

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Serveo Serviciosek Vitoria-Gasteizko Michelin-en logistika-zerbitzuak emateko duen lantegiko hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Vitoria-Gasteizko Michelin, logistika, Serveo Servicios enpresentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea 01100801012018.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkaritza honetan, aipatutako hitzarmen kolektiboko batzordearen negoziazio enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, sinatu zutena.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

EBATZI DUT

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

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2025eko maiatzaren 29a

Arabako Lurralde Ordezkaria
IBON LOPEZ ALDAZ

**Serveo Serviciosek Vitoria-Gasteizko Michelin-en logistika-zerbitzuak
emateko duen lantegiko hitzarmen kolektiboa****1. Lurralde-eremua**

Hitzarmen honetan xedatutakoa Serveo Servicios enpresak Michelinen Vitoria-Gasteizko lantegian aplikatuko da; honako logistika-zerbitzu hauek ematen dituzte bertan: OCT-1 eta OCT-2, bizar-mozketa, desblokeatzea eta birmuntatzea.

2. Langile-eremua

Hitzarmen honek Serveo Servicios enpresak Michelinen Vitoria-Gasteizko lantegian daukan lantokian egiten dituen zerbitzu hauetan ari diren zuzeneko eskulaneko langile guztiei eragingo die: OCT-1 eta OCT-2, bizar-mozketa, desblokeatzea eta birmuntatzea.

3. Eremu funtzionala

Hitzarmen honek ezartzen ditu aurreko artikuluetan berariaz aipatzen diren lantokian egiten diren logistika-zerbitzuetan ari diren zuzeneko eskulaneko langileen lan-baldintzak.

4. Indarraldia eta iraupena

Hitzarmen hau sinatzen den egunean sartuko da indarrean. Atzeraeraginezko diru-ondoreak sortuko ditu 2024ko urtarrilaren 1etik, eta lau urte iraungo du, 2027ko abenduaren 31ra arte.

Hitzarmen hau berez salatutzat joko da indarraldia amaitzen den egunean, hau da, 2027ko abenduaren 31n. Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatzen denaren ondorioetarako, berariaz ezartzen da hitzarmena salatu eta itundutako iraupena amaitu ondoren hitzarmena indarrean egongo dela beste bat sinatu arte.

5. Berme pertsonala

Hitzarmen honetan biltzen diren baldintza ekonomikoak eta bestelako baldintza guztiak gutxienekoak dira. Akordio honetan landu ez diren itunen edo/eta banakako baldintzen ondoriozko soldata-kontzeptuak mantendu egingo dira, hitzarmen honetan negoziatu eta adostu ezean.

6. Osotasunari atxikitzea

Akordio honen klausulek multzo zatiezina eratzen dute. Beraz, ezin dira aplikatu modu partzialean, hitzarmenean ageri den bezala aplikatu behar dira.

7. Egutegia, lanaldia eta ordutegia

1) Langile bakoitza zer zerbitzutara atxikita dagoen, zerbitzu horretako egutegia, lanaldia eta ordutegia izango ditu:

a) OCT1, OCT2. Urteko lanaldia, ordutegia eta egutegia bezeroak ezarriko ditu hiru txandatan: 3x8, 4x8 eta 5x8.

I) Txandak: 3x8, 4x8 eta 5x8 txandetan gauzatuko dira egutegietako lanak:

A. Astelehenetik igandera, 5:45-13:45.

B. Astelehenetik igandera, 13:45-21:45.

C. Astelehenetik igandera, 21:45-5:45.

b) Bizar-mozketa/desblokeatzea/birmuntatzea:

I) Jardunaldia: 1.699 ordu 2024ko urtean; 1.696 ordu 2025ean, 2026an eta 2027an.

II) Ordutegia: 8 ordu egunean, benetako lanaldia.

III) Norbere garbitasuna: lanaldi bakoitzeko azken 10 minutuak.

IV) Txandak: 3x8, 4x8 eta 5x8 txandetan gauzatuko dira egutegietako lanak:

A. Astelehenetik igandera, 5:15-13:15.

B. Astelehenetik igandera, 13:15-21:15.

C. Astelehenetik igandera, 21:15-5:15.

Baldin eta "abio" sistema dela-eta lanaldia ordubete geroago hasten bada, ordu hori sartu egin beharko da (langileak eta enpresak adostuko dute nola). Hori horrela izatekotan, aurreabitsua eman behar zaie tartean diren langileei. Ordu hori errekupeatzeko 3 proposamen egingo zaio langile bakoitzari eta denei uko egiten badie, aukera hauen artean hautatu beharko du: enpresak nominan aplikatuko dio deskontua edo bakoitzaren poltsan.

c) Laguntzako orga-gidariak (gaur egun 2x8 eta 2x4 txandetan ari diren ekoizpen-taldeetako langileak) eta TCEko 3x8 txandako orga-gidariak:

I) Jardunaldia: 1.688 ordu urtean, benetako lanaldia.

II) Ordutegia: 8 ordu egunean, benetako lanaldia, egutegiaren edo sistemaren arabera.

III) Txandak: 3x8, 4x8 eta 5x8 txandetan gauzatuko dira egutegietako lanak:

A. Astelehenetik igandera, 5:45-13:45.

B. Astelehenetik igandera, 13:45-21:45.

C. Astelehenetik igandera, 21:45-5:45.

2) 5x8 txandako langileek 20 orduko poltsa edukiko dute. 20 orduko poltsa hori ez da urtekoa izango, bosturtekoa baizik. Beraz, bost urteko aldian 20 orduak kontsumitzen ez badira, kontsumitu gabe daudenak desagertu egingo dira eta 20 orduko beste ziklo bat irekiko da beste bost urterako.

Poltsa honako gai hauetarako bakarrik aktiba daiteke, eta honela:

— 4 ordu LAP lanpostuan ikasteko.

— 8 ordu orga jasotzaileak segurtasunarekin erabiltzeko ikastaroa egiteko.

— 8 ordu zubi-garbiak segurtasunarekin erabiltzen ikasteko.

5x8 egutegiarekin edo sistemarekin ari diren langileek lan-sistema horretako gainerako langileen konpentsazio-bloke berak (DNP) edukiko dituzte.

3) Eguneko ordutegia eta lanaldia enpresaren erregistro-gailuaren bidez zenbatuko dira. Langileek sartzean eta irteteaz fitxatu beharko dute.

4) Enpresak barne-prestakuntzako jardunaldiak egingo ditu bezeroak egiten dituen Team Building jardunaldietan. Jardunaldi horietan ematen den denbora lan-denboratzat hartuko da.

5) Oporrak bezeroaren egutegiari lotuta daude. Larunbat, igande eta jaiegunetan egiten diren zerbitzuak, edo bezeroaren egutegiaren arabera egitekoak, aukeran, igandeetan, jaiegunetan edo jai-bezperetan has daitezke.

6) Enpresak laneko arriskuen prebentzioaren inguruan antolatzen dituen hitzaldiak nahitaezkoak dira. Hilean behin egiten dira lanean, eta helburua ezbeharririk ez gertatzea da. Langileek nahitaez joan behar dute hitzaldi horietara. Langile bakoitzak bere "joan izanaren parte" sinatu beharko du. Hitzaldi batera ez joatea, aurretik abisatzen ez bada edo ondoren zergatik ez den joan azaltzen ez bada, lanera ez joatea bezalakoa izango da.

Hitzaldi horietan ematen den denbora ohiko lanaldikotzat joko da. 20 minutu iraungo dute, eta bi txandatan egingo dira: bata 13:25ean hasiko da (B txandako langileak) eta bestea 13:45ean (A txandako langileak). C txandako langileek, gauekoek, beste egun batean entzungo dute hitzaldia, hau da, A edo B txandan lan egin behar dutenean. Hitzaldia dagoen egunetan lanaldia ez da laburtuko. Hitzaldiko denbora atsedendikoko ordubeterekin konpentsatuko da langile bakoitzaren poltsan.

7) Informazio-saioak lan-ordutegian egingo dira. Lantaldeak bi taldetan banatuko dira, eta talde bakoitzak egun batean egingo du saioa, zerbitzuan ahalik eta eragin txikiena izateko.

8. Ekoizpen handiko aldietako plusa

Baldin eta Michelinek, enpresa nagusia edo bezeroa den aldetik, erabakitzen badu egutegitik kanpoko ekoizpen handiko lanaldiak behar direla, konpentsazio modura 100,00 euro gordin ordainduko ditu egunean. Ordu horiek urteko jardunaldirako zenbatuko dira.

Ekoizpen-gehikuntzaren berri emateko epealdia 24 ordukoa izango da bezeroak enpresari jakinarazten dionetik.

Abisua aldi horren barruan ematen ez bada, 25,00 euro gordinoko konpentsazio bakarra emango da, edo abisuaren atzerapen-orduen proportziozko kopurua.

9. Errendimendu-plusa

Errendimendu-plusa jarduera arruntari dagokio. Lan egindako egunetan zein jai-egunetan eta atsedeen-egunetan sortuko da.

Plus hau hileroko ordainduko da; beraz, 12 ordainketa egongo dira, ondoko taulan zehazten den bezala:

LANGILE ESPEZIALIZATUA	2024. URTEA	2025. URTEA	2026. URTEA	2027. URTEA
Errendimendu-plusa	297,42 euro	309,08 euro	321,18 euro	333,75 euro

10. Egutegiko "X", "DR" eta "TR" egunak

A) "X" egunak.

1) 3x8, 4x8 eta 5x8 egutegietan "X" egunak daude. Bezeroak aktibatuz gero, egun horietan lan egingo da.

2) "X" egunak ez daude sartuta urte bakoitzaren hasieran hitzartutako urteko lanaldiaren barruan; beraz, aktibatzen den "X" egun bakoitzeko gehikuntza gertatuko da urteko lanaldian.

3) Langileek nahitaez egin beharko dute lan aktibatzen diren "X" egunetan, bakoitzak bere lan-egutegian ezartzen den txandan.

4) Bezeroak enpresari "X" egun bat aktibatuko duela esanez gero, gutxienez 24 ordu lehenago abisua eman beharko die langileei, jakinarazpena jasotzen duenetik zenbatuta. Abisurik ematen ez bada, 20,00 euro gordinoko konpentsazio bakarra ordainduko da; hori gorabehera, langileek lanpostuetara joan beharko dute.

5) Halaber, aktibatu eta lan egindako "X" egunak konpentsatzeko beste sistema bat ere hitzartu da, langileek aktibazio bakoitzean beren borondatez hautatu dezaketena:

- Lehenengoa.- Plusa ordaindu eta atsedeen-egun bat langilearen poltsarako.

	2024. URTEA	2025. URTEA	2026. URTEA	2027. URTEA
X plusa	52,00 euro	54,00 euro	56,00 euro	58,00 euro

• Bigarrena.- Diru-kompentsaziorik ez, baina aktibatu eta lan egindako X egun bakoitzeko 1,5 egun langilearen poltsarako (2027ko urtarrilaren 1etik aurrera 2 egun langilearen poltsarako).

• 2024. urtean aktibatu eta lan egiten den "X" egunen konpentsazioa dela eta, langile bakoitzak sistema horretan zer hautatzen duen jakinaraziko du; 1,5 atsedeen-egun poltsaratzea erabakitzen badu, 52,00 euro kenduko zaizkio, eta egun erdi sartuko zaio poltsan.

6) Egutegiko "TR" egunak egutegiko lanaldiaz gaindiko lan-egunak dira. Holako bakoitzaren konpentsazioa langilearen poltsarako atsedeen-eguna izango da.

B) Ekoizpen-desaktibazioak eta egutegiko "DR" egunak.

1) "X" egunak ez bezala, ekoizpen-desaktibazioak urteko egutegian hasieratik benetako lanegun gisa sartutako egunak dira, dena delako arrazoi batengatik bezeroak lanik gabeko egun dituenak.

2) Ekoizpen-desaktibazioak ez dakar nahitaez ukitutako lanpostu guztiak desaktibatzea. Horregatik, egoera horren aurrean aktibo mantentzen diren lanpostuak ezarriko ditu enpresak.

3) Ekoizpen-desaktibazioek egun gutxiago lan egitea eragiten dute eta, beraz, egutegiko urteko lanaldia murrizten dute. Desaktibatutako egun bakoitzeko langileek egun horretako lanaldiaren ehuneko 50 izango dute zor. Horrenbestez, 8 orduko lanaldi bakoitzeko 4 ordu sartuko dira poltsa kolektiboan.

4) Egutegiko "DR" egunetan lan gutxiago egiten da, hau da, ez da betetzen egutegiko eguneko lanaldia. Beraz, langileek gero sartu beharko dituzte.

C) Desaktibazioen, "DR" egunen, "X" egunen eta "TR" egunen kudeaketa.

Bi poltsa eratuko dira: alde batetik, langile guztientzako poltsa kolektiboa; bestetik, langile bakoitzak erabil dezakeen poltsa.

a) Langile bakoitzaren poltsa. Poltsa honetan "X" eta "TR" egunetan lan eginez langile bakoitzak urteko lanaldia gainditzeagatik sortzen dituen atsedeen-egunak sartzen dira.

Urtea amaitzen denean norberaren poltsan saldo positiboa egonez gero, hurrengo urterako gordeko da.

Langileak bere egunen poltsan sortu dituen egunak baliatzeko bi aukera ditu: lanaldi osoak zein lanaldi erdiak har ditzake. Txanda bakoitzean, egun batean pertsona batek baino ezin izango du baliatu halako eguna.

Hauxe da langile bakoitzaren poltsa (osorik zein zati bat) erabiltzeko prozedura:

(1) Poltsa erabili nahi duenak eskabide-orri bat bete beharko du 7 egun lehenago gutxienez. Eskabide-orria enpresak emango dio.

(2) Enpresak baiezeko edo ezezeko erantzuna eman beharko dio eskatzaileari eskaera aurkezten duenetik 24 ordu igaro baino lehen. Enpresak arrazoi bategatik bakarrik ukatu ahal izango du eskatutakoa: txanda eta talde bereko beste langile batek egun berean atsedeen hartzea, aurreko paragrafoan adierazitako murrizketak kontuan hartuz. Enpresak ezezkoaren arrazoia azaldu beharko dio eskatzaileari erantzunean.

(3) Langileen legezko ordezkariak informazio hori ezagutzeko eskubidea edukiko dute beti. Beste alde batetik, enpresak txanda, sektore eta egun bakoitzeko mugak gainditzerik badu, beharrezko irizten dion bakoitzean.

b) Poltsa kolektiboa. Poltsa honetan sartzen dira ekoizpen-desaktibazioen eta "DR" egunen ondorioz langile bakoitzari urteko lanaldi efektiboa betetzeko falta zaizkion egunak, proportzio hau aplikatuz: desaktibatutako eguna/poltsa kolektiboko eguna.

Urte naturala amaitutakoan enpresaren zuzendaritzak poltsa kolektiboan daukan emaitzaren berri emango dio langile bakoitzari. Hain zuzen ere, langile bakoitzari bere emaitza azaltzen duen dokumentu idatzia emango zaio.

Baldin eta langile batek poltsa kolektiboko egunak sartzen baditu eta ondorioz plusen bat sortzen badu (egutegi jarraituaren eta lan-sistemen plusa ez beste bat), plusa poltsa kolektiboko egunarekin batera ordainduko zaio.

Saldoa negatiboa bada, hau da, langileak egunak zor badizkio enpresari lanaldia ez betetzeagatik, poltsako saldo positiboarekin konpentsatu beharko du, eta horren emaitza hurrengo urteko bere poltsara pasatuko da (gehienez 15 egun). Hala sortzen diren saldo negatiboak pasatzeko, bi urte besterik ez dira izango (sortzen diren urtea ere kontatuta).

Langile batek uko egiten badie enpresaren zuzendaritzak poltsako egunak sartzeko bidalitako idatzizko hiru proposamenei, orduan, enpresak deskontua aplikatuko dio, nominan edo beraren poltsan, langilearen aukeran.

D) Gorabeheren tratamendua malgutasuna ezarri den lanegunetan.

Langileak lanerako ezinduta daudenean aldi baterako kontingentzia arruntagatik, oporretan direnean, lizentzia edo baimena hartzen dutenean eta bakoitzaren poltsako egunak hartzen dituztenean, ez da denborarik kenduko ez gehituko "egunen poltsa kolektiboan" ez "norbere egunen poltsan". Hemen ezartzen dena berdin aplikatuko da egoera hori lana etenda zuen egun batean tokatu bada zein habilitazioko egun batean, eta ez da sortuko konpentsaziorik.

Malgutasuna ezarri den egun batean lanean ari den langile batek lana utzi behar badu aldi baterako ezintasuna eragiten duen kontingentzia arrunt batengatik, lan egindako denboraren proportziozko konpentsazioa jasoko du.

Halaber, malgutasuna ezarri den egun batean lanean ari den langile batek lana utzi behar badu laneko istripu batengatik, lanaldi osoko konpentsazioa jasoko du.

11. Egutegi jarraituaren eta lan-sistemen plusa

Akordio honetan konpentsazioa ezartzen da txandaka eta asteburuan lan egiteagatik. Hala ere, soldata-kompentsazioa lan egiten den denboraren arabera izango da.

Zenbateko bera ordainduko da 12 hiletan; hau da, langileak lanik ez egin arren, berdin ordainduko zaio bai oporretan bai ordaindutako baimenetan ere.

Ez da ordainduko ordainsaria kotizazio-oinarriaren arabera den kasuetan, hots, langilea aldi baterako ezintasunean dagoenean, gurasotasun-lizentzia hartzen denean eta antzekoetan. Horrelakoetan Arabako salgaien errepide bidezko garraioaren sektoreko eta garraio-agentzien indarreko hitzarmen kolektiboaren 34. artikuluan ezartzen dena aplikatuko da edo, bestela, horren ordeko hitzarmenean ezartzen dena, betiere horren xedapenak indarreko legeriarekin bat badatoz.

Plus horiek ez dira xurgatuko ez konpentsatuko Arabako garraioaren erreferentziako hitzarmenean xedatutako eguneratzeekin.

A) Hileko prestazio ekonomiko arrunt gordina:

	2024. URTEA	2025. URTEA	2026. URTEA	2027. URTEA
5X8 plusa	202,64 euro	210,59 euro	218,83 euro	227,40 euro
4X8 plusa	162,12 euro	168,47 euro	175,07 euro	181,92 euro
3X8 plusa	94,57 euro	98,27 euro	102,12 euro	106,12 euro

Aurreko txanda horietan ari ez diren langileek ez dituzte jasoko aurreko paragrafoan azal dutako konpentsazioak; nolahi ere, honako konpentsazio ekonomiko hauek jasoko dituzte asteburuetan edo jaiegunetan lan egiteagatik.

B) Prestazio ekonomiko gordina asteburu edo jaiegun bakoitzeko:

	2024. URTEA	2025. URTEA	2026. URTEA	2027. URTEA
Larunbata A DDYT	12,69 euro	13,19 euro	13,70 euro	14,24 euro
Larunbata B C DDYT	30,71 euro	31,91 euro	33,16 euro	34,46 euro
Igandea A B DDYT	43,36 euro	45,05 euro	46,82 euro	48,65 euro

C) Gaueko lanaren plusa: gaueko 22:00etatik goizaldeko 06:00ak arteko lanaldietan, honako zenbateko gordin finko hauek ordainduko dira gaueko lanaren plusagatik:

	2024. URTEA	2025. URTEA	2026. URTEA	2027. URTEA
Gaueko lanaren plusa	2,24 euro	2,33 euro	2,42 euro	2,52 euro

D) Antzintasuna: honako zenbateko gordin finko hau ordainduko da lanean egindako bost urteko aldi bakoitzeko:

	2024. URTEA	2025. URTEA	2026. URTEA	2027. URTEA
Gaueko lanaren plusa	60,34 euro	62,70 euro	65,16 euro	67,71 euro

12. Osasun-egoera egiaztatzea

Orain arte bezala Gizarte Segurantzarekin elkarlanean diharduen mutuak kudeatuko ditu aldi baterako ezintasunak.

Enpresak berariaz uko egiten dio Gizarte Segurantzaren kolaboratzaile ez diren enpresak kontratatzeari, aldi baterako ezintasunaren jarraipena eta kontrola egiteko, langilearen osasun-egoera egiaztatzeko, Langileen Estatutuaren 20.4 artikuluan oinarrituta.

13. Malgutasuna

Urteko lanaldian aplikatu daitekeen malgutasun bakarria hitzarmen honetan arautzen dena da.

Hala ere, bezeroak lan-sistema aldatzen badu eta ondorioz malgutasuna ezartzen badu lanaldian, enpresaren zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak konpromisoa hartzen dute onustean negoziatzeko nola bete bezero nagusiaren ekoizpen-beharrianak.

14. Soldata-igoera

Datozen urteetan honako soldata-igoera hauek aplikatuko zaizkie hitzarmen kolektibo honen babespeko langile guztiei:

2024. urtea: ehuneko 3,920 igoko da 2023ko abenduaren 31n indarrean dagoen urteko soldata gordina.

2025. urtea: ehuneko 3,920 igoko da 2024ko abenduaren 31n indarrean dagoen urteko soldata gordina.

2026. urtea: ehuneko 3,915 igoko da 2025eko abenduaren 31n indarrean dagoen urteko soldata gordina.

2027. urtea: ehuneko 3,915 igoko da 2026ko abenduaren 31n indarrean dagoen urteko soldata gordina.

Igoera-portzentajeak modu automatikoan aplikatuko dira urte bakoitzeko urtarilaren 1etik aurrera, eta ondorioak sortuko dituzte egun beretik aurrera.

Hemen adierazitako urteetako batean (2025, 2026 eta 2027) EAEko KPIa hitzartutako urteko igoera baino gehiago bada, urteko KPIaren ehunekoa aplikatuko da, atzeraeraginez, eta taula berriak egingo dira urte horretarako eta hurrengoetarako. Modu berean berrikusiko dira hitzarmen kolektibo honetako gainerako soldata-kontzeptuak, ekoizpen handiko aldietako plusa izan ezik.

15. Soldataren funtsezko aldaketa

Lan-baldintzetan funtsezko aldaketa egiteko soldatari dagokionez (Langileen Estatutua, 41.1.d artikulua), aurretik langileen ordezkarietaren adostasuna beharko da, aldaketak talde osoari eragiten badio, edo langile interesdunaren adostasuna, aldaketak langile bati bakarrik eragiten badio.

16. Lizentziak eta baimenak

Artikulu honetan aipatzen diren baimen eta lizentzietatik Arabako salgaien errepideko garraioaren indarreko hitzarmen kolektiboan edo Langileen Estatutuan berariaz arautzen ez direnei arau sektorial horretan ezartzen dena aplikatuko zaie. Beraz, langileek bi arau kolektibo horietan arautzen diren lizentziak eta baimenak erabiltzerik izango dute, arau sektorialean arautzen direnak nahiz lantokiko arauan jasotzen direnak, bai eta aipatutako legean arautzen direnak ere, baldin eta horretarako arrazoia ez bada erredundantea legez edo itunez arautzen den beste baimen batekin. Horrenbestez, kasuren batean baimen bat baino gehiago erabiltzeko aukera egoenez gero, arau edo testu gorenaren aldean hobekuntza handiena dakarrena soilik erabiliko da.

Honako egoera hauetan langileek baimena edukiko dute denbora batez lanera ez agertzeko, ordainsaria jasotzeko eskubidea galdu gabe, aurretik abisatu eta arrazoia azalduz gero:

- Heriotza:

- Ezkontidea edo semea/alaba hilez gero, 8 egun baliodun.
- Gurasoa, anaia/neba, ahizpa/arreba, aitona, amona edo iloba hilez gero, 3 egun baliodun.

Bi kasu horietan, langileak probintziaz kanpora joan behar badu, beste 2 egun baliodun edukiko ditu.

Heriotza eutanasiagatik bada (horretarako eskubidea jasotzen baitu eutanasia arautzen duen 3/2021 Lege Organikoak), baimena heriotzaren aurretik zein ondoren erabil liteke. Paragrafo hau, hildakoarekin daukan ahaidetasun-gradua gorabehera, langileari sortuko zaizkion baimen guztiei aplikatuko zaie.

- Bost egun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo bigarren gradura arteko odol-ahai-dearen edo ezkontza-ahai-dearen (izatezko bikotearen odol-ahai-dea barne) istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez beste pertsona bat, langilearekin etxebizitza berean bizi dena eta hark zaindu behar duena, halako kasu batean egoteagatik ere. Baimena gertaera eragileak irauten duen artean erabili behar da. Gaixotasun larriaren edo ospitaleratzearen kasuan, baimena ez bada ondoz ondoko egunetan erabiltzen, langileak lanera ez doan egun bakoitza justifikatu beharko du. Baimena etxean atsedean hartzeko bada, dena batera erabili beharko da.

Kasu horietan langileak probintziaz kanpora joan behar badu, bi egun gehiago edukiko ditu.

- Lehen edo bigarren graduako odol-ahai-dea hiltzen bada edo fase terminaleko gaixotasuna dela eta ospitaleratzen badute (behar bezala frogatu behar da), langileak ordaindu gabeko 30 egun naturaleko lizentzia edukiko du.

- Lan-baimena eta aldi baterako bizileku-baimena dituzten etorkinek ordaindutako 2 orduko baimena edukiko dute dokumentazioa berritzeko.

- Urtean ordaindutako 14 ordu emango dira, gehienez, 14 urtetik beherako seme-alabei edo adin horretatik gorako desgaituei (degaitasuna Eusko Jaurlaritzak edo Arabako Foru Aldundiak egiaztatuta egon behar da) Gizarte Segurantzako osasun-zentro publikoetako medikuaren kontsultara laguntzeko. Baimena seme-ari edo alabari laguntzeko ezinbesteko denborarako izango da, eta enpresari aurretik eskatu beharko zaio eta ondoren egiaztagiria aurkeztu beharko zaio (egiaztagirian hitzorduen ordua eta kontsultatik irten diren ordua zehaztu beharko dira). Gainera, baimena emateko, ezinbestekoa da kontsulta langilearen lanaldiaren barruan izatea eta langileak nahitaez joan behar izatea, adingabearekin edo desgaituarekin bizi den beste ahaiderik ez dagoelako.

Guraso bakarreko familietan, aurreko paragrafoan aipatzen diren ordu ordainduak 20 izango dira urtean.

- Langilearen aukerako ordu ordainduak: lanaldi barruko denboraldiak dira, langileek beren nahierara erabil ditzaketenak 4 orduko aldietan. Ordu horiek beren gauzetarako erabil ditzakete langileek, enpresari inolako azalpenik eman gabe, baina 48 ordu lehenago abisu sinesgarria emanda, zerbitzua antolatzeko astia eduki dezan.

2025. urtea: 8 ordu.

2026. urtea: 8 ordu.

2027. urtea: 12 ordu.

Enpresak muga ipini diezaieke ordu horiei, baldin eta langile askok hartu nahi badituzte denek batera eta ondorioz zerbitzuak ohi bezala emateko eragozpenak egongo badira. Enpresak kasu batean bakarrik uka ditzake ordu hauek: egun berean txanda eta talde bereko bi langilek eskatuz gero.

Urte batean erabiltzen ez diren norberaren aukerako orduak ezin metatu izango dira hurrengo urteetarako.

17. Ekoizpen-plusa

Plus hau bizar-mozketan, desblokeatze eta birmuntatzen ari diren langileek baino ez dute jasoko; hona zenbatekoak:

2024. urtea

JARDUERA	ORDUKO SARIAK BIZAR-MOZKETAN EDO DESBLOKEATZEN ARITZEAGATIK			
	KOPURU HONETARA HELDUZ GERO:		KOPURU HAU GAINDITUZ GERO:	
	UNIT/ORDU	EURO GORDIN GUZTIRA/ORDU	SOBERAKINA UNIT/ORDU	SOBERAKINA EURO/UNIT.
Bandajeak	7	1,35	7	1,20
Gainak	20	1,35	20	0,46
Karkasak	13	1,35	13	0,63
B 1330	4	0,55	4	1,16
Butyl	2	0,55	2	1,77
EGUNEKO SARIA BIZAR-MOZKETAN ETA DESBLOKEATZEN ARITZEAGATIK 2024				
JARDUERA	KOPURU HONETARA HELDUZ GERO:	KOPURU HAU GAINDITUZ GERO:	SOBERAKINA UNIT/EGUN	SOBERAKINA EUROAK/UNIT.
	UNIT/EGUN	EURO GORDIN GUZTIRA/EGUN		
Bandajeak	55	10,9	55	1,4
Gainak	160	10,9	160	0,54
Karkasak	100	10,9	100	0,75
B 1330	30	4,7	30	1,37
Butyl	16	4,7	16	2,08

JARDUERA	SARIA
Ezko	1,56 euro gordin/egun
Oihalak	1,56 euro gordin/egun
Mylarrak	1,56 euro gordin/egun
B4	1,56 euro gordin/egun

2025. urtea

JARDUERA	ORDUKO SARIAK BIZAR-MOZKETAN EDO DESBLOKEATZEN ARITZEAGATIK			
	KOPURU HONETARA HELDUZ GERO:		KOPURU HAU GAINDITUZ GERO:	
	UNIT/ORDU	EURO GORDIN GUZTIRA/ORDU	SOBERAKINA UNIT/ORDU	SOBERAKINA EURO/UNIT.
Bandajeak	7	1,40	7	1,24
Gainak	20	1,40	20	0,48
Karkasak	13	1,40	13	0,66
B 1330	4	0,57	4	1,21
Butyl	2	0,57	2	1,84
EGUNEKO SARIA BIZAR-MOZKETAN ETA DESBLOKEATZEN ARITZEAGATIK 2024				
JARDUERA	KOPURU HONETARA HELDUZ GERO:	KOPURU HAU GAINDITUZ GERO:	SOBERAKINA UNIT/EGUN	SOBERAKINA EURO/UNIT.
	UNIT/EGUN	EURO GORDIN GUZTIRA/EGUN		
Bandajeak	55	11,3	55	1,45
Gainak	160	11,3	160	0,56
Karkasak	100	11,3	100	0,78
B 1330	30	4,9	30	1,42
Butyl	16	4,9	16	2,16

JARDUERA	SARIA
Ezko	1,62 euro gordin/egun
Oihalak	1,62 euro gordin/egun
Mylarrak	1,62 euro gordin/egun
B4	1,62 euro gordin/egun

2026. urtea

JARDUERA	ORDUKO SARIAK BIZAR-MOZKETAN EDO DESBLOKEATZEN ARITZEAGATIK			
	KOPURU HONETARA HELDUZ GERO:		KOPURU HAU GAINDITUZ GERO:	
	UNIT./ORDU	EURO GORDIN GUZTIRA/ORDU	SOBERAKINA UNIT./ORDU	SOBERAKINA, EURO/UNIT.
Bandajeak	7	1,46	7	1,29
Gainak	20	1,46	20	0,49
Karkasak	13	1,46	13	0,68
B 1330	4	0,59	4	1,26
Butyl	2	0,59	2	1,91
EGUNEKO SARIA BIZAR-MOZKETAN ETA DESBLOKEATZEN ARITZEAGATIK 2024				
JARDUERA	KOPURU HONETARA HELDUZ GERO:	KOPURU HAU GAINDITUZ GERO:	SOBERAKINA UNIT./EGUN	SOBERAKINA EURO/UNIT.
	UNIT./EGUN	EURO GORDIN GUZTIRA/EGUN		
Bandajeak	55	11,8	55	1,51
Gainak	160	11,8	160	0,58
Karkasak	100	11,8	100	0,81
B 1330	30	5,1	30	1,48
Butyl	16	5,1	16	2,25

JARDUERA	SARIA
Ezko	1,68 euro gordin/egun
Oihalak	1,68 euro gordin/egun
Mylarrak	1,68 euro gordin/egun
B4	1,68 euro gordin/egun

2027. urtea

JARDUERA	ORDUKO SARIA BIZAR-MOZKETAN ETA DESBLOKEATZEN ARITZEAGATIK			
	KOPURU HONETARA HELDUZ GERO:		KOPURU HAU GAINDITUZ GERO:	
	UNIT./ORDU	EURO GORDIN GUZTIRA/ORDU	SOBERAKINA UNIT./ORDU	SOBERAKINA EURO/UNIT.
Bandajeak	7	1,52	7	1,34
Gainak	20	1,46	20	0,51
Karkasak	13	1,46	13	0,71
B 1330	4	2958,61	4	1,31
Butyl	2	1,46	2	1,98
EGUNEKO SARIA BIZAR-MOZKETAN ETA DESBLOKEATZEN ARITZEAGATIK 2024				
JARDUERA	KOPURU HONETARA HELDUZ GERO:	KOPURU HAU GAINDITUZ GERO:	SOBERAKINA UNIT./EGUN	SOBERAKINA EURO/UNIT.
	UNIT./EGUN	EURO GORDIN GUZTIRA/EGUN		
Bandajeak	55	12,2	55	1,6
Gainak	160	12,2	160	0,6
Karkasak	100	12,2	100	0,8
B 1330	30	5,3	30	1,5
Butyl	16	5,3	16	2,3

JARDUERA	SARIA
Ezko	1,74 euro gordin/egun
Oihalak	1,74 euro gordin/egun
Mylarrak	1,74 euro gordin/egun
B4	1,74 euro gordin/egun

18. Ordaintzeko modua

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek enpresa osorako ezarritako irizpidearen arabera jasoko dute soldata: hilaren 29tik 31ra bitartean aribideko hileko kontzeptu finkoei eta aurreko hileko gorabeheren erregularizazioari (gaueko txandak, aparteko orduak, sariak eta abar) dagokien kopurua jasoko dute.

19. Laneko arropa

Enpresak behar dituzten bitartekoak emango dizkie langileei: laneko arropa edo lohihartze-koa, 6 hilean behin, eta botak eta eskularruak, behar direnean.

- Neguko arropa irailaren 30erako emango du, urtero.
- Udako arropa apirilaren 30erako emango du, urtero.

Enpresak bere kontura garbituko ditu astero bizar-mozketan eta desblokeatzen ari diren langileen uniformeak.

20. Osasunaren zaintza

Azaroaren 8ko 31/1995 Legeak honako hau ezartzen du 22. artikuluan: "Enpresaburuak bermatzen du bere zerbitzuan diharduten langileen osasun-egoera aldian-aldian zainduko duela, langileetako bakoitzak duen lanari dagozkion arriskuak kontuan hartuta." Hori betetzeko, hitzartzen da lanpostu bakoitzean aritzen diren pertsonen bertako arriskuen araberrako mediku-azterketa egingo zaiela.

Langileek ez dute lanera joan beharko mediku-azterketa egiteko behar duten denboran. Azterketa lan-ordutegitik kanpo bada, 2 ordu hartu ahal izango dituzte Vitoria-Gasteizen bizi direnek eta 4 ordu Gasteiztik kanpo bizi direnek.

Horretarako, urtero prebentzio-zerbitzuak prebentzioko ordezkariak ahoz azalduko die mediku-azterketa bakoitzean aplikatuko den osasun-protokoloa, eta azterketak egin ondoren honako hauek azalduko dizkie idatziz:

- Medikuz-azterketen emaitzak, gaitasunari dagokionez.
- Behar diren prebentzio-neurriak.
- Emaitza kolektiboen ebaluazioa.

21. Prestakuntza

Enpresak hainbat prestatzaile izendatuko ditu Oct-1, Oct-2, bizar-mozketa, desblokeatze eta birmuntatzeko lanetan aritzeko, talde bakoitzeko prestatzaile bat eta bi ordezeko, kontratazio berri guztietako lanpostu bakoitzeko prestakuntza espezifikoak bermatzeko eta plantillan dauden langileei birziklatze-prestakuntza eskaintzeko. Prestakuntza horietan, prestatzailea bere ohiko eginkizunetatik aske egongo da, prestakuntza-lanean buru-belarri arituko dela bermatzeko.

Prestatzaileei beren ohiko lanpostuaren baldintza ekonomikoak eta egutegia errespetatuko zaizkie.

Prestakuntza-plangintza taula hauetan adierazitako irizpideen arabera egingo da:

A) Prestakuntza-orduak:

LANPOSTUA	LANGILE BERRIAK	BIRZIKLATZEA						
		RMS	GOMAK	OIHAK	FM 12 SIN	FM 6	FM 3	MALGUKIAK
Rms	32		2	2	2	2	2	8
Gomak	32	8		4	4	4	4	8
Oihak	40	16	16		8	8	8	16
Fm 12 sin	64	24	24	8		8	8	32
Fm 6	64	24	24	8	8		8	32
Fm 3	64	24	24	8	8	8		32
Malgukiak	36	16	16	16	16	16	16	

Langile berrien prestakuntza Rms, goma edo oihalen lanpostuekin hasten denean, bigarren prestakuntza Fm12sin edo Fm6 edo FM3 lanpostuetako batean izango da; horretarako, langile berrientzako hasierako prestakuntza-aldia beteko da, 64 ordukoa.

LANPOSTUA	PRESTAKUNTZA-ORDUAK
1330	8
Eramangarria	8
Ezko	8
Oihalak	8
Mylarrak	8
Butyl	8
Bandajeak	8
Karkasak	8

B) Laguntza-aldiak:

LANPOSTUA	1. EGUNA	2. EGUNA	3. EGUNA	4. EGUNA
Rms	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua
Gomak	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua
Oihalak	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua
Fm 12 sin	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua
Fm 6	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua
Fm 3	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua
Malgukiak	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua

LANPOSTUA	5. EGUNA	6. EGUNA	7. EGUNA	8. EGUNA
Rms	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua
Gomak	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua
Oihalak	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua
Fm 12 sin	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua
Fm 6	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua
Fm 3	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua
Malgukiak	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua

LANPOSTUA	1. EGUNA
1330	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua
Eramangarria	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua
Ezko	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua
Oihalak	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua
Mylarrak	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua
Butyl	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua
Bandajeak	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua
Karkasak	Ikaslea + Prestatzailea + Lanpostua

Hiru hilean behin enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariak bilduko dira aurreko hiru-hilekoko prestakuntza-plana aztertzeko eta betetzeko, eta hurrengo hiruhilekoko prestakuntzaren plangintza adosteko.

22. Kontratazioak

Kontratazioetan Langileen Estatutua aplikatuko da. Dena dela, gai batean hitzarmen kolektibo honek arautzen duena Langileen Estatutuak arautzen duena baino hobea bada, hitzarmenekoak edukiko du lehentasuna.

Aldi baterako ezintasuna duten eta, beraz, lanpostua gordetzen zaien langileak ordezteko bitarteko kontratuaren bidez kontratatzen diren langileei honako baldintza hauek aplikatuko zaizkie:

1. Aldi baterako ezintasunean dagoen langile bat berrikusi ezin den aldi baterako ezintasunera pasatzen bada, enpresak hori gertatzen denean lantokian indarreko bitarteko-kontratua rekin ari diren langileetako bat hautatuko du, eta kontratu mugagabea egingo dio. Berrikusi ezin den aldi baterako ezintasunera pasatzen pertsonaren ordezkari ez bazaio egiten kontratu mugagabea, kontratua mugagabea egiten zaion pertsonaren bitarteko-kontratura pasatuko da.

2. Aldi baterako ezintasunean dagoen langile bat aldi baterako ezintasun berrikusgarriara pasatzen bada, ordezko langilea beste bitarteko-kontratu batera pasatuko da.

23. Besteren zerbitzuan jartzeko kontratuak (ABLE)

Aldi baterako laneko enpresen bidez kontratatutako langileek enpresak zuzenean kontratatutako langileentzat hitzarmen honetan jasotako baldintza ekonomiko eta sozial berberak edukiko dituzte.

24. Gatazkak konpontzeko prozedura

Hitzarmena sinatzen duten alderdiek adosten dute gatazkak konpontzeko bide naturala elkarri-zketa izango dela, eta konpromisoa hartzen dute hitzarmenaren interpretazioaz eta aplikazioaz sortzen diren zalantza, ezadostasun eta auzi guztiak langileen eta zuzendaritzaren artean aztertzeko, beste edozein administrazio-bide edo jurisdikzio-bide hartu aurretik. Halaber, ebatzi gabeko desadostasunei dagokienez, alderdiek PRECOa aurreikusitako mekanismoetara jo ahal izango dute Euskal Autonomia Erkidegoko gatazka kolektiboak konpontzeko, hiru modalitateetan: adiskidetzea, bitartekaritza eta arbitrajea.

Nolanahi ere, arbitrajera bien borondatez baino ezin da jo, biek elkar hartuta; alderdiek ezin dute arbitrajea eskatu beren kabuz, bestearekin adostu gabe.

25. Hitzarmeneko lan-baldintzak ez aplikatzea

Alderdiek konpromisoa hartzen dute lantokiko hitzarmen kolektibo honetan adostutakoa betetzeko, eta adierazten dute bien adostasuna beharko dela hitzartutakoa Langileen Estatutuaren 41. artikulua aplikatuz aldatzeko edo ez aplikatzeko.

Horren ildotik, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan arautzen diren egoeretako bat gertatzen bada (behar bezala frogatuta eta dokumentatuta), alderdiek Batzorde Paritarioan aztertuko dute zer neurri ezarri behar den eta, nahitaezko kontsultaldiaren ondoren akordiorik ez badago, PRECOra joko da, ohiko lan-jurisdikzioak esku hartu baino lehen, hitzarmen honetako 18. artikuluan gatazkak konpontzeko ezartzen den prozedura erabiliz. Alderdiek konpromisoa hartzen dute ORPRICCEra eta Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalera ez jotzeko, alderdi negoziatzaile bien gehiengoek berariaz adostuta ez bada.

26. Batzorde paritarioa

Batzorde paritarioa sortzen da hitzarmen honetan ezartzen diren baldintzak betetzen diren zaintzeko, haren inguruak sortzen diren interpretazioak argitzeko eta hitzarmenaren aplikazioak eragiten dituen gatazkak konpontzeko.

Batzordean lau kide ariko dira: bi enpresaren zuzendaritzaren ordezkariak izango dira, eta beste biak enpresa-batzordearenak.

Batzordeko bi alderdietako batek deialdia egiteko eskatzen badu, batzordeak bildu egin beharko du, hamabost egun pasatu baino lehen, eta proposatzen diren gaiak bileratik hamar lanegun pasatu baino lehen ebatziko dira.

Eskumen hauek edukiko ditu:

- a) Hobekuntza-akordio honetako arauak interpretatzea.
- b) Akordio honetan ezartzen diren konpromisoak gauzatzea.

Batzorde paritariora biltzeko nahikoa izango da ordezkarietzako baten herenak eskatzea emandako eskumenak baliatuz.

Batzorde paritarioko ordezkariak sindikal bakoitzak eta enpresa-ordezkariak gehienez 2 aholkulariren laguntza izan dezakete, zeinek hitza izango baitute, baina botorik ez.

Edozein kidek izan dezake ordezkoa, baldin eta batzordeari alde aurretik jakinarazi badio.

Batzorde paritarioaren erabakiek balioa izan dezaten, ordezkariak bakoitzaren botoen ehuneko 51k berretsi beharko ditu.

Batzorde paritarioan desadostasunik sortuz gero, Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (PRECO II) arautzen diren bitartekariak-prozeduren arabera ebatziko da (2000-04-04ko EHAA). Arbitraje-prozedura bi alderdiek prozedura horren mende jartzea erabakitzen badute soilik aplikatuko da.

27. Legeria osagarria

Hitzarmena sinatzen duten alderdiek adosten dute hitzarmenean berariaz arautzen ez diren gaietan eta soldaten eta lanaren inguruko baldintzetan, baldintza sozialetan eta gainerako guztietan Arabako salgaien errepideko garraioaren sektoreko eta garraio-agentzien indarreko hitzarmen kolektiboan xedatzen dena baino ez dela aplikatuko.

28. Eskubide sindikalak

Urtean 240 sindikatu-ordu egongo dira sindikatu-lanak egiteko. Aurretik enpresari abisua eman behar zaio idatziz. Sindikatu-ordezkariei aitortutako ordu-kreditua «urtero» metatu ahal izango da, bai banaka, bai enpresa-batzordeko sindikatu-atal berekoak diren langileen artean, ezarritako gehieneko kopurua gainditu gabe, eta beren lanetik libratu ahal izango dira, ordain-sariari eta lan-eskubideei kalterik egin gabe. Ordu-kreditua kitatuta geratuko da urte bakoitzeko azken egunean. Ordu-kreditu hori baliatzeko eskaera behar besteko aurrerapenarekin (gutxienez 48 ordu) jakinarazi beharko zaio enpresari, behar bezala frogatutako larrialdietan izan ezik.

Enpresak bilera baterako deia egiten badu, bilera horretako denbora ez da ordezkari sindikalen ordu-kreditutzat hartuko.

29. Genero-indarkeria

Epaia judizial irmoaren bidez egiaztatutako genero-indarkeriaren biktima izan den langile batek bere lanpostua utzi behar badu lanean dabilen herrian, bere burua babesteko edo gizarte-laguntza integrala jasotzeko, lehentasuna edukiko du enpresak EAEn, Nafarroan edo Estatuan dauzkan beste lantokietako batean hutsik dauden talde profesional bereko edo kategoria baliokide bateko lanpostu bat betetzeko. Halako lanpostu bat baino gehiago hutsik egonez gero, nahi duena hautatzerik izango du.

30. Michelin 5x8 egutegiarekin ari ez diren langileen oporrak

3x8 orga-gidariak eta nasetako 3x8 laguntzako orga-gidariak.

- 2 langileko taldeak egingo dira udarako. 2 langileko taldeak udan.
- Oporrak 3 astekoak izango dira (ekainaren 15etik irailaren 28ra bitartean).
- Gainerako oporrak udatik kanpo har daitezke, banan-banan.
- Udako oporraldia dela-eta, lehen urtean zozketa egingo da, eta hurrengoetan irizpide hau aplikatuko da:
 - Zerrendako lehena azkena izango da.
 - Zerrendako bigarrena lehena izango da.
 - Eta halaxe, berdin, urtean-urtean.

- Udatik kanpoko oporraldia dela-eta, zozketako hurrenkera alderantzizkoa izango da, eta hurrengo urteetan irizpide hau aplikatuko da:

- Zerrendako lehena azkena izango da.
- Zerrendako bigarrena lehena izango da.
- Eta halaxe, berdin, urtean-urtean.

- Oporrak parametro hauetatik kanpo hartu ahal izango dira, enpresa eta langilea ados jartzen badira.

Bizar-mozketan, desblokeatzen eta birmuntatzen ari diren langileak:

- 2 langileko taldeak egingo dira udarako. 2 langileko taldeak udan.
- Oporrak 3 astekoak izango dira (ekainaren 15etik irailaren 28ra bitartean).
- Gainerako oporrak udatik kanpo har daitezke, banan-banan.

- Udako oporraldia dela eta, lehen urtean zozketa egingo da, eta hurrengoetan irizpide hau aplikatuko da:

- Zerrendako lehena azkena izango da.
- Zerrendako bigarrena lehena izango da.
- Eta halaxe, berdin, urtean-urtean.

- Udatik kanpoko oporraldia dela-eta, zozketako hurrenkera alderantzizkoa izango da, eta hurrengo urteetan irizpide hau aplikatuko da:

- Zerrendako lehena azkena izango da.
- Zerrendako bigarrena lehena izango da.
- Eta halaxe, berdin, urtean-urtean.

- Oporrak parametro hauetatik kanpo hartu ahal izango dira, enpresa eta langilea ados jartzen badira.

Lehen xedapen gehigarria. Zerbitzu berriak kontratatzea

Baldin eta enpresak Michelinen Vitoria-Gasteizko lantokirako kontratatzen duen beste zerbitzuren bat ez badago hobekuntza-akordio honen aplikazio-esparruan, alderdiek konpromisoa hartzen dute biltzeko eta kontratuko baldintzak aztertzeko.

Bigarren xedapen gehigarria. Aldi baterako ezintasunaren osagarria

2028ko urtarrilaren 1etik aurrera, laneko kontingentzia batengatik aldi baterako ezintasuna duten langileei prestazio-osagarria ordainduko zaie, prestazioaren zenbatekoa baja hasi aurreko hileko soldataren ehuneko 100era iristeko. Konpromiso hori baldintza hauekin aplikatuko da:

1. Osagarriaren kalkulua: prestazio-osagarria aldi baterako ezintasuna hasi aurreko hileko soldataren arabera kalkulatu da, hil horretan langileak jasotako ohiko ordainsari-kontzeptu guztiak (finkoak eta aldagarriak) kontuan hartuta eta aparteko orduak alde batera utzita (baleuzka). Aldi baterako ezintasunak irauten duen bitartean urte bat amaitu eta berria hasten bada, prestazio-osagarria langileak urte berrian jasoko duen hileko soldataren arabera kalkulatu da, eguneratutako ohiko ordainsari-kontzeptu guztiak (finkoak eta aldagarriak) kontuan hartuta eta aparteko orduak alde batera utzita. Gorabehera profesionalengatik aldi baterako ezintasuna osagarri hornitu den urteko kontzeptuei dagokien eguneratzeak aplikatuko dira.

2. Iraupena: aldi baterako ezintasunaren prestazioaren osagarria aldi baterako ezintasunak dirauen artean ordainduko da, baldin eta langilea enpresaren enplegatua bada, harik eta langileak medikuaren alta jaso, ezintasun iraunkorra daukala ezarri edo dena delakoagatik (eszedentzia, atzera egin, irazpena...) beraren eta enpresaren arteko lan-harremanari baja eman arte.

3. Bazterketa: konpromiso honetatik kanpo geratzen dira kontingentzia arrunten ondoriozko aldi baterako ezintasunak.

Mugak: langile batek jasotzen dituen prestazio publikoaren (ordaintzailea enpresa zein mutua izan) eta prestazio-osagarriaren batura ezin da izan aldi baterako ezintasuna hasi aurreko hileko soldata baino gehiago, hil horretan langileak jasotako ohiko ordainsari-kontzeptu guztiak (finkoak eta aldagarriak) kontuan hartuta eta aparteko orduak alde batera utzita.

Hirugarren xedapen gehigarria. Errendimendu-plusaren tratamendua

Soldataren ordainagiriko ordainketa-sistema errazteko, nomina-ordainagiritan “errendimendu-plusa” deritzon kontzeptua sartuko da oinarritzko soldataren ordainsari-lerro berean. Kontzeptu horrek ez du soldata-igoerarik eragingo, ez orain, ez hemendik aurrera. Hala ere, lantokiko hitzarmen kolektibo honen barruko oreka mantendu nahian, zenbateko hori ez da kontuan hartuko aurretik egon ez den beste ordainsari-kontzeptu batzuen kalkuluan edo zenbaketan.

Dena den, gero enpresak badauka erabakitzerik “errendimendu-plusa” berriz ere oinarritzko soldataren ordainsari-lerrotik bereiztea.

Eranskina. Erreferentziazko soldata-etaulak

LANGILE ESPEZIALIZATUA	2024. URTEA	2025. URTEA	2026. URTEA	2027. URTEA
Oinarritzko soldata	1.484,89 euro	1.543,09 euro	1.603,51 euro	1.666,28 euro
Errendimendu-plusa	297,42 euro	309,08 euro	321,18 euro	333,75 euro
Aparteko ordainsaria (3)	1.782,30 euro	1.852,17 euro	1.924,68 euro	2.000,04 euro
Urteko soldata gordina	26.734,57 euro	27.782,57 euro	28.870,26 euro	30.000,53 euro

(*) Zenbateko guztiak gordinak dira.

Oinarritzko soldata, soldataren ordainagirian agertuko da, “errendimendu-plusa” gehituta, errazago izatearren, baina inongo ordainsari-igoerarik eragin gabe, ez orain, ez hemendik aurrera (berez “errendimendu-plusa” bereizita doa ondorio guztietarako, soldata ordainagirian banakatuta agertzen ez bada ere):

2024. URTEA	2025. URTEA	2026. URTEA	2027. URTEA
1.782,30 euro	1.852,17 euro	1.924,68 euro	2.000,04 euro

Laugarren xedapen gehigarria. Enpresetan LGTBI pertsonen berdintasuna lortzeko eta haiek ez diskriminatzeko neurriak

Langileek eta enpresak konpromisoa hartzen dute hitzarmen hau argitaratzen denetik urtebete igaro baino lehen lantokian LGTBI pertsonen berdintasuna lortzeko eta haiek ez diskriminatzeko neurriak negoziatzeko.