

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Deguisa-Amurrio enpresarentzako lan hitzarmena. 2024-2027 urteak

Ebazpena, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Deguisa, SLU enpresentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea 01101432012025.

AURREKARIAK

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

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

EBATZI DUT

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

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2025eko ekainaren 30a

Arabako lurralde ordezkaria

IBON PEREZ ALDAZ

Deguisa-Amurrio enpresarentzako lan hitzarmena. 2024-2027 urteak

Atariko xedapenak.

Lehenengoa. Batzorde negoziatzailea eta paritariora.

Bigarrena. Osotasuna.

I.kapitulua. Aplikazio-eremua eta indarraldia.

1. artikulua. Langile-eremua eta funtzio-eremua.

2. artikulua. Denbora-eremua. Indarraldia eta iraupena.

3. artikulua. Aurreraeragina.

4. artikulua. Hitzarmenaren amaiera iragartzea.

II. kapitulua. Soldata-politika.

1. atala. Soldata-ordainsaria.

5. artikulua. Baldintza ekonomikoak.

6. artikulua. Antzinasuna.

7. artikulua. Plusak.

2. atala. Aparteko pagak.

8. artikulua. Aparteko pagak, sortzapena eta ordainketa.

3. atala. Ordainsari-sistema.

9. artikulua. Ordainsari-sistema.

III. kapitulua.

1. atala. Lanaldia, aparteko orduak eta gaueko orduak.

10. artikulua. Lanaldia.

11. artikulua. Aparteko orduen konpentsazioa edo ordainsaria.

12. artikulua. Gaueko orduak.

2. atala. Leku-aldatzeak.

13. artikulua. Dietak.

3. atala. Oporrak.

14. artikulua. Oporrak.

15. artikulua. Oporren ordainketa.

IV. kapitulua. Produktibitatea eta absentismoa.

16. artikulua. Produktibitatea.

17. artikulua. Absentismoa.

V. kapitulua.

1. atala. Lanaren antolaketa.

18. artikulua. Laneko jarduera zuzentzea.

2. atala. Lanaren antolaketa zientifikoa.

19. artikulua. Lanaren antolaketa zientifikoak bere baitan hartzen dituen puntuak.

3. atala. Lana egiteari buruzko arau orokorrak.

20. artikulua. Lanpostu-aldaketa.

21. artikulua. Lanpostuen balorazioa.

22. artikulua. Obedientzia lanean.

23. artikulua. Langileen erreklamazioak.

24. artikulua. Diziplina lantokietan.

25. artikulua. Lanarekiko ardura.

26. artikulua. Diskrezio profesionala eta lehiarik ez sortzeko beharra. Dediakzioa.

4. atala. Txandakako lana.

27. artikulua. Txandakako lana.
28. artikulua. Txandak.
5. atala. Ordainketa-kasu bereziak.
29. artikulua. Bereziak nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak diren lanak.
- VI. kapitulua. Lan-kontratua.
30. artikulua. Lan-kontratuak eta txanda-kontratuak.
- VII. kapitulua. Lanbide-taldeak.
31. artikulua. Lanbide-sailkapena.
32. artikulua. Mugikortasun funtzionala.
33. artikulua. Lanbide-maila edo -talde desberdinetako lanak.
- VIII. kapitulua. Lizentziak, baimenak eta eszedentziak.
34. artikulua. Ordaindutako lizentziak.
- IX. kapitulua.
1. atala. Faltak.
35. artikulua. Falta-motak.
36. artikulua. Falta arinak.
37. artikulua. Falta astunak.
38. artikulua. Falta oso astunak.
2. atala. Zehapenak.
39. artikulua. Aplikazioa.
40. artikulua. Zehapen-araubidea.
41. artikulua. Falten preskripzio-epea.
- X. kapitulua. Laguntzako araubidea.
42. artikulua. Laneko arropa.
43. artikulua. Bizitza-aseguruaren poliza.
44. artikulua. Lan-istripu eta lanbide-gaixotasunengatiko aldi baterako ezintasunen osagarria.
45. artikulua. Ibilgailua erosteko laguntza.
- XI. kapitulua. Ordezkaritza kolektiborako eskubideak eta eskubide sindikalak.
46. artikulua. Langileen batzordea.
47. artikulua. Bermeak.
- XII. kapitulua. Bilera-eskubidea.
48. artikulua. Langileen batzarrak.
49. artikulua. Biltzeko lekua.
50. artikulua. Denbora eta ordainketa.
- XIII. kapitulua. Laneko segurtasuna eta higiena.
51. artikulua. Laneko segurtasuna eta higiena.

XIV. kapitulua. Hitzarmeneko baldintzak ez aplikatzea.

52. artikulua. Hitzarmeneko baldintzak ez aplikatzea.

I. eranskina. Urteko soldata gordinen taula.

II. eranskina. Soldata-taularen xehetasuna, kontzeptuen arabera.

III. eranskina. Lanbide-sailkapena eta lanpostuak.

IV. eranskina. Jardueren balorazioa.

V. eranskina. Lan nekagarrien, txandakako lanen eta gainerako plusen zenbatekoak.

VI. eranskina.

Atariko xedapenak

Lehenengoa. Batzorde negoziatzailea eta paritariora.

Hitzarmen hau negoziatu dute, batetik, Deguisa, SLU enpresak (aurrerantzean, enpresa), eta bestetik, Deguisako langileen batzordeak, langile guztien ordezkari gisa arituta.

Bigarrena. Osotasunari atxikitzea.

Hitzarmen honetan jasotakoak osotasun organikoa eratzen du, eta aldeek hitzarmena osotasunean beteko dute.

I. kapitulua

Aplikazio-eremua eta indarraldia

1. artikulua. Langile-eremua eta funtzio-eremua.

Hitzarmen kolektibo honek eraginkortasun orokorra dauka, eta Deguisa SLU enpresako langileen (zuzendaritzako langileak alde batera utzita) eta enpresaren arteko lan-harremanak arautzen ditu.

2. artikulua. Denbora-eremua. Indarraldia eta iraupena

Hitzarmen kolektibo hau 2024ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean, eta 2027ko abenduaren 31n iraungiko da.

3. artikulua. Aurreraeragina

Hitzarmenak 24 hileko aurreraeragina izango du, Langileen Estatutuaren 86. artikuluan xedatutako moduan salatzen denetik aurrera.

Hurrengo hitzarmenerako negoziazioak 2027ko urrian jarriko dira abian. Hala eta guztiz ere,

4. artikuluan xedatutakoa ezartzen da salaketa automatikotzat, eta aurreko paragrafoan zehaztutako aurreraeraginaren epea hasiko da egun horretatik aurrera.

Nolanahi ere, beste hitzarmen bat egiteko negoziazioak hasi eta urtebeteren buruan ez bada adostasunik lortzen, PRECOren borondatezko bitartekaritza-prozedurara jotzeko konpromisoa hartzen dute aldeek.

4. artikulua. Hitzarmena salatzea

Automatikoki salatutzat joko da hitzarmen hau 2027ko abenduaren 31n.

II. kapitula Soldata-politika

1. atala. Soldata-ordainsaria

5. artikulua. Baldintza ekonomikoak

Hitzarmenaren indarraldi osorako ordainsariak I. eranskineko tauletan zehaztutakoak izango dira.

Nomina ordaintzea: enpresak nominen banku-transferentziaren agindua emateko konpromisoa hartzen du, gehienez ere hilabete bakoitzaren 3an.

6. artikulua. Antzinasuna

Arau hauek beteko dira antzinasunagatiko osagarriaren aldaketak egiteko –enpresa berean lanean jarraian aritzeagatik ematen baitzaio osagarri hori langileari–:

1. Zerbitzu-urteengatiko igoerak hiru urtekoak betetakoan sorraraziko dira bakarrik. Betetako hiru urteko bakoitzeko, langileak unean-unean jasotzen duen oinarritzko soldataren ehuneko 3 sorraraziko da.

2. Antzinasun-osagarriaren oinarritzko soldataren ehuneko 18 eta sei hiru urtekoak izango da, aurreko sistemaren eraginez ehuneko hori baino zenbateko handiagoa jasotzen duten langileen kasuan izan ezik; kasu horretan, duen ehunekoak errespetatuko zaio, eta osagarri pertsonala alde horrekin igoko da.

7. artikulua. Plusak

1. Laneratze-plusa.

Soldataren osagarri bat da, eta zenbatekoa hitzarmen honen II. eranskinean zehaztuta dago.

2. atala. Aparteko pagak

8. artikulua. Aparteko pagak, sortzapena eta ordainketa

1. Honako hauek dira:

a) Udako haborokina: urtarrilaren 1etik ekainaren 30era bitartean sortzen da. Sortzen den urte bereko uztailaren 15ean ordaintzen da.

b) Gabonetako haborokina: uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitartean sortzen da. Sortzen den urte bereko abenduaren 15ean ordaintzen da.

c) Martxoko haborokina edo onuren haborokinaren ordezkia: urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartean sortzen da. Sortzen den urtearen hurrengoko martxoaren 15ean ordaintzen da.

2. Aparteko paga bakoitzean, langileak ohiko nomina baten kontzeptu finkoen hilabete baten soldata jasoko du (ikus 9. artikuluko 2. paragrafoa). Martxoko aparteko pagari dagokionez, zenbatekoak sortzapenaren urteari dagozkionak izango dira.

3. atala. Ordainsari-sistema

9. artikulua. Ordainsari-sistema

Lanbide-sailkapena Beira eta Zeramikaren Hitzarmen Nazionalean jasotakoa da.

Nominaren ordainsari-kontzeptu finkoak honako hauek izango dira: oinarritzko soldata, laneratze-plusa, osagarri pertsonala, hala badagokio, eta antzinasuna.

Nominan jasotzen diren ordainsari-kontzeptu aldakorrak izango dira, bestalde, pizgarriak, lan nekagarrien plusa, ingurune- eta arrisku-plusa, txanda-plusa, gaueko lanaren plusa eta aparteko orduak.

III. kapitulua

1. atala. Lanaldia, aparteko orduak eta gaueko orduak

10. artikulua. Lanaldia

Hitzarmen honek eragiten dien langileek urteko lanaldi hau izango dute 2024., 2025., 2026. eta 2027. urteetan: benetako laneko 1.694 ordu.

11. artikulua. Aparteko orduen konpentsazioa edo ordainsaria

Aparteko ordu guztiengatik konpentsazio ekonomiko bat emango zaie hitzarmen honek eragiten dien langileei; konpentsazioaren zenbatekoa ordu arrunt baten balioa ehuneko 25 gehituta izango da, kasu hauetan izan ezik: zaindariaren kasuan, ehuneko 50 gehituko da; eta jaiegunetako, larunbatetako eta igandeetako aparteko orduen kasuan, ehuneko 75eko igoera aplikatuko da, gehienez ere urteko 300 ordura bitartean. Azken mota horretako ordu gehiago eginez gero, 301. ordutik aurrera ehuneko 25 gehituko da.

Enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak adostuz gero, konpentsazio ekonomikoa denbora libre baliokidearekin ordezkatu ahal izango da, eta denbora librea egun osoetan metatu ahal izango da.

12. artikulua. Gaueko orduak

Gau-plusa. Gaueko lanei dagokienez (22:00etatik 6:00etara), eta lan horiek ohiko bilakatzen badira, Langileen Estatutuaren 36. artikuluan xedatutakoa aplikatuko da.

Justifikatutako aparteko arrazoi batengatik, langileen batzordeari behar bezala iragarria, enpresak noizbait gaueko lanak egin behar baditu, denboraldi mugatu baterako, zenbateko hau ordainduko da txanda-plus gisa eta gaueko lanagatik: eguneko 15,5443 euro, 2024an, eta KPIren arabera igoko da 2025., 2026. eta 2027rako. Zenbateko horiek aparteko kasu horietan bakarrik aplikatuko dira. Gerora gaueko lana ohiko gisa ezartzen bada, zenbateko horiek berriz ere negoziatu beharko dira.

Aparteko kasu horietan, langileari ahal den aurrerapen handienarekin abisatuko zaio, eta borondatezkoa izango da eskatzen den lana egitea.

2. atala. Leku-aldatzeak

13. artikulua. Dietak

1. Hoteleko gastuak frogagiriak aurkeztutakoan ordainduko dira, eta betiere enpresak onartzen dituen frogagiriak erabili beharko dira.

2. Otordu-gastuak:

	2024. URTEA	2025. URTEA	2026.URTEA	2027. URTEA
Gosaria	5,63 euro	2024+KPI 2025	2025+KPI 2026	2026+KPI 2027
Bazkaria	20,61 euros	2024+KPI 2025	2025+KPI 2026	2026+KPI 2027
Afaria	14,18 euros	2024+KPI 2025	2025+ KPI 2026	2026+KPI 2027

3. Justifikatu egin beharko dira gastu txikiak, askotarikoak eta bestelakoak, hala nola bidesaria, telefonoa eta antzekoak.

4. Langileak bere ibilgailua erabiltzea:

Langileek, lana dela eta, bere ibilgailuak enpresaren zerbitzura jarri behar badute, kilometroko 0,36 euro jasoko dute.

5. Laguntza teknikoko langile eskusiboei eta muntatzaileei ordaindu beharreko osagarria.

Enpresak osagarri ekonomikoa ordainduko die laguntza teknikoko langile eskusiboei eta muntatzaileei, baldin eta beren lana egiteko atzerrira joan behar badute. Osagarri hori Europar Batasunaren barruan eta kanpoan egiten den bidaietan eguneko 56,00 eta 75,00 eurokoa izango da, hurrenez hurren.

3. atala. Oporrak

14. artikulua. Oporrak

1. Egutegiko hogeita hamar eguneko oporrak izango dira, abuztuan hartu beharrekoak, non eta arazorik gertatzen ez den, lan edo mantentzearen alorrekoa; halakorik gertatuz gero, aldaketak dagokien lanpostuekin ados jarrita egingo dira urte naturalaren barruan, eta gutxienez 5 aste lehenago jakinarazi beharko zaie aldaketak eragiten dien langileei.

2. Urtebeteko zerbitzaldirik ez duen langileak dagokion zati proportzionala hartzeko eskubidea izango du soilik.

3. Langile batek oporraldian gaixotasunagatik edo istripuagatik baja hartzen badu, edo lan-istripuagatik aldi baterako ezintasuneko egoeran dagoen langile batek oporraldia hastekoan alta hartu gabe jarraitzen badu, oporrak etengo dira aldi horretan, betiere baja-partea enpresari eskuratzen bazaio, baja gertatu eta hurrengo hiru egunen barruan. Behin alta hartuta, oporraldia jarraitu ahal izango du, edo fabrikako zuzendaritzarekin ados jarrita, beste egun batzuk hartu.

15. artikulua. Oporren ordainketa

Nominako kontzeptu finkoei dagokiena izango da. Era berean, pizgarrien kontzeptu aldakorra ere hartuko du barne; hain zuzen ere, urte bereko urtariletik uztailera bitartean lortutako pizgarrien batez bestekoari dagokion zenbatekoa.

IV. kapitula

Produktibitatea eta absentismoa

16. artikulua. Produktibitatea

1. Produktibitate-maila normalak hitzartutako soldataren bitartez ordainduko dira, eta, beraz, soldata horren truk eska daitezke, salbu eta langilearen errua ez diren zirkunstantziengatik horretara iristen ez denean.

2. Erantsitako IV. taulan adierazi dira jarduera-maila bakoitzari dagozkion zenbatekoak.

3. Etorkizunean egiten diren azterketa guztiei dagokienez, eragiten dion langileari emango zaizkio, haien berri izan dezan eta dagozkion iruzkinak egin ditzan. Horrez gain, sistema abian jarriko da, eta 3 eguneko aldia edo epea emango da egokitze. Epe edo aldi horretan, langileak lortutako emaitzak azterketan aurreikusitakoekin alderatuko dira.

4. Aurreko paragrafoan adierazitako aldia edo epea aldatu ahal izango da, aldez aurretik behar bezala justifikatuta, eta neurketa zehatz baten berezko zirkunstantziek hala egitea eskatzen badute.

5. Egokitze-epea amaitzen denean, eta langileek ados daudela adierazten badute, prima-sistema berria jarriko da abian. Ordura arte, 114 jarduerari dagokion prima ordainduko diote langileari, betiere haren batez besteko mugigarria balio horretara iristen bada.

6. Langilearen onarpenak ez du eragozten errekurtsioa erakunde eskudunean edonoiz aurkezteko aukera.

7. Desadostasun argi eta erabatekorik izatekotan, justifikazio eta guzti adierazia, berriro egingo da denboren azterketa, eta beste egokitze-epe bat eman, aurrekoaren iraupen berekoa. Ordura arte, 114 jarduera aplikatzen jarraituko da.

8. Gerora ere langilearen eta kronometratzailearen arteko desadostasunak bere horretan jarraitzen badu, erakunde eskudunaren esku jarriko da, hark irizpena eman dezan, bi aldeek onartu beharrekoa.

Irizpena ematen den arte, kasuan kasuko jarduera-prima ordainduko da, gehienez ere 114, eta langileak onartutako balioa hartuko da 100 oinarri gisa.

Kasuan kasuko erakundeak dagokion irizpena ematen duenetik aurrera, erakundeak adierazten dituen balioak hartuko dira oinarritzat produktibitate-prima ordaintzeko.

9. Neurtu gabe dauden lanei dagokienez, 114 jarduera aplikatuko da, betiere langilearen.

Batez besteko jarduera gutxienez 114 baldin bada, eta dagokion neurketa egiten den arte.

10. Lanpostu sortu berrien kasuan, azterketa bat egingo da abian jartzen direnetik egutegiko 30 egunen buruan. Azterketa hori egutegiko 60 egunen buruan ezin bada egin, langileari 114 jarduera ordainduko zaio.

Hitzarmen honen aurreko langileak lanpostu sortu berriak betetzera bidaliz gero, beren prima pertsonalaren batez bestekoa ordainduko zaie, eta, bestela, 114 jarduera, azterketa egin arte.

11. Biltegiko arduradunaren prima finkoa 77,18 eurokoa izango da 2024rako. 2025erako, 2024ko zenbatekoa + 2025eko KPIa izango da; 2026rako, 2025eko KPIa + 2026ko KPIa; eta 2027rako, 2026ko KPIa + 2027ko KPIa. Prima hori lortu ahal izateko, beharrezkoa izango da funtsezko akatsik ez egotea lanpostuko betekizunetan. Akatsik gertatuz gero, langileen batzordeari emango zaio haien berri, jakinaren gainean egon dadin eta kasua azter dezan. Izan diren akatsak direla-eta, hilabete jakin batean prima jasotzeari edo ez jasotzeari buruzko behin betiko erabakia hartzea fabrikako zuzendariari dagokio, eta haren erabakia apelaezina izango da.

17. artikulua. Absentismoa

Absentismoa ezin izango da ehuneko 6,9tik gorakoa izan. Helburu hori betetzen bada, enpresak kontzeptu finkoen ehuneko 100ra artekoa osatuko du, lehenengo egunetik, gaixotasun arruntarengatikoko bajako egoeratan.

Urte batean, guztira, adierazitako ehuneko 6,9 gainditzen bada, enpresak hau deskontatuko die dagokienei: baja-egunengatikoko kotizazio-oinarrien urteko batez bestekoaren ehuneko 10. Eragiketa horren ondoriozko balioa hurrengo urteko martxoko aparteko pagari kenduko zaio.

Adierazitako ehuneko 6,9 hori zenbatzeko ez dira kontuan hartuko honako hauek: lan-istripuagatikoko, «in-itinere» istripuagatikoko edo ebakuntzagatikoko bajak, ordainduriko baimenak eta ordu sindikalak.

Hiru hilean behin egingo da absentismoaren kontrola, eta langileen batzordeari horren berri emango zaio.

Medikuntza orokorreko kontsultetarako honako baremo hauek ezarri dira:

- 7km-ra arte (Amurrio): 2 ordu.
- 8 km-tik 14 km-ra arte (Arespalditza-Urduña): 3 ordu.
- 15 km-tik 25 km-ra arte (Laudio): 4 ordu.
- 25 km baino gehiago (Laudiotik haratago eta Bilbo): 5 ordu.

Kilometroak zenbatzerakoan joan-etorria zenbatzen da. Baremo horretan ez dira kontuan hartzen espezialisten kontsultak.

V. kapitulua

1. atala. Lanaren antolaketa

18. artikulua. Laneko jarduera zuzentzea

1. Laneko jardueraren antolaketa eta zuzendaritza teknikoa, praktikoa eta zientifikoa enpresako zuzendaritzari dagozkio, eta beti beteko ditu aplikatzekoak diren legezko xedapenak.

2. Lana antolatzearen helburua enpresan produktibitate-maila egokia lortzea da, ahalik eta ondoen erabilita giza baliabideak eta baliabide materialak eta teknikoak. Horretarako, hitzarmen hau sinatu duten bi aldeek jarrera aktiboa eta arduratsua izan behar dute.

*2. atala. Lanaren antolaketa zientifikoa***19. artikulua. Lanaren antolaketa zientifikoaren barruko puntuak**

1. Lanak kalifikatzea, onartutako edozein nazioarteko sistemaren arabera.
2. Gutxieneko errendimenduak finkatzea eta eskatzea.
3. Eska daitezkeen gutxieneko errendimenduak baino handiagoak lortzeko eta ziurtatzeko sistema zehaztea, kontuan hartuta enpresaren behar orokorrenzat gomendagarriak diren errendimenduak, edo departamentu, atal, azpiatal edo lanpostu jakin baten berezko behar orokorrenzat gomendagarriak direnak. Aukerakoa izango da pizgarri osoak edo partzialak ezartzea, bai langileei bai egitekoei dagokienez; nolanahi ere, aldez aurretik emango zaio horren berri langileen batzordeari.
4. Errendimendu handiena lortze aldera, lanari aurre egiteko beharrezkoak diren makinak edo egitekoen kopurua erabakitzea.
5. Fabrikazio-prozesuan onargarriak diren hondakinen, galeren eta kalitatearen indizeak finkatzea.
6. Jarduera edo lanpostua dela eta, langilearen kargura utzitako makineriaren, instalazioen eta lanabesen zaintza, arreta eta ardura eskatzea langileari.
7. Langileak lekualdatzea eta beste modu batera banatzea lanaren, antolaketaren edo produktioaren beharren arabera.
8. Behar den guztietan aldatzea langileen metodoak, tarifak eta langileen banaketa, bai eta funtzio-aldaketak eta aldaketa teknikoak egitea ere, besteak beste, makinetan, instalazioetan eta lanabesetan.
9. Lan-karga, errendimendu eta tarifen egokitzapena erregulatzea, kontuan hartuta laneko metodoen, fabrikazio-prozesuen, materialen, makinak edo horien baldintza teknikoak aldaketek eragindakoak.
10. Lanaren antolamenduari eta errendimenduari eustea kasuan kasuko erakundeek erabakiren bat hartu bitartean, langileek desadostasuna agertuz gero langileen ordezkarien bidez.
11. Formula argi eta erraz bat finkatzea, langileek aise ulertzeko moduan soldaten kalkulua.
12. Aipatutako funtzioen pareko beste edozein.

*3. atala. Lana egiteari buruzko arau orokorrak***20. artikulua. Lanpostu-aldaketa**

Lanaren antolaketaren barruan, enpresak lanpostu-aldaketak egingo ditu, baldin eta lanaren antolaketa egokirako beharrezkoa bada; halakoetan, hitzarmen honetan ezarritakoari jarraituko zaio langileen ordainsariei dagokienez, kategoria altuagoko, txikiagoko edo berdineko kasuetan.

21. artikulua. Lanpostuen balorazioa

Beira eta zeramikaren hitzarmen nazionalen jasotako lanbide-sailkapenak ordeztuko du.

22. artikulua. Obedientzia lanean

Langile orok bete beharko ditu nagusiek agintzen dizkioten lan eta operazio guztiak, langilearen lanbide-talde edo -mailaren berezko egiteko orokorren barruan, eta enpresaren martxa egokirako.

23. artikulua. Langileen erreklamazioak

Langileak bere kabuz edo bere legezko ordezkarien bidez jakinarazi diezaioke enpresari, arauz ezarritako moduan, bere lanarenarekin zerikusia duen zalantza, kexa, kalte edo eskaera oro.

24. artikulua. Diziiplina lantokietan

Langileak bere lana egiteko oztopoak ikusten baditu, edo akatsak materialetan, tresnetan edo makinetan, berehala eman behar dio horren berri enpresari, arduradunen edo ordezkarien bidez. Langilearen betebeharrak profesionala izango da eskuratzen dizkioten makinak eta tresnak zaintzea, eta kontserbazioko, funtzionamenduko eta garbiketako egoera ezin hobean edukitzea: haren erruagatik edo arduragabekeriagatik hondatze, akats edo kalterik gertatuz gero, hark izango du erantzukizuna.

25. artikulua. Lanarekiko ardura

Langilearen betebeharrak nagusia da lanean arduratsua izatea, eta produkzioaren martxa onean eta enpresaren oparotasunean laguntzea. Arduraren neurria lanaren ohiko espezializazio-mailaren eta langilearen ahalmenen arabera zehaztuko da, eta enpresak horren berri izan beharko du.

26. artikulua. Diskrezio profesionala eta lehiarik ez sortzeko beharra. Dediakazioa

Langile guztiek gorde behar dituzte enpresaren ustiariari eta negozioei buruzko sekretuak, hala kontratuak irauten duen bitartean nola hura amaitu ondoren ere.

Langile guztien betebeharrak da bidegabeko lehiarik ez egitea enpresaren jarduerari.

4. atala. Txandakako lana**27. artikulua. Txandakako lana**

1. Enpresarena soilik da laneko txandak eta ordezkotzak antolatzeko ahalmena, bai eta txandak aldatzekoa ere, beharrezko edo egoki iritziz gero, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan xedatutakoa betez.

2. Ustekabeko absentiak. Langilea laneratzen ez delako, ustekabeko absentiarik gertatuz gero zaintzako lanpostuetan, irteteko ordua duen txandako langilea lanpostuan geratuko da hurrengo txanda hasi arte, baldin eta ordezkari dezakeen langilearen bat ez badago, eta egun batez bakarrik. Ordu horiek konpentsatu egingo zaizkio langileari, ekonomikoki edo atsedeen-denborekin.

3. Atzerapenak. Zaintzako langileak lanpostuan geratu beharko du ordezkaria bertaratu arte. Itxaronaldi hori ekonomikoki edo atsedenekin konpentsatuko zaio langileari.

28. artikulua. Txandak

Kausa tekniko, ekonomiko edo antolaketakorik gertatuz gero, edo produkzioa gorabeherarik edo antzekorik, enpresak aldi baterako edo mugarik gabeko txandakako lan-sistema bat ezarri ahal izango du langile guztientzat edo batzuentzat, eta arauak jarriko ditu txandak betetzeko eta ustekabeko absenzietarako edo atzerapenetarako.

Horrez gain, txandakako lana aldatu ahal izango da eta lanaldi zatitu bihurtu (goiza eta arratsaldea), egoerak hala egitea eskatzen badu.

Aldaketa horiek egiteko, aldeztu aurretik, eta behar bezala justifikatuta, haien berri emango zaio langileen batzordeari; zirkunstantzia normaletan, gutxienez egutegiko astebete lehenago jakinaraziko zaio.

Aparteko zirkunstantziarik gertatuz gero, behar bezala justifikatuta, murriztu egingo da epea; horretarako, aldeztu aurretik eman beharko zaio horren berri langileen batzordeari -adostasuna eman dezan-, bai eta, ahal denean, eragiten dien langileei ere.

Txandakako lanaren plusa 4,9070 eurokoa izango da 2024rako. 2025erako, 2024ko zenbatekoa + 2025eko KPIa izango da; 2026rako, 2025eko KPIa + 2026ko KPIa; eta 2027rako, 2026ko KPIa + 2027ko KPIa.

*5. atala. Ordainketa-kasu bereziak***29. artikulua. Lan bereziki nekagarri, toxiko edo arriskutsuak**

Aldi baterako, 1., 2. eta 3. mailako lanpostuetako ingurune eta arriskuen baldintzetarako orain dagoen balorazioa aplikatzen jarraituko da; haien zenbatekoa dagokion eranskinean adierazita dago.

Hau izango da aplikatu beharreko irizpide nagusia: lanpostuak berak zehazten du ingurune-eta arrisku-prima, eta lanpostu bakoitzean egiaz egondako denboraren arabera ordainduko da, langilearen lanbide-kategoria edozein dela. Definitu gabeko lanpostuen kasuan, langile bakoitzaren ohiko ingurune- eta arrisku-baldintzen arabera ordainduko da, definitu gabe jarraitzen duen bitartean.

VI. kapitulua
Lan-kontrata

30. artikulua. Lan-kontratuak eta txanda-kontratuak

Enpresak eta langileek txanda-kontrata baliatu ahal izango dute, unean-unean indarrean dagoen legerian ezarritako baldintzetan.

VII. kapitulua
Lanbide-taldeak

31. artikulua. Lanbide-sailkapena

Enpresaren zerbitzuan diharduten langileak lanbide-gaitasunen, titulazioen eta prestazioaren eduki orokorraren arabera sailkatuko dira.

Beira eta zeramikaren hitzarmen nazionalen ezarritako moduan egingo da sailkapena.

32. artikulua. Mugikortasun funtzionala

1. Langileek bete egin behar dituzte enpresaburuaren jarraibideak, bai eta hark antolaketa-eta zuzendaritza-funtzioak betetzeko eskuordetzen den pertsonarenak ere, eta agintzen zaizkien lanak eta egitekoak bete behar dituzte, lan-prestazioaren eduki orokorraren barruan. Ildo horretatik, mugikortasun funtzionala gauzatu ahal izango da enpresaren barruan, eta horren muga Langileen Estatutuaren 22. eta 39. artikuluetan xedatutakoa izango da.

33. artikulua. Lanbide-maila edo -talde desberdinetako lanak

A) Ezinbesteko kasuetan -urtean segidako 5 hilabetez, gehienez; edo 24 hilabeteen segidako 7 hilabetez, gehienez-, langilea goragoko kategoria bateko lanpostu bat betetzera bidali ahal izango da, eta, egoera horretan dagoen bitartean, egiaz betetzen duen eginkizunari dagokion ordainsaria jasoko du.

Adierazitako aldia igaro denean, langileak bere borondatez goragoko kategoriako lanak egiten jarrai dezake, edo lehen betetzen zuen lanpostura itzuli. Lehenengo aukera eginez gero, goragoko kategoriara igaroko da automatikoki, eta horri dagozkion ordainsariak jasoko ditu.

Artikulu honetan xedatutakoa ezin izango da aplikatu ordezkapen-kasu hauetan: aldi baterako lan-ezintasuna, baimenak eta nahitaezko eszedentziak. Kasu horietan, eragin duten arrazioen iraunaldi osoa hartuko du ordezkapenak, eta ordezkapen-aldian goragoko ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du, baina ez kategoria eta soldata finkatzekoa.

Premiazko, aldi baterako eta ustekabeko beharrengatik, enpresak langile bat bidali ahal izango du aitortua duen kategoria baino txikiagoko betekizunak egitera. Langileak aurreko kategoriagatik eta egitekoengatik dagozkion soldata eta gainerako ordainsariak jasotzen jarraituko du.

B) Lanbide-talde edo -maila bereko lanak. Enpresak, dauzkan antolaketa-ahalmenen barruan, lanbide-talde edo -maila bereko beste lanpostu batzuetan jarri ahal izango ditu langileak. Halakoetan, langileek lanpostu berriari dagozkion soldata-osagarriak jasoko dituzte, eta horiek ezin izango dira izan jatorrizko lanpostukoak baino txikiagoak.

VIII. kapitulua

Lizentziak, baimenak eta eszedentziak

34. artikulua. Ordaindutako lizentziak

1. Langileak, aldez aurretik jakinarazita eta justifikatuta, lanera etorri gabe geratu ahal izango dira, eta lansaria jasotzeko eskubidea izango dute, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora honetarako:

a) Hamazortzi egun, ezkonduz gero.

b) Egun bat, ospakizunarena, seme-alaben, gurasoen edo anai-arreben ezkontzagatik.

c) Mediku-kontsultara joateko baimena: langileak 16 orduko baimena izango du urtean medikuarenera joateko. Ordu horietatik 8 erabili ahal izango dira 14 urtetik beherako seme-alabei laguntzeko, baldin eta seme-alaba horien zaintza eta babespea betetzen ari bada, edo langilearekin bizi diren mendeko senideei laguntzeko.

Kontsulta medikoetara joateko aurreko 16 orduak gainditzen dituzten orduak baimen berreskuragarri gisa hartu ahal izango dira, betiere enpresa eta langilea ados jartzen badira.

d) Bi egun, lehen eta bigarren mailako ahaideen heriotzagatik. Atzerrira joan behar izanez gero, 5 egun.

e) Egun bat, ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

f) Beharrezkoa den denbora, betebeharrak publiko eta pertsonal saihestezinak betetzeko, baita botoa emateko ere. Lege- edo hitzarmen-arau batean aldi jakin bat aipatzen bada, arauak dioena kontuan hartuko da absentziaren iraupenari eta dagokion konpentsazio ekonomikoari dago-kienez.

Lehen adierazitako egitekoa betetzeak eragotzi egiten badu lanorduen ehuneko 20 baino gehiago betetzea hiru hilabeteko epean, enpresak aukeran izango du langile hori Langilearen Estatutuaren 46.1. artikuluan araututako eszedentzia-egoerara bidaltzea.

Langileak kargua edo betebeharra betetzeagatik kalte-ordaina jasotzen badu, zenbateko hori enpresako soldatatik deskontatuko zaio.

g) Zeregin sindikaletarako edo langileen ordezkari gisa aritzeko, legez edo ohituraz ezarritakoa.

2. Erditzeagatik edo gaixotasun larriagatik ospitaleratzea dela-eta bizilekutik kanpoko ospitaletara joan behar izanez gero, kontuan hartu ahal izango da hori joan-etorriengatik 3 egunak baliatzeko eskubidea izateko.

3. Bigarren mailako ahaidetzat hartuko dira honako hauek: aiton-amonak, osaba-izebak, ilobak, aita-amaginarrebak, koinatu-koinatak, suhi-errainak eta bilobak.

4. Lehen mailako ahaide baten larritasun-egoera luzatzen bada, ordaindu gabeko 7 eguneko luzapena eman ahal izango dela hitzartu da, aldez aurretik justifikatuta eta langileen batzordearen txostena aurkeztuta.

5. Legez erregistratutako edo egiaztatutako izatezko bikoteak ezkontzat hartuko dira, eta baimen, lizentzia, eszedentzia eta gainerako eskubide berberak izango dituzte.

6. Artikulu honetan arautzen ez diren kasuetan, indarrean dagoen legerian xedatutakoa aplikatuko da.

IX. kapitulua

1. atala. Faltak

35. artikulua. Falta-motak

Langileek egindako faltak arintzat, astuntzat eta oso astuntzat kalifikatuko dira, faltek duten larritasuna, berriz egitea eta asmoa kontuan hartuta, eta artikulua hauetan xedatzen denaren arabera.

36. artikulua. Falta arinak

Honako hauek falta arintzat hartuko dira:

1. Berandu iristea hilabeteen behin, bi aldiz edo hiru aldiz, horretarako inolako arrazoi justifikaturik gabe.

2. Arrazoi justifikatua izanik, aldezturik ez jakinaraztea ez dela joango lanera, baldin eta ez bada frogatzen hori ezinezkoa zela.

3. Justifikatutako arrazoirik gabe lana uztea, denbora laburrerako baldin bada ere, betiere lan-uzte hori enpresarako kaltegarria ez bada, edo gainerako langileen lana oztopatzen ez badu; horrelakorik gertatzen bada, falta astuntzat edo oso astuntzat hartuko da.

4. Axolagabekeria txikiak egitea materialaren, instalazioen, tresneriaren, makinen eta abarren zaintzan.

5. Txukun eta garbi ez egotea tarteka.

6. Jendearekin zuzen eta arduraz ez jokatzeko, eta nagusien aginduak betetzeko gogo falta erakustea. Falta horiek astuntzat har daitezke berriz egiten badira, eta benetan dituzten ondorioen arabera astuntzat kalifikatzea merezi dutenean.

7. Enpresari bizileku-aldaketak ez jakinaraztea.

8. Lanekoak ez diren gaiei buruz eztabaidatzea lanaldian. Horrek laneko ordena aztoratzen badu, falta astuntzat edo oso astuntzat hartu ahal izango da.

9. Mozkortuta egotea noizean behin, beste falta astunago bat ez badakar.

10. Baimendu gabeko lekuetan eta orduetan jatea, betiere berriz egiten ez bada.

11. Antzeko beste edozein.

37. artikulua. Falta astunak

Honako hauek falta astuntzat hartuko dira:

1. Justifikatu gabe, lanera hilean hiru aldiz baino gehiagotan iristea berandu.

2. Baja-agiriak, baieztapenak eta alta-agiriak puntualtasunez ez aurkeztea aldi baterako ezintasun-egoeretan.

3. Bi egunetan lanera ez joatea justifikatu gabe.

4. Gizarte Segurantzaren edo zerga-atxikipenetan eragin dezakeen aldaketarik egon bada familian, aldaketa horien berri ez ematea behar den denboraz. Datu horiek ez jakinaraztea asmo txarrez egiten bada, falta oso astuntzat hartuko da.

5. Jokoa ibiltzea lanorduetan, joko horiek edonolakoak direla ere.

6. Laneko edozein gaietan nagusien aginduak ez betetzea, pertsonen osotasun fisikorako arriskua ez badakar edo lan iraingarria ez bada. Ageriko diziplina-haustea bada edo horren ondorioz enpresari kalte nabarmenak sortzen badizkio, falta oso astuntzat hartuko da.

7. Lanean utzikieriaz eta gogorik gabe aritzea, jarduera onari kalte eraginez.

8. Zuhurtziagabekeriak jokatzeko lan-jardunean, ez badu langilearentzat edo haren lankideentzat istripu-arrisku larria eragiten edo matxura instalazioetan, tresnetan, makinetan eta abarretan.

9. Dagokion baimenik gabe norberaren lanak egitea obran edo lantokian, bai eta laneko lokaletatik kanpo ere, horretarako idatzizko baimenik ez badu.

10. Hiru hileko epean, falta arinak berriz egitea, nahiz eta ezberdinak izan, berandu iristea-gatiko faltak salbu.

11. Lan-errendimendua nahita gutxitzea.

12. Nahitaezko zuhurtzia-sekretua urratzea edo haustea, enpresari kalterik eragiten ez bazaio.

13. Zuzendaritzari edo goragoko kargudunei informazio faltsua ematea, zerbitzuari edo lanari dagokionez, axolagabekeriak.

14. Langileak ikusi dituen gertaerak edo faltak ezkutatzea, enpresari kalte larriak eragin badiezazkioke.

15. Enpresaren lokaletan lanorduetatik kanpo egotea, baita bertara enpresakoak ez diren pertsonak sartzea ere, beharrezkoa den baimen idatzia eduki gabe.

16. Garrantzizko deskuiduak egitea, langileak bere ardurapean dituen materialak, makinak, lanabesak eta gainerakoak zaindu edo garbitzerakoan, baldin eta jarrera horrek lankideak arriskuan jartzea badakar edo makina edo instalazio horiek kaltetzeko arriskua badakar.

17. Enpresako gauzetan edo enpresako langileen gauzetan ibili edo haiek nahastea.

18. Beste langile bat dagoen itxura egitea, haren sinadura, fitxa edo kontrol-txartela erabiliz.

19. Telefonoa norbere gaietarako erabiltzea baimenik gabe.

20. Enpresak emandako segurtasun- eta higie-ne-babeserako elementuak ez erabiltzea, falta berriz egiten ez bada.

21. Antzeko beste edozein.

38. artikulua. Falta oso astunak

Onorengo hauek falta oso astuntzat hartuko dira:

1. Justifikaziorik gabe, sei hileko epean, hamar aldiz edo gehiagotan berandu iristea lanera, edo, urtebetean, hogeia aldiz.

2. Hilabetean hiru egunetan edo gehiagotan lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe.

3. Emandako eginkizunetan iruzur egitea, eta desleialtasunez edo konfiantza-abusuz jardutea.

4. Jabetzaren aurkako ekintzak, dela gainerako langileena, dela enpresarena, dela enpresako lokaletan edo enpresatik kanpo dagoen edozein pertsonarena, lanean dagoen bitartean.

5. Enpresaren lehengai, pieza landu, obra, tresna, erreminta, makina, aparatu, instalazio, eraikin, gauza eta departamentuak erabilezin bihurtzea, hondatzea edo haiei kalteak eragitea.

6. Behin eta berriro eta jarraian txukun eta garbi ez egotea, lankideen kexa justifikatuak eragiterainokoa bada.

7. Ohiko horditasuna edo toxikomania, enpresan drogak banatzea, edo lanaldian drogak hartzea.

8. Enpresaren gutunen eta isilpeko dokumentuen isilpekotasuna urratzea, eta nahitaez isilpean eduki beharreko datuak enpresatik kanpoko pertsonen ezagutzera ematea.

9. Enpresaren jarduera bereko lanak egitea, lehia desleiala badakar eta zuzendaritzak idatziz baimendu ez badu.

10. Hitzeko edo egiteko tratu txarrak gauzatzea, edo errespetu eta begirunezko falta astuna garatzea, nagusiei, lankideei, menpekoei eta haien guztien ahaideei.

11. Lankideei istripu larriak eragitea, zuhurtziagabetasun edo arduragabetasun barkaezina-gatik.

12. Lanpostua justifikaziorik gabe uztea ardurako postuetan.

13. Seihileko berean falta astuna berriro egitea, izaera desberdinekoa bada ere, baldin eta zehapenik eragin badu.

14. Ohiko lanean edo hitzartutakoan nahita eta etengabe errendimendua gutxitzea.

15. Txosten okerrak egitea, asmo txarrez edo zabarkeria barkaezinen eraginez, eta sabotaje-ekintzak egitea, hargatik eragotzi gabe erantzukizun penala.

16. Nork bere burua zauritzea lanean.

17. Justifikaziorik gabe lana uztea, baldin eta horrek enpresari kalte nabarmena eragiten badio edo lankideei istripuak eragiten badizkie.

18. Zerbitzuan zuhurtziagabekeriak aritzea, istripu-arriskua badakar edo enpresaren ondasetan matxuratzeko-arrisku larria eragiten badu.

19. Gaixo-itxurak egitea, edo istripuren bat izan duela sinetsarazten saiatzea. Falta hori gertatu dela ulertuko arrazoi horietako batek eragindako baja-egoeran dagoen langileak edozein lan egiten badu bere kontura edo beste norbaiten kontura. Era berean, apartatu honen barruan sartuko da zauriak manipulatzeko aldi baterako ezintasunagatik baja luzatzeko.

20. Enpresak emandako segurtasun- eta higiene-babeserako elementuak ez erabiltzea, behin eta berri.

21. Jazarpen sexuala, hitzekoa, fisikoa edo presio psikologikokoa, lantokian gertatutakoa eta langilearenganako tratu iraingarria dakarrena falta arintzat, astuntzat edo oso astuntzat hartuko da, 35. artikuluan ezarritako falten graduazio-prozeduran xedatutakoaren arabera. Horrelako ekintzetarako baliatuz gero langilearekiko hierarkia-harremana, edota eragindako pertsona denboraldi jakin baterako lan-harreman bat izatea, falta oso astuntzat hartuko da.

Enpresak portaera horiei konponbidea ematen azkar eta isilpean arituko dela bermatuko du, eta kaltea eragin zaien pertsonak izango dute erreserbatuta bide penalera jotzea.

22. Adierazitakoen antzeko beste edozein falta oso astun, bai eta laneko legerian eta jurisprudentziakoan halakotzat kalifikatutako faltak.

2. atala. Zehapenak

39. artikulua. Aplikazioa

Egindako falten larritasunaren eta zirkunstantzien arabera, enpresak zehapen hauek ezarri ahal izango ditu:

A) Falta arinak:

a) Hitzeko kargu-hartzea.

b) Idatzizko kargu-hartzea.

c) Enplegua eta soldata kentzea, egun batez.

B) Falta astunak:

a) Enplegua eta soldata kentzea bi eta hamar egun bitartean.

C) Falta oso astunak:

a) Lanbide-talde edo -maila galtzea, aldi baterako.

b) Enplegua eta soldata kentzea, hamaika egunetik bi hilabetera bitartean.

c) Diziplinazko kaleratzea, Langileen Estatutuaren 54. artikuluen arabera.

Zehapen horiek aplikatzeko, kontuan izango dira falta egin duenaren erantzukizun-maila, haren lanbide-taldea edo -maila, eta faltak beste langileengan eta enpresan izan duen eragina.

40. artikulua. Zehapen-araubidea

Enpresak du zehapenak jartzeko eskumena, hitzarmen honetan xedatutakoa oinarri hartuta.

Falta astun eta oso astunen zehapena idatziz jakinarazi beharko zaio langileari, zio eta guzti, eta zehapena zer gertaerak eragin den eta noiz gertatu den adieraziko da.

41. artikulua. Falten preskripzio-epea

Falta arinak hamar egunera preskribatuko dira, astunak hogeiei egunera, eta oso astunak hirurogei egunera, enpresak faltaren berri izandako egunetik zenbatzen hasita.

X. kapitulua
Laguntzako araubidea

42. artikulua. Laneko arropa

Enpresak lana egiteko behar duten arropa eta eskuoihalak emango dizkie langileei, eta noiz emango dizkien hilabete lehenago zehaztuko da, udan zein neguan atzerapenik gerta ez dadin.

Langileek jantzi horiek erabili beharko dituzte, eta horiek zaintzeaz eta garbitzeaz arduratuko dira.

43. artikulua. Bizi-aseguruaren poliza

Enpresak bizi-aseguruaren poliza bat kontratatuko du Gizarte Segurantzako kotizazio-dokumentuan ageri diren langileentzat.

Aseguratutako kapitalek aurreko urteko KPlaren adinako igoera izango dute 2024, 2025, 2026 eta 2027rako. KPI negatiboa bada, kapitala ez da aldatuko.

Aseguratutako zenbatekoa 25.712,01 eurokoa izango da 2024rako; 2025erako, 2024ko KPI + 2024ko KPI; 2026rako, 2025eko KPI + 2025eko KPI; 2027rako, 2026ko KPI + 2026ko KPI. Zenbateko horrek etorkizunean adosten diren igoerak izango ditu.

Ordainsari-sistemaren eta lanbide-sailkapenaren aldaketa indarrean jarri aurretik enpresan lan egiten zuten langileei aseguratutako diru-kopuruak errespetatuko zaizkie, etorkizunean hitzartuko diren igoerak kontuan hartuta.

Aseguruak ezbehar hauek hartuko ditu bere gain: kausa naturalengatiko heriotza, istripuagatiko heriotza, eta istripuagatiko edo kausa naturalengatiko ezintasun iraunkor osoa edo erabatekoa, edo baliaiezintasun handia. Guztiak lan-eremuaren barruan zein kanpoan gertatutakoak izan daitezke.

Enpresak kontratazio-askatasuna izango du.

Langileen ordezkaritzak istripuen polizaren eta bizi-polizaren kopia bat eskatu ahal izango dio enpresako zuzendaritzari.

44. artikulua. Lan-istripuagatiko eta lanbide-gaixotasunagatiko aldi baterako ezintasunen ziozko osagarria

Aldi baterako ezintasunagatiko egoeretan enpresak kontzeptu finkoen ehuneko 25eko osagarria ordainduko du, eta, beraz, Gizarte Segurantzak eta istripuetarako ugazaben mutualitateak ordaintzen duen ehuneko 75 gehituta, kontzeptu finkoen ehuneko 100 egiten dute.

45. artikulua. Ibilgailua erosteko laguntza

Lanagatik (muntatzaileak) norberaren ibilgailua enpresaren zerbitzura jarri behar duten langileek gehienez 4.808,10 euroko laguntza eskatu ahal izango dute. Laguntzaren zenbatekoa gehienez 5 urtean amortizagarria izango da, kreditua ematea hitzartzen den urtebeteko euriboraren balio bereko interesarekin, eta interes-tasa horrek indarrean jarraituko du amortizazioaren 5 urteetan.

Ibilgailuz aldatu behar bada epe hori bete baino lehen, eta beste laguntza bat eskatzen bada, ordaindu gabeko kopurua kantzelatatu beharko da eskaera egin baino lehen.

Amortizazioari dagozkion hileko diru-kopuruak nominatik kenduko dira.

XI. kapitulua

Ordezkaritza kolektiborako eskubideak eta eskubide sindikalak

46. artikulua. Langileen batzordea

1. Langileen batzordeari dagokio langileen ordezkaritza enpresan.

Langileek zuzeneko sufragio libre, pertsonal eta sekretuaren bidez aukeratuko dituzte langileen batzordeko kideak.

2. Langileen batzordeko kideak elkarrekin ariko dira ordezkaritza-lanetan enpresaburuaren aurrean.

Langileen batzordeak zuzendaritzarekin negoziatzeko ahalmena du, ordezkatzeko dituztenen interesak babesteko eta, gainera, honako eginkizun hauek beteko dituzte:

Lantokian egitekoak diren lan-kontratuen jakinarazpena jasotzea (informazio gisa bakarrik).

Langileei eragiten dieten neurriei buruzko informazioa jasotzea.

Enpresak produkzioaren egoeraren berri emango dio langileen batzordeari, baita finantza-egoeraren eta egoera ekonomikoaren berri ere, Langileen Estatutuaren 64. artikuluko 1.1. eta 1.3. zenbakietan ezarritakoaren arabera.

Langileen batzordeko kideek bete egin behar dituzte Langileen Estatutuaren 65. artikuluko lanbide-isiltasunari buruz xedatutako arauak.

47. artikulua. Bermeak

1. Langileen batzordeko kideetako bakoitzak, langileen legezko ordezkari den aldetik, hilean 15 ordu izango ditu eginkizun sindikalak betetzeko, eta ordu horietatik erabili ez direnak hileroko metatu ahal izango dira.

2. Langileen batzordeko kideren bat aldi berean prebentzio-alorreko ordezkaria bada, 1. paragrafoan adierazitakoaz gain, hilean ordu-kopuru bera eta baldintza berberak izango ditu prebentzio-alorreko ordezkarien berezko gaietan aritzeko.

Horrezaz gain, fabrikako ekoizpen- eta lan-prozesu bakoitzean prebentzioa sartzeko duen garrantziaz ohartuta, enpresak bertako lan-arriskuen prebentzioa modu egokian garatzeko behar diren ordu gehigarri guztiak emango dizkio prebentzio-alorreko ordezkariari, aldez aurretik fabrikako zuzendaritzarekin edo langileen departamentuarekin ados jarrita.

XII. kapitulua

Bilera-eskubidea

48. artikulua. Langileen batzarrak

1. Langileen Estatutuaren 4. artikuluan xedatutakoarekin bat etorriz, enpresa bereko edo lantoki bereko langileek batzarrak egiteko eskubidea dute.

Batzarra egiteko deia langileen batzordeak egin dezake, edo gutxienez langileen ehuneko 33 bilduko dituen langile-taldeak. Langileen batzordearen presidenteak egingo ditu batzarreko buruaren lanak. Batzarra ondo joan dadin arduratuko da; eta batzarrean enpresakoa ez den inor badago, presidentea izango da horren erantzule. Gai-zerrendan azaltzen diren gaiak buruz bakarrik ariko dira batzarrean. Presidenteak batzarrerako deia eta bertan parte hartu behar duten enpresatik kanpoko pertsonen izenak jakinarazi beharko dizkio enpresari, eta enpresaren ohiko lan-jardunean kalterik ez eragiteko behar diren neurriak adostuko ditu enpresarekin batera.

2. Txandaka lan egiteagatik, lokalak txikiegiak izateagatik, edo bestelako arrazoiren batengatik, langile guztiak batera biltzea ezinezkoa denean, betiere produkzioaren garapenari kalterik edo aldaketarik eragin gabe, egin behar diren zatikako bilera guztiak bakartzat hartuko dira, eta lehenengo batzarra egiten den eguneko data izango dute.

49. artikulua. Biltzeko lekua

1. Lantokia izango da biltzeko lekua, bertako baldintzak egokiak badira.

2. Enpresak batzarra egiteko lantokia eskainiko du, honako kasu hauetan izan ezik:

a) Legezko xedapenak ez badira betetzen.

b) Azken bilera egin zenetik bi hilabete baino gutxiago igaro badira.

c) Aurreko bilera batean gertatutako asalduren ondorioz eragindako kalteak oraindik ez badira ordaindu edo haien ordainketa ziurtatu gabe badago.

d) Enpresa legez ixten bada.

Aplikatzekoak diren hitzarmen kolektiboei buruzko informazio-bilerei ez die eragingo b) apartatuan xedatutakoak.

50. artikulua. Denbora eta ordainketa

Lanorduetan egiten diren batzarretarako beharrezkoak diren ordainduriko ordu guztiak emango dira, baldin eta bilerak enpresaren eta langileen arteko harremanarekin zerikusia duten gaietarako buruzkoak badira. Zuzendaritzaren baimena izan beharko dute beti.

Era berean, lanaldia ez etetearren, zuzendaritzaren alde aurretiko baimena beharko dute lanetik irten ondorengo edo lanera sartu aurreko ordutegian egingo diren beste mota bateko batzarrek, eta, horretarako, bileran landuko den gaiari edo landuko diren gaietarako buruzko informazioa eman beharko zaio zuzendaritzari. Batzar-mota horretarako orduak urtean 6 izango dira gehienez, eta errekupegarriak izango dira.

XIII. kapitulua

Laneko segurtasuna eta higieena

51. artikulua. Laneko segurtasuna eta higieena

Lanbide-arriskuen prebentziorako egokitzat jotzen dituzten neurriak aztertu eta proposatu beharko ditu enpresak, bai eta Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioak eta Osasun Ministerioak agindutako gainerako neurriak ere, langileen bizia, osotasun fisikoa, osasuna eta ongizatea babeste aldera.

a) Osasunerako frogatutako arriskuak hautematen baditu, langileak prebentzio-alorreko ordezkariarengana jo dezake, eta, horrez gain, bere zuzeneko nagusiari jakinarazi beharko dio.

b) Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak ezartzen duenaren arabera, prebentzio-alorreko ordezkaria da langileen legezko ordezkaria, eta aipatutako legean xedatutako eginkizunetaz gain, honako hauek ere izango ditu:

Langileen interesa eta lankidetzaren sustatzea laneko segurtasun eta higieenari buruzko gaietan.

Fabrikako zuzendaritzari lanpostuetan gerta daitezkeen egoera arriskutsuen berri ematea idazki bidez, eta bere ustez hartu behar diren neurriak proposatzea.

Enpresako ordenari, garbiketari, inguruneari, instalazioei, makinei, erremintei eta lan-prozesuei buruzko baldintzak aztertzea, eta fabrikako zuzendaritzari idazki bidez berri ematea langileen bizian eta osasunean eraginik izan dezaketen arriskurik ikusiz gero, beharrezkoak diren prebentzio-neurriak praktikan jarri ditzan.

Egoerak direla-eta hala egitea eskatzen dutenean, eta gutxienez hiru hilean behin, zuzendaritzarekin bilera bat egitea, egoerak eta gertakariak aztertzeko; bilera bakoitzeko akta bat egingo da.

XIII. kapitulua
Hitzarmeneko baldintzak ez aplikatzea

52. artikulua. Hitzarmeneko baldintzak ez aplikatzea

Aldeen borondatea da hitzarmen honetan xedatutakoa betetzea, indarrean dagoen bitartean. Hala eta guztiz ere, aldi batez hitzarmena ez aplikatzeko edonolako beharra sortuko balitz, enpresek eta langileek konponbide ez traumatikoak bilatzeko borondatearekin jokatu dute, Langileen Estatutuaren 82.3. artikuluan xedatutakoari jarraikiz.

Hitzarmena ez aplikatzeko legezko araubidea, Langileen Estatutuaren 82.3. artikuluan ezarritakoa, zenbait alderditan osatu eta garatze aldera, hau xedatzen da:

1 - Hamabost eguneko kontsultaldia irekiko dute enpresek hitzarmen kolektiboan ezarritako baldintzak aldatzeko. Arlo horretan erabakia negoziatzeko legimititatea duten aldeek akordioak lortzen ez badute, PRECOren prozedurei jarraitu beharko diete nahitaez (2000ko apirilaren 4ko EHAA), salbu eta enpresaburuak bere asmoei uko egiten dienean. Lanbidearteko akordio horretan arautzen den arbitraje-prozedurak aldean arteko adostasuna beharko du.

2 - Hori egin aurretik, aldeek hitzarmenaren batzorde paritariora eraman beharko dute desadostasuna, eta hark zazpi eguneko epea izango du desadostasunari buruzko erabakia emateko, desadostasuna jakinarazten zaionetik zenbatzen hasita.

3 - Bi aldeak ados ez badaude PRECOren arbitrajearen pean jartzeko, hartan ezarritako bitartekotzaren prozedurara joko da. Bitartekaria aldeak akordio batera iritsi daitezen ahaleginduko da, eta ez badu lortzen, proposamen formal bat aurkeztuko die, alde bakoitzak onartu edo baztertu egin behar duen proposamen bat. Alde bakoitzak idatziz jakinaraziko du proposamena osotasunean onartzen edo baztertzen duen. Edonola ere, norbaitek proposamenari ezezkia idatziz adierazten ez badiu bost egun balioduneko epean, proposamena jakinarazten zaion egunaren hurrengotik zenbatzen hasita, proposamena onartzen duela joko da, aurkako frogarik gabe. Proposamena lotesletzat joko da aldeetako bakoitzaren gehiengoak onartzen badu. Proposamena onartzen ez bada, desadostasuna ez-konpondutzat emango da dagozkion lege-ondorioetarako, eta aldeetako edozeinek aukera izango du desadostasun benetan ebaz dadin eskatzeko, horretarako lege ezarritako prozeduren bidez.

4 - Kontsultaldia hasten duen enpresak kontsultaldiaren hasieraren berri ematen duen unean eskuratu beharko die langileei alegatutako arrazoien egiaztagirak. Enpresak kontsultaldiaren hasieran entregatu beharreko dokumentazioak izan beharko du langileen ordezkariak ez-aplikaziorako arrazoiei buruzko ezagutza fidagarria izateko modukoa, eta langileek dokumentazio osagarria eskatu ahal izango dute, enpresak aurkeztutakoaz gain, beharrezkotzat jotzen baldin badute. Dokumentazioaren inguruko desadostasunik badago, hau hartuko da erreferentziatzat: urriaren 29ko 1483/2012 Errege Dekretuan kaleratze kolektiboetarako lege ezarritakoa.

Edonola ere, zuhurtzia- eta isilpekotasun-betebeharra errespetatu beharko da jakinarazitako informazioari buruz; izan ere, ezkutuko informazioa izango da, eta negoziazioaren eta enpresaren esparruan bakarrik erabili ahal izango da. Horretarako, eskuratutako dokumentazioaren hartu-agiria sinatu beharko dute hartzaileek, eta haien erabilera egokiaren erantzukizuna izango dute.

5 - Ez aplikatzeko eskaeran, enpresak adierazi beharko du zer neurritan lagunduko duen eskatutako ez-aplikazioak enpresak alegatutako egoera gainditzeko, eta ados ez dauden aldeek, halaber, enpresak proposatutako neurria egokia eta zentzuzkoa den baloratu beharko dute, alegatutako kausaren arabera.

6 - Langileen legezko ordezkaritza ezean, enpresak kontsultaldiaren hasieratik jakinaraziko die langileei, idatziz, bi aukera dituztela enpresarekin negoziatuko duen batzordea izendatzeko, Langileen Estatutuaren 41.4. artikuluan xedatutakoari jarraituz: ordezkaritza-batzorde baten esku utz dezakete, gehienez ere hiru kidek osatuko dutelarik, hirurak ere enpresako langileek beren

artean demokrazia-legez hautatutako langileak; edo, bestela, batzorde baten esku utz dezakete, batzorde hori hiru kidek osatuko dutelarik, ordezkaritza handieneko sindikatuek hautaturik, sindikatuok enpresaren sektorekoak direlarik, betiere enpresari aplikatzekoa zaion hitzarmeneko negoziazio-batzordea osatzeko legitimazioa badute. Hautaketa hori kontsultaldia hasi eta 5 egunen buruan egin beharko da.

7 - Ez aplikatzeko prozedurak irauten duen bitartean, aldeek fede onez jokatu beharko dute, akordioa lortu ahal izateko.

8 - Langileen Estatutuaren 82.3. artikulua aldatzen bada edo aurreko paragrafoetan adierazitako PRECOren akordioa aldatzen bada, hitzarmena sinatu duten bi aldeak Hitzarmeneko Batzorde Paritarioan bilduko dira, artikulua honen testua egokitzeko, beharrezkoa bada.

I. eranskina
Urteko soldata gordinen taula

	AÑO 2024. URTEA (EURO GORDIN)	AÑO 2025. URTEA (EURO GORDIN)	AÑO 2026. URTEA (EURO GORDIN)	AÑO 2027. URTEA (EURO GORDIN)
7. II. maila	27.807,12	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
6. III. maila	26.122,86	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
6. IV. maila	25.296,17	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
6. V. maila	24.521,67	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
5. VI. maila	23.756,72	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
5. VII. maila	23.102,73	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
4. VIII. maila	22.410,36	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
4. IX. maila	21.535,20	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
3. X. maila	20.856,20	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
2. XI. maila	20.467,76	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
1. XII. maila	20.323,62	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027

II. eranskina
Soldata-taulan jasotako urteko soldataren zehaztasunak, kontzeptuka

2024. urtea

URTEA: 2024	GINARRIZKO SOLDATA (EURO GORDIN)	LANERATZE PLUS BERRIA (EURO GORDIN)	GUZTIRA (EURO GORDIN)
7. II. maila	24.928,11	2.879,01	27.807,12
6. III. maila	23.243,85	2.879,01	26.122,86
6. IV. maila	22.417,16	2.879,01	25.296,17
6. V. maila	21.642,66	2.879,01	24.521,67
5. VI. maila	20.877,71	2.879,01	23.756,72
5. VII. maila	20.223,72	2.879,01	23.102,73
4. VIII. maila	19.531,35	2.879,01	22.410,36
4. IX. maila	18.656,19	2.879,01	21.535,20
3. X. maila	17.977,19	2.879,01	20.856,20
2. XI. maila	17.588,75	2.879,01	20.467,76
1. XII. maila	17.444,61	2.879,01	20.323,62

III. eranskina
Lanbide-sailkapena eta lanpostuak
 Deguisaren hitzarmena 2024-2027

EGUNGO LANPOSTUAK DEGUISA - AMURRIO	LANBIDE-TALDEA	LANBIDE-MAILA
Altzairutegietako arduraduna	5	VI
Zirkonal arduraduna	5	VI
Kalitate-kontrola	4	VIII
Kalitate-kontrolako laguntzailea	3	X
Biltegizaina	3	X
Laguntza teknikoa	3	X
Inpregnatzea	3	X
Masa lehor eta hezeen nahasketak	3	X
Aurrekargak	3	X
Prentsak	3	X
Artezteko makinak	3	X
Zirkonala	3	X
* Labeen karga / deskarga	2 / 3	XI / X
Eskorga-gidaria	2	XI
Granailatzeko makinako garbiketa	2	XI
Prentsa-nahasketak	2	XI
Xafra-/erregailu-muntaketak	2	XI
Zulagailuak	2	XI
Labeen zaintzailea eta zaintza	2	XI
Irekitzeko hondarren nahasketak	2	XI
Ehotzea	2	XI
Gatinaztatzea	2	XI
Enbalatzea	1	XII.
Biltegiko peoia	1	XII
Industria-peoia	1	XII
Pintura	1	XII
Erronda-zaintzailea	1	XII
Administrari laguntzailea	2	XI
Ofizial administraria	3	X
Titulu gabeko laguntzaileak	4	V
Ingeniari teknikoa (Unibertsitateko diplomaduna)	6	III
Goi-mailako ingeniari lizentziadunak	7	II

IV. eranskina
2024tik 2027ra bitarteko jardueren balorazioa

JARDUERA	2024. URTEA (EUROAK)	2025. URTEA (EUROAK)	2026. URTEA (EUROAK)	2027. URTEA (EUROAK)
100	0,5125	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
101	0,5746	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
102	0,6212	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
103	0,6833	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
104	0,7225	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
105	0,8046	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
106	0,8540	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
107	0,9163	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
108	0,9629	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
109	1,0247	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
110	1,0870	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
111	1,1337	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
112	1,1958	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
113	1,2578	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
114	1,3043	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
115	1,3666	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
116	1,4286	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
117	1,5063	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
118	1,5685	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
119	1,6305	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
120	1,7081	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
121	1,7701	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
122	1,8479	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
123	1,9100	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
124	1,9721	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
125	2,0498	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
126	2,1118	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
127	2,1895	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
128	2,2516	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
129	2,3138	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
130	2,3915	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
131	2,4535	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
132	2,5312	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
133	2,5934	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
134	2,6555	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
135	2,7331	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
136	2,7952	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
137	2,8729	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
138	2,9349	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
139	2,9972	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027
140	3,0747	2024+KPI2025	2025+KPI2026	2026+KPI2027

V. eranskina**Lan nekagarrien, txandakako lanen eta gainerako plusen zenbatekoak****2024-2027 URTEETARAKO**

KONTZEPTUA		ZENBATEKOA 2024. URTEA	ZENBATEKOA 2025. URTEA	ZENBATEKOA 2026. URTEA	ZENBATEKOA 2027. URTEA
Nekagarritasuna	1. maila	1,8789	2024+KPI 2025	2025+KPI 2026	2026+KPI 2027
Nekagarritasuna	2. maila	4,1152	2024+KPI 2025	2025+KPI 2026	2026+KPI 2027
Nekagarritasuna	3. maila	6,7239	2024+KPI 2025	2025+KPI 2026	2026+KPI 2027
Nekagarritasuna	4. maila	8,1059	2024+KPI 2025	2025+KPI 2026	2026+KPI 2027
Gaueko lana		15,5443	2024+KPI 2025	2025+KPI 2026	2026+KPI 2027
Txandak		4,9070	2024+KPI 2025	2025+KPI 2026	2026+KPI 2027
Eguberrikotako otar osagarria		131,1766	2024+KPI 2025	2025+KPI 2026	2026+KPI 2027
Zaintzaile. prod. lan plusa		231,8738	2024+KPI 2025	2025+KPI 2026	2026+KPI 2027

VI. eranskina

Lan-agintaritzak eskatuta, Arabako lurralde-ordezkararen 2025eko ekainaren 10eko ebazpenaren arabera, eta hitzarmen kolektibo hau REGCON erregistroan inskribatzeko izapideak osatzeko soilik, indarrean dagoen Langileen Estatutuaren 37.3 g) eta 37.9 artikuluen edukia transkribatzen da jarraian. Berariaz adierazten da transkripzio hori informazioa emateko baino ez dela, eta, hitzarmen hau sinatu ondoren transkribatutako artikulua aldatzen badira, lege indarrean dagoen idazketa aplikatuko dela une oro.

— Hitzarmena sinatzen den egunean indarrean dagoen Langileen Estatutuaren 37.3 artikulua, g) letra.

Langileak, aldeztu aurretik abisatuta eta justifikatuta, lanetik alde egin ahal izango du, ordain-saria jasotzeko eskubidearekin, gehienez lau egunez, lantokira sartzea edo lantokira joateko behar diren zirkulazio-bideetatik ibiltzea ezinezkoa badu, agintaritzak eskudunek joan-etorrietarako ezarritako gomendio, muga edo debekuen ondorioz, bai eta arrisku larri eta hur-hurreko egoera bat gertatzen denean ere, hondamendi edo fenomeno meteorologiko kaltegarri baten ondoriozkoak barne. Lau egunak igaro ondoren, baimena luzatu egingo da hura justifikatu zuten inguruabarrak desagertu arte, hargatik eragotzi gabe enpresak lan-kontratua eteteko edo lanaldia murrizteko aukera izatea, ezinbesteko kasuetan, 47.6 artikuluan aurreikusitako baldintzetan.

Lan-prestazioaren izaera eta urrutiko lana bateragarriak badira, eta komunikazio-sareen egoerak aukera ematen badu, enpresak hura ezarri ahal izango du, Urrutiko Lanari buruzko uztailaren 9ko 10/2021 Legean jasotako gainerako betebeharrak formal eta materialak betetz, eta, bereziki, bitarteko, ekipamendu eta tresna egokien hornidura betetz.

— Hitzarmena sinatzen den egunean indarrean dagoen Langileen Estatutuaren 37.9 artikulua.

Langileak eskubidea izango du ezinbesteko arrazoiengatik lanera ez joateko, senideekin edo bizikideekin zerikusia duten premiazko familia-arrazoiak direla-eta beharrezkoa denean, gaixotasuna edo istripua dela-eta berehala bertaratu behar duenean.

Langileek eskubidea izango dute apartatu honetan aurreikusitako arrazoiengatik urtean lau egunen baliokide diren absentzia-orduak ordaintzeko, hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera, edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen legeko ordezkaritzaren arteko akordioaren arabera, eta, hala badagokio, absentziaren arrazoiaren egiaztatzea aurkeztu beharko dute langileek.