran ezarri balioa berrikuspenik egingo.

16. ARTIKULUA. - PROBALDIA

Indarrean dauden xedapenen arabera egindako langileen onarpenak, probaldirako eginak direla ulertuko da Lan Kontratuan hala jasotzen bada, eta inola ere ez da 6 hilabete baino gehiagokoa izango tituludunentzat, eta 3 hilabetekoa, gainontzeko langileentzat, kualifikatu gabekoentzat izan ezik, hauentzat hilabete batekoa izango da eta.

17. ARTIKULUA. - LAN-JARDUNALIDIA

1. - Hitzarmen honek iraungo duen hiru urteetan, lan-jarduna ondorengoa izango da:

- Urteko 1708 izatezko orduak lanaldi zatituan.
- Urteko 1688 izatezko orduak lanaldi jarraian.

2.- Enpresak, langileen ordezkariak aurrez txostena eginez, laneko egutegia antolatuko du urtero, eta horietako ale bat, lantoki bakoitzean ikusteko moduko tokian ikusgai jarriko da.

3. - Kategoria profesional bakoitzari aitortutako udako ordutegiak mantendu egingo dira, aurkako ituna egiten denean izan ezik. Udako lan jardunak, aurreko Hitzarmenetan jasotzen zen irizpidearen arabera ordainduko dira.

4. - **Ordu baliagarritasuna.** Hitzarmen honi lotutako enpresek, produkzio beharregatik edo ezinbesteko arrazoiengatik eguneko lan-jarduna aldatu ahal izango dute, hitzarmenak indarrean jarraitzen duen urte bakoitzean, gehienez 100 ordu arte. Muga hori zabaldu ahal izango da alderdi interesatuek hala adosten badute, eta horrek ez du inola ere esan nahiko hitzarmen honetan eta enpresa bakoitzeko hitzarmenean itundutako urteko lan-jardunen iraupena gehituko denik.

Urte bakoitzean erabil daitezkeen orduen muga aldatzeak 100 langile baino gutxiagoko enpresetan 10 langile baino gehiagorengan eragina badu, edo 100 langile baino gehiago eta 300 baino gutxiagoko enpresetako plantilaren %10engan edo 300 langile baino gehiagoko enpresetako 30 langile baino gehiagorengan eragina badu, akordioa enpresa eta langileen ordezkarien artean lortu beharko da, eta ordezkari hori ez dagoen kasuetan, enpresa eta langile berorien artean.

Artikulu honek aipatzen duen aldaketa honakoa izan daiteke:

a) **Hasierra batean laneko egutegian eguneko lan-jardun gisa zehaztuta daudenak baino ordu gutxiago** egitea. Enpresak zehaztuko du ordu horiek noiz berreskuratu behar diren geroago, beti ere, artikulua honetan ezarrita bezala, eguneko eta asteko gehienezko lan-jardunaren mugak errespetatuz.

b) **Hasierra batean laneko egutegian eguneko lan-jardun gisa zehaztuta daudenak baino ordu gehiago** egitea, beti ere, artikulua honetan ezarrita bezala, eguneko eta asteko gehienezko lan-jardunaren mugak errespetatuz. Enpresa eta eragindako langileen artean erabakiko da konpentsazio orduak hartzea, baita horiek noiz eta nola hartuko diren ere.

Enpresek aukera hau erabiltzen badute, afektatuei eta langileen ordezkariari idatziz jakinarazi beharko die, neurri hori aplikatu baino bi egun lehenago. Beste aukerarik ezean, aurreabisua 24 ordukoa izango da, hondamendi edota fenomeno atmosferikoen kasuan izan ezik, hauen neurri edo/ta indarragatik lan eragingarria egitea eragozten badie, kasu honetan behar-beharrezkoa den denbora nahikoa izango da.

Orduz baliatzea aurreikusten denean beteko diren ordu guztietatik 40 arte larunbatetan lan egin ahal izango da, gehienez urtean 4 larunbat, baldin eta jai arteko eguna, jaiegun edo oporrez bat ez etortzea eta lan egutegian lanordua gisa aurreikusita ez badaude. Egun horietako lan eragingarria goizean bakarrik egingo da, eta horietako bakoitzean, zortzi orduko mugarekin. Egun horietan lan egindako orduen konpentsazioa atsedenaldirako egun osoetan egingo da, horrela, egutegian lanegun gisa finkatutakoak, langile bakoitzari urtean lan egitea egokitzen zaizkion haiek, gehiago izan ez daitezten.

Txandetan lan egiten duten enpresa haiek, bost larunbata arte lan egin ahal izango dute orduen baliabide hau erabiltzen bada, aurreko pasarteetan ezarritako moduan.

Lan-jarduna, egunero, gehienez jota, egunean 10 ordu arte eta astean 50 arte luzatu ahal izango da. Laneko egutegian lanegun gisa aurreikusten ez diren larunbatak erabiltzen diren asteetan (4 edo 5 gehienez), asteko gehienez jota 54 ordu arte ere lan egin ahal izango da, enpresaren beharren arabera banaturik, eta goian ezarritako eguneko mugarekin.

Orduz baliatzeak orduen kopurua murriztea dakarrenean, edozem kasutan asteko lan-jarduna gutxienez lan-jardun baten baliokidea izan dadila bermatuko da, aldean artean akordio bat dagoenean izan ezik.

Enpresa eta eragindako langileek konpentsazio orduak hartzeko akordioa hartuko dute, baita ordu horiek noiz eta nola hartu ere. Akordiorik egongo ez balitz, alde bakoitzak denboraren %50aren inguruan erabakitze aukera edukiko du, eta gero beste aldeari jakinaraziko dio astebete lehenago gutxienez.

Ordu horien konpentsazioa, orduak erabili eta hurrengo hilean egingo da batez ere. Aurrez lan egin diren orduengatik atsedena hartzea denean, ahal den neurrian lanegun oso eta lanegun erdietan egingo da.

Langilea bere bizilekutik kanpo joaten bada lanera, ordu horien konpentsazioa, langileak bere etxean gozatzeko modua duen egunetan egingo da. Lanorduen igoera

udako lanaldi murriztuan zehar gertatu bada, ordu horiek ahal den neurrian denboraldi berean hartuko dira.

Ordu hauek inola ere ez dira diruz konpentsatuko, eta ondorio guztietarako, ordu arruntak direla ulertuko da.

Txandaka jarduten duten langileei neurri hauek aplikatzen bazaizkie, enpresak garraio-bideak bermatuko dizkie horrek eragindako joan-etorrietarako.

Neurri hau ezingo da inola ere aplikatu, langile batek lantokian bakarrik geratu behar duenean.

Urte naturalaren barnean ezingo balira aurrez lan egindako orduak libre hartu edo lan egin gabeko orduak betetzeko, aipatu orduz gozatzeko edo betetzeko epea hurrengo urteko lehenengo hiruhilabetera luzatuko da, helburu horretarako zehaztu den ulean langilea behin-behineko ezintasunagatik bajan dagoenean izan ezik, kasu horretan epe hori urte horretako abenduaren 31ra luzatuko da eta.

Aurreko pasarteetan ezarritakoaz gain, enpresak eta langileek artikuluko honetan aurreikusitako akordioetatik desberdinak diren haiek hartu ahal izango dituzte.

5. - Bi aldeek lan-jardunen banaketa irregularra urtean zehar banatzea erabakitzen dute, enpresa eta langileen ordezkarien artean erabakitzen den moduan.

18. ARTIKULUA.- EZINTASUNA

Lan istripuengatik edo gaixotasun profesionalagatik beren ahalmen fisikoak eta adimenekoak murriztuta dauzkatelako, gutxitze bat jasaten duten langile haiek guztiek lehenengo edukiko dute beren baldintzetara egokituagoak dauden enpresako postuak betetzeko, beti ere postu berrirako gaitasuna badute.

Gaixotasun eta istripuen kasuan, indarrean dagoen arautegiak dioena beteko da.

Gaixotasun arruntak eragindako behin-behineko ezintasunagatik, enpresak, urteko lehenengo bajaren lehenengo bi egunak ordainduko dizkio, oinarriko soldata gehi soldata-osakinen arabera.

2.- Lan istripuko eta laneko gaixotasuneko Lanerako Baliaezintasun Iragankorreko Osagarria: Lan istripuko eta laneko gaixotasuneko Lanerako Baliaezintasun Iragankorreko balizkoan, kontzeptu honengatik ematen den prestazioa oinarri arautzailearen %100-a arte osatuko da, ondoren adierazten diren baldintzetan eta beti ere, gertakari eragilea Hitzarmen hau sinatu ondoren jazoko balitz:

1. Istripua lantokian jazo dela egiazki egiazta daitekeenean.
2. Langileak segurtasun neurriak nahiz agindu zaion lana betetzeko dauden argibide zehatzak bete direnean.

Aurreko paragrafoan adierazi osagarria, istripua "in itinere" jazoko balitz, erabiliko litzateke ere.

19. ARTIKULUA. - ORDAINDUTAKO BAIMENAK

1. - Langileek, aurrez abisatu eta justifikatu ondoren, ordaindutako baimen hauek edukitzeko eskubidea izango dute, ondorengo arrazoietakoa hauengatik eta zehazten den denborarako:

A) **Heriotza** denean:

- Ezkontidearena: 5 egun natural.
- Odoleko guraso, seme-alaba eta anai-arrebena: 3 egun natural.
- Ezkon-guraso, seme-alaba eta anai-arrebena: 2 egun natural. Biloba eta aiton-amonena: egun natural 1.

Horretarako beste toki batera joan beharko balitz eta toki hori 200 eta 300 kilometro bitartean egonez gero: egun bat gehiago.

Bidaia 300 kilometro baino gehiagokoa bada: 2 egun gehiago.

Langilea bere ohiko bizitokitik edo lantokitik kanpo egongo balitz, heriotzagatik egin behar duen desplazamendua, lan egiten ari den kanpoko tokitik hildakoaren etxerainoko bidaia dela ulertuko da.

Ordaindutako baimen hau, izatezko bikoteei ere aitortuko zaie, artikuluko honetako 5. puntuan ezarritako moduan.

B) **Gutxienez, 24 orduz ospitaleratu beharko balitz gaixotasunak edota istripu larriak eraginda**, ohiko eta zesaraz egindako erditzeak izan ezin (hauen lizentzia ez da jasotzen atal honetan):

- Ezkontidearena: 3 egun natural.
- Odoleko guraso, seme-alaba eta anai-arrebena: 2 egun natural.
- Ezkon-guraso, seme-alaba eta anai-arrebena: egun natural bat.

Horretarako 300 kilometro baino gehiagoko bidaia egin beharko balitz: --

- Ezkontidearen kasuan: 2 egun gehiago.
- Odoleko guraso eta seme-alaben kasuan: egun bat gehiago.

Ordaindutako baimen hau izatezko bikoteei ere aitortuko zaie, artikuluko honetako 5. puntuan ezarritako moduan.

C) Larrialdietan ezkontide, odoleko seme-alaba eta gurasoei **ospitale eta kliniketan laguntzeko**: gorabehera hori lan-jardun efektibotik kanpo gertatzen bada, eta egonaldi eta laguntza medikoa lau ordu edo gehiago luzatzen bada, langileak hurrengo egunean lanorduen erdia hartzeko eskubidea edukiko du, aldean artean akordio batera heltzen direnean izan ezik. Gorabehera hori lan-jardunean zehar gertatzen bada, baimena, behar den denborarako izango da.

Aurreko pasartean aipatutako familiarrekoei ebakuntza egin ondoren laguntzea, behar bezala justifikatuta, ebakuntza horrek 24 ordu baino gutxiagoko egonaldia dakarrenean, ebakuntzak irauten duen denborarako izango da ordaindutako baimena.

Ordaindutako baimen hau izatezko bikoteei ere aitortuko zaie, artikuluko honetako 5. puntuaren ezarritako moduan.

D) Ezkontza:

Langilearena: 16 egun natural.

Oporrak eta ezkontzaren baimena garai berean izango balira, bi denboraldiak batu egingo dira, eta langileak enpresari abisatu egin beharko dio ezkontzeko asmoa duela, urteko oporraldia finkatu baino lehen.

Odoleko edo ezkon-guraso, seme-alaba eta anai-arrebena: egun natural 1. Kasu zehatz honetan, ordaindutako baimen hau izatezko bikoteei ere aitortuko zaie, artikuluko honetako 5. puntuaren ezarritako moduan.

E) Seme-alaben jaiotza: 2 lanegun. Zesarea egiten bada, baimena beste bi lanegunetan luzatuko da.

F) Nortasun Agiria: Lan-jarduna eta agiri publikoak ematen dituzten zentroak ireki eta ixteko ordutegiak bat datozen kasuan, behar den denbora emango da horretarako.

G) Gizarte Segurantzako espezialisten mediku kontsultara joateko: behar den denborarako, kontsultaren ordutegia lan-jardunarekin bat etortzean medikuntza orokorreko medikuak kontsulta hori gomendatu bada, langileak hori baino lehenago aurkeztu beharko dio enpresariari agindu mediku hori justifikatzen duen bolantea. Gainontzeko kasuetan, urtean 16 ordu arte. Norberaren kontsulta medikuak egiteko 16 orduak erabil litzake langileak justifikatuz ere, duten adina dela-eta, istripua jasan dutelako edota gaixo direlako bere buruaz baliu ez daitezkeen odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko 1. mailako senideak medikuengana laguntzeko edota mediku pediatarrengana seme-alabak laguntzeko.

H) Ohiko bizitokia aldatzeagatik: egun natural 1.

1) Izaera publiko eta pertsonaleko ezinbesteko betebeharrak bat betetzeko, boto aktiboa ematea barne: behar-beharrezko denborarako. Arau legal edo konbentzional batean denbora jakin bat jasotzen denean, ausentziaren iraupena eta bere konpentsazio ekonomikoaren inguruan horrek ezartzen duena beteko da.

Aipatu betebeharrak betetzeak hiru hilabeteko epean lanorduen %20 baino gehiago egin ezina ekartzen badiu, enpresak langile hori derrigorrezko eszedentzia egoerara pasa ahal izango du.

Langileak, betebeharrak bat betetzeagatik edo kargua betetzeagatik kalte-ordain bat jasoko balu, enpresan jasotzeko eskubidea duen soldatetik kenduko zaio zenbateko hori.

L) 9 hilabete baino gazteagoa den seme-alaba edoskitzeko: langileak aukera dezake lanetik ordubete irtetea, bi zatitan banatzeko aukerarekin, edo bestela, bere lan-jarduna murriztea, helburu berarekin. Baimen hau bai amak eta bai aitak hartu ahal izango dute biek lan egiten duten kasuan. Langileak eskatuz, eguneko lan-jardunaren ordu erdiko murrizketa pilatu ahal izango da, aldeek erabakitzen duten moduan.

2.- Artikulu honetako B) atalean (egun naturalak) ezarritako irizpidea mantenduz, gaixotasun edota ospitaleratzeagatik baimena sortzen den kasuetan, baimen egunak hartzeko eskubidea familiarterko batzuen artean mailakatu ahal izango da, baimena sortu duen gertakariak irauten duen bitartean.

Seme-alaben heriotza, gaixotasuna eta jaiotzagatik ematen diren ordaindutako baimenak, langileak lana uzten duen unetik aurrera hasiko dira zenbatzen. Bere lan-jardun osoa bete badu, hurrengo egunetik aurrera hasiko da zenbatzen.

3.- Ordaindutako baimenak, oinarrizko soldata gehi soldata-osakinen arabera ordainduko dira.

4.-Hitzarmen honek indarrean iraungo duen bitartean lehen deskribatutako balizkoak edota gaiak aurreikusiz bestelako lizentziak arautuko balira legez, artikulu honi erantsitza hartuko dira.

5.- Artikulu honetako 1. atalean, A,B,C eta D kasuetan, odoleko nahiz ezkon-guraso, seme-alaba eta neba-arreben ezkontzen kasuan, ordaindutako baimena izatezko bikoteei ere aitortuko zaie. Izatezko bikote direla ulertuko da, ezkontzaren lotura bat hautatzeko aukera edukita ere hala egin ez dutenak. Elkarbizitza behar bezala justifikatu behar dute, izatezko loturen erregistro ofizialik ez badago, baimenaz gozatu baino gutxienez sei hilabete lehenago bizikideak zirela frogatuz.

20. ARTIKULUA. - LANEKO JANTZIA

1. - Urtero bi buzo edo bi txaketa eta galtza entregatuko dira, edo alkandora eta galtzen bi konjuntio edo bi bata, industrian zein erabili ohi dituen kontuan hartuz. Konjuntio bat edo jantzi bat emate hau urte naturaleko sei hileko bakoitzean zehar egin beharko da.

2. - Derrigorrezkoa izango da, gainera, beharrezkoak liratekeen segurtasuneko ekipo pertsonalak ematea.

21. ARTIKULUA.-ESZEDENTZIAK

Langileen Estatutuan eta Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan ezartzen dena beteko da. Eszedentzien eskariak enpresak erabakiko ditu, gehienez jota hilabeteko epean.

22. ARTIKULUA.- LAN ANTOLAKUNTZA

1.- Lana antolatzerakoan aldaketak ezartzean, enpresek langileen ordezkari sindikalaren aholkularitza eta proposamena erabiliko dituzte, indarrean dauden xedapenek hauei emaniko ahalmenen arabera.

2.- Lana antolatzeko sistema berria behin-betiko ezartzeak egokitze denboraldi bat edukiko du, aldean artean elkarren adostasunez ezarria, eta adostasunik ezean, PRECO-ren gatazkak konpontzeko edozein prozeduretara ezarri ahal izango dira desadostasun horiek.

3.- Egokitze garaia igaro ondoren langileek gutxieneko errendimendua lortu ez badute, propio sortutako Batzorde Parekide bat bildu eta gaia aztertuko da, eta desadostasuna badago, arazoa PRECO-ren gatazkak konpontzeko prozedura ezarri ahal izango da.

4.- Lana anfolatzeko sistema berria ezartzeko edozein fasetan, langileen legezko ordezkaritzak Batzorde parekide bat eratzera bultzatu ahal izango du, eta sor daitezkeen erreklamazio indibidual edo kolektiboak erreklamazio-aurreko tramite gisa ezarri ahal izango dira lan erakunde eskudunaren aurrean.

23. ARTIKULUA.- MUGIKORTASUN FUNTZIONALA

Langilegoaren mugikortasun funtzionala bezala ulertzen da, langileak enpresa barruan zeregin edo lan desberdinetara destinatua izan daitezen dagoen aukera erreala, bere postu edo ohiko zeregina kontuan hartu gabe, eta antolakuntzaren beharrek eskatzen duten bezala, artikulua hauetan zehazten dena kontuan hartuz egingo delarik.

Mugikortasun horrek langilearen eskubide ekonomikoak eta profesionalak errespetatu beharko ditu, eta gaitasun ezagatik edo prestakuntza profesionalean edo kategoriaz igotzeko kalterik ez dio eragingo.

Langileari soldata kontzeptuak finko mantentzea bermatzen zaio, eta enpresak eta langileak onartzen dute eduki aldagarria duten soldatako kontzeptuak modu librean garatzea

Langilea mugitu baino lehen prestakuntza eta trebakuntza beharrezkoak izango dira, denboran zehaztu gabe, horrela, errendimendua eta kalitateaz gain lanaren segurtasuna ere bermatu egingo da.

Zeregin desberdinak betetzera pasatzen diren langileek, lehenengo egunetik kobratuko dute postu berrian lortzen duten ordainsaria. Postu berrira egokitzeko denboraldian, gutxienez, langileak aurreko hilean lortutako batz besteko ordainsaria bermatuko da, beti ere postu berrira egokitzeko beste konpentsazio prozeduraren bat ez badago. Egokitze denboraldia, langileak postu berrian gutxienezko jarduera bat lor dezan normalean behar izaten den denbora ulertzen da.

Goragoko kategoriako lanak egitera pasatzen direnean, aldaketa honek ezingo du bi urtetan zortzi hilabete baino gehiago iraun, edo urtebetean sei hilabete baino gehiago, kasu hauetan izan ezik: gaixotasuna, lan istripua, oporrak, baimenak eta lanpostua gordetzea dakartzaten bestelako arrazoiak, kasu horretan egoera luzatu egingo baita aldaketa hori egitera eramanean duten gorabeherak jarraitzen duten bitartean. Aipatutako denbora igarota, adierazitako salbuespenekin, lehiaketa-oposaketa deituko da eta erreferentzia gisa, beste gorabeheren artean, ondorengoak hartuko ditu: titulazio egokia, balorazio akademikoa, lanpostuaren ezagutza, lanbide historiala, dagokion taldeko zereginak betetzea, egin beharreko probak, etab... Aurrekoaz gain, adierazitako salbuespenen barruan goragoko kategoriako lanpostu bat lau urtez segidan betetzen duten langileek, lanpostu horri dagokion kategorია profesionala edukiko dute.

Ordainsaria, goragoko kategoriako lana betetzen den bitartean, lanpostu horri dagokiona izango da.

Beheragoko kategoria denean, egoera hau ezingo da luzatu bi hilabete segidan baino gehiago, eta edozein kasutan ere jatorrizko lanpostuak zeukan ordainsaria gordeko da. Aldaketak ez du inola ere giza duintasuna kaltetuko. Zentzu horretan, beheragoko kategoriako lanak egiterakoan langile bera erabiltzea saihestuko dute enpresek. Aldaketa langilearen eskariz egingo balitz, bere soldata kategoria profesional berriaren arabera baldintzatuko litzateke. Enpresek, kualifikazio txikiagoko lanak mugarik gabe betetzeko langilea postuz aldatu ahal izango dute, eragindako langileak bere borondatez onartzen duenean.

24. ARTIKULUA. - EUSKARA INDARTZEA

Zuzendaritzak iragarki taulan jartzen dituen ohar eta abisu guztiak gazteleraz eta euskaraz idatziko dira, langileen legezko ordezkariak hala eskatzen badu, plantilaren ezaugarriek hala eskatzen dutelako.

Bizkaiko Metaleko langileak euskalduntzea helburu duten prestakuntza jarduera haiek guztiak, ondorio guztietarako, Lanbide Prestakuntza edo Etengabeko Prestakuntzaren ataltzat hartuko dira.

25. ARTIKULUA. - ENPLEGU ANIZTASUNA

Aldeek beharrezkotzat jotzen dute ahalik eta denbora laburrenean enpleguaniztasuna ezabatzea Hitzarmen hau aplikatuko den esparruan kokatutako enpresa guztietan, interes orokorreko bi arrazoiengatik:

- a) Langabezian dauden langileei lanpostu bat lortzeko aukera eragozten dietelako.
- b) Legezko prozedurak erabiltzen dituzten gainontzekoengan konpetentzia desleialaren izaera duelako.

26. ARTIKULUA. - APARTEKO ORDUAK

Aparteko orduen inguruan 1999ko urtarrilaren 15ean sinatutako Enpleguari buruzko Euskadiko Akordioaren irizpideak jarraituz, zera ezartzen da:

1. - Aparteko orduak betetzeko aukera ezabatuta geratu da, honako artikuluko 2. puntuan arautzen diren aparteko kasu berezietan izan ezik.

2. - Salbuespenez, eguneko lan jarduna luzatu ahal izango da, honako kasu hauetakoren bat gertatzen denean:

- Lehenena.- Ezinbestez, hau da, ezbehar eta kalte bereziak ekiditeko edo konpontzeko premia larria dagoenean.

- Bigarrenena.- Behar den aurretiaz aurreikusi ezin diren arrazoiak bitarteko, enpresak bere martxa normalari eusteko lan-jardun arrunta derrigorrez luzatu beharra gertatzen denean. Edozein kasutan ere, gehiegizko lan hori langile berriek ezin dutela egin arrazoitu beharko da, honako arrazoiaren bat dagoela eta:

- a) Egin beharreko lan denbora hain laburra izanik, kontratazio berria egitea ezinezkoa delako.
- b) Behar den denboran kontratazio berria egitea materialki ezinezkoa delako.
- c) Enplegu alorreko zerbitzu publikoen lankidetzara eskatu arren, hauek, lanpostu jakin horri dagokion kualifikazioa duen langilerik jarri ez dutenean enpresa eskatzailearen esku.

3. - Bigarren puntuaren aurreikusitako diren egoera berezietan babesean betetzen diren aparteko orduen truke, atsedeen denbora hartuko da. Konpentsazioan emango dira ordubete eta 30 minutu lanegunean lan egindako aparteko ordu bakoitzeko, eta ordubete eta 45 minutu, igande edo jaiegunean lan egindako aparteko ordu bakoitzeko, bestelako akordiorik ez badago. Langileak 7 egun lehenago enpresari jakinaraziko dio konpentsazioko atsedena noiz hartuko duen, eta atsedena gauzatuko da, honen ondorioz enpresari kalte larria sortzen zaionean izan ezik, kasu horretan langileak modu berean adieraziko duelarik konpentsazioko atsedena hartzeko behin-betiko data.

Kompentsazio ekonomikoa honako kasu hauetan bakarrik burutu ahal izango da, ezinbesteko kasuetan eta 2.c) puntuaren aurreikusitako egoera dela eta atsedeen denboraz konpentsatzea ezinezkoa gertatzen denean. Kasu horretan, aparteko ordu horiek honela ordainduko dira: %45 erantsiz, lanegunean bete direnean, eta %75 erantsiz, igande edo jaiegunean bete direnean, bestelako akordiorik ez badago.

Hemen zehaztutako aparteko orduak betetzea, ezinbestez bete beharrekoak direla errekla ditzake enpresak, goian deskribatutako beharretatik bidezkoa dela uste duenean.

4. - Artikulu honetan jasotzen dena, Probintziako Hitzarmen Kolektibo honetako "Ordu Erabilgarritasuna" izeneko 17. artikuluan dioenaren kalterik gabe izango da.

5.- Hitzarmen Kolektibo hau indarrean sartu baino lehen, ordu estren kontzeptuan ordaindua ez da berriz aztertuko.

27. ARTIKULUA. - 64 URTEZ JUBILAZIO BEREZIA

Aldeek erabakitzen dute Hitzarmen honi lotutako enpresei eta langileei gomendatzea 64 urterekin jubilatzeko sistema berezia erabil dezatela, eskubideen ehuneko ehunaz. Horrek dakarrena da jubilatzen diren langileak berehala ordezkatu direla dagokion Enplegu Bulegoan izena emanda dagoen edozein langilerekin, 1194/85 Erret Dekretua betez, eta era berean gomendatzen dute jubilazio partziala burutzea errelebo kontratuetan, 15/1998 EDLaren 1.6 artikuluan eta Langileen Estatutuko 12.6 artikuluan ezarritzen dena kontuan hartuz.

28. ARTIKULUA. - LANGILEEN ORDEZKARI ETA ENPRESA BATZORDEKO KIDEENTZATZ ORDU KREDITUA.

1.- Langileen ordezkari bakoitzak edo Enpresa Batzordeko kide bakoitzak, bere kargua betetzeko, hilean ordu hauek edukiko ditu ordainduta:

- 100 langile arteko enpresak: $15 + 5 = 20$ ordu.
- 101-250 langile bitarteko enpresak: $20+5=25$ ordu.
- 250 langile baino gehiagoko enpresak:40 ordu.

2- Zentral Sindikalek antolatutako kongresu edo formazio ikastaroetara joateko, urtean behin bakarrik, beti ere deialdi horren berri enpresariari 15 egun lehenago ematen bazaio, Langileen Ordezkari eta Enpresa Batzordeko kide bakoitzak hilabete jakin horretako orduak osatu ahal izango ditu, gehienez jota 30 arte, eta soberakin hori hileko eta hurrengo hiletako ordu kredituez konpentsatuko du, horretarako Langileen Estatutuan dioen ordu kreditu osoa erabiliz.

3.- Plantilla murrizketa egin behar duten enpresetan, bertako hauteskunde sindikaletan beren ordezkarien kopurua zehazteko zenbat langilerekin kontaktzen den jakin behar baita, murrizketa hori 31tik 100 langile bitarteko enpresetan %20 baino gehiagokoa denean, 101 eta 250 langile bitarteko enpresetan %15ekoa, eta 251tik 500 langile bitarteko enpresetan %10ekoa denean, Hitzar-menaren Batzorde Mistoira jo beharko dute langileen legezko ordezkarien kopurua murrizteko, lehen aipatuta bezala, plantilla murriztu ondoren geratzen diren langile kopuruaren arabera, edo, bestela, enpresan dauden Langileen Ordezkari edo Enpresa Ba-tzordeko Kideen ordu kreditua proportzionalki murriztu beharko da. Ondorio hauetarako, Batzorde Mistoak kontuan edukiko du enpresan ordezkarietako inongo sindikatu ez dadila ordezkariarik gabe gelditu. Arrazoi horrengatik afektatutako ordezkariak eta Enpresa Batzordeko kideak, Legeak ematen zizkieten berme guztiak mantenduko dituzte, ordu kredituena eta informazioarena izan ezik. Agintealdi horretan enpresak 30 egunez langileen zentsua handituko balu lehengo egoeran Legeak markatzen zuen kopururaino, hauteskunde sindikaletan lortutako ordezkariaren egoera erreala berreskuratuko litzateke. Gora-behera honek ez du hauteskunde bulegoari jakinarazpenik egin beharrik ekarriko, erregistratua izan dadin.

29. ARTIKULUA. - ESKUBIDE SINDIKALAK

Sekzio Sindikal bakoitzeko ordezkariak, gehienez jota hilean 10etik 15 ordu bitarteko kreditu bat edulki ahal izango du, ordainduta, bere zeregin sindikalak betetzeko. Sekzio Sindikal horiek, enpresan gutxienezko afiliatu kopurua daukaten Sindi-katukoak izango dira, alegia, 50etik 100 langile bitarteko enpresetan plantilaren %20ko baliokidea, eta 10letik 250 langile bitarteko enpresetan plantilaren %15eko baliokidea.

Ordezkari Sindikal horrek, bere zeregin sindikaletarako beharko balitu, Hitzarmen honetako 28. artikuluko Langileen Estatutuaren arabera, soberan dauzkan orduak hilean metatu ahal izango ditu. Hitzarmen honek Langileen Ordezkari eta Enpresa Batzordeko kideei ematen dizkie ordu horiek, 50etik 100era eta 10letik 250 langile arteko enpresetan, eta Sindikatu bereko kide izan beharko dute eta ordu horiek uzteko erabakia hartu. Metaketa hau egin ahal izango da aipatu kide horien Zentral Sindikalak hala adierazten duenean bakarrik. Gainontzeko berme eta zereginetan, bai enpresa hauetakoa eta bai atal honetan espresuki aipatzen ez diren gainontzekoetakoa, Langileen Estatutuan eta Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan jasotzen dena beteko da.

30. ARTIKULUA. - KONTRATAZIOA

Enpresek bertako langileen legezko ordezkartzari jakinarazi beharko diote honelako kontratuak egiten dituztenen: obra edo zerbitzuengatik, aldi baterakoak, bitarteko izaerakoak, minusbaliatuekin enplegua sustatzeko behin-behinekoak, eta prestakuntza eta praktikakoak. Langileen kontratazioa, legez ezarrita dagoen bezala arautuko da. Kontratu mota hauen arabera, ondorengo ezartzen da:

a) - **Produkzio gorabeheren ondorioz aldi baterako kontratua:**

Langileen Estatutuaren 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren babesean, merkatuaren gorabehera, zereginen metaketa edo eskabide gehiegiagatik Hitzarmena sinatzean indarrean dauden edota une horretatik aurrera burutzen diren kontratuen gehienezko iraupena aldatzea erabaki da, beti ere aipatutako legezko manuan eta abenduaren 29ko 2546/94 Erret Dekretuan (produkzioaren gorabeheren ondoriozko aldi baterako kontratua) arautzen badira. Ondorio hauetarako, Hitzarmen hau aplikatzeko esparrua aldatu egiten da eta Hitzarmenaren lurralde esparruan sartuta dauden jardura siderometalurgikora dedikatzen diren enpresa eta lantoki guztietara zabaltzen da, beren itun edo Hitzarmen Kolektibo propioak formalizaturik dituzten ala ez kontuan eduki gabe.

Kontratu hauen gehienezko iraupena, guztira, hamabi hilabetekoa izango da 18 hilabeteko denboraldian, eta denbora hori zenbatuko da kontratu hori erabiltzea justifikatzen duten arrazoia edo gorabehera sortzen den egunetik aurrera, eta kontratuan zehaztu egin beharko da kontratazioa egiteko arrazoia. Kontratu mota honetarako legezko baldintzak edo Hitzarmen honetan itundutakoak beteko ez balira, mugarik gabe eginda dagoela ulertuko da.

Kontratua iraungitzean langileak jasoko lukeen soldata-likidazioa edo kitapena soldaten berrikuspenaz dagoen klausula ezartzean legokiokkeen soldata aldeak jasotzeko duen eskubidea gordez egingo da, eta Langileen Estatutuaren 49.1c) artikuluan aurreikusitako kalte-ordaina jasotzeko eskubidea ekarriko du berekin.

b) **Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratua:**

Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratuak, obra edo zerbitzu jakin bat egiteko xedea duten kontratuak izango dira. Dena den, obra edo zerbitzu hauek Enpresaren jardueraren barruan autonomia eta berezotasun propioa izango dute edo lan bolumen handikoak direla eta, bereizi samarrak diren zeregin eta lanak estaltzeko itundutakoak izango dira. Lan hauek gauzatzeko iraupena jakina ez bada ere, mugatua da denboran, eta kontratazioaren arrazoia behar bezala zehaztu beharko da.

Kontratuaren iraupena, obra edo zerbitzua burutzeko behar den denbora izango da. Kontratuak iraupen edo amaiera zehatz bat adieraziko balu, horrek besterik gabe izaera orientagarria duela ulertuko da.

Kontratu mota honetarako legezko baldintzak edo Hitzarmen honetan itundutakoak beteko ez balira, mugarik gabe eginda dagoela ulertuko da.

Kontratua iraungitzean langileak jasoko lukeen soldata-likidazioa edo kitapena soldaten berrikuspenaz dagoen klausula ezartzean legokiokeen soldata aldeak jasotzeko duen eskubidea gordez egingo da, eta Langileen Estatutuaren 49.1c) artikuluan aurreikusitako kalte-ordaina jasotzeko eskubidea ekarriko du berekin.

c) **Prestakuntza** kontratua:

Legeak ezartzen duena beteko da, soldataren zenbatekoan izan ezik, ondorengoa izango da eta:

2008. URTEA:

1. urtea: 657,14 € gordin/hileko x 14 ordainsari.
2. Urtea: 773,09 € gordin/hileko x 14 ordainsari.
3. Urteaz geroztik: 996,37 € gordin/hileko x 14 ordainsari.

2009, 2010 eta 2011. URTEAK

2008. urteko zenbatekoak igo egingo dira hiru urte hauetan, eta soldata tauletan aplikatzen den igoera bera edukiko dute, eta beren kasuan, egingo litzatekeen berrikusketa ere aplikatuko litzaieke.

Kontratu hauei ez zaie ezarriko gutxienezko soldata bermatuaren osagarria.

Langileen Estatutuaren 11.2 c) artikulua eta 488/98 E.D.ko 19. artikulua ematen duten ahalmena kontuan hartuz, kontratu honen gehienezko iraupenaren epea luzatu egiten da eta, beraz, gutxienez sei hilabetekoa eta gehienez hiru urtekoa izango da.

Langile minusbaliatuekin egiten diren kontratuetan, eta Langileen Estatutuko 11.2 c) artikulua ematen duen aukeraz baliatuz, kolektibo hauekin honelako kontratuak egiten direnean gehienez jota lau urteko iraupena eduki dezaketela erabaki da.

b) **Praktika** kontratuak:

Langilearen ordainsaria %65 eta %80koa izango da kontratua indarrean dagoen lehen eta bigarren urtean, antzeko lanpostua edo berdina betetzen duen langile batentzat hitzarmen honetan finkatutako soldatan oinarrituz.

2009, 2010 eta 2011. urteetarako, Praktika Kontratuei dagozkien soldatak urte horietarako hitzarmenean ezarrita dagoen portzentajearen igoko dira, eta bidezkoa balitz, soldata berrikusketa aplikatuko zaie.

e) **Jardun zatizko** kontratua:

Langilea jardun zatirako kontratatu dela ulertuko da Langileen Estatutuko 12. artikuluan, eguncan, astean, hilean edo urtean ordu batzuetan lan egiten badu, alegia, denbora osoan lan egiten duen langile konparagarri baten lan jarduna baino gutxiago. Langile konparagarria izango da enpresa eta lantoki berean lanaldi osoan lanean diharduena, kontratu mota berarekin eta antzeko lana egiten duena.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ezingo dira urtean 1400 ordu baino gehiago egin ordu arrunt eta osagarrien artean, eta inola ere azken hauek ezingo dute hasieran itundutakoak %60an gaindituko. Kontratuan adierazi beharko da egunean, astean, hilean edo urtean egingo diren lan arrunten ordu kopurua, beren banaketa eta ordutegia. Atal honetan aurreikusitakoa ez betetzeak esan nahiko du kontratua lan-jardun osorako egin dela.

2.- Artikulu honetan adierazitako kontratu guztiak denbora partzialerako egin ahal izango dira, Prestakuntza kontratua izan ezik, Langileen Estatutuan jasotzen dena kontuan hartuz.

3.- Bi aldeek interesa jartzen dute kontratu modalitate hauen xede nagusia lanpostu berriak sortzea dela, eta eskabidea lan eskaintzaren ezaugarrietara egokitzeko beharra. Aldi berean, langile gazteak lan munduan sartzea eta langile langabetuak produkzio prozesuak sortutako lanpostuetara itzul daitezela nahi da. Beraz, kontratuen berrikuntzak legeak eskatzen dituen zirkunstantziei lotu beharko zaizkio zehazki.

31. ARTIKULUA. - AURREABISUAK ETA LAN -GELDIKETAK

Enpresaren zerbitzura dauden langileek euren borondatez lana uztea erabakitzen badute, enpresari derrigorrez asmo horren berri eman beharko diote, ondoren zehazten den aurreabisu-epreak:

Beharginek	15 egun
Menpekoek	15 egun
Administrariak	hilabete bat
Buruek edo administrari tituludunek, titulu gabeko teknikoez edo goi eta erdi mailako tituludunek	2 hilabete

Behar den aurretiaz jakinarazteko derrigortasuna ez bada betetzen, jakinarazpena atzeratzen den egun bakoitzari dagokion eguneko soldata ken diezaioke enpresak langileari, honen kitapena egiterakoan.

Behar hainbateko aurretiaz jakinarazi bada, ordea, epealdi hori amaitutakoan kalkula daitezkeen kontzeptu finko guztiari dagokien ordainsaria eman beharko dio enpresak langileari. Gainontzekoa, ordainketa egiten den ohiko garaian egingo da.

Enpresak ez badu dagokion eginkizun hau betetzen, langileak kalte-ordain bat jasotzeko eskubidea izango du. Honen zenbatekoa, kitapenean atzeratutako egun bakoitzeko, egun bateko soldata izango da, aurreabisuaren epealdiaren mugara arte, beti ere. Langileak ez badu behar den aurretiaz jakinarazi, enpresak ez du betekizun hori izango eta, ondorioz, langilea ez da aipatutako eskubide horren jabe egingo.

Kitapenaren kalkuluan desadostasuna egongo balitz, lana uzten den egunean enpresariak langilearen esku jarriko balu, zuzenbideari lotzen zaiola uste duen kopurua, ez da aipatutako penalizazioa aplikatuko, langileak bere ustez dagoen diferentziagatik jurisdikzio sozialaren aurrean jar dezakeen erreklamazioaren kalterik gabe.

32. ARTIKULUA. - LAN OSASUNA

Langileen osasuna babestea oinarritzko eta lehenasunezko helburu bat da hitzarmena sinatzen duten aldeentzako, eta hori lortzeko, lantoki eta enpresetan ekintza prebentibo bat ezarri eta planifikatu beharra dagoela uste dute. Ekintza prebentibo horiek, arriskuak beren jatorrietan ezabatu edo murrizteko helburua eduki behar dute, hau da, egoera ebaluatu ondoren beharrezko neurriak hartuko dira, bai dagoen egoera zuzentzeko eta bai enpresan teknikoki eta antolakuntza aldetik bilakaera bat eman dadin, lana pertsonari egokitu eta bere osasuna zaintzeko.

Osasunaren prebentzioa eta langileen segurtasunari buruzko kontuetan Lan Arriskuak Prebentzeko azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta arautegi bateragarrian jasotzen diren xedapenak izango dira aplikagarri.

Enpresako zuzendaritzak langileen ordezkariari kontsultatuko die enpresan prebentzio alorreko plangintzak aplikatu behar direnean.

Plan horietan ezbeharrak, gaixotasun profesionalak eta lan osasunari egindako kalteak ezabatu edo murrizteko beharrezkoak diren neurri teknikoak eta antolakuntzakoak jaso beharko dira, eta lan arriskuak errotik ezabatzeko edo transmititzeko aurreikuspena ere bai, prebentziorako neurriak egokienak hartuko direla konprometituz.

Enpresariak prebentzio alorrean prestakuntza teoriko-praktiko egoki bat bermatu beharko dio langile bakoitzari, bai kontratatzen denean, kontratuaren modalitatea edo iraupena edozein delarik, eta bai laneko ekipoetan aldaketak egiten direnean. Beti ere, ahal den neurrian, laneko orduen barnean egin beharko da prestakuntza hori. Langilea beharturik egongo da bere eskueran jarriko diren neurri prebentiboak erabiltzera eta enpresak gai honi buruz emandako aginduak betetzera, beti ere azaroaren 8ko 31/1995 Legeak adierazten dituen printzipio prebentiboetara lotzen badira.

Langileek enpresako Prebentzio Zerbitzuaren bitartez jasoko dituzte babes ekipoak erabiltzeko moduari buruzko aholkuak, horiek gorabehera espezifikotan erabili behar direnean edo ekipo horien erabilera konplexua denean.

Langileek, 31195 Legearen arabera, langileen ordezkarien artean aukeratuko dituzte (Enpresa Batzordea, Langileen ordezkariak) prebentzio alorreko ordezkariak, eta hauei Lege horretako bermeak aplikatuko zaizkie.

50 langile edo gehiagoko enpresa edo lantokietan Segurtasuneko eta Laneko Osasunaren Batzorde bat eratuko da, eta alde batetik prebentzio alorreko ordezkariak eta beste aldetik enpresariak edota bere ordezkariak eratuko dute, azken hauek prebentzio alorreko ordezkariak duten kopuru berean.

Enpresek, prebentzio alorreko ordezkariari, beren zereginak betetzeko beharko dituzten baliabide eta prestakuntza emango die, eta ondorio hauetarako, eta batez ere bere zereginak betetzeko orduen kredituei dagokienean eta prebentzio alorrean prestakuntza jasotzeko 31/1995 Legearen 37. artikuluan dioena aplikatuko da.

Enpresariak eta Prebentzio alorreko Ordezkariak bereganatuko dute partaidetza dela ezbeharren aurka borrokatzeko eta osasunaren kaltea prebentzeko elementu klabeetako bat.

Enpresariak osasunaren zainketa bermatuko dute lanak berez dituen arriskuak kontuan hartuz, eta zainketa hori efektiboa izan dadin beharrezkoak diren baliabideak jarriko dituzte.

33. ARTIKULUA. - LANTOKI LEKU-ALDAKETA

Enpresak lantoki finkoa beste herri batera aldatu nahi badu baina langileari etxez aldatu beharra ekartzen ez badio, eta alor honetan indarrean dauden xedapenen kalterik gabe, derrigorrez enpresak gutxienez hiru hilabeteko aurrerapenarekin langileen ordezkarietara jakinarazi beharko die, ezinbesteko arrazoiak daudenean izan ezik.

34. ARTIKULUA. - LAN ISTRIPUEN ASEGURU KOLEKTIBOA

Hitzarmen honi lotutako enpresek beren langileen alde Laneko Istripuen Aseguru bat egingo dute, eta honako estaldurak edukiko ditu:

- 25.000 € lan istripuak heriotza balekar berekin.
- 25.000 € lan istripuak Ezintasun Iraunkor Osoa balekar berekin.
- 25.000 € lan istripuak Ezintasun Iraunkor Absolutua eta Baliaezintasun Handia balekar berekin.

Estaldura hauek ezin dira metatu, eta elkarren artean bateraezinak dira. Lehen aipatutako Erabateko Ezintasun Iraunkorra, Ezintasun Iraunkor Absolutua eta Elbarritasun Handiaren kasuetan, egoera honen eragilearen data, ondorio guztietarako, laneko istripuaren eguna izango da.

Artikulu honetan deskribatutako zenbatekoek ez dute hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzeko urtarifaren lerako ondorio atzeraeragilea edukiko, eta soldataren berrikusketa ere ez zaie aplikatuko. Hitzarmena 2008ko urriaren batz geroztik sartuko da indarrean, data hori bete arte 2003. urteko zenbatekoak ezartzeari kalterik egin gabe.

Enpresak, taxutu duen polizaren berri emango die langileen legezko ordezkarietara, edo, bestela, enpresako langile beroietara.

35. ARTIKULUA. - BATZORDE MISTOA

1.- Obligazioa duten aldean artean sor daitezkeen zalantzak eta desadostasunak, hala nola Hitzarmen honetan ezarritakoa interpretatu edo aplikatzerakoan sor daitezkeen jarduera kaltegarriak. Batzorde Mistoa bildu baino lehenagoko tramiterako ezarri ahal izango dira. Batzorde hori enpresarietara ordezkarietara eta hitzarmen hau sinatu zuten zentral sindikalen ordezkarietara kopuru berean osatuko dute, eta alde bakoitzak modu independentean bozkatu eta akordio guztiak sinatuko ditu.

2. - Batzorde Mistoak, edozein kasutan, har dezakeen akordioa edo bere diktamena, akordioa aurkeztu zenetik 30 egunetako gehienezko epean emango du.

3.- Batzorde Mistoaren egoitza LAN HARREMANEN KONTSEILUAK dituen bulegoetan dago. Helbidea: Alda. Urquijo, 2 - 3.a 48008 BILBO

LEHENENGO XEDAPEN IRAGANKORRA.

Hitzarmen kolektibo honen sinatzaileak, 2008ko abenduaren 31 baino lehen, bilduko dira Hitzarmenaren testuan PRECO-ri egiten zaizkion ohar-bidaltzeei egokitzeko helburuan, kontuan hartuz, Lan Harremanetako Kontseiluko teknikariek egin proposamenak.

Era berean, bi alderdiak saiatuko dira argitzen hainbat interpretazio izan duten baimen jakin batzuen zentzua, kontuan hartuz, ezarri zirenean zuten irizpidea eta asmoa.

BIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.

Zuzenbide osagarria

1. - Industria Siderometalurgikoaren indargabetuta dagoen Lan Ordenantza ezarritako sailkapen profesionala izaera ilustratiboarekin mantentzen da, horren inguruan akordio batera heltzen ez den bitartean.

2. - Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean egingo diren kontratazio berriei dagokienean, eta aurreko pasarteetan aipatzen den akordiora heltzen ez diren bitartean, kontratuaren xede den prestazioaren edukia zehaztuko da, eta hitzarmenean aurreikusten diren kategoria, talde profesional edo ordainketa maila batekin parekatu beharko dira ezinbestez, edo horren faltan, enpresan aplikatzen denarekin.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Lehena.- Erreleboko kontratua adosteko asmoz, eta kontratu hori sustatu eta bultzatzeko helburuarekin, Langileen Estatu-tuko 12.6 artikuluan aurreikusten den moduan, azaroaren 27ko 15198 ED Legearen bitartez aldatua, Sailkapen Profesionala talde profesionalen bitartez ezartzen da:

Talde Profesionala I

Arduraduna
1. mailako ofiziala
2. mailako ofiziala
3. mailako ofiziala
1. mailako ofizial adm.
2. mailako ofizial adm.
Peoi espezialista

Talde Profesionala II

Injinerua, arkitektoa, goi mailako lizentziatu eta tituluduna

Peritua, aparejadorea, OLT eta maila ertaineko tituluduna
Tailerreko maisua
Tailer burua eta antolakuntza burua
Antolakuntza, laborategi eta bulegoko teknikoak

Talde Profesionala III

Garbiketako langileak
Peoi arrunta
Administrari laguntzailea
Menpeko langileak

Hirugarrena .- Hitzarmen osoarekiko lotura.

Hitzarmen kolektibo honetan itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta bere aplikazioaren ondorioak urteko zenbaketan globalki kontuan hartuko dira.

Lan agintaritza administratiboak edo Jurisdikzio Sozialak, beren ahalmenak betetzerakoan, Hitzarmeneko artikulua batzuek indarrean dagoen legeria hautsi egiten dutela erabakiko balu, modu honetan jokatuko litzateke:

1º- Erabakiak artikulua osotasunari ukitzen badiu, hau indarririk gabe geratuko da oso-
osorik, eta bere ordean, egongo balitz, aurreko Hitzarmenaren artikulua testua izango
litzateke aplikagarri.

2º - Erabakiak artikulua bati partzialki ukitzen badiu, eta aurreko hitzarmenean
aurrekaririk izan ez bada, hori oso-oso indarririk gabe geratuko da. Aurrekaririk egongo
balitz, testu hori aplikatuko da behin-behineko izaerarekin.

Aurreko pasartean esandakoaren kalterik gabe, hitzarmen kolektiboa sinatu duten
aldeak berehala bilduko dira baliarik gabe deklaraturakoa negoziazioaren bitartez
ordezkatu ahal izateko. 30 egun igaro ondoren ordezkapenik egiten ez bada, aldeak
derrigorrez PRECO-ren Tartekaritza Prozedura onartuko dute eta artekariaren
proposamena onartuko ez balute, PRECO-ren Arbitraia prozeduraren baitan geratu
beharko dute ezinbestez.

Laugarrena.- Gatazka Kolektiboen konponketa.

Hitzarmen hau sinatu duten aldeek "Lan gatazkak konpontzeko borondatezko
prozedurei buruzko Akordio Interprofesionala" (PRECO) bere egiten dute, 2000ko
apirilaren 4ko EHAOn argitaratua. Akordio hori hitzarmen honen esparruan aplikatuko
da, hitzarmena aplikatu eta interpretatzerakoan sor daitezkeen gatazka kolektiboei
dagokien gaitan.

Bosgarrena.- Hitzarmen hau aplikatu ondoren, atzerapenen kitapena 2008ko iraila
baino lehen ordainduko da.

3-1 artikulua osagarria ezarri izanari egoki dakiokiena aipatu aginduan itunduaren
arabera beteko da.

Seigarrena.- hitzarmen honen esparruan, ondoren adierazi Batzordeak sortuko dira, esparru bakoitzari eragin gai zehatzak aztertze eta ikertze:

a) Gizon eta emakumeen arteko benetako berdintasun batzordea

Hitzarmen hau sinatu duten enpresarien ordezkariak eta sindikatuek adierazten dute gizon eta emakumeen arteko aukera berdintasuna sustatzeko beharra. Helburu horretan, Batzordea eratzea adostu dute: sektoreko diagnostiko orokorra egiteko eta enpresak eta sektoreko langileak sentsibiliza daitezen aukera berdintasunaz, behar diren ekimenak ezar daitezen, pertsona ororen arteko begirunea sustatuz eta emakumeen presentzia areagotuz industrian, kontratatze arloan, prestakuntzan eta sustapenean egingo diren neurrien bidez.

Batzordeak zehaztuko du enpresetan bilduko den informazioa, aurreko paragrafoak aipatu diagnostiko orokorra egiteko helburuan.

b) Lan osasuneko batzordea.

Lan osasuneko berariazko batzordea eratzea erabakitzen da. Berau hitzarmena sinatu duten enpresari eta sindikatuez osatuko da, eta enpresetan lan osasunaren prebentzioan eta honen garapenean aurre egiteko xedea izango du.

c) Enplegua eta prestakuntza batzordea

Lan osasuneko berariazko batzordea eratzea erabakitzen da. Berau hitzarmena sinatu duten enpresari eta sindikatuez osatua, sektorearen bilakaera eta enplegu beharrak aztertuko da; ahal den egonkortasun handiena emango zaio.

Era berean, sektorean behar diren prestakuntza beharrak aztertu eta ikertuko dira, langileak prestakuntza egokiagoaz hornitzeko eta dagozkien lan esparrutan erabil ditzaten.

AZKEN XEDAPENA

Hitzarmen honen eraginpeko enpresei zein enpresa hauetako langileei ezarriko zaie hitzarmen hau, hitzarmen honen 1. artikulua arautu bezala.

Langileren batek, edozein arrazoi dela ere, nahi izango ez bala aipatu hitzarmenak eragin diezaien, norberak bere enpresako zuzendaritzari adierazi beharko lioke asmo hori idatziz.

ERANSKINA - DIZIPLINA-ARAUBIDEA

Diziplina-araubide honen helburua laneko giroa errespetuzkoa izan dadila mantentzea da, elkarbizitza normala edukiz, enpresa teknikoki eta antolakuntza aldetik ordenatu eta langile eta enpresarien eskubide eta interes legitimoak bermatu eta defendatzeko.

Enpresako zuzendaritzak langileen jardura edo hutsegite errudunak zigor ditzake beren laneko betebeharrak bete ez dituztela ikusten bada, hurrengo puntuetan adierazten diren hutsegiteen graduazioa kontuan hartuz.

Enpresari dagokio, zuzendaritzako ahalmena erabiliz, artikulua honetan jasotako terminoetan zigorrak ezartzea.

Hutsegiteak zigortzerakoan langileari idatziz jakinarazi beharko zaio, zigorra eragin duten gertakariak eta data garbi adieraziz.

Enpresak langileen legezko ordezkarietara kontu emango die, hutsegite larri edo oso larriagatik ezar daitekeen zigor ororen inguruan.

Zigorra ezarri ondoren, 60 egun arte atzeratu ahal izango da zigor hori denboran betetzea, zigorra ezarri zeneko egunetik aurrera kontatuz.

Enpresak eta langileek jakin dezaten hutsegiteen mailaketa zein den eta horiek dakartzaten zigorrak zeintzuk diren, jarraian, aipatu akordioa transkribatuko dugu ondorio hauetarako:

Langileek eginiko hutsegite oro, bere eragin edo asmoaren arabera sailkatuko da eta ARINA, LARRIA EDO OSO LARRIA izango da:

2. 1). - **Hutsegite arinak** izango dira:

- a) Lanerako sarreran edo irteeran justifikatu gabeko puntualtasun falta, hilabeteko epean hiru aldiz.
- b) Hilabeteko epean egun batez justifikatu gabe lanera ez joatea.
- c) Aurretiaz ez jakinaraztea, edo bere kasuan, hurrengo 24 orduren barruan, lanera joaterik ez duela, horrela egiterik ezin izan duela frogatzen denean izan ezik.
- d) Zerbitzua edo lanpostua denbora laburretan uztea justifikatutako arrazoirik gabe, horren ondorioz pertsonengan edo gauzetan nolabaiteko kaltea eragiten bada.
- e) Langilea bera arduradun den laneko ekipo eta materialaren kontserbazioan edo mantenduan kalte arinak.
- f) Enpresaren bezeroak edo hornitzaileak behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratatzea.
- g) Enpresari bizileku aldaketan berri ez ematea, beti ere horrek bere lankideei edo enpresari nolabaiteko estutasuna edo kaltea eragin badiezaieke.
- h) Langilearen familian gertatu diren aldaketak behar den garaian ez jakinaraztea, Gizarte Segurantzari edo Zerga Administrazioan eragina dutenean.
- i) Bere zereginak normalki betetzerakoan goragoko batek emandako aginduak edo mandatuak ez betetzea, pertsona edo gauzentzat arriskurik sortzen ez bada.
- j) Lan jardun arruntaren barnean prestakuntza ikastaro teoriko edo praktikoetara ez joatea, behar bezala justifikatu gabe.

k) Lanorduen barnean lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin sesioan jardutea.

l) Lanean ohikoa ez den mozkorkeria eta droga kontsumoa.

2.2). - Hutsegite larriak izango dira:

a) Lanerako sarreran edo irteeran justifikatu gabeko puntualitate falta, hilabeteko epean hiru aldiz baino gehiagotan.

b) Hilabeteko epean bi eta lau egun bitartean lanera ez joatea, justifikatu gabe. Lanera behin bakarrik huts egitea nahikoa izango da, horrek lankideren bat ordezkatu behar denean eragina badu, edo ez joateagatik enpresari garrantzizko kalteren bat eragiten badio.

c) Zerga alorrean edo Gizarte Segurantzaren eragina izan dezaketen datuak faltsutzea edo gaiztoz ezkatzea.

d) Lanorduetan edozein eratako joko eta distrakzioetan aritzea behin baino gehiagotan eta horrekin lanaren garapenari kalte eginez.

e) Bere zereginak normalki betetzeko garaian organikoki gorago dauden pertsonen aginduak edo mandatuak ez betetzea, beti ere horrek pertsonentzat edo gauzentzat ondorio larria sortzen badu.

f) Norberaren garbiketarik ezak, laneko lankideen aldetik justifikatutako kexak eragiten baditu eta beti ere lehenagotik enpresak egindako oharra tartean egon bada.

g) Beste langile bat ordezkatzeko, laneko sarrera edo irteerako erregistroak eta kontrolak aldatuz.

h) Lanean arduragabekeriak edo axolagabekeriak jardutea, bertako martxa ona oztopotuz, beti ere hortik ez bada pertsona edo gauzentzat kalte larriarik sortzen.

i) Lan jardunean zehar baimenik gabeko lan partikularrak egitea, eta enpresaren tresnak, erremintak, makinaria eta ibilgailuak norberaren probetxurako erabiltzea, lanorduetatik kanpo gertatuta ere.

j) Hutsegite arina berriz egitea (puntualitate falta izan ezik), izaera desberdinekoa izan arren, hiruhileko baten barnean eta zigorra tartekaturik badu.

k) Langileen askatasun sexualaren aurkako edozein eraso, ahozko irain edo irain fisikoen bitartez, intimitatearen errespetu falta edo pertsonen duintasun faltarekin adierazten denean.

l) Ohikoak ez diren mozkorkeria eta droga kontsumoa, lanean eragin negatiboa badute edo laneko langileen segurtasun eta osasunaren babesean kalte edo arriskurik sortzen badute.

2.3). - Hutsegite oso larriak izango dira:

- a) Lanerako sarrèran edo irteeran justifikatu gabeko puntualtasun falta, hilabeteko epean hamar aldiz baino gehiagotan eta urtebetean hogeit hamar gehiagotan.
- b) Hilabeteko epean hiru egunez jarraian edo bost egun desberdinetan lanera ez joatea.
- c) Agindutako gestioaren iruzurra, desleial izatea eta gehiegizko konfiantza eta lapurreta, bai laneko bere lankideei eta bai enpresari, edo enpresaren dependentzietan beste edozein pertsonari, edo beste edozein tokitan lanean ari den bitartean.
- d) Gaixotasuna edo istripuaren itxura egitea. Adierazitako edozein arrazoiagatik bajaran dagoen langileak norbere konturako edo besteren konturako lanak egitea hutsegite laboral oso larritzat hartuko da. Gaixotasuna edo istripuagatik hartu den baja luzatzearen eginiko manipulazio oro ere hutsegite oso larritzat joko da.
- e) Zerbitzua edo lanpostua denbora laburretan uztea justifikatutako arrazoirik gabe, horren ondorioz enpresari edo lankideei kalte larria eragiten badie, segurtasuna arriskuan jarriko balu edo istripua gertatzearen arrazoia izango balitz.
- f) Enpresako isileko sekretuak hauste edo urratzea.
- g) Enpresari lehiakortasun desleiala ekarriko dioten jarduerak burutzea.
- h) Lan arrunta edo itunduaren errendimendua borondatez eta jarraian murriztea.
- i) Hitzeko edo ekintzako tratu txarrak, aginte gehiegikeria edo ugazabei nahiz hauen senitartekoei buruz egindakoak errespetu eta begiruneko hutsegite larria, baita lankideei, enpresako hornitzaileei eta bezeroei egindakoa ere.
- j) Izaera desberdineko hutsegite larria behin eta berriro egitea, beti ere hutsegiteak bi hilabeteko epe barruan egin badira eta baldin eta zigortuak izan badira.
- k) Bere ugazaben aginduak eta mandatuak ez betetzea laneko edozein gaietan, enpresarentzat edo laneko beste lankideentzat kalte nabaria sortzen badu, gehiegizko agintearen ondorioz direnean izan ezik, zuzendari, buru edo tarteko agintariak eginiko jarduerak, legezko aginduak argi eta garbi eta nahita urratuz eta langileari kalte egiten badio.
- l) Lanean goragoko postuan egoteagatik aprobetxatuz sexu askatasunaren aurka egiten diren erasoak, edo norberaren edo laneko egoera dela-eta bereziki ahulak diren pertsonen aurka egiten badira.

Adierazitako hutsegiteak egiteagatik jarri ahal izango diren gehieneko ZIGORRAK. ondorengoak dira:

A.- Hutsegite **ARINENGATIK**: Idatzizko ohartarazpena.

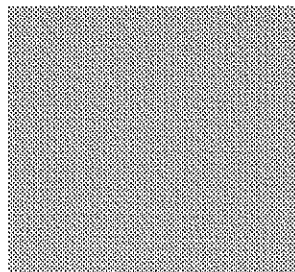
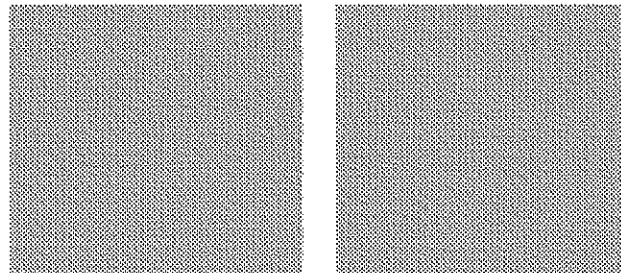
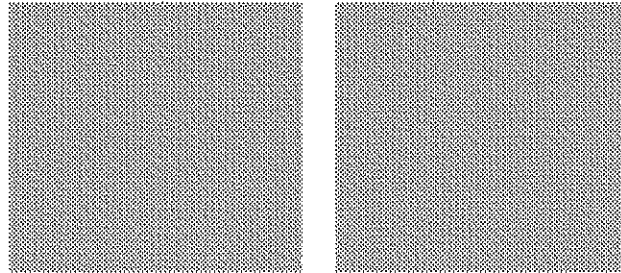
B.- Hutsegite **LARRIENGATIK**: Idatzizko ohartarazpena. Bi eta hogeit hamar egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

C.- Hutsegite **OSO LARRIENGATIK**: Idatzizko ohartarazpena. Hogeita bat eta hirurogei egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea. Lanetik bidaltzea

Hutsegiteen mailaketa kontuan hartuz, hutsegiteak egun hauetara **PRESKRIBITZEN** dira:

- Hutsegite arinak: hamar egun.
- Hutsegite larriak: hogeit hamar egun.
- Hutsegite oso larriak: hirurogei egun.

Adierazitako hutsegiteen preskripzioa kontatzen hasiko da enpresak hutsegite hori egin dela jakiten duen egunetik aurrera, eta edozein kasutan, hutsegitea burutu denetik sei hilabetera.



Odolkidetasun eta kideatasun - mailak

Grados de consanguinidad y afinidad

