

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Estampaciones Rubí, SAU enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2022-2023-2024-2025-2026 Estampaciones Rubí, SAU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01002402011996.

AURREKARIAK

2023ko martxoaren 22an aurkeztu da, ordezkariak honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2023ko martxoaren 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 Agintaritzak 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 kolektiboak, lan-akordio kolektiboak eta berdintasun-planak erregistratzea eta gordailutzea.

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 Kolektiboen eta Berdintasun Planen erregistroa eta enpresa Estampaciones Rubí, SAU hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2023ko maiatzaren 15a

Arabako lurralde ordezkaria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Estampaciones Rubí, SAU enpresaren hitzarmen kolektiboa 2022-2026 urteetarako**Hitzaurrea**

Zuzendaritzak eta enpresa-batzordeak hitz ematen dute, hitzarmen kolektibo hau sinatzean, lanharremanen eredu aurreratu berri bat sustatuko dutela, Estampaciones Rubí enpresaren etorkizuneko erronkei aurre egiteko gai dena, bake sozialeko testuinguruan.

Gure lehentasunak honako hauek izan behar dira:

Planta industrialaren etorkizun jasangarria ziurtatzea, hura sektorean erreferentziatzeko hornitzaile eta IPM-Rubí barruko ezagutza-zentro bihurtuz.

Beharrezko errentagarritasuna lortzea, hurrengo proiektu estrategikoak (VS21, A-Entry) erakarri eta horietan inbertitu ahal izateko, instalazioak modernizatuz eta lehiakortasun handiagoa sortuz.

Automobilgintzaren sektorearen eta testuinguru sozial eta industrialaren desfioetara egokitze gaitasuna eta malgutasuna edukitzea (inflazioa, krisi energetikoa, horniduren etenak, materien kostuen igoerak, gerraren eraginak, pandemia, automobil-ereduaren zalantza-jartzea, prozesuen digitalizazioa).

Epe luzerako (2022-2026) akordio hau Estampaciones Rubí enpresako zuzendaritzak eta langileek hartutako konpromiso irmoa da. Aipatu helburu estrategikoetan lan egiteko beharrezko lasaitasuna eman nahi dio lantegiari, datozen urteetan arrakasta eduki dezan, kontuan hartuta automobilgintzaren negozioa eraldatu egingo dela.

Akordioak honako multzo hauetan egituratzen dira:

- Multzo soziala.
- Antolaketa eta malgutasunaren multzoa.
- Baldintza ekonomikoak.
- Inbertsioak.

Inbertsioen multzoan, zuzendaritza nagusiak Vitoria-Gasteizko instalazio industrialekiko, eta, zehazki, Estampaciones Rubí enpresarekiko konpromisoa berresten du, enpresaren 2022-2026ko hitzarmena sinatuz. Negozioaren jasagarritasunerako oinarrietan lan-harremanen esparru egonkor eta egoki bat egon behar da, hau da, gure lehiakortasuna etengabe hobetzeko lana, proiektu berriak eskuratu ditzagun eta gure lehiakortasuna hobetzeko inbertitu dezagun.

Horrenbestez, zuzendaritzaren konpromisoak honako hauek dira, enpresaren 2022-2026 hitzarmena sinatzean:

Retrofit/Transfer 09 lerroa hobetzea, 2 Meurotan.

1. inbertsioen konpromisoa - Estampaciones Rubí enpresan egongo diren VS21 / VW A-Entry proiektu berriei lotutako prentsa.

2022ko azaroaren 14ko akordioan jasotako printzipioak betetzeko konpromisoa.

I. kapitulua**1. artikulua. Aldeak eta aplikazio-eremua**

1.1 Hitzarmen hau Langileen Estatutuaren III. tituluaren ezarritakoaren babesean adostu da, eta Estampaciones Rubí SAU enpresaren enpresa-batzordeak eta zuzendaritzak erabaki dute.

1.2 Hitzarmen hau Estampaciones Rubí SAU enpresan lan egiten duten langileei eta, enpresaren egungo plantillaren parte izan gabe, bertan lan egiten hasten direnei aplikatuko zaie, indarrean jartzen denetik aurrera eta indarrean dagoen edozein unetan.

Hitzarmenaren aplikaziotik kanpo geratuko dira enpresan garatzen dituzten egitekoen ez-augarriengatik enpresarekin berariaz beste lan-baldintza batzuk adosten dituztenak. Baldintza horiek, hala ere, ezin izango dira inoiz izan, oro har eta urteko zenbaketan, hitzarmen honetan xedatutakoak baino okerragoak.

2. artikulua. Indarrean hasia eta iraupena

2.1 Hitzarmen hau 2022ko urtarrilaren 1ean hasiko da indarrean, eta 2026ko abenduaren 31n amaituko da, lan-agintaritzak argitaratzen duen eguna edozein izanik ere.

2.2 Hitzarmen honen amaiera automatikoki iragarritzat joko da indarraldia amaitzean, eta haren aplikazioa luzatuko da ordezkioak sinatu arte.

2.3 Ondorio ekonomikoek 2022ko urtarrilaren 1era arteko atzeraeragina izango dute.

3. artikulua. Xurgatzea eta konpentsatzea

3.1 Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun zatiezina eratzen dute, eta aplikazio praktikoari begira, urte osoei erreparatuko zaie, orokorrean.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek sektorean dauden guztiak bere baitan hartu eta konpentsatuko dituzte hitzarmena indarrean hasten den unetik, kontzeptuen izena, izaera eta jatorria edozein izanik ere.

Beste eremu batzuetako hitzarmenen, arbitraje-erabakien edo aplikazio orokorreko legezko xedapenen indarrez hitzarmen honen indarraldian ezartzen diren kontzeptu ekonomikoetan edo beste edozein kontzeptutan egiten diren igoerek, oro har, eta urteko kopurua kontuan hartuta hemen itundutakoak gaingitzen badituzte soilik eragingo diote hitzarmen honi. Bestela, bere baitan hartu eta konpentsatu egingo dira, eta hitzarmen honek bere baldintzekin iraungo du, kontzeptu ekonomikoak ezertan aldatu gabe.

4. artikulua. Hitzarmenaren akordio osagarriak

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, bi ordezkaritzak etorkizunean forma-zuzenketei, aurreikusi gabeko hobekuntzei eta, oro har, ituntzen diren gaiei buruzko akordioetara iristen badira, berariaz adosten da horiek hitzarmeneko eranskin gisa sartzea, eta, beraz, lan-agintaritza eskudunari aurkeztu beharko zaizkio, erregistratzeko eta argitaratzeko.

5. artikulua. Ordaintzeko modua

5.1 Enpresak banku-transferentzia bidez ordaindu ahal izango ditu soldatak, langilearen kontura.

5.2 Ordainketa lan-orduetan egingo da, sortzapena egiten den hilabeteko azken egun balio-dunean egingo du ordainketa enpresak.

5.3 Hala eskatzen duten pertsonak 300,00 euro arteko soldata-aurrerakin gisa jasoko dute hilean hil bakoitzaren 15ean edo hurrengo lanegunean, eta eskaera hori egin ahal izango da, baita langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago ere.

6. artikulua. Itundutako errendimenduak

6.1 Hitzarmen honetan itundutako ordainsariak oinarriaren gainean eta laneko errendimendu normal eta egokiaren kontraprestazio gisa gauzatuko dira.

6.2 Lan egindako egun bakoitzeko 7,52 euroko produktibitate-prima finkoa ordainduko zaie Logistika, Trokeleria eta Ekoizpen sailetan zerbitzuak ematen dituzten pertsonen.

Bulegoetako langileek 1,58 euroko prima jasoko dute lan egindako eguneko.

Prima hori kobratzeko, arduradunak emandako oharrei jarraiki lagundu beharko du langileak. Arduradun horrek, kasu bakoitzean balioetsiko du laguntza-maila eta eraginkortasuna, izan ere laguntzan eta eraginkortasunean berriz ere huts egin badu, jasoko duen prima ehuneko 50erainokoa izango da.

7. artikulua. Ordezko arauak

7.1 Hitzarmen honen arauak lehentasun- eta hobespen-izaeraz jarriko dira indarrean beste edozein arau edo lege-xedapenen aurrean.

7.2 Aurreikusita ez dauden gaitan aplikatuko dira Arabako Industria Siderometalurgikorako Hitzarmen Kolektibo Sektoriala, Langileen Estatutua eta goragoko mailako beste edozein arau.

8. artikulua. Langilearen aurreabisua

8.1 Enpresan lan egiteari borondatez utzi nahi dioten langileek, borondatezko eszedentzia barne, nahitaez etorri behar dute enpresara bertara horren berri ematera, eta honako aurreabisu-epe hauek bete behar dituzte:

Laguntzaileak eta espezialistak (1. taldea)	Hamabost egun
Teknikariak eta administrariak (2. taldea)	Hilabete bat

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

8.3 Dagozkion inprimakien bina kopia eman beharko dizkie enpresak langileei. Kopia horiek aldeak sinatutakoan, kopia bat enpresak gordeko du eta bestea uzten duen langilearen esku.

II. kapitula**9. artikulua. Lanaldia**

9.1 Hitzarmen honetan adostutako baldintza ekonomikoak urtean benetan lan egindako 1.712 orduko lanaldiari buruzkotzat hartuko dira.

9.2 Kasu guztietan, lanaldi jarraituko atsedenaldiak benetako lan-denbora gisa zenbatuko dira.

9.3 Laneko denbora zenbatzerakoan eguneroko lanaldiaren hasieran eta amaieran txandako langileak bere lanpostuan egon beharko duela kontuan hartuko da, eta ezin izango dute lanpostua utzi erreleboa izaten den arte.

Errelebo- edo txanda-aldaketa makinan edo lanpostuan bertan egingo da; horrela ez da inoiz ere aldatu edo etengo produkzio-prozesua.

9.4 Lanaldi horren banaketa dagozkion lan-egutegietan adieraziko da.

9.5. Langileek urtean 4 orduko baimen ordaindua jasotzeko eskubidea dute, kudeaketak eta norbere kontuak egiteko. Hala ere, ordaindu gabeko baimen-egun bat gehiago eskatu ahalko da gerta daitezkeen inguruabar pertsonalei erantzuteko, aldez aurretik dagokion agintariari jakinarazita, behar besteko aurrerapenaz.

9.6 Malgutasuna lanaldiaren banaketan.

Lanaldi arruntaren barruan, enpresako zuzendaritzak gehienez +4/-4 eguneko banaketa irregularra hartu ahal izango ditu langile bakoitzeko, urte bakoitzeko.

Enpresako zuzendaritzak eskatzen duenean hartuko dira egun horiek, ustekabeko premiak daudenean, ekoizpen kopuru handiak daudenean edo entrega-epe oso zehatzak bete behar direnean, baldin eta epeak ez betetzeak eskaria edo bezeroa galtzea badakar, besteak beste. Ordu horiek alderantzizko kasuetan ere baliatu ahal izango ditu; hau da, merkatuaren egoeragatik jarduera gutxitzen denean desaktibatu ahal izango dira, edo eskabideak urriagoak direnean, eta horrek guztiak enpresaren ohiko jardunean eragina izan dezakeenean.

Lehenik eta behin, egoera hori boluntarioekin estaltzeko ahalegina egingo da, eta, pertsona horiek aski ez badira, lanaldien aldaketa nahitaez bete beharko da.

Edonola ere, aurreko paragrafoan aipatutako orduak baliatzeak ezin izango du ekarri, inola ere, urteko lanaldia luzatzea.

Eskuragarritasun-orduen ziozko lanaldiaren aldaketa nahitaez bete beharrekoa izateko, nahikoa eta beharrezkoa izango da honako baldintza hauek betetzea:

a. Eragindako langileei eta langileen legezko ordezkariari 5 egun balioduneko aurrerapenaz jakinaraztea, arrazoiak idatziz adierazita.

b. Prestasun-orduek enpresaren egutegiko lanegunetan egitea, txandaka. Lanaldi zatitua duten pertsonen kasuan, eguneko lansaioa 9 ordura arte luzatu ahal izango da. Salbuespen gisa, beste egun batzuetan egin ahal izango dira, igandeak, jaiegunak eta oporrak kenduta. Zubi-egunetan, langilearen edo langileen ordezkarien berariazko adostasuna beharko da.

c. Ordu-erabilgarritasuna orduak murrizteko erabiltzen bada, eguneko lanaldi osoak murriztuko dira egutegiaren arabera lan egin behar diren egunetan. Lanaldi zatitua duten pertsonen kasuan, eguneko lansaioa 6 ordura arte murriztu ahal izango da.

d. Poltsa hori dela-eta larunbatean lan egindako orduak eskubidea emango dute dagozkien orduak konpentsatzeko atsedenerako edo aparteko ordua jasotzeko. Langileak aukeratuko du, non eta langileen legezko ordezkariaren aurrean egiaztatutako egoeren eta ekoizpen-beharren ondorioz (eskari gehiegi, zeregin-pilaketa edo antzekoak) atsedena hartzea eragozten ez bada. Kasu horretan, plus bat jasoko da.

e. Orokorrean, goizeko ordutegian beteko da larunbateko lanaldia, arratsaldeko hirurak arte gehienez.

f. Prestasun-orduek ezin izango dira dirutan konpentsatu, horren ordezkari dagokion urtearen barruan denbora libre hartuz konpentsatuko dira, bai lanaldi osoetan, bai eguneroko lanaldi murriztuetan.

g. Lanorduen poltsaren kontura baliatutako orduak, bai lan egindakoak bai lan egin gabe-koak, urtean zehar konpentsatu ahal izango dira. Azken hiru hilekoan egiten bada, hurrengo urteko lehen hiru hilekora luzatu ahal izango da.

h. Langile bakoitzak horri buruz jasotzen dituen argibideei jarraituz baliatuko du prestasun-orduen konpentsazioa. Horretarako, ahal den aurrerapenaz jakinarazi beharko du zer datatan hartu nahi duen konpentsazio-denbora, alderdiak (arduraduna eta langilea) ados jartzea errazte aldera.

i. Langile bera ezingo da aktibatu (malgutasun positiboa aplikatuz eta malgutasun negatiboa berreskuratuz) ondoz ondoko bi asteburutan.

j. Orokorrean, malgutasuna lanegunetan eta larunbat goizetan berreskuratuko da. Beste aukera batzuk (esaterako, ostiral gaua) gerta daitezkeen salbuespeneko larrialdietarako erreserbatuko dira.

k. Beharrezkoa bada, eta gure bezeroei arreta egokia emate aldera, bi aldeek hitz ematen dute laugarren txanda bat aplikatzeko baldintzak negoziatu eta adostuko dituztela, halakorik egiteko aukera duten instalazioetan. Horretarako, lehentasunez boluntarioak eta kontratazio berriak baliatuko dira.

10. artikulua. Oporraldia

10.1 Langileek hogeita hamaika egun naturaleko oporraldia izango dute urtean. Opor horiek langile bakoitzak jasotzen duen soldataren arabera ordainduko dira, eta hala badagokie, legozkiekeen plusak igoko zaizkie. Edozein kategoriatako langileek, eta produkzio prima dutenek, 6. artikuluan adierazi den prima finkoa jasoko dute.

10.2 Legokiek batez besteko zatia jasotzeko eskubidea izango dute urtearen joanean enpresan sartu edo enpresa uzten duten langileek.

10.3 Oro har, oporrak hartzeko denboraldia uztailaren 15etik irailaren 15era bitartekoa izango da, enpresaren lan-kargen arabera.

10.4 Langileak jakingo ditu dagozkion opor-egunak oporrak hartu baino bi hilabete lehenago, gutxienez.

10.5 Txanden errotazioak markatuko du noiz hartuko diren oporrak. Honako sekuentzia honekin egingo dute errotazioa urtero: A txanda – B txanda – C txanda.

10.6. Oporren hasieran aldi baterako ezintasun-egoeran dauden edo oporraldian bajan dauden langileek gertaera horren zioz hartu gabeko oporrak baliatzeko eskubidea izango dute, indarreko legeriaren arabera. Edonola ere, abenduan benetako soldataren ehuneko 100era arte osatuko zaie.

11. artikulua. Egiturazko aparteko orduak

11.1 Aparteko orduak lanean ematea borondatezkoa izango da.

11.2 Aparteko orduak aparteko kasuetan soilik erabiliko ditu enpresak, hain zuzen ere larrialdi-arrazoiak direla-eta premiak bestelako kudeaketa-formulen bitartez betetzea ezinezkoa bada.

11.3 Aparteko orduen kopurua ezin izango da urtean 75 ordutik gorakoa izan. Halere, enpresaren mantentze-zerbitzuei atxikitako langileen kasuan, instalazioetan ezbeharrak prebenitzeko edo matxurak konpontzeko, edo bestelako aparteko kalte urgenteak direla-eta neurritz kanpo sartu beharreko orduak ez dira kontuan hartuko, baina aurreko idatz-zatian adierazitakoaren arabera konpentsatuko dira.

Halakotzat joko dira ezgaraiak eta era ez-programatua langilearen presentzia behar badu enpresak, produkzio-gorabeherak eraginda langileak etxebizitza edo egiten ari zena bat-batean eta berehala utzi behar badu espresuki, eta salbuespenezko arrazoiengatik; azken hau gertatzen den orotan, horrela lan egindako orduak aparteko orduetarako soldata-tauletan ezarritako zenbatekoaren bikoitza ordainduko dira.

· Langile espezialista	29,39 euro/ordu
· Kontrol-langileak, ofizialak, lerroko buruak	33,16 euro/ordu

11.4 Eskatzen duenak, atsedeen bidez konpentsatu ahalko du hilabete batean egiten dituen aparteko ordu guztiak edo haien zati bat, astelehenetik ostiralera lan egindako aparteko ordu bakoitzeko 1,50en arabera, larunbat goizetan lan egindako aparteko ordu bakoitzeko 1,70en arabera eta larunbat arratsaldean, igandean edo jaiegunetan lan egindako aparteko ordu bakoitzeko 1,80en arabera.

Atsedena hartzea erabakitzen badu, aparteko orduak egin baino lehen jakinarazi beharko die goragoko hurrenei, eta, onartzen baldin badute, bien artean atsedena baliatzeko eguna finkatuko dute. Sistema mistoa: 1/2 kobratzea eta 1/2 atsedeen hartzea.

11.5 Langile bakoitzak egindako aparteko orduen buruzko informazioa hilero jasoko du enpresabatzordeak.

12. artikulua. Soldata-igoera

12.1 Hitzarmena indarrean den urte bakoitzerako soldata-igoera tauletan agertzen dena da, eta oinarritzko soldatan kategoria bakoitzerako ezartzen den igoerarekin dator bat.

2022	2023	2024	2025	2026
ehuneko 3,5	ehuneko 3,0	ehuneko 2,0	ehuneko 2,0	ehuneko 2,0

12.2 Hurrengo urteko martxoko nominan ordaindu beharreko konpentsazio-ordainsari ez-finkagarri bat ezarri da (itxitako eta ikuskatutako urteko kontuak), inflazio altuko egoeraren ondorioz.

2022	2023	2024	2025	2026
600 euro	600 euro	400 euro	300 euro	300 euro

12.3 Hurrengo urteko martxoko nominan ordaindu beharreko konpentsazio-ordainsari ez-finkagarri bat ezarri da (itxitako eta ikuskatutako urteko kontuak), martxan den urteko zergen ondorengo onuraren (ZOO) arabera.

ZOO > 3 Meuro	500 euro
ZOO > 2 Meuro	400 euro
ZOO > 1 Meuro	300 euro

12.4. Helburuen arabeko plusak

Helburuen arabeko plus ez-finkagarriak ezarri dira, plantillak martxan den urtean Estampaciones Rubí SAU enpresaren helburuak lortzeko ekarpena egin dezala sustatzeko. Plus horiek hurrengo urteko martxoko nominan ordainduko dira (itxitako eta ikuskatutako urteko kontuak), honako adierazle hauen arabera:

a) Lantegiaren eraginkortasunaren arabera, OEE da eskuragarritasuna, errendimendua eta kalitatea neurtzeko erabiltzen den eraginkortasun-neurria

OEE (EHUNEKOA)	
> ehuneko 73	150 euro
> ehuneko 70	100 euro
> ehuneko 66	50 euro

b) Bezeroei emandako kalitatearen arabera:

SALMENTEN ITZULKETEN KOSTUAK (EUROTAN)	
<50Keuro	100 euro
<30Keuro	150 euro

c) Absentismoaren eta lan-ezbeharren adierazleen arabera:

ABSENTISMOA	
<ehuneko 5	100 euro
<ehuneko 6	50 euro

Absentismoa = Gaixotasuna + Istripua + Baimenak + Jarduera sindikala.

LAN-EZBEHARRAK	
Bajadun gertaeren maiztasunaren adierazlea < 20 eta Larritasunaren adierazlea < 0,50	100 euro
Bajadun gertaeren maiztasunaren adierazlea < 25 eta Larritasunaren adierazlea < 0,65	50 euro

Bajadun gertaeren maiztasunaren adierazlea = (baja eragin duten istripuen kopurua/lan egindako orduen kopurua)*106.

Larritasunaren adierazlea = (galdutako egunen kopurua/lan egindako orduen kopurua)*1000.

III. kapitulua

13. artikulua. Ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak

Hitzarmen honetako ordainsariak eta kalte-ordainak honako hauek dira:

I. Ordainsari-kontzeptuak.

- a) Oinarrizko soldata.
- b) Osagarriak.
 1. Antzinasun-plusa.
 2. Osagarri pertsonala.
 3. Pizgarriak.
 4. Produkzio- eta kalitate-prima.
 5. Aparteko orduak.
 6. Aparteko pagak.
 7. Oporrak.
 8. Errotazio-plusa.
 9. Konpentsazio-ordainsari ez-finkagarriak.
 10. Helburuen arabera plus ez-finkagarriak.
 11. Laneratzeagatiko saria.
 12. Toxikotasun-plusa.
 13. Gaueko lanaren plusa.

II. Kalte-ordainen kontzeptuak.

- a). Dietak eta bidaiak.

14. artikulua. Oinarrizko soldata

14.1 2022., 2023., 2024., 2025. eta 2026. urteetarako oinarrizko soldata eta soldata-taulak, kategoria eta maila bakoitzerako, hitzarmenaren eranskinetan ageri dira.

14.2 David programakoak diren eta Langileen Estatutuaren 11. artikuluan aurreikusitako prestakuntz kontratuen modalitatean plantillara sartzen diren langileek soldata jasoko dute kontzeptu guztien zioz, lanbidearteko gutxieneko soldataren parean, benetan lan egindako denboraren arabera. Kontratu horiek amaitzean, langileak zerbitzuak ematen jarraitzen badu edozein modalitateko lankontratu berri baten pean, kategoria profesional aplikagarria eta, hala badagokio, hurrengo atalean aurreikusten den sustapen ekonomikoari dagokion soldata jasoko ditu.

14.3 Bilakaera teknologiko etengabea, balioaniztasuna eta egokitzeko gaitasuna ezaugarri dituen esparru batean lan egiteko eskatzen den trebakuntza-maila geroz eta handiagoa denez, enpresan espezialistaren eta eskorga-gidariaren kategoria profesionaletan langileak sartzeko politika sustapen ekonomikoko mailetan egituratzen da, lanpostua autonomiaz betetzeko eskatzen diren esperientzia, enpresako prestakuntza eta zereginaren ebaluazioa bezalako estandarrek egiztatuta.

Enpresak proiektu berriak eskuratu ahal izateko, aldi baterako kontratazioan honako neurri hauek hartzen dira: 32/2021 Errege Lege-dekretura egokitzea. Halaber, denboran mugatuak diren sarrera-mailak adostu dira, lanposturako beharrezko gaitasun teknikoak eskuratu arte.

Mailak 23.000,00 eurokoak izango dira (gehienez 6 hilabete, gaitasunaren eta egindako lanaren ebaluazioaren arabera) eta 26.000,00 eurokoak (gehienez 12 hilabete, gaitasunaren eta egindako lanaren ebaluazioaren arabera). Zenbateko horiek 12. artikuluan soldata-igoera moduan adostutakoaren arabera eguneratuko dira.

Maila-sustapenerako, Estampaciones Rubí SAU enpresako bere kategoria bereko edo kategoria altuagoko lanpostuetan egindako esperientzia kontuan hartuko da, zerbitzuak emateko baliatu den kontratazio-formula gorabehera. Estampaciones Rubí SAU enpresan sartu aurretik beste enpresa batzuetan izandako esperientzia ehuneko 50ean zenbatuko da, kategorian mailaz igotzeko orduan.

Sarrera berriak trebatzeko ezagutza espezifikoaren transferentziarako eta prestakuntzarako plan bat ezarriko da, lanpostuko maila desberdinetan beharrezkoak diren eskumen profesionalak eskuratzeko. Ebaluazioaren barruan honako faktore hauek sartuko dira, eta horiek gaindituz gero, mailaz igo ahalko da, maila bakoitzerako ezarritako estandarrari dagokion denbora baino ehuneko 25 lehenago.

- Balioaniztasuna. Hainbat zeregin eta prozesu fidagarritasunez betetzea.
- Gaitasun teoriko-praktikoko proba teknikoak.
- Prestakuntzako mugarriak aprobetxatu eta gainditzea.
- Banakatzeko moduko kalitate- eta jarduera-adierazleak, sistematik etor daitezkeenak, eta helburuen betetze-maila.

Aurreko paragrafoan aurreikusitakoa salbu, kategoria hauetako sustapen ekonomikoa automatikoki sortuko da, maila bakoitzean etengabe arituz gero, esperientziari jarraikiz aurreikusitako bilakaeraren arabera.

15. artikulua. Antzintasun-plusa

Osagarri pertsonal hori zerbitzuko bosturtekoei dagokie, eta bost urteko epe bakoitza betetzen den hilaren lehen egunean hasiko dira zenbatzen. Plus horren zenbatekoa oinarritzko soldataren ehuneko 5ean ezarrita dago bosturteko bakoitzeko, ezarritako 14 ordainsarietan.

16. artikulua. Pizgarriak

16.1 Egiaz lan egindako egun bakoitzeko sortuko da osagarri hau.

16.2 Horretaz gain, trokel-aldaketetarako propio 2,68 euroko pizgarria emango da, une hori arte enpresan emandako gutxieneko denbora gainditu gabe egiten den aldaketa bakoitzeko. Denborak berrikusi egingo dira instalazioetan hobekuntza teknikoak izaten diren neurrian.

17. artikulua. Produkzio- eta kalitate-prima

Hitzarmen honetako 6. artikuluen arabera, osagarri hau ohiko lanaldian benetan lan egindako egun bakoitzeko ordainduko da eta 12. artikuluan aipatzen diren portzentajeen arabera igoko da.

18. artikulua. Aparteko haborokinak

18.1 Urte bakoitzean bi aparteko paga jasotzeko eskubidea du langileak. Paga horiek uztailaren 17an eta abenduaren 22an ordainduko dira, eta normalean jasotzen direnen berdinak izango dira.

18.2 Produkzio Prima duten langileentzat aurreko urtean lortutako batezbestekoa hartuko da.

18.3 Ez da kenketarik egingo LEIgatiko baje onoriozko lan egin gabeko egunengatik.

19. artikulua. Dietak eta bidaiek eragindako gastuak

19.1. Enpresaren premiek eraginda, langileak herritik kanpora joan behar badu, ondorengo dietak jasoko ditu:

• Hiru egun arte	64,47 euro egunean
• Hirugarren egunetik aurrera	57,24 euro egunean

Dena den, enpresak janari- eta ostatu-gastuak osorik ordaintzea erabakitzen badu, langileak ez du inolako dietarako eskubiderik izango.

19.2 Enpresaren premiek eraginda, eta hark hala eskatuta, langile batek bere ibilgailua erabiliz bidaia egin behar badu, kilometro bakoitzeko 0,37 euro ordainduko zaizkio, baita autobide-gastuak ere, baleude.

20. artikulua. Toxikotasun-plusa

20.1 Zirkunstantzia berak eraginda, toxiko edo nekagarri gisa sailkatzen diren lanetan, langileak baldintza horietan lan egindako lanordu bakoitzeko 1,184 euroko zenbatekoa jasoko du; betiere aipatutako zirkunstantziak bere horretan badirau.

20.2 Plus horrek ezingo du inola ere ordezkatu lan-arriskuen prebentzioaren legean eta hura garatzen duen araudian aurreikusitako prebentzio-neurriak aplikatzea, lan-giroan dauden arrisku higienikoak kontrolatu, neutralizatu eta ezabatzeke betebeharre dagokienez.

IV. kapitulua**21. artikulua. Langileen mugigarritasuna**

21.1 Mugigarritasun funtzionala enpresaren barruan langile bakoitzaren eskubide ekonomikoak eta lanbide-eskubideak aparte utzi gabe egingo da, eta dagozkien eginkizunak betetzeko behar dituzten titulazioek eta lanbide-taldekoa izateak jartzen dituzten mugak soilik izango dituzte. Aldaketa horiek batzordeari jakinaraziko zaizkio.

Aurrekoa gorabehera, premiarik sortuz gero, langile guztiei agindu ahal izango zaie goragoko mailako lanak egiteko, eta lanpostu berriari dagokion soldata izango dute. Aldaketa eragin zuen arrazoia amaitzen denean, langileak aurreko lanpostura itzuliko dira berriro.

21.2 Goragoko kategoriako lanak egitea urte batean 6 hilabete baino gehiago luzatzen bada edo bi urtetan 8 hilabete baino gehiago, langileak lanbide-sailkapen egokia eskatu ahal izango dio enpresa-zuzendaritzari, baita igoerei dagokienez aplikatuko diren arauetan aitortzea ere. Dena den, goragoko kategoriako lan horiek segidako 18 hilabete baino gehiagotan egiten baditu, betetzen duen lanpostuari dagokion kategoriakoa izango da langilea automatikoki.

21.3 Barne-sustapenerako, prestakuntza, esperientzia eta gaitasuna hartuko dira kontuan. Enpresaren barnean lanbidean aurreratzeko irizpideak berdinak izango dira langile guztientzat, eta ez diskriminatzeko irizpidea eta Langileen Estatutuko 17.1. artikuluan aipatzen diren gainerrako zirkunstantziak errespetatuko dira.

21.4 Hitzarmena indarrean dagoen bitartean lanbide-sailkapena adosteko batzorde tekniko paritario bat sortzea eta aztertzea erabaki da.

22. artikulua. Lan-ordutegiak eta txandak

22.1 Oro har, enpresako lanegunak astelehenetik ostiralera bitarte izango dira, eta honako ordutegi hauek izango dituzte:

Lanaldi normaleko pertsonal:

1. txanda	6:00etatik 14:00etara
2. txanda	14etatik 22:00etara
3. txanda	22:00etatik 6:00etara

Ordutegia horiek lanaldia lanpostuan hasteko eta amaitzeko hartzen dira kontuan, sirenak jotzen duenean.

Txandaka aritzen diren langileek 30 minutuko atsedena izango dute lanaldiaren kargura, ogitartekorako denbora gisa. Atsedenaldi hori ez da hasi txanda hasi denetik hiru ordu igaro baino lehen, ezta azken hiru orduetan ere.

Txandaka lan egiten duten langileek 79,882 euro jasoko dituzte hilero ogitartekoaren denboraz baliatzen direnean lanerako prest egoteagatik.

3. txandan lan egiten duten langileek lan egindako gau bakoitzeko gaueko lanaren plusa izango dute, oinarritzko soldataren ehuneko 25en baliokidea.

22.2 Txandaka lan egiten ez duten langileak (bulego-ordutegia bateratzea / lan-bizitza eta familia edo bizitza pertsonala bateragarri egitea):

— Sartzeko ordutegi malgua 9:00etara arte.

— Irteteko ordutegi malgua 17:00etatik aurrera.

— Ostiraletan, 15:00etatik aurrera irtengo dira. Dena den, saileko guardia-sistema 17:00etara arte bermatuko da.

— Udako ordutegia uztailean eta abuztuan. Egunero 8 orduz lan egingo dute eta 15:00etatik aurrera irten ahalko dira. Dena den, saileko guardia-sistema 17:00etara arte bermatuko da.

— Urteko lanaldia beteko da.

Era berean, goizeko lan-ordutegiari eutsi zaio, hots, 7:00etatik 15:00etara. Lanaldi horretan aritzen diren langileek 15 minutuko atsedena izango dute lanaldiaren kontura, ogitartekorako denbora gisa.

22.3 Produkzio-premiak direla-eta, enpresaren zuzendaritzak lan-egutegian ezarritako ordutegiak aldatu ahalko ditu, aldez aurretik enpresa-batzordeari jakinarazita eta ezarritako legezko prozeduraren arabera.

23. artikulua. Kronometrajeak

Langileak eta ataleko arduradunak sinatu beharko dute lan kronometratu oro, berme egokia izateko.

Enpresa-batzordeari emandako legezko eskumenen arabera, kide anitzeko organo horrek txostena egingo du eta zuzendaritzari lagunduko dio antolamendu-sistemak eta lan-kontrola ezartzen edo berrikusten, produktibitateari eusteko edo gora egiteko neurri guztiak ezartzea lortzearen.

Bi alderdiak ados daude honekin: garrantzitsua da langileen legezko ordezkariari eta langileari gauzen berri ematea.

V. kapitulua

24. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Langileak, aldez aurretik adierazita edo justifikatuta, lanetik alde egin ahal izango du ordain-sari-eskubidearekin, honako arrazoren bat dagoenean eta honako epe hauetan:

a) Gurasoen, aita-amaginarreben, aitona-amonen, aitona-amona politikoen, biloben edo anai-arreben heriotzagatik: egutegiko hiru egun. Ezkontidearen heriotzagatik: egutegiko bost egun, eta ordaindu gabeko hiru egun gehiagoko baimena eskatzeko aukera.

b) Ezkonaiaren, ezkonarreben, ezkonsemeen eta ezkonalaben heriotzagatik: egutegiko bi egun.

c) Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen behar bezala justifikatutako gaixotasun larriagatik: egutegiko bi egun. Horri dagokionez, gaixotasun larria izango da dagokion medikuak larritzat kalifikatzen duena, izan hasierako egiaztagirian edo izan alde batek eskatuta geroagoko egiaztagirian kalifikatzen duena. Ziurtagiri hori izan ezean,

Gizarte Segurantzako osasun-zerbitzuek horretarako egiten dutena aurkeztuko da. Baldin eta gaixoa langilearen zuzeneko ahaidea bada, langilearekin bizi bada, ebakuntza egiten badiote eta ospitaleratu egin behar badute, ez da izango beharrezkoa egiaztatzea.

Gaixotasun larriak irauten duenez, ordaindu gabeko bi asteko lizentziarako eskubidea izango du langileak, eta ezin izango ditu jarraian hartu, baizik eta gutxienez 30 eguneko tartearekin aste baten eta bestearen artean. Aukera hori amaituta, eta gaixotasun larriko egoerak irauten badu, kasu horretarako legez aurreikusitako eszedentziara bildu ahalko da langileak.

Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen mailako senideak ospitaleratzten badira eta ospitalean 5 egun edo gehiago geratzen badira: 5 egun natural.

d) Langileek seme-alaba urritu fisiko psikikoak badituzte. Bi egun natural, seme-alaba horiekin kontsulta medikoetara joateko, betiere horrek probintziatik irtetea eskatzen duenean.

e) Emaztearen erditzea: indarreko legeriaren arabera.

f) Seme-alaben, anai-arreben, ezkonanaien- ezkonarreben edo aita-amen edo aita-amaginarreben ezkontzagatik: egutegiko egun bat.

g) Langilearen ezkontzagatik: egutegiko hamazazpi egun.

h) Gestio pertsonalak egiteko gehienez urtean 4 ordu, baimena gutxienez 24 ordu lehenago eskatuta eta irteeraren arrazoia adierazita, ondoren justifikatuko diren ezinbesteko kasuetan izan ezik.

i) Ohiko bizilekua aldatzeagatik, egun bat.

j) Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal bat betetzeko, botoa ematea barne, behar adina denbora. Legezko edo hitzarmeneko arauen batean denbora zehatza aipatzen bada, lanera ez etortzearen denborari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez, arauak dioena hartuko da kontuan.

Lehen aipaturiko betebeharra betetzea dela medio, hiru hilabeteko epean lanorduen ehuneko hogeita baina gehiago lan egiten ez badira, enpresak langile hori legearen arabera arautzen den nahitaezko eszedentzia-egoerara pasatu ahal izango du.

Egitekoa betetzeagatik edo karguan jarduteagatik langileak kalte-ordainik jasotzen badu, langileak enpresan duen soldatetik deskontatuko zaio ordain horren zenbatekoa.

k) Funtzio sindikalak edo langileak ordezkatzeko funtzioak betetzeko, legez edo hitzarmenez ezarritako denbora.

l) Murrizketa, bularreko haurra zaintzeko, eta murrizketa, seme-alabaren jaiotza goiztiarraren zioz: indarreko legediaren arabera.

m) Lanaldia murriztea, legezko zaintzaren zioz: indarreko legediaren arabera.

n) Beharrezko denboran, osasun-zerbitzuetako kontsultetara joateko, aldeztu aurretik baimenduta eta ondoren justifikatuta.

Artikulu honetako a, b, c, e eta f idatz-zatien kasuan, arestian adierazitako epeak beste bi egun gehiago luzatu ahal izango dira gehienez, langileak probintziatik kanpo joan behar badu.

Produktzio-primak dauden baimenetan edo lizentzietan, aurreko denboraldi baliokidean lortutako batez bestekoaren arabera ordainduko da prima hori.

Baimen eta lizentzia horiek zabalduko zaizkie legez onartutako familia-unitateei, eta, ondorio horietarako, langilearen ezkontza eta izatezko bikotekideak berdinak izango dira, beti ere dagokion erregistroan inskribatuta baldin badaude.

Artikulu honetan jasotako lizentziak behar besteko aurrerapenaz jakinarazi beharko zaizkio arduradunari, ahal dela.

Baimen-egunen zenbaketa langilearen lehen lanegunean hasiko da, eta adierazitako egun natural guztietatik gutxienez 2 laneguntzat hartuko direla bermatuko da, oporrekina batera gertatu ezean.

25. artikulua. Borondatezko erretiro partzial aurreratua

Langileek erretiro partzialak txanda-kontratuekin hartu ahal izango dituzte legeria aplikagarrian ezarritakoaren arabera.

Kontratu-errelebo honetaz baliatu ahalko dira enpresako langile guztiak, baldin eta erretiro aurreratu partziala eskuratzeko baldintzak betetzen badituzte, Legean ezarritakoaren arabera (61 urte edo gehiago) eta hala eskatzen badute, beren borondatez, erretiro partzialaren data baino 90 egun lehenago gutxienez, enpresak hura ordezkatzeko duen pertsona aukeratu dezan.

Indarreko legediaren betekizunak bete behar dira (20/2018 Errege Dekretua). Gaur egun, langileak erretiro partzialera pasatuko dira, ehuneko 80an, Gizarte Segurantzako sistemaren kargura, osorik, manufaktura-industriaren kasuan, 61 urterekin. Gainerako pertsonen kasuan, ehuneko 75ean pasatuko dira.

Enpresan lan egindako denboraldiak zenbatzeko, langileak erretiro partziala hartu arte lan egindako hilabeteak urte batera biribilduko dira.

Ordezkatutako pertsonaren lanaldi-murrizketa handiena errazte aldera, ordezkatzeko duen pertsonaren lan-kontratua mugagabea eta lanaldi osokoa izango da.

Errelebo-kontratuaren baldintza horiek beren horretan jarraituko dute 2026ko abenduaren 31ra arte, gaur egun bezala. Enpresaren zuzendaritzak eta batzordeak hitz ematen dute batzorde bat sortuko dutela, eztabaida ireki dezan errelebo-kontratuaren gainean, bi aldeentzat mesedegarria den akordio batetara iriste aldera.

Adierazitako guztiak ez du esan nahi txanda-kontratua amaitzen denik; aitzitik, haren baldintzak aldatu egiten dira eta haren jarraitutasuna negozioazio kolektiboaren bidez adierazitako asmoaren menpe dago, hitzarmenaren gainerako puntuak bezala (paragrafo hau 2016ko maiatzaren 16ko PRECO-n adostu zen).

25. artikulua aldatuta, txanda-kontratuari buruzko eztabaida ireki nahi da, bi aldeentzat egoia den akordio batera iristeko eta PRECO-n 2016ko maiatzaren 16an lortu zen akordioa artikuluhonen inguruan ez aldatzeko.

26. artikulua. Lan-istripuengatik aseguru kolektiboa

Lan-istripuetarako aseguru poliza formalizatuko du enpresak, langileek edo haien kausadunek honako kapitulu eta arrisku hauek jasoko dituztela bermatuta:

1) 21.000,00 euro lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako heriotzagatik.

2) 27.000,00 euro, lan-istripu edo lanbide-gaixotasun batek eragindako ezintasun iraunkor osoagatik, absolutuagatik, edo baliaezintasun handiagatik, laneko eta Gizarte Segurantzako erakunde eskudunek halakotzat jo badituzte.

Datorren hitzarmenerako poliza handitzeko aukera negoziatuko da, kalte-ordainak 12. artikuluan soldata-igoera gisa jasotako ehuneko berean igotzeko.

Aseguruan bildutako ezintasunak lan-erakunde eta Gizarte Segurantzaren erakunde eskudunek halakotzat deklaraturakoak izango dira.

Enpresak horretarako harpidetzen duen polizaren kopia bat enpresa-batzordeari emango zaio, eta hark, hurrengo 15 eguneko epean, bidezkoak diren oharra jakinaraziko dizkio enpresari.

Adierazitako epean oharrik ez badago, edo oharra izan ondoren, parte hartu duten aldean artean konpondu badira, poliza horrekin ados daudela ulertuko da.

Istripu-aseguruen polizek arestian azaldutako arriskuengatik adierazitako kapituluetakoa lan-saria bermatuko dute, betiere Hitzarmen hau ALHAOn argitaratutako datatik hasita hurrengo hiru hilabeteetan gertatzen bada lan-istripua.

27. artikulua. Komodinak

27.1 Produkzioko eta fabrikazioko prozesuek eskatzen dituzten baliabideak antolatzea eta zehaztea enpresaren zuzendaritzari dagokio, eta ezarritako legezko xedapenak kontuan hartuta egin beharko ditu zeregin horiek, indarrean dagoen legerian eta hitzarmen kolektibo honetan langileei eta haien ordezkariari onartutako eskubideak eta ahalmenak aparte utzi gabe.

27.2 Prentsen lerroetan komodin bat ezarriko da, lanpostua utzi behar duten langileak ordeztzeko, premia fisiologikoak edo beste bestelakoak direla-eta, fabrikazio-katea inoiz ere ez gerarazteko, eta hori horrela, ezin langilek ezin izango du bere lanpostua utzi inork bera ordeztu ez badu.

28. artikulua. Laneratze-saria

Laneratzea pizteko eta hitzarmen honetan itundutako urteko lanaldiaren erabateko betetzea aitortzeko asmoz, sari hauek emango dira:

- 60,00 euro, ziurtatzen duenari urteko lehen 6 hilabeteetan (urtarrilaren 1etik ekainaren 30era) ez duela istripuagatik edo gaixotasunagatik baxarik hartu (lan-istripuagatik ospitaleratzea kanpoan uzten da).
- 60,00 euro, ziurtatzen duenari urteko azken 6 hilabeteetan (uztailaren 1etik abenduaren 31ra) ez duela istripuagatik edo gaixotasunagatik baxarik hartu (lan-istripuagatik ospitaleratzea kanpoan uzten da).

29. artikulua. Medikuz-azterketak

29.1 Enpresako langileei doan egingo zaizkie mediku-azterketak, honako idatz-zati hauetan zehaztutakoaren arabera:

Ordoren zehazten diren mediku-azterketak, gai honetarako indarrean dauden legeei jarraiki, nahitaezkoak izango dira enpresarentzat eta borondatezkoak langileentzat:

- a) Aldez aurreko azterketa edo lanean hasteko azterketa. Langilea enpresan onartu baino lehen egingo da.
- b) Urteko aldizkako azterketa: osasunerako arrisku-faktoreen existentziaren arabera egingo da, itundutako mediku-zentroan. Proba horietarako hitzartutako denbora egiaz lan egindako denbora gisa zenbatuko da.
- c) 45 urtetik gorako langileentzat prostata-proba bilduko da azterketan.
- d) Lanpostuan jarduteko segurtasun-arrazoiak direla-eta enpresak eskatutako azterketa, azterketa hori lan-ordutegiaren barruan eginez.

29.2 Medikuz-azterketak, protokolo diagnostikoak eta osasuna zaintzeko azterketak programatzean eta era egokian aplikatzean, Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak aldez aurretik baloratu beharko ditu.

29.3 Osasun-azterketak udako oporrak baino lehen egingo dira.

30. artikulua. Aldi baterako ezintasunagatik prestazio osagarriak

30.1 Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasun kasuetan, Hitzarmenean itundutako eta kategoria bakoitzerako eranskineko soldata-tauletan idatziz jasotako lansarien ehuneko ehuna bermatuko dio enpresak langileari baja-egunetik kontatzen hasita hamaseigarren egunetik prozesu horretako 90. eguna arte. Era berean, hitzarmenean itundutako lansarien ehuneko 95 bermatuko du, baja-egunetik zenbatzen hasita laurogeita hamaikagarren egunetik ehun eta berrogeita hamargarren eguna arte. Ezarritako mugatik edo gehienezko epe horretatik aurrera ez du ezein prestazio osagarririk ordaindu beharko enpresak.

Izandako lan-istripu edo lanbide-gaixotasunaren ondorioz emandako diagnostikoa "larria" edo "oso larria" bada, eta arrazoi hori dela-eta langileak ospitaleratu behar badu, prestazio ekonomiko hori ordainduko zaio langileari baja-egunaren hurrengo egunetik hasita lehen adierazitako ehun eta berrogeita hamar eguneko muga arte.

Prestazio osagarri horren ondorioz denboraldi horretan langileak jasoko dituen soldata likidoek ez dute inolaz ere gaitutuko hitzarmen honen arabera eta ohiko lanaldian langile berari, enpresan egiten duen lan-jarduera egiten badu, dagozkion soldata likidoak.

30.2 Gaixotasun arrunten eta lanetik kanpoko istripuen kasuan:

a). 4. egunetik 20. egunera arte (biak barne) ehuneko 60 enpresaren kontura, eta enpresak emandako ehuneko 15a. Beraren soldataren ehuneko 75a eta bosturteko nahiz egun bakoitzeko 0,60 euro bermatuko zaizkio langileari. Urteko lehenengo bajaren kasuan, ehuneko horiek 1. egunetik 20.era aplikatuko dira, biak barne.

b) 21. egunetik aurrera ehuneko 75 Gizarte Segurantzaren kontura, gehi ehuneko 15 enpresaren kontura. Duen soldataren ehuneko 90a bermatuko zaio langileari 180. egunera arte.

31. artikulua. Laneko arropa

31.1 Zuzeneko produkzioko langile guztiei bi buzo edo egiten duten lanaren arabera, antzeko kostua duten arropak emango dizkie enpresak, urtarileko azken laneguna baino lehen.

Lan zikinak eta arropak erabiltzeko aldi normala bete aurretik arropak hondatu ditzaketen lanak egiten dituzten langileei hirugarren buzo bat eman ahalko zaie, Segurtasun eta Higiene Batzordeak kasu bakoitza aztertuta eta zuzendaritzari dagozkion ahalmenak aparte utzi gabe.

Era berean, langile horiek botak, eskularruak, betaurrekoak eta kasu bakoitzean beharrezkoak diren beste segurtasun-elementu batzuk emango zaizkie, eta langileak erabili beharko ditu. Erabiltzen ez baditu, kasu horretarako aurreikusitako zigorra aplikatu ahalko du enpresaburuak.

31.2 Medikuek hala aginduta, langile batek ezin baditu segurtasuneko ohiko oinetakoak erabili, kasu bakoitzerako konponbide egokiena bilatuko da, oinetakoak aukeratzeko baremo gisa, segurtasuna eta erosotasuna kontuan hartuta.

VI. kapitulua

32. artikulua. Enpresak emandako informazioa

Enpresak gutxienez hiru hilean behin jakinaraziko dizkio komiteari bere egoera orokorra, inbertsioak, negozioaren bilakaera, sektorearen egoera, merkatu-itxaropenak, BGAEren egoera eta kontratu guztien oinarritzko kopia (konfidentzialtasun-klausulak errespetatuz, egonez gero).

33. artikulua. Zigorren jakinarazpena

Hutsegite larri edo oso larrien ondorioz hartu beharreko neurri edo langileentzako diziplina-zigorren kasuetan, enpresa-batzordeari entzun ondoren jakinaraziko du erabakitakoa enpresak.

Neurri hori enpresa-batzordeko kide bati aplikatzen zaionean, diziplina-neurria hartu baino gutxienez 24 ordu lehenago egingo da jakinarazpen hori.

34. artikulua. Enplegu erregulazioko espedienteen jakinarazpena

Enpresak bere kasa egindako enplegu erregulazioko espedienteen formulazioa eskumeneko Lan Agintaritzari aurkeztu baino 5 egun lehenago gutxienez jakinarazi beharko dio enpresa-batzordeari, lan-kontratuak deuseztatzeko baimena eskatzen den kasuetan. Kontratuak aldi baterako eteteko, lanaldia murrizteko eta abarretarako baimena eskatu, eta enpresaren eta langileen arteko lan-harremanak eteten ez diren kasuetan, gutxienez 3 egun lehenago jakinaraziko dio. Jakinarazpen horiek ez dira beharrezkoak izango enpresa eta langilea ados jarrita eskatzen badira espedienteak.

35. artikulua. Langileen batzarra

Langileek urte bakoitzeko 6 ordu edukiko dituzte gehienez ere, batzordeak egiteko. Ordu horiek lan egindako denbora gisa ordainduko dira, gutxienezko 48 orduko lehentasunez jakinarazten bazaio zuzendaritzari. Horretaz gain, landuko den gai-zerrenda eta batzarra egiteko arrazoia adierazi beharko dira. Kasu guztietan, enpresa-batzordeak zuzenduko du batzarra, eta haren egitekoa izango da hura behar bezala egitea.

36. artikulua. Ordu sindikalak

36.1 Enpresa-batzordeko kideek unean-unean legez dagozkien sindikatu-orduak edukitzeko eskubidea izango dute. Ordu horiek hileroko erabiliko dira, eta irteerak 24 ordu lehenago jakinarazi beharko dira, ezinbesteko kasuetan izan ezik.

36.2 Enpresa-zuzendaritzarekin egindako negoziazio kolektiboetan erabilitako orduak ordu sindikaltzat hartuko dira eta legeko kupoari gehituko zaizkio.

36.3 Langileen Estatutuaren 68. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, enpresa-batzordeko kideek eta sindikatu-ordezkariek honako baldintza hauen arabera metatu ahal izango dituzte beren ordu sindikalak.

Ordu sindikalak lagatzeko jakinarazpena hilabete osoan arabera eman beharko zaio enpresari, eta aurreko hilaren 15a baino lehen entregatu beharko da. Salbuespen gisa, dagokion hilabetea hasi baino ordu batzuk lehenago jakinarazi halako dira. Idazkian lagatako orduen kopurua, lagatzen duen kidea eta lagapena hartzen duen kidea jaso beharko dira, batzordekoak diren edo sindikatu-ordezkariek diren dagokion sindikatuko kide bakoitzak baliatu beharreko orduen guztizkoarekin, baita lagatzailearen eta lagapen-hartzailearen sinadura ere. Enpresa-batzordeko kide guztiek eta sindikatu jakin bateko sindikatu-ordezkariek baliatuko dituzten ordu sindikal guztiek ezin izango dute gainditu denboraldi horretarako legez onartutako ordu sindikal guztien batura. Ezin izango da, inola ere, orduak hilabete batetik bestera aldatu, ezta aldaketarik egin ere hilabete hasieran enpresari aldeztu aurretik egindako jakinarazpenean, salbu eta langile liberatu baten aldi baterako ezintasunagatikoa bajaren kasuan. Kasu horretan, baja gertatu eta berehala jakinaraziko zaio enpresari, liberatuko den langilearen izena ere jakinarazita. Langilea ezin izango da liberatu baja jakinarazten denetik 72 ordu igaro baino lehen.

37. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa

Segurtasun- eta osasun-batzordea, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeari jarraiki eratua, aplikatuko den legedian aurreikusitakoari lotuko zaio egiten dituen jardueretan.

38. artikulua. Batzorde paritarioa

Batzorde paritarioa ezarri da hitzarmen hau interpretatzeko organo gisa, batzordeko bi kidez, eta enpresa-zuzendaritzako beste bi kidez eratua. Batzorde horren berariazko eginkizunak honako hauek izango dira:

I) Hitzarmen honen interpretazio orokorra egitea. Interesa duten guztiek eskatu ahal izango dute.

II) Itundutakoa betetzen ote den zaintzea, lan-administrazioako agintaritzari emandako esku-menak aparte utzi gabe.

III) Hitzarmen hau dela-eta interesdunek eska litzaketan bitartekotzak ebatzea, dagokion bitartekotza- eta arbitraje-organismoari buruzko urtarilaren 25eko 5/1979 Errege Dekretuko eskuduntzak aparte utzi gabe.

Dagokion gaiari buruz akordiorik lortzen ez bada batzorde paritarioan, "PRECO" laneko gatazkak konpontzeko borondatezko prozedurei buruzko lanbideen arteko akordioan (2000ko apirilaren 4ko EHAA, 66. zenbakia) aurreikusten den arbitraje-prozeduraren arabera ebatziko da espedienteak, aipatutako organismoari bitartekotza-eskaera egin aurretik.

39. artikulua. Eszedentzia

39.1 Borondatezkoa edo derrigorrezkoa izan daiteke eszedentzia. Nahitaezkoak lanpostua gordetzeko eta kasuan kasuko aldia antzinasunerako zenbatzeko eskubidea emango die langileei, eta kargu publikoren baterako hautatuak edo izendatuak izaten direnean eta, ondorioz, lanera etortzerik ez dutenean emango zaie. Lanera itzultzea kargu publikoa utzi eta hurrengo hilaren barruan eskatu beharko da.

39.2 Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Eszedentzia horrek gutxienez lau hilabete iraungo du, eta gehienez bost urte. Pertsona berak eskubide hori berriro erabiliko badu, lau urte igaro behar dira aurreko borondatezko eszedentziaren amaieratik.

39.3 Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, edo adopzio-aurreko zaintzaren edo harrera iraunkorraren kasuan, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

Orobat, langileek eskubidea izango dute bi urtetik gorako iraupenik ez duen eszedentzia-aldirako, salbu eta negoziazio kolektiboan iraupen luzeagoa ezartzen denean, bigarren mailarainoko odolahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko ahaideak zaintzeaz arduratzeko, ahaide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarengatik, istripuarengatik, gaixotasunarengatik zein desgaitasunarengatik, eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badute.

Atal honetan aurreikusitako eszedentzia langileen eskubide indibiduala da, gizon zein emakumeena, eta eszedentzia horren iraunaldia zatitu ahal izango da. Hala ere, subjektu berak eraginda, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok badute eskubide hori, enpresaburuak mugatu ahal izango du langileok aldi berean egikaritzea eskubide hori, justifikatutako arrazoiak baldin badaude, enpresaren jardunbidean oinarrituta.

Beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen duen beste arrazoi bat badago, aurreko eszedentzia bukatutzat joko da eta eszedentzia-aldi berria hasiko da.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzian dagoen aldia antzinasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastarora joateko eskubidea izango du. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari, bereziki, langileak berriro ere lanera itzuli behar duenean. Lehenengo urtean, langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Lehenengo urtetik aurrera, berriz, lanbide-talde bereko edo kategoría baliokide bateko lanpostu bat gordeko zaio.

Dena den, langilea ofizialki familia ugaritzat jotako familia bateko kidea bada, lanpostua gordetzeko eskubideak luzeago iraungo du: gehienez 15 hilabete, familia ugaria kategoría orokorrekoa izanez gero; gehienez 18 hilabete, familia ugaria kategoría berezikoa bada. Bi gurasok eskubide hau iraupen eta araubide berarekin erabiltzen badute, lanpostua hemezortzi hilabete egongo da erreserbatuta, gehienez.

39.4 Era berean, enpresan eszedentzia-egoerara igarotzea eskatu ahal izango dute probintziako edo goragoko mailako sindikatu-eginkizunak betetzen dituztenek, ordezkaritza-karguan dauden bitartean.

39.5 Enpresan hutsik dauden edo egon litezkeen kategoría bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasunezko eskubidea borondatezko eszedentzian dagoen langileari gordeko zaio soilik.

39.6 Eszedentzialdian zehar, langileak ezin izango du zerbitzu profesionalik eman jarduera bereko enpresetan, ezta enpresarekiko lehia desleiala dakarren zerbitzurik ere. Eszedentzia eskatzen duen pertsonak, bere eskarian, agindu hori ezagutzen duela eta beteko duela adierazi beharko du. Araua betetzen ez badu, lanera itzultzeko eskubidea galduko du, automatikoki.

39.7 Eszedentzian emandako lizentziaren epea amaitu baino hilabete lehenago eskatu beharko du langileak lanera itzultzeko baimena. Kontrako kasuan, langileak lanera itzultzeko eskubidea galduko du.

40. artikulua. Lanpostua gordetzea

Hitzarmen honen eraginpeko langile finko orok berriro ere bere lanpostura itzultzeko eskubidea izango du, maiatzaren 19ko 11/1994 Legearen 45. artikuluekin loturiko 48. artikuluen arabera, honako kasu hauetan:

- a) Bi alderdien arteko adostasuna.
- b) Langileen aldi baterako ezintasuna.
- c) Jaiotza, adopzioa, adopziorako edo harrerarako xedez egiten den zaintza, urtebeteko iraupenarekin gutxienez, Kode Zibilarekin edo autonomia-erkidegoetan hori arautzen duten lege zibilekin bat etorritik, sei urtetik beherakoena, edo sei urte baino gehiagoko adingabeena, azken horiek desgaitasuna badute edo inguruabar eta esperientzia pertsonalengatik nahiz atzerritik etortzeagatik gizarteratzeko eta familian sartzeko zailtasun handiak badituzte, gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatutakoaren arabera.
- d) Haurdunaldiko arriskua eta bederatzi hilabete baino gutxiagoko adingabe baten edoskitzaroko arriskua.
- e) Ordezkaritzako kargu publikoa betetzea.
- f) Langileari askatasuna kentzea, zigortzeko epaia ez dagoen bitartean.
- g) Aldi baterako soldatarik eta enplegurik gabe uztea, diziplina arrazoiengatik.
- h) Aldi baterako ezinbestea.
- i) Arrazoi ekonomikoak, teknikoak, eta antolakuntzakoak edo produkzioakoak.
- j) Nahitaezko eszedentzia.
- k) Greba-eskubidea egikaritzeagatik.
- l) Enpresaren legezko itxiera.
- m) Genero-indarkeriaren biktima izateagatik bere lanpostua uztera behartuta dagoen emakume langileak hartutako erabakia.

41. artikulua. Txanda-aldaketa

Premia teknikoak, antolakuntzakoak edo produkzioakoak badaude, enpresak txanda-aldaketak egiteko, langileari eta enpresa-batzordeari aldeztatu aurretik jakinaraziko die, legeztatuak diren arabera.

42. artikulua. Plantila mantentzea

42.1 Hitzarmen honek irauten duen bitartean, honako helburu hauek jotzen dituzte nahigarriz bi alderdiek:

- a) Lanpostuak mantentzea eta, hala badagokio, gehitzea, plantilla-doikuntza traumatikoak saihestuta.
- b) Enpleguaren egonkortasuna sustatzea.
- c) Langileen kualifikazioa bultzatzea, funtsezkoa baita haien enplegarritasunerako eta lanbide-garapenerako, eta enpresaren lehiakortasunerako.
- d) Aukera-berdintasuna sustatzea gizonen eta emakumeen artean, diskriminazioak desageraraztea eta tratu-berdintasuna enpleguan eta okupazioan.

42.2 Zuzendaritzak aztertuko du urte bateko soldata gordinaren kalte-ordainarekin enpresan bere borondatez baja ematea proposatzen duen edozein langilek egindako eskaera, 15 eguneko epean erantzuteko helburuarekin (oinarritako soldata + osagarri pertsonala + antzinasuna). Edozein kasutan enpresak beretzat gordetzen du borondatezko baja eta, horren ondorioz, adierazitako kalte-ordaina, eskatzen duen langilearen lanpostua kendu behar den ala ez erabakitzeko eskubidea, antolakuntza-, ekoizpen- eta/edo ekonomia-irizpideetan oinarrituta.

43. artikulua. Iragarki-taula

Enpresa osoan iragarki-tauletan soilik jarri ahal izango dira kartelak edo informazioak. Ez dira jarriko aldageletan, komunetan, ezta beste leku batzuetan ere. Jarri dituen sindikatuak edo pertsonak izango du haien erantzukizuna.

Iragarki-taula horietan enpresako langileei jakinaraziko zaizkie interesgarriak izan litezkeen lanei eta prestakuntzei buruzko berri, edo ohar sozial guztiak. Ez dira inolaz ere erabiliko berri politikoak emateko, ez eta enpresako langileentzat edo edozein erakunde, pertsona publiko edo pribaturentzako difamaziozkoak edo iraingarriak diren berriak emateko ere.

Artikulu hau ez betetzeak bertan ezarritakoa betetzen ez duten informazioak berehala kentzea eragingo du.

44. artikulua. Probaldia

Probaldia ez da hilabete bat baino luzeagoa izango erdi-mailako titulua duten langileei egindako praktika profesionala lortzeko egindako prestakuntza kontratuentzat, ezta bi hilabete baino luzeagoa ere goi-mailako titulua duten langileei egindako praktika-kontratuentzat.

Praktika profesionala lortzeko prestakuntza kontratuak amaitzean langileak jarraitzen badu, ezin izango da probaldi berri bat hitzartu. Kontratuaren iraupena enpresako antzinasunari begira zenbatuko da.

Langileak gehieneko sei hilabete lehenago eginkizun berak bete baditu enpresan, ez du probaldia aplikaturik izango.

45. artikulua. Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedura

Alderdi sinatzaileek erabaki dute euren arteko aldeak –bai hitzarmen honen aplikazioari dagokionez, bai etorkizunean egon litekeen negoziazio kolektiboari buruzko beste edozein gai (lan gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioa) PRECOen ezarritako prozeduren bidez erabakitzea, auzibidera jo aurretik.

46. artikulua. Atzerakinen likidazioa

Hitzarmen honetatik eratorritako 2022. urterako soldata-diferentziak ahalik eta azkarren likidatu dira, hitzarmen hau sinatu ostean.

47. artikulua. Berdintasuna lanpostuetan

Hitzarmena sinatu duten alderdien ustez, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna lortzeko neurri egokiak bultzatu behar dira enplegua lortzeko, lan-kontratatziorako, lanbide-sustapenerako, soldataberdintasunerako eta diskriminazioaren aurkako borrokarako. Xede horrekin, bada, berdintasun-batzordean lan egitea adostu dute.

48. artikulua. Salaketa-bideak eta esku hartzeko protokoloak

Zuzendaritzak eta enpresa-batzordeak negoziatuko dute arau-hausteei eta ustelkeriaren aurkako borrokari buruzko informazioa ematen duten pertsonen babesari arautzen duen Legea ezartzea enpresan, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2019ko urriaren 23ko 2019/1937 (EB) Zuzentarauaren transposizioa egiteko. Zuzentarau hori Europar Batasuneko (EB) Zuzenbidearen arauhausteei buruzko informazioa ematen duten pertsonen babesari buruzkoa da, eta informazio-sistema baten bidez gauzatuko da. Informazio-sistema horretan, lan-jazarpeneko eta antzeko egoeretako gatazkak salatzeko kanal guztiak, eta gatazkak kudeatzeko protokolo eta prozedura guztiak jasoko dira, bai eta sexu-jazarpenari, sexu-arrazoiengatik jazarpenari eta laneko sexu-askatasunaren eta osotasun moralaren aurkako jokabideen aurrean prebenitzeko eta jarduteko aplikagarriak direnak ere.

Sistema horren ezarpena negoziatu arte, aipatutako arriskuen aurrean esku hartzeko erreferentziatzat hartzen dira OSALAN-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeak eta Berdintasun Ministerioak argitaratutako ereduak.

Xedapen gehigarria

Hitzarmenaren hitzaurrean ezarritako helburuak betetzeko asmoz.

- Aldi baterako plantilla ehuneko 20koa izango da gehienez.
- Enpresak konpromiso moduan ezartzen du txanda-kontratua duten langile gehienak, hitzarmenak irauten duen bitartean, produkzio-zereginekin zuzenean lotutako langileak edo produkzioari laguntzeko langileak izan daitezen (trokelagintzako profesionalak, mantentze-lanak, kalitatea, robotika/automatizazioa, proiektu berrien kudeaketa).

Eranskinak

I. eranskin soldata taula

2022ko soldata taula

KATEGORIA	2022KO URTEKO SOLDATA	2 APARTEKO PAGA (2022)	OPORRAK	EGUNEROKO OINARRIA
Espezialista	30.437,43 euro	2.174,10 euro	2.174,10 euro	71,62 euro
Eskorga-gidaria	32.116,50 euro	2.294,04 euro	2.294,04 euro	75,57 euro
3. mailako ofiziala	32.116,50 euro	2.294,04 euro	2.294,04 euro	75,57 euro
2. mailako ofiziala	33.411,98 euro	2.386,57 euro	2.386,57 euro	79,55 euro
1. mailako ofiziala	34.863,54 euro	2.490,25 euro	2.490,25 euro	83,01 euro
Langileburua	33.957,57 euro	2.425,54 euro	2.425,54 euro	80,85 euro
Arduraduna	37.876,31 euro	2.705,45 euro	2.705,45 euro	90,18 euro
Maisu industrialia	39.957,18 euro	2.854,08 euro	2.854,08 euro	95,14 euro
Ingeniari teknikoa	43.178,38 euro	3.084,17 euro	3.084,17 euro	102,81 euro
Goi-mailako ingeniaria	44.988,79 euro	3.213,49 euro	3.213,49 euro	107,12 euro
Antolakuntza-laguntzailea	35.862,09 euro	2.561,58 euro	2.561,58 euro	85,39 euro
2. mailako antolakuntza-teknikaria	36.864,43 euro	2.633,17 euro	2.633,17 euro	87,77 euro
Administrari laguntzailea	32.566,39 euro	2.326,17 euro	2.326,17 euro	77,54 euro
2. mailako administrari laguntzailea	25.220,61 euro	1.801,47 euro	1.801,47 euro	60,05 euro
2. mailako ofizial administraria	36.855,88 euro	2.632,56 euro	2.632,56 euro	87,75 euro
Administratzaileburua	42.660,80 euro	3.047,20 euro	3.047,20 euro	101,57 euro
Delineatzaile proiektugilea	41.044,20 euro	2.931,73 euro	2.931,73 euro	97,72 euro
OLT praktikantea	38.717,11 euro	2.765,51 euro	2.765,51 euro	92,18 euro

Nolanahi ere, hitzarmen hau indarrean hasterakoan langileek jasotzen zituzten kopuru handiagoko soldatak errespetatuko dira dagokien urteko igoerarekin.

2023ko soldata taula

KATEGORIA	2023KO URTEKO SOLDATA	2 APARTEKO PAGA (2023)	OPORRAK	EGUNEROKO OINARRIA
Espezialista	31.350,55 euro	2.239,33 euro	2.239,33 euro	73,77 euro
Eskorga-gidaria	33.080,00 euro	2.362,86 euro	2.362,86 euro	77,84 euro
3. mailako ofiziala	33.080,00 euro	2.362,86 euro	2.362,86 euro	77,84 euro
2. mailako ofiziala	34.414,34 euro	2.458,17 euro	2.458,17 euro	81,94 euro
1. mailako ofiziala	35.909,44 euro	2.564,96 euro	2.564,96 euro	85,50 euro
Langileburua	34.976,29 euro	2.498,31 euro	2.498,31 euro	83,28 euro
Arduraduna	39.012,60 euro	2.786,61 euro	2.786,61 euro	92,89 euro
Maisu industrialia	41.155,89 euro	2.939,71 euro	2.939,71 euro	97,99 euro
Ingeniari teknikoa	44.473,73 euro	3.176,70 euro	3.176,70 euro	105,89 euro
Goi-mailako ingeniaria	46.338,45 euro	3.309,89 euro	3.309,89 euro	110,33 euro
Antolakuntza-laguntzailea	36.937,95 euro	2.638,43 euro	2.638,43 euro	87,95 euro
2. mailako antolakuntza-teknikaria	37.970,36 euro	2.712,17 euro	2.712,17 euro	90,41 euro
Administrari laguntzailea	33.543,38 euro	2.395,96 euro	2.395,96 euro	79,87 euro
2. mailako administrari laguntzailea	25.977,23 euro	1.855,52 euro	1.855,52 euro	61,85 euro
2. mailako ofizial administraria	37.961,56 euro	2.711,54 euro	2.711,54 euro	90,38 euro
Administratzaileburua	43.940,62 euro	3.138,62 euro	3.138,62 euro	104,62 euro
Delineatzaile proiektugilea	42.275,53 euro	3.019,68 euro	3.019,68 euro	100,66 euro
OLT praktikantea	39.878,62 euro	2.848,47 euro	2.848,47 euro	94,95 euro

Nolanahi ere, hitzarmen hau indarrean hasterakoan langileek jasotzen zituzten kopuru handiagoko soldatak errespetatuko dira dagokien urteko igoerarekin.

2024ko soldata taula

KATEGORIA	2024KO URTEKO SOLDATA	2 APARTEKO PAGA (2024)	OPORRAK	EGUNEROKO OINARRIA
Espezialista	31.977,57 euro	2.284,11 euro	2.284,11 euro	75,24 euro
Eskorga-gidaria	33.741,60 euro	2.410,11 euro	2.410,11 euro	79,39 euro
3. mailako ofiziala	33.741,60 euro	2.410,11 euro	2.410,11 euro	79,39 euro
2. mailako ofiziala	35.102,63 euro	2.507,33 euro	2.507,33 euro	83,58 euro
1. mailako ofiziala	36.627,63 euro	2.616,26 euro	2.616,26 euro	87,21 euro
Langileburua	35.675,82 euro	2.548,27 euro	2.548,27 euro	84,94 euro
Arduraduna	39.792,85 euro	2.842,35 euro	2.842,35 euro	94,74 euro
Maisu industrialia	41.979,01 euro	2.998,50 euro	2.998,50 euro	99,95 euro
Ingeniari teknikoa	45.363,21 euro	3.240,23 euro	3.240,23 euro	108,01 euro
Goi-mailako ingeniaria	47.265,22 euro	3.376,09 euro	3.376,09 euro	112,54 euro
Antolakuntza-laguntzailea	37.676,71 euro	2.691,19 euro	2.691,19 euro	89,71 euro
2. mailako antolakuntza-teknikaria	38.729,77 euro	2.766,41 euro	2.766,41 euro	92,21 euro
Administrari laguntzailea	34.214,25 euro	2.443,87 euro	2.443,87 euro	81,46 euro
2. mailako administrari laguntzailea	26.496,77 euro	1.892,63 euro	1.892,63 euro	63,09 euro
2. mailako ofizial administraria	38.720,79 euro	2.765,77 euro	2.765,77 euro	92,19 euro
Administrazioburua	44.819,43 euro	3.201,39 euro	3.201,39 euro	106,71 euro
Delineatzaile proiektugilea	43.121,04 euro	3.080,07 euro	3.080,07 euro	102,67 euro
OLT praktikantea	40.676,19 euro	2.905,44 euro	2.905,44 euro	96,85 euro

Nolanahi ere, hitzarmen hau indarrean hasterakoan langileek jasotzen zituzten kopuru handiagoko soldatak errespetatuko dira dagokien urteko igoerarekin.

2025eko soldata taula

KATEGORIA	2025EKO URTEKO SOLDATA	2 APARTEKO PAGA (2025)	OPORRAK	EGUNEROKO OINARRIA
Espezialista	32.617,12 euro	2.329,79 euro	2.329,79 euro	76,75 euro
Eskorga-gidaria	34.416,43 euro	2.458,32 euro	2.458,32 euro	80,98 euro
3. mailako ofiziala	34.416,43 euro	2.458,32 euro	2.458,32 euro	80,98 euro
2. mailako ofiziala	35.804,68 euro	2.557,48 euro	2.557,48 euro	85,25 euro
1. mailako ofiziala	37.360,19 euro	2.668,58 euro	2.668,58 euro	88,95 euro
Langileburua	36.389,34 euro	2.599,24 euro	2.599,24 euro	86,64 euro
Arduraduna	40.588,71 euro	2.899,19 euro	2.899,19 euro	96,64 euro
Maisu industrialia	42.818,59 euro	3.058,47 euro	3.058,47 euro	101,95 euro
Ingeniari teknikoa	46.270,47 euro	3.305,03 euro	3.305,03 euro	110,17 euro
Goi-mailako ingeniaria	48.210,53 euro	3.443,61 euro	3.443,61 euro	114,79 euro
Antolakuntza-laguntzailea	38.430,25 euro	2.745,02 euro	2.745,02 euro	91,50 euro
2. mailako antolakuntza-teknikaria	39.504,36 euro	2.821,74 euro	2.821,74 euro	94,06 euro
Administrari laguntzailea	34.898,53 euro	2.492,75 euro	2.492,75 euro	83,09 euro
2. mailako administrari laguntzailea	27.026,71 euro	1.930,48 euro	1.930,48 euro	64,35 euro
2. mailako ofizial administraria	39.495,21 euro	2.821,09 euro	2.821,09 euro	94,04 euro
Administrazioburua	45.715,82 euro	3.265,42 euro	3.265,42 euro	108,85 euro
Delineatzaile proiektugilea	43.983,46 euro	3.141,68 euro	3.141,68 euro	104,72 euro
OLT praktikantea	41.489,72 euro	2.963,55 euro	2.963,55 euro	98,79 euro

Nolanahi ere, hitzarmen hau indarrean hasterakoan langileek jasotzen zituzten kopuru handiagoko soldatak errespetatuko dira dagokien urteko igoerarekin.

2026ko soldata taula

KATEGORIA	2025EKO URTEKO SOLDATA	2 APARTEKO PAGA (2025)	OPORRAK	EGUNEROKO OINARRIA
Espezialista	33.269,46 euro	2.376,39 euro	2.376,39 euro	78,28 euro
Eskorga-gidaria	35.104,76 euro	2.507,48 euro	2.507,48 euro	82,60 euro
3. mailako ofiziala	35.104,76 euro	2.507,48 euro	2.507,48 euro	82,60 euro
2. mailako ofiziala	36.520,78 euro	2.608,63 euro	2.608,63 euro	86,95 euro
1. mailako ofiziala	38.107,39 euro	2.721,96 euro	2.721,96 euro	90,73 euro
Langileburua	37.117,12 euro	2.651,22 euro	2.651,22 euro	88,37 euro
Arduraduna	41.400,49 euro	2.957,18 euro	2.957,18 euro	98,57 euro
Maisu industrialak	43.674,96 euro	3.119,64 euro	3.119,64 euro	103,99 euro
Ingeniari teknikoa	47.195,88 euro	3.371,13 euro	3.371,13 euro	112,37 euro
Goi-mailako ingeniaria	49.174,74 euro	3.512,48 euro	3.512,48 euro	117,08 euro
Antolakuntza-laguntzailea	39.198,85 euro	2.799,92 euro	2.799,92 euro	93,33 euro
2. mailako antolakuntza-teknikaria	40.294,45 euro	2.878,17 euro	2.878,17 euro	95,94 euro
Administrari laguntzailea	35.596,50 euro	2.542,61 euro	2.542,61 euro	84,75 euro
2. mailako administrari laguntzailea	27.567,24 euro	1.969,09 euro	1.969,09 euro	65,64 euro
2. mailako ofizial administraria	40.285,11 euro	2.877,51 euro	2.877,51 euro	95,92 euro
Administratzaileburua	46.630,14 euro	3.330,72 euro	3.330,72 euro	111,02 euro
Delineatzaile proiektugilea	44.863,13 euro	3.204,51 euro	3.204,51 euro	106,82 euro
OLT praktikantea	42.319,51 euro	3.022,82 euro	3.022,82 euro	100,76 euro

Nolanahi ere, hitzarmen hau indarrean hasterakoan langileek jasotzen zituzten kopuru handiagoko soldatak errespetatuko dira dagokien urteko igoerarekin.

II. eranskina. Hitzartutako errendimenduak eta plusak

KALITATE-PLUSA	2022	2023	2024	2025	2026
Logistika, trokelgintza eta produkzioa	7,52 euro	7,75 euro	7,91 euro	8,06 euro	8,22 euro
Bulegoak	1,58 euro	1,63 euro	1,66 euro	1,70 euro	1,73 euro

	2022	2023	2024	2025	2026
Toxikotasun-plusa	1,18 euro	1,22 euro	1,24 euro	1,27 euro	1,29 euro

	2022	2023	2024	2025	2026
Txandakatze-plusa	79,88 euro	82,28 euro	83,92 euro	85,60 euro	87,31 euro

III. eranskina. Malgutasuna

MALGUTASUNA				
		BALIATU	KOBRATU	
Aurreabisua	Aurreabisuaren astea (5 lanegun)			48 ordu aurreabisua
214 egun	Ahal den guztietan, ez konpentsatu ekonomikoki			
Positiboa	Lanegunak, aktibatzeko modukoak	8+4 ordu	8+Plusa 70 euro eguneko	Aparteko ordua
+ 4 egun				
	Larunbata, aparteko ordu gisa	8+5 ordu	Aparteko ordua	Aparteko ordua

MALGUTASUNA				
		BALIATU	KOBRATU	
Negatiboa	2 egutegian soberan konpentsatu gabe	8 ordu	0	
- 4 egun	Orduak sartu lanegunean	8+4 ordu	8+Plus 90 euro egunean	
	Orduak sartu larunbatean, aktibatzeko moduan	8+5 ordu	8+Plus 100 euro egunean	

IV. eranskina. Aparteko orduak

Kobratzeko aukera

APARTEKO ORDUAK	2022	2023	2024	2025	2026
Espezialista	29,39 euro	30,28 euro	30,88 euro	31,50 euro	32,13 euro
Kontrolakoak, ofizialak, lineako buruzagiak	33,16 euro	34,16 euro	34,84 euro	35,54 euro	36,25 euro

Aukera mistoa

8 ordu baliatu eta 4 ordu kobratu.

Baliatzeko aukera.

$8 * 1,50 = 12$ ordu.

$8 * 1,70 = 13,60$ ordu (13 ordu eta 36 minutu).

$8 * 1,80 = 14,40$ ordu (14 ordu eta 40 minutu).

V eranskina. Dietak

DIETAK	2022	2023	2024	2025	2026
3 egunera arte	65,51	67,47	68,82	70,20	71,60
3. egunetik aurrera	58,15	59,90	61,10	62,32	63,57