

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

### EUSKO JAURLARITZA

#### LAN ETA ENPLEGU SAILA

#### Arabako Lurralde Ordezkaritza

#### **AEG Power Solutions Ibérica, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa**

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkararena. Honen bidez ebatzen da 2021-2022 AEG Power Solutions Ibérica, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01002562011998.

#### AURREKARIAK

2021eko uztailaren 27an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkarik sozialek, 2021eko uztailaren 15ean sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g artikulua –Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko EHAA)- dionarekin bat etorritu eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko lan hitzarmen eta akordio kolektiboaren eta berdintasun planen erregistroko Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2021eko irailaren 9a

*Arabako lurralde ordezkarria*

**MARIA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE**

**AEG POWER SOLUTIONS IBÉRICA, SA ENPRESAREN (2021-2022) HITZARMEN KOLEKTIBOA**

Lehengo kapitulua  
Xedapen orokorrak

**1. artikulua. Funtzio, langile, lurralde eta denbora eremua**

1.1 Hitzarmen honek Gasteizen helbidea duen AEG Power Solutions Ibérica, SA enpresan lan egiten duten langile guztiak hartuko ditu eraginpean (edozein izanik ere langile horien lanbide-kategoria), zuzendariak eta baldintza ekonomikoei dagokienez, Langileen Estatutuaren 26.3 artikuluan eta legezko xedapen beraren 3.c artikuluan ezarritakoaren arabera, baldintza horiek modu indibidualean adostu dituzten langileak eta kategoriak izan ezik. Pertsona horien zerrenda hala dagokionean emango zaio enpresa-batzordeari.

1.2 Hitzarmen hau 2021ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, eta bi urte iraungo du; hau da, 2022ko abenduaren 31 arte. Hitzarmena automatikoki salatuko da, indarraldia amaitu baino hiru hilabete lehenago.

1.3 Hitzarmen berri bat sinatu arte, honetan bildutako xedapenek indarrean jarraituko dute

**2. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa**

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo unitate zatiezina eratu-tuko dute, eta aplikazio praktikoari begira, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbatekoan.

Kontzeptu ekonomikoetan egiten diren igoerek edo orokorrean aplikatzekoak diren legezko xedapenen edo enpresako hitzarmenaren eremua baino goragoko eremukoak diren hitzarmenak aplikatzen ondorioz, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ezartzen diren edozein motatako kontzeptu berriek honako kasu honetan bakarrik eragingo diote AEG Power Solutions Ibérica, SA enpresari: orokorrean eta urteko zenbaketan hartuta hemen itundutakoak gainditzen badituzte.

**3. artikulua. Berme pertsonalak**

Oro har, hitzarmen honetan itundutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatu-tuko dira, eta guztizko lansaria ez da murriztuko hitzarmen hau indarrean sartzearen ondorioz.

**4. artikulua. Arau osagarriak**

Metalaren Sektoreko Estatuko Hitzarmenaren edukia aplikatuko da, gai hauetan zehazki:

- Probaldia.
- Kontratazio-motak.
- Lanbide-sailkapena, hitzarmen honen bitartez enpresaren esparrura egokitu daitekeen arren.
- Diziplina-araubidea.
- Lan-arriskuen prebentzioari buruzko gutxieneko arauak.
- Lantokia lekuz aldatzea.

Metalaren Hitzarmen Probintzialari dagokionez, bakar-bakarrik eragingo du gai jakin bat dela medio hitzarmen honek hitzarmen probintzialari lotzeko adierazten badu.

**5. artikulua. Hitzarmena Interpretatzeko batzorde mistoa**

Hitzarmen honen interpretazio batzorde mistoa eratuko da. Adierazitako batzordea hitzarmen honen negoziazio batzordeak osatuko du.

Batzorde mistoak ebatzi beharko ditu, nahitaez, hitzarmen honen klausulak interpretatzean edo aplikatzean aldeei sortzen zaizkien zalantzak eta beraien arteko desadostasunak, Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioan (PRECO) jasotako prozeduren artekaritzaren esku jarriko baino lehen (EHAA, 66. zenbakia, 2000ko apirilaren 4koa).

## Bigarren kapitulua

Hitzarmen akordioa, ordainsariak, osagarriak eta kalte-ordainak

**6. artikulua. Soldata-igoera**

I. eranskinean 2021. eta 2022. urteetarako soldata-eta bildu dira.

2021. eta 2022. urteetan, hurrenez hurren, ehuneko 1 gehituko da soldata.

**7. artikulua. Ordainsari kontzeptuak, osagarriak eta kalte-ordainak**

Honako hauek dira hitzarmen honetako lansari-kontzeptuak eta kalte-ordainak:

A. Ordainsari-kontzeptuak.

a. Soldata oinarria.

b. Osagarriak:

1. Soldata-osagarria.

2. Bidaiengatiko plusa.

3. Aparteko orduak.

4. Aparteko lansariak.

5. Emaizaren gaineko pizgarria.

B. Kalte-ordainen kontzeptuak edo soldataz kanpoko kontzeptuak.

1. Dietak.

2. Lokomozio-gastuak.

**8. artikulua. Oinarritzko soldata**

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruan dauden langileen oinarritzko soldata I. eranskinean ezarritako maila bakoitzerako zehaztutakoa da.

Mailakako sustapen ekonomikorako sistema bat ezartzen da. Sustapen-sistema horren helburua da langileek antolakundearen barruan etengabe aurrera egitea ekonomian.

Elkarren segidako tarteak ezartzen dira, automatikoki aplikatuko direnak, esperientzia hartzeari dagozkionak.

3. maila - Urte batetik beherako antzintasuna.

2. maila - Urte bateko antzintasuna.

1. maila - Bi urteko antzintasuna.

0. maila - Hiru urteko antzintasuna.

Hitzarmena sinatzean enpresan lan egiten duten langileak soldata-tauletan dagokien mailan sartuko dira, 2021ra arteko atzeraeraginarekin..

**9. artikulua. Soldata-osagarria**

Osagarri pertsonal eta indibiduala da.

**10. artikulua. Aparteko lansariak**

Bi aparteko ordainsari ezarri dira, hilabeteko soldataren arabera bakoitza.

Bata udakoa (uztailaren bigarren hamabostaldian ordainduko da) eta bestea Gabonetakoa (abenduarien bigarren hamabostaldian ordainduko da). Ordainsari horietako bakoitza seihileko naturalean sorraraziko da.

Langile berriei edo aldi baterako langileei lan egindako denboraren arabera ordainduko zaizkie.

**11. artikulua. Emaitzen gaineko pizgarria**

Ekitaldi bakoitzeko abenduaren 31n altan dagoen pertsonalarentzako ordainsari ez-kontsolidagarri gisa, pizgarri bat sortuko da baldin eta hemen azaltzen diren enpresa-helburuak lortzen badira.

Helburu horiek betetakotzat jo ahal izateko, betiere, bete egin beharko da, aldez aurreko derrigorrezko baldintza gisa, ezen kontu auditatuek ez dezatela emaitza negatiborik eman gastu guztiak (paga hauek barne) zenbatu eta gero.

Langile bakoitzeko sortutako pizgarria kalkulatzeko, aplikatu beharko dira behean azaldutako portzentajeak helburua lortu den ekitaldian langileak jasotako urteko soldata gordinari. Pizgarria paga bakarrean ordainduko da behin ekitaldiko kontuak behar bezala auditaturik egon ondoren.

a. Emaitza operatiboa lortzeagatik portzentajea(1): Emaitza operatiboa lortzeagatik portzentajea. Proporzionalki sarituko du ekitaldi bakoitzean emaitza ekonomikoak lortzea (2021. eta 2022. urteak).

EMAITZA OPERATIBOA	PIZGARRIAREN PORTZENTAJEA
1.250.000 - 1.400.000	ehuneko 0,5
1.401.000 - 1.700.000	ehuneko 1
1.701.000 - 2.000.000	ehuneko 2
> 2.000.000	ehuneko 3

(1) Emaitza operatiboa da lortzen dena behin kendu ondoren (I) aldi baterako ezintasun, gastuei egindako ekarpena, (II) taldearen marketina, (III) taldearen I+G jarduerak finantzatzeko gastuak, (IV) taldetik jasotako I+G jardueren finantzazioa, (V) taldearen zuzendaritza-gastuei egindako ekarpena, gastu horiek estaltzeko jasotako finantzazioa eta Konpainiak taldearen gastu erkideetan duen partaidetza.

b. Urteko absentismo-tasa kontrolatzeagatik portzentajea.

Pizgarri hau emaitza operatiboagatik pizgarriaren gehigarri bat da, beraz, emaitza operatiboagatik pizgarriarik sortu ez bada, ez da pizgarriarik sortuko absentismo tasagatik, tasa horren balioa edozein dela ere. (2019. eta 2020. urteak).

ABSENTISMO TASA	PIZGARRIAREN GEHIKUNTZAREN PORTZENTAJEA
< ehuneko 4	ehuneko 0,75
ehuneko 4 – ehuneko 5	ehuneko 0,50
ehuneko 5,1 – ehuneko 6	ehuneko 0,25
> ehuneko 6	ehuneko 0

(2) Absentismo-tasa da gaixotasun arrunt bategatik galdutako lan-orduen portzentajea

**12. artikulua. Dietak**

Honako hauek izango dira zenbatekoak (eguneko):

Bazkaria edo afaria	16
Dieta	85
Jaieguneko dieta	95

Dieta: ordainduko da noiz eta behar den ezen langilearen lanaldi osoa izan dadila bere etxetik kanpo, hotel-gauaren erreserba barne.

Hiriburu-dieta: dagokie Madril, Bartzelona, Sevilla eta Valentzia destinoei.

Jaieguna: noiz eta gastua asteburu- edo jai-egunetan gertatzen den lan-destinoan.

**13. artikulua. Lokomozio-gastuak**

Langileak, enpresaren premiak tarteko eta hark eskatuta, joan-etorrietarako bere ibilgailua erabili behar badu, honako hau ordainduko zaio.

Gasteizera joan behar badu (26 km)	7,20
Gainerakoa (zent/km)	28,50

**14. artikulua. Soldaten ordainketa**

Soldatak hilabetea amaitzen denean ordainduko dira. enpresa ahaleginduko da hilabetea amaitu eta ondorengo lehenengo bi lanegunetan egiten ordainketa.

Halaber, orain arte bezala, konturako aurrerakinak emango zaizkie aukera hori eskatzen duten langileei. Urtean, gehienez, 2 nomina aurreratuko dira. Aurreratzen den zenbatekoa hurrengo ordainketa deskontatuko da. Aparteko ordainsariei dagokienez, sortutako zenbatekoa aurreratuko da.

Hirugarren kapitulua  
Lanaldia - Baimenak

**15. artikulua. Lanaldia**

Hitzarmen honetan aurreikusitako baldintza ekonomikoak ezartzeko, urtean 1.698 orduko lanaldia hartuko da aintzat.

Enpresan produkzio-zirkunstantziak direla medio, lanaren premiak ez dira egonkorak, eta batzuetan jarduera txikiko faseak izaten dira, eta beste batzuetan, ordea, lan-karga handiak. Baliteke gorabehera horiek berdinak ez izatea enpresaren sail guztietan. Lanaldiak produkzio-premietara hobeto egokitzearen, erabaki da ohiko lanaldia egutegian ezartzen bada ere, enpresak aldatu ahal izango dituela, horrela ezartzen duten sail edo eginkizunetarako, lan-ordutegiak; nolahi ere, 9 ordu eta erdiz lan egin ahal izango da gehienez lanegun bakoitzean.

Salbuespen gisa, larunbatetarako lanak programatuko dira goizeko lanaldian. Lan-programa jakinarazi aurretik langileak izan ditzakeen konpromisoak errespetatuko dira.

Urteko lanalditik gorako orduak aparteko ordutzat hartuko dira, 20. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Enpresa ahaleginduko da soberan egiten diren orduak, lanaren arrazoizko antolamenduak ahalbidetzen badu behintzat, honako irizpide hauen arabera baliatzen, lehentasun-ordenaren arabera:

- Langileak nahi duenean.
- Zubiak eta jaiegunetatik hurbil dauden egunak.
- Ostiral arratsaldeak.
- Ostiral osoak.
- Beste egun edo ordu batzuk.

Enpresak egingo du lanaldiaren banaketa dagokion lan-egutegian. Egutegi horretan egiten diren aldaketak egutegiko 15 egun lehenago jakinaraziko dira.

Ezarritako ordutegien ondorioz sor litezkeen soberako orduak urtean zehar baliatu beharko dira nahitaez eta, hala badagokio, urte bakoitzeko azaroaren 30ean jakin beharko da egutegia oinarri hartuta soberan egindako orduak dituzten langileek noiz baliatuko dituzten ordu horiek.

**16. artikulua. Lanaren hasiera eta amaiera**

Dagokion lan egutegian ezartzen diren ordutegiak lanpostuetan bertan hasteko eta amaitzeko erabaki dira. Langileak lan egiteko erabiltzen duen arropa jantzita egon behar du bere lanpostuan lanaldia hasteko, eta hori amaitu arte bertan egon beharko du.

Langileak ordu eta erdiko aldia izango du lanaldia ofizialki hasi aurretik eta hogeita hamar minutukoa lanaldia hasi ondoren lanean hasteko. Epe horren barruan langilea aurreratzen edo atzeratzen den denbora egun bereko irteera-ordutegian egokituko da.

**17. artikulua. Oporrak**

Langileek 20 laneguneko (larunbatak kenduta) oporraldia izango dute eta lan-antolamendua-ren premien arabera erabakitzen denari jarraiki baliatuko dira. Langile orok eskubidea izango du oporrak baliatzeko datak jartzeko eta enpresak, ahal duen neurrian, langileen eskaerei erantzun beharko die.

Gutxienez bi aste baliatzea abuztuan eta gainerakoak ekainetik irailera bitarteko epean.

Langileen Estatutuak ezartzen duenaren arabera, oporrak baliatzen ez badira, ez da dirurik ordainduko eta langileak eskubidea du oporrak hartu baino bi hilabete lehenago jakiteko zein izango den oporraldia.

**18. artikulua. Langilearen aurreabisua**

Enpresako lana beren borondatez utzi nahi duten langileek nahitaez jakinarazi beharko diote enpresari, eta honako abisu-epe hauek bete beharko dituzte:

A. Langileak: hamabost egun.

B Mendeko langileak: hamabost egun.

C Laguntzaileak eta administrarrigaiak: hamabost egun.

D Ofizial administrariak: hilabete.

E Titulu gabeko teknikari buruak eta teknikari tituludunak eta parekoak: bi hilabete.

Aldez aurretik jakinarazteko betebeharrak ez betetzeak eskubidea emango dio enpresari aurreabisuko atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneroko soldataren zenbatekoaren baliokidea den kopurua kentzeko langilearen kitapenetik.

**19. artikulua. Oporraldiak eta gerora agertutako gorabeherak**

Ezarritako oporraldiarekin batera haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasuna edota indarrean dagoen legerian aurreikusten den amatasunagatiko kontratu-etetea gertatuz gero, aldi baterako ezintasunarengatik dagokion baimena baliatuko den denboralditik kanpo baliatu ahal izango dira oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aurreko paragrafoan aipatutako gertakizunak ez diren beste gertakizun batengatik aldi baterako ezintasuna, eta, hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan hartu, ezintasun-aldia amaitu ondoren hartu ahaliko ditu oporrak, betiere ez badira hemezortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik.

Aurkakoa adostu ezean, hartzeke dauden oporrak alta hartzen den unetik aurrera hartuko dira.

**20. artikulua. Aparteko orduak**

Honako hauek hartuko dira aparteko ordutzat: 15. artikuluan ezarritakoa betez urterako ituntzen diren orduak gainditzen dituztenak artikuluko 15. Printzipio orokor gisa, erabaki da aparteko orduak ahalik eta gehien murriztea.

Langilea eta enpresako zuzendaritza ados jartzen badira, aparteko orduak atsedenaldiekin konpentsatu ahal izango dira. Konpentsazio hori honela gauzatuko da: lan egindako ordu bakoitzeko 1,75 ordu emango dira.

Enpresako egutegia kontuan hartuta, lanalditik gora egiten diren orduak ez dira aparteko ordutzat hartuko ordu horiek arestian adierazitako konpentsazioarekin baliatzeko akordioa badago.

### **21. artikulua. Ordu gehiegi egiteagatik baimenak**

Lan-egutegia, orokorrean, malgua denez gero, langileek eskubidea izango dute 22. artikuluan azaltzen diren baimen-egunak (edo orduak) ez diren beste egun edo ordu batzuk hartzeko norbere gaietarako. Baimen-egun horiek emango dira lanaren antolamenduaren premiek ahalbidetzen badute. artículo 22

Ordu horiek egutegi arruntean dauden gehiegizko orduen kontura konpentsatu ahal izango dira, edo egutegitik kanpo enpresa eta langilea ados jarrita.

### **22. artikulua. Baimen ordainduak**

Enpresako langile guztiek, aldez aurretik jakinarazita eta justifikatuta, hartu ahal izango dituzte ordainduriko baimen-egun horiek; gertaera eragilea gertatzen den unean hartuko dituzte, lehenengo lanegunetik hasita. Alabaina, gurasoen, seme-alaben eta anai-arreben ezkontzagatiko baimena salbuespena izango da, egun horiek gertaera eragilearen egunean hartuko baitira.

Ezkontza-ahaidetasuneko eta loturako eskakizunen ondorioetarako, artikulua honetan aurreikusten diren baimenetan baliokidetu egiten dira ezkontza eta dagokion administrazio-erregistro eskudunean izatezko bikotearen inskripzioa.

22.1 Ezkontza: 18 egun natural.

22.2 Ezkontidea edo izatezko bikotekidea:

a. Heriotza: 5 egun natural.

b. Gaixotasun edo ebakuntza larriagatik: egutegiko 2 egun, edota ospitaleratzen badute, ospitalean emandako bi egun gehienez.

22.3 Etxebizitza-aldaketa, udalak emandako ziurtagiriarekin behar bezala egiaztatzen bada: egun natural 1.

22.4 Odolkidetasunezko ahaideak

A aitona-amonak.

a Heriotzagatik: 3 egun natural.

b Ebakuntza edo gaixotasun larriagatik: 2 egun natural.

B Gurasoak.

a Heriotzagatik: 3 egun natural.

b Ebakuntza edo gaixotasun larriagatik: 2 egun natural.

c Ezkontzagatik: egun natural 1.

C Seme-alabak.

a Heriotzagatik: 3 egun natural.

b Ebakuntza edo gaixotasun larriagatik: egutegiko 2 egun, edota ospitaleratzen badute, ospitalean emandako bi egun gehienez.

c Ezkontzagatik: egun natural 1.

d) Mediku-espezialistaren kontsultara joateko, adingabeak diren bitartean, gehienez 16 ordu urtean.

**D Bilobak.**

a Heriotzagatik: 3 egun natural.

**E Anai-arrebak.**

a Heriotzagatik: 3 egun natural.

b Ebakuntza edo gaixotasun larriagatik: 2 egun natural.

c Ezkontzagatik: egun natural 1.

**22.5 Ezkontza-ahaideak.****A Aitona-amonak.**

a Heriotzagatik: 3 egun natural.

b Ebakuntza edo gaixotasun larriagatik: 2 egun natural.

**B Gurasoak.**

a Heriotzagatik: 3 egun natural.

b Ebakuntza edo gaixotasun larriagatik: 2 egun natural.

c Ezkontzagatik: egun natural 1.

**C Seme-alabak (suhirrainak).**

a Heriotzagatik: 2 egun natural.

b Ebakuntza edo gaixotasun larriagatik: 2 egun natural.

**D Anai-arrebak (koinatu-koinatak).**

a Heriotzagatik: 2 egun natural.

b Ebakuntza edo gaixotasun larriagatik: 2 egun natural.

22.6 Izaera publikoko eta pertsonaleko nahitaezko betebeharren bat egiteko, behar adina denbora.

22.7 Hartarako behar den denbora emango da kontsulta-ordutegia eta lan-ordutegia berdina badira, eta familia medikuak edo mediku zerbitzuek kontsulta hori egiteko agintzen badute. Horretarako, mediku-agindu horren egiaztatzea aurkeztu beharko du aurrez langileak.

22.8 Familiako medikuaren kontsultara joatea, gainerako kasuetan: gizarte-segurantzako medikuaren eta medikuntza partikularreko medikuaren kontsultara joatea, urtean 16 ordu gehienez, betiere kontuan hartuta muga horretaraino hortzeria eta enpasteak konpontzen emandako orduak ere sartu ahal izango direla, baldin eta dagokion justifikazioa aurkezten bada.

Puntu honetan azaltzen diren baimen guztietan nahitaezkoa izango da bisita egin dela justifikatzen duen agiria aurkeztea.

Erabateko anestesia edo errakianestesia erabiliz egiten diren ebakuntza guztiak hartuko dira ebakuntza larritzat.

Gaixotasun larriaren kasuan, nahitaezkoa izango da egoeraren larritasuna egiaztatzen duen medikuaren parte aurkeztea. Zalantza izanez gero, baimena emango da, baina egoeraren larritasuna behar bezala justifikatzen ez bada, ez-ordaindutako baimentzat hartuko da.

Heriotzaren, gaixotasun larriaren, ebakuntza larriaren edo seme-alaben, anai-arreben edo gurasoen ezkontzaren kasuan, arestian finkatutako epeak egutegiko bi egun gehiagoz luzatu ahal izango dira gehienez, baldin eta langileak Zein probintzian bizi denetik kanpo bidaia egin behar badu, probintzia horren mugatik 200 km-tik gorako bidaia egin behar badu.



Laugarren kapitulua  
Gizarte-baldintzak**23. artikulua. Bizi-asegurua**

Langile guztientzako bizi-asegurua bere horretan jarraitzen du kontzeptu horri buruzko 1988ko maiatzaren 5eko arne-arauetan ezartzen diren baldintza eta modulu berberekin. Arau horren 2. zenbakian aurreikusten den modulua 4.479 euroan zehazten da.

**24. artikulua. Osasun laguntzako aseguruia**

Konpainian altan dauden langileak mediku-aseguru baten babes izango dute, Igualeto Mediku Kirurgikoarekin sinatutako poliza osoaren arabera. Langileek, beraien kargura, ezkontideak eta seme-alabak inskribatu ahal izango dituzte. Enpresak zenbateko horiek ordainduko dizkio aseguru-etxeari, eta nominaren ordainketetatik deskontatuko ditu.

**25. artikulua. San Prudentzio Lan Fundazioa**

Gaur egun langileak San Prudentzio Lan Fundazioaren barnean daude.

**26. artikulua. Gasteizko fabrikako jantokia**

Hornitzaileak aplika litzakeen igoen araberako proportzio bera ordaindu beharko dute langileek.

**27. artikulua. Autobusak**

Gasteiz eta Arabako Parke Teknologikoa lotzen dituen autobus-zerbitzurako txartelak dohainik emango ditu enpresak.

**28. artikulua. Bekak**

Ikastaroetarako gehieneko zenbatekoa 3.591 eurokoa da lehen ikasturterako, 3.663 eurokoa bigarreneko eta 3.737 eurokoa hirugarreneko.

Beketarako kontzeptuen zenbatekoak honako hauek izango dira:

	2021	2022
Derrigorrezkoa ez den Bigarren Hezkuntza eta Goi-mailak	150	150
Unibertsitate Irakaskuntzarako	530	530
Bidaien osagarri gisa (ikasturte osoa)	465	465

Beka jasotzeko eskubidea izateko honako baldintza hauek bete beharko dira:

- Gurasoek plantilla osatuko dute ikasturtea hasi baino lehen.
- Aurreko ikasturte osoa gaindituta dagoela egiaztatu beharko da.
- Ikasketarako dedikazio eskusiboa izan beharko da.

Eskaera baliodunek gehieneko zenbatekoa gainditzen badute, lehenik eta behin irakaskuntzagatiko bekei erantzungo zaie eta dirurik sobratzen bada bakarrik erantzungo zaie bidaiengatiko bekei. Zenbateko erabilgarriak kategoria bakoitzak aurkeztutako eskaeren proportzioaren arabera banatuko dira.

**29. artikulua. Lanbide-prestakuntza**

29.1 Enpresako prestakuntzaren helburuak hauek dira:

- A. Enplegatuen lanbide-heziketa hobetzea, beste lanpostu batzuetara jo ahal izan dezaten.
- B. Lanpostuetara zehazki doitzea eta lana behar bezala egiteko trebakuntza eskuratzeko.

### C. Lanbidea etengabe perfektzionatzea.

29.2 Zuzendaritzak enpresaren ezaugarrietara eta kasuan kasu jardunean ari diren langileen beharrianetara moldatzen diren prestakuntza-planak prestatu eta garatuko ditu, horretarako dagozkion analisi eta programazioak egin ondoren. Prestakuntza-planak berrikusi eta eguneratu egingo dira, eta honako eduki hauez osatuko dira, gutxienez:

- Prestakuntza-beharrizanen zerrenda eta analisia
- Prestakuntzaren diseinua eta plangintza
- Prestakuntzaren eraginaren eta emaitzen ebaluazioa eta jarraipena.

29.3 Langileen legezko ordezkariak txostena egin beharko du prestakuntza-planak ezarri eta prestakuntza-jarduerak esleitzeko irizpideak finkatu aurretik. Era berean, informazioa jasoko du aurkeztutako eskabideei buruz, aurkako ebazpenei buruz eta egingo diren prestakuntza-jardueren baliaagarritasunari buruzko ebaluazioari buruz.

29.4 Langileen Estatutuko 23.3 artikuluan xedatutako prestakuntzarako baimena hartu ahal izateko, baimen hori prestakuntza-planen esparruan sartu beharko da, nahitaez.

29.5 Enpresak eskatutako nahitaezko prestakuntza-ekintzetarako, enpresak gastuen ehuneko 100 ordainduko du.

29.6 Langilearen zereginarekin zuzeneko harremana duten borondatezko ekintzetarako, hitzarmenaren indarraldian hasi badira, 210 euro emango dira, gehienez, matrikula, liburuak eta materiala ordaintzeko.

Langileren batek hainbat ikastaro egiten baditu, zenbateko handiena duen ikastaroaren gehienekora bitarte ordainduko zaio bakarrik, betiere adierazitako ikastaroen matrikula-gastuek zenbateko handiena emateko xedatutako gehieneko zenbatekoa gainditzen badute..

Laguntza horiek emateko honako baldintza hauek bete beharko dira.

1. Konpainian 3 hilabete baino gehiago alta emanda daramaten langileak.
2. Ikastetxea ofiziala izango da eta arauzko azterketak egingo ditu.
3. Matrikulatzerakoan, arestian ezarritako zenbatekoaren ehuneko 50 emango dio enpresak langileari.
4. Gainerako ehuneko 50a enpresak emango du ikasturtean amaitzean, betiere irakasteguen ehuneko 80tik gora joan dela eskoletara egiaztatu eta dagozkion notak aurkeztu ondoren; baldintza horiek betetzen ez badira, ez da ordainduko gainerako ehuneko 50a eta matrikulazioaren hasieran jasotakoa deskontatuko da.
5. Ikasketetarako laguntza hori kendu egingo da ikasturtea errepikatu ondoren, langileak ikasturte hori gainditzen ez badu.

Salbuespen gisa, hizkuntzak ikastea, euskara ikastea barne, honako arau hauen arabera arautuko dira:

- Ikasteko zentroa legez eratuta dagoen akademia bat izango da eta azken ebaluazio-probak egin beharko ditu.
- Ikasketak haien lokaletan egin beharko dira, edo, hala badagokio, ikasketak normalean ematen dituen lekuan. "Irakasle partikularraren" erregimenean ikasten denean enpresak ez ditu ikasketak ordainduko.
- Euskarari dagokionez, enpresako langile guztiek euskara ikastea, hobetzea eta erabiltzea hartuko da kontuan eta, ahal den neurrian, erraztasunak emango dira horretarako.

**30. artikulua. Kultura funtsa /Team building**

Fondo horretarako 950 euro emango dira urtean eta langileen legezko ordezkariak kudeatuko ditu.

**31. artikulua. Erretiroa**

Honako zenbateko hauen baturari dagokion diru-kopurua emango dio enpresak Araba Pensiones – AEG Power Solutions Ibérica BGAeri:

- kuota historikoa: aurreko ekitaldiko kuotak ehuneko 2 igota, edo soldata gordinaren ehuneko 1 kalkulatuta ateratzen den emaitzaren gehienekoa.
- kuota gehigarria: soldata gordinaren ehuneko 0,2.

Langileak urtebete baino gutxiago irauten badu, enpresan bertan jardundako denboraren zati proportzionalaren arabera hainbanatuko da.

**32. artikulua. Gaixotasuna eta istripuak**

Enpresak bermatuko du gaixotasunaren eta istripuaren kasuan, bertako langileek eskubidea izatea gizarte segurantzak emandako lanerako ezintasun iragankorragatik ehuneko 100 kobratzeko enpresaren aseguru partikularren (EAP) bitartez.

Lanerako Ezintasun Iraunkorra kobratzeko Gizarte Segurantzak exijitzen duten gabealdia beteta ez daukaten kasuetan, enpresak, aseguru partikularren bitartez, ehuneko 100eraino bermatuko du, eta aldea lortzeko, hartuko da langileak Lanerako Ezintasun Iragankorrerako eskubidea duela, nahiz eta ez kobratu.

Egoera horiei aurre egiteko fondoa honako hauek eratzen dute:

A. Langile guztiei dagokien ekarpena oinarrizko soldataren, soldata-osagarriaren, produktio-primaren eta antzinatasunaren gaineko ehuneko 0,35 izango da 14 ordainsarietako bakoitzean.

B. Gaixotasunaren kasuan ere emango da ehuneko 0,35a, prestazio ofizialaren eta osagarriaren gainean.

C. Langileek ordainsarietako bakoitzean ematen duten zenbatekoaren pareko zenbatekoa emango du enpresak fondo horretarako.

D. Fondoarekin estaltzen ez bada bermatzen den ehuneko 100a osatzeko premiak berrikusi ahal izango da ekarpenaren ehunekoa.

Urteren batean edo urte batzuetan gerta litekeen defizita enpresak bere gain hartzeak ez du esan nahi baldintza hobea izango dela ondorengo urteetarako, baizik eta defizita dagoen eta enpresak bere gain hartzen duen urterako bakarrik egiten duela.

Enpresak eta langileek funtsari egiten dizkioten ekarpenak eten egiten dira batez besteko saldoa 200 euro baino gehiagokoa bada enplegatuko.

**33. artikulua. Maileguak**

Enpresak, konpainian hamabi hilabete baino gehiago alta emanda daramaten langileen egiturazko egoeretan ahal den neurrian laguntzeko, eta zirkunstantziek ahalbidetzen duten bitartean, maileguak emango ditu ondoren azalduko diren baldintzen eta zenbatekoen arabera. Mailegu horiek PFEZren xedapenen baldintzapean egongo dira.

**33. 1 Mailegu orokorrak.**

A Urte baterako maileguak interesik gabe.

Muga: 5.400 euro.

Gabealdia: 3 hilabete.

Amortizazioa: 9 hilabete.

B Bi urterako maileguak.

Muga: 5.400 euro.

Gabealdia: 3 hilabete.

Amortizazioa: 21 hilabete.

Interesa: Urte baterako euriborra maileguaren ehuneko 50aren gainean.

Mailegu orokorretarako baldintzak.

a. Interesdunaren eskabidea, maileguaren premia egiaztatuz.

b. Amortizazioa nominatik dagokion hilabeteko soldata, aparteko ordainsariak kanpo utzita, deskontatuta egingo da.

c. Mailegu bat amaitzen denetik mailegu berri bat eskatu bitarteko tartea gutxienez urtebetekoa izango da.

33.1 Mailegu bereziak.

A Ibilgailuak erosteko lau urterako mailegua.

Muga: Ibilgailuaren balioa, ken aurreko ibilgailuaren salmenta-balioa, 20.000 euro gehienez.

Gabealdia: 3 hilabete.

Amortizazioa: 48 hilabete.

Interesa: diruaren legezko interesaren arabera. Enpresak hartuko du bere gain, eta langileari ez zaio eragingo.

Mailegu hori enpresaren kontura bidaiatzeko ibilgailua erabili behar duten langileek bakarrik eskatu ahal izango dute, eta enpresak ez badu langilearen eskura jartzen ibilgailu bat bidaiak egiteko.

#### 34. artikulua. Garbitegiko zerbitzua

Laneko arropaz (buzoak, bata, alkandora, prakak eta abar) arduratzen den Garbitegiko Zerbitzua orain arte bezala funtzionatuko du, enpresaren kontura eta entregatzeko egunei eta lekuei dagokionez, ohiko baldintzen arabera.

#### 35. artikulua. Lanerako arropa

Orain bezala jarraituko da fabrikazioko langileei laneko arropa ematen, baita lanpostuaren baldintzak direla medio laneko arropa behar duten langileei ere. Honako arropa hauek emango dira:

ARLOA	SARTZEAN	URTEAN BEHIN.
Fabrikazioa	2 polo +2 praka + soft-shell 1	poloa 1 eta praka 1
Biltegia/Mantentze-lanak	2 polo + 2 praka + soft-shell 1 + parka 1	poloa 1 eta praka 1
Zerbitzu-teknikariak	2 polo, 2 praka + soft-shell 1 + 1 parka	poloa 1 eta praka 1
	2 polo Atex + 2 praka Atex + 2 jaka Atex	Polo Atex 1+ praka Atex 1 + jaka Atex 1

Lanpostu batzuen zirkunstantzia bereziak direla medio, arropak higitu edo hautsi direlako eta beste arrazoi batzuegatik urtea bukatu aurretik arroparen bat eman behar bada berriro, arduradunaren oniritziarekin emango dira.

Laneko ohiko arroparen kapitulu honetan ez dira kontuan hartzen lanpostua eta lanaren baldintzak direla medio langileek erabili behar dituzten segurtasun-arropak. Adierazitako arropak enpresako Segurtasun eta Higiene Zerbitzuen eskumenekoak izango dira, bai kopurua, bai kalitatea, bai nahitaezko erabilera zehazteko.

Arropa horiek, enpresarenak direnez, zerbitzu-orduetan bakarrik erabili ahal izango dira eta erabiltzaileek arropa horiekin egon beharko dute beren lanpostuetan.

Bosgarren kapitulua  
Laneko segurtasuna eta osasuna

**36. artikulua. Mediku-azterketak**

Enpresako langileek eskubidea daukate urtean doako osasun-azterketa bat egiteko lanorduen barruan. Azterketa hori nahi izan ezean, uko egite hori idatziz adierazi beharko da.

Ondoren zehazten diren mediku-azterketak, gai honetarako indarrean dauden legeei jarraiki, nahitaezkoak izango da enpresarentzat:

- A. Enpresan sartu aurretiko osasun-azterketak.
- B. Urteroko osasun-azterketak.
- C. Osasun-azterketa berezia, berariazko arriskuen arabera.

Seigarren kapitulua  
Ekintza sindikala enpresan

**37. artikulua. Batzarrak**

Lanorduetan egin daitezkeen bilera-orduak gehienez 6 izango dira urte bakoitzean, baina ez dira lanordu gisa zenbatuko, zeren ordu horiek lan egutegia ezartzen diren presentzia-orduetan sartuta baitaude.

**38. artikulua. Enpresa-batzordea/langileen ordezkariak**

Langileen Estatutuan azaltzen diren eskumenak eta bermeak izango dituzte.

Batzordeko kide bakoitzak bere ordezkaritza gauzatzeko eskubidez hilean dituen orduak ezin izango dira hilabete batetik bestera metatu, eta batzordeko kide batek hilean gehienez 10 ordu eman ahal izango dizkio batzordeko beste kide bati.

Hitzarmena negoziatzen den hilabeteetan gerta liteke dagozkien orduak baino gehiago egitea kontuan ez hartzea, betiere aldeak ados jarri ondoren.

Ordu horien erabilera justifikatzeko nahitaezkoa izango da dokumentu bat aurkeztea. Dokumentu horretan honako hauek azalduko dira:

- A Irteera indibidualak
  - a. Erabiltzeko arrazoia
  - b. Irteera-ordua
  - c. Interesdunaren sinadura
  - d. Justifikazio egokia erantsiko da
- B Batzorde osoaren irteerak edo bilerak

Kasu horretan, batzordearen idazkariak, edo hori egon ezean beste kide batek, dokumentu bat aurkeztu beharko du. dokumentu horretan honako hauek azalduko dira:

- a. Ordu horiek erabiltzeko arrazoia eta bertaratuak
- b. Irteera-ordua edo bileraren hasiera-ordua
- c. Idazkariaren sinadura
- d. Justifikazio egokia erantsiko da

**39. artikulua. Atal sindikalak**

Atal sindikalei dagokienez, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan ezarritakoa hartuko da kontuan eta ez da aplikatuko Metalaren Hitzarmen Probintzian ezarritakoa.

Zazpigarren kapitulua  
Urrutiko lana eta telelana

**40. artikulua. Urrutiko lana eta telelana**

Lana antolatzeko eta egiteko beste modu bat urrutiko lana eta telelana da; horren bidez, enpresaren instalazioetatik kanpo egin daiteke lana.

Telelana borondatezkoa izango da bai langilearen aldetik eta bai enpresaren aldetik. Telelana idatziz jasota utzi behar da, «norbanakoak telelana egiteko akordioa» izenekoaren bidez; akordio horretan jaso behar dira klausula hauetan ezartzen diren alderdiak.

Telelana egitea aukeratzen duten langileek modu presentzialean lan egitea aukeratzen duten gainerako langileen eskubide eta betebeharrak berberak izango dituzte; horrez gain, ez zaie ordain-saria aldatuko eta ez zaizkie murriztuko prestakuntzari, gizarte-ekintzari, lanbide-sustapenari edo entitateko langileek dituzten gainerako eskubideei lotuta dituzten aukerak.

Telelana edo urrutiko lana uztea erabaki dezake enpresak edo langileak, baldin eta aukera hori ez bada lanpostuaren hasierako ezarpenetako bat. Enpresak edo langileak eska dezake aukera hori aldatzea, idatziz jakinarazita gutxienez 30 egun natural lehenago, gertaera larriren bat edo ezinbesteko gertaeraren bat gertatzen denean izan ezik, kasu horretan lan presentzialean hasi beharko baita berriz.

Lehen xedapen gehigarria. Enpleguaren aldeko konpromisoa

Enplegua hobetu eta finkatzeko, enpresak bere baliabideak erabiliko ditu bere jarduerakoak diren zerbitzuei erantzuna emateko. Hala eta guztiz ere, enpresaren jarduera puntualki azpikontratu ahal izango da esku hartze espezializatuak behar dituzten ekoizpen-programaren uneko aldaketak badaude eta enpresaren baliabideekin haiei erantzuterik ez badago.

Bigarren xedapen gehigarria. Finkapen-osagarria

Indarrean jarraitzen dute AEG Power Solutions Ibérica, SL enpresaren 2011. - 2013. urteetarako hitzarmen kolektiboaren 11., 15. eta 18. artikuluek (2011ko otsailaren 21eko BOTHA), aipatzen diren ordainsari kontzeptuak jaso izan diuzten langileentzat.

Dagozkion zenbatekoak finkapen-osagarri pertsonal bakar batean ordainduko dira, eta osagarri hori ezin izango da ez xurgatu ez konpentsatu.

Horrez gain, plantillara sartzen diren langileek laneratzeagatik saria jasotzeko eskubidea izango dute, plantillako gainerako langileen baldintza berberekin (2011ko otsailaren 21eko BOTHAko hitzarmenaren 15. artikulua arabera).

2022

2021

I. Eranskina - Soldatak

Metal Estatu hitzarmena	Kat.	Kategoriaren izena	2021			2022			Maila 0	Maila 1	Maila 2	Maila 3	Hileko Antzinat
			Maila 3	Maila 2	Maila 1	Maila 0	Maila 3	Maila 2					
5	88	A taldea	1.721,67	1.822,94	1.924,21	2.025,49	1.738,88	1.841,17	1.943,46	2.045,74	31,97		
5	89	B taldea	1.667,89	1.766,01	1.864,12	1.962,23	1.684,57	1.783,67	1.882,76	1.981,85	31,32		
5	90	C taldea	1.614,17	1.709,12	1.804,07	1.899,02	1.630,31	1.726,21	1.822,11	1.918,01	30,64		
5	91	D taldea	1.560,33	1.652,17	1.743,96	1.835,75	1.575,99	1.668,70	1.761,40	1.854,11	30,64		
6	92	E taldea	1.506,63	1.595,26	1.683,88	1.772,51	1.521,70	1.611,21	1.700,72	1.790,23	30,64		
6	93	F taldea	1.452,90	1.538,36	1.623,83	1.709,29	1.467,43	1.553,74	1.640,06	1.726,38	30,64		
6	94	G taldea	1.399,15	1.481,45	1.563,76	1.646,06	1.413,14	1.496,27	1.579,39	1.662,52	30,64		
6	95	H taldea	1.372,60	1.453,34	1.534,08	1.614,82	1.386,32	1.467,87	1.549,42	1.630,97	30,64		
20	20	Admin. lagun	1.521,12	1.610,60	1.700,07	1.789,55	1.536,33	1.626,70	1.717,07	1.807,45	30,64		
5	22	2. maila. ofizial admin.	1.649,83	1.746,88	1.843,93	1.940,97	1.666,33	1.764,35	1.862,36	1.960,38	33,96		
5	24	1. maila. ofizial admin.	1.714,22	1.815,06	1.915,90	2.016,73	1.731,36	1.833,21	1.935,05	2.036,90	35,3		
5	34	2. maila. delinentea	1.649,83	1.746,88	1.843,93	1.940,97	1.666,33	1.764,35	1.862,36	1.960,38	33,96		
4	36	1. mailako delinentea	1.714,22	1.815,06	1.915,90	2.016,73	1.731,36	1.833,21	1.935,05	2.036,90	35,3		
4	42	2. m. antolak. teknik.	1.649,83	1.746,88	1.843,93	1.940,97	1.666,33	1.764,35	1.862,36	1.960,38	33,96		
4	44	1. m. antolak. teknik.	1.714,22	1.815,06	1.915,90	2.016,73	1.731,36	1.833,21	1.935,05	2.036,90	35,3		
4	63	Programatz. operad.	1.714,22	1.815,06	1.915,90	2.016,73	1.731,36	1.833,21	1.935,05	2.036,90	35,3		
3	67	Analista Programatz.	1.984,60	2.101,34	2.218,09	2.334,83	2.004,45	2.122,36	2.240,27	2.358,18	41,96		
4	71	2. mailako maisua	1.804,37	1.910,51	2.016,65	2.122,79	1.822,42	1.929,62	2.036,82	2.144,02	37,3		
3	72	Tailerreko maisua	1.855,84	1.965,01	2.074,17	2.183,34	1.874,40	1.984,66	2.094,92	2.205,18	38,66		
3	75	Industria maisua	1.855,84	1.965,01	2.074,17	2.183,34	1.874,40	1.984,66	2.094,92	2.205,18	38,66		
3	75	2. mailako gestio teknik	1.984,60	2.101,34	2.218,09	2.334,83	2.004,45	2.122,36	2.240,27	2.358,18	41,96		
2	80	2. mailako burua	2.100,47	2.224,03	2.347,59	2.471,15	2.121,48	2.246,27	2.371,06	2.495,86	44,61		
1	82	1. mailako burua	2.100,47	2.224,03	2.347,59	2.471,15	2.121,48	2.246,27	2.371,06	2.495,86	44,61		
2	83	1. mailako gestio teknik.	2.100,47	2.224,03	2.347,59	2.471,15	2.121,48	2.246,27	2.371,06	2.495,86	44,61		
2	84	Gizarte-graduatuak	2.422,30	2.564,78	2.707,27	2.849,76	2.446,52	2.590,43	2.734,35	2.878,26	52,01		
2	85	Peritua eta Ingeniari Teknikoa	2.422,30	2.564,78	2.707,27	2.849,76	2.446,52	2.590,43	2.734,35	2.878,26	52,01		
1	86	Lizentziaduna	2.679,79	2.837,42	2.995,06	3.152,69	2.706,58	2.865,80	3.025,01	3.184,22	56,62		
1	87	Ingeniaria	2.679,79	2.837,42	2.995,06	3.152,69	2.706,58	2.865,80	3.025,01	3.184,22	56,62		