

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Cie Automotive Goiaín, SLU enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da, Cie Automotive Goiaín, SLU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratuegin eta argitaratzea. 01101152012023 hitzarmenaren kodea.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkartza honetan, aipatutako hitzarmen kolektiboko batzordearen negozio-zio 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 inskribatzea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2026ko ekainaren 19a

Arabako lurralde ordezkaria

IBON LOPEZ ALDAZ

Hitzarmen kolektiboa - CIE Goiain 2026-2030**I. kapitulua. Baldintza orokorrak****1. Pertsona-eremua**

Hitzarmen kolektibo hau CIE Goiain enpresako langile guztiei aplikatuko zaie.

2. Denbora-eremua

Hitzarmen hau 2026tik 2030era bitarteko urteetarako itundu da, eta izenpetzen den egunean sartuko da indarrean, lan-agintaritzan erregistratzen den eguna gorabehera. Gainera, jasotzen dituen betebeharrak guztiak atzeraeraginez aplikatuko dira 2026ko urtarrilaren 1etik.

2030eko abenduaren 31tik aurrera, hitzarmen hau automatikoki salatuta geratuko da, eta aldeek beste hitzarmen baten negoziazioak abiarazi ahalko dituzte, langileen ordezkariak plataforma jaso ostean, berau iraungi aurretik. Hitzarmen hau ordeztu den beste hitzarmenik izenpetu ezean, egungo hitzarmena luzatutzat joko da, eta horren eduki arauemaile guztia indarrean egongo da akordio espresu bat lortu arte.

3. Ez aplikatzea

Enpresak hitzarmen kolektibo hau aldi batez aplikatu nahi ez badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolaketakoak edo ekoizpenekoak direla-eta), horren berri eman beharko dio batzorde paritarioari, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan zehaztutako kontsulta-aldia hasi baino 5 egun lehenago, gutxienez. Kontsulta-aldian langileen ordezkariarekin akordiorik lortzen ez bada eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozedurera jota ere desadostasuna konpontzen ez bada (bi aldeek espresuki hala egitea adosten badute soilik joko da arbitrajera), bi aldeek arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariaren eta langileen ordezkariaren gehiengoaren arteko akordioa, alegia), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren edo, hala badagokio, Hitzarmen Kolektiboen Aholkularitza Batzorde Nazionalaren esku jartzeko.

4. Berme pertsonalak

Langile bakoitzari errespetatu egingo zaizkio hitzarmen kolektibo hau indarrean sartzen den unean oro har eta urteko zenbatekoan aitortuak dituen baldintza ekonomikorik onuragarrienak.

5. Osotasunari atxikitzea

Hitzarmen honen klausulek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta ezin dira partzialki aplikatu.

6. Arau osagarriak

Hitzarmen kolektibo honetan ezarri gabeko guztiari dagokionez, eta, betiere, horren edukia ezeztatzen ez bada, Arabako industria siderometalurgikoaren hitzarmenean eta unean-unean oro har aplika daitezkeen gainerako legezko xedapenetan xedaturikoa hartuko da kontuan.

II. kapitulua. Enplegua eta kontratazioa**7. Lanbide-sailkapena**

Hitzarmen hau izenpetzen denetik, kategoriak kontzeptu hauen arabera arautuko dira:

- Team Leader: forjaketako ekoizpen-arloetan txandako langileak antolatzeko, koordinatzeko eta gainbegiratzeko eginkizunak betetzen dituzten langileak, barne hartuta zereginen banaketa, ekoizpeneko, kalitateko eta segurtasuneko helburuen betetze-mailaren kontrola, taldeari laguntzea, gorabeheren berri ematea eta mantentze-lanekin eta ekoizpen-prozesuari lotutako gainerako sailekin koordinatzea, txandari atxikitako langileen gaineko aginte funtzionala beteta.

Langilea eginkizun horiek betetzeko lanpostuz igoz gero, gehienez 6 hilabeteko probaldia ezarri ahal izango da. Aldi horretan, "Team Leader plusa" izeneko osagarri funtzionala jasoko du, hilean 300,00 euro gordinekoa. Probaldia amaitzen bada eta espresuki eta arrazoituta atzera egin ez bada, automatikoki finkatuko da lanbide-kategoria. Hitzarmen hau indarrean jartzen denean langileek sei hilabete baino gehiago badaramatzate eginkizun horiek modu eraginkorrean eta jarraituan betetzen, automatikoki finkatuko zaie lanbide-kategoria hori.

- 2. mailako ofiziala: mantentze-lanetako teknikarien eginkizunak betetzen dituzten langileak.

- 3. mailako ofiziala (R): forjaketaren ekoizpen-prozesuaren esparruan, 3. mailako ofizialaren kategoriari dagozkion eginkizunak betetzen dituzten langileak, baldin eta gaitasun-, esperientzia- eta erantzukizun-maila nabarmenak badituzte. Hori beren lanaren kalitatean, efizientzian eta autonomian islatzen da. Kategoria hori esleitzeko, eraginkortasunez lan egin behar da, eta lanposturako gaitasuna egiaztatu behar da, kontuan hartuta lanaren antolaketa eta enpresaren ekoizpen-beharrak.

- 3. mailako ofiziala: forjaketako, trokelgintzako edo zerra-biltegiko langileen eginkizunak betetzen dituzten langileak.

- 3. mailako ofiziala (A): eginkizun osagarriak soilik betetzen dituzten langileak: piezak berrikustea, berriz paketatzea eta azken urtean gehienez 6 hilabetez berreskuratzea.

- Piezak berrikustea: bisualki, tresna/neurgailu batekin edo partikula magnetikoekin. Katalogoaren balizko akatsak ikuskatuko dira, definitutako lan-jarraibideen arabera. Ondoren, piezak enbalajearen jarriko dira, zehaztutako kopuruan, eta bilgarriaren fitxan ezarritako korrosioaren aurkako babes-elementuak gehituko dira.

- Berriz paketatzea: enbalaje batetik bestera pasatzea, hainbat arrazoiengatik ezin dena erabili biltegitratzeko edo bezeroari bidaltzeko, lan-jarraibideen arabera.

- Lehengoratzeko/birlanetan aritzea: konponketa-lanak egitea, karrakatzeko, lixatzea, bizarrak kentzea eta abar, bat ez datozen piezen inguruko lan-jarraibidearen arabera.

- 2. mailako/3. mailako ofiziala behin-behinean: langileek, lehenengo sei hilabeteetan, lanpostura egokitze aldi bat izango dute. Ondoren, dagozkion goragoko kategoriara igaroko dira.

Sei hilabete horietan, langileak lanpostuari dagozkion zereginak beteko ditu, lanpostura erabat egokitu arte. Zereginen espezializazioa dela-eta, beharrezkoa da egokitzapen-aldi bat. Horregatik, 6 hilabetez, soldata kategoria horri dagokiona izango da.

2., 3. R, 3. edo 2./3. mailako behin-behineko ofizial gisa kontratatutako langile orok aipatutako lau ataletako batekoa izan beharko du soilik, eta bere lanpostuari dagozkion eginkizunak bakarrik bete beharko ditu, salbu eta langileak eta enpresak besterik adosten badute idatziz. Langileren batek ez badu bere kontratuan lanbide-taldearen atala zehaztuta, enpresak kontratua eguneratu beharko du, hitzarmen hau onartu eta gehienez ere hilabeteko epean.

Lan-kargak atal bakoitzean dauden langileen kopurura egokitu beharko dira.

8. Aldi baterako laneko enpresak

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen badituzte, azken enpresa horiei exijituko diete hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomiko eta sozialak bermatzea hitzarmenaren eraginpeko enpresen esku utzitako langileei. Betebehar hori espresuki agertuko da aldi baterako laneko enpresak eta hitzarmen honen eraginpeko enpresa erabiltzaileak izenpetzen duten langileak lagatzeko kontratuan.

Aldi baterako laneko enpresen bidezko kontratazioa jarduneko langile guztien ehuneko 20ra mugatuko da gehienez. Enpresak bermatuko du lagatutako langileei hitzarmen honetako baldintza ekonomiko eta sozialak aplikatzen zaizkiela. Aldi baterako laneko enpresek kontratatutako langileek gehienez 6 hilabeteko epea izango dute bide horretatik kontratatutako izateko.

Aldi baterako laneko enpresen bidezko kontratazio-denbora, edozein kasutan, antzinatasuntzat hartuko da enpresa horietan.

9. Enplegua erregulatzeko espedienteak jakinaraztea

Enpresek nahitaez jakinarazi beharko diete enpresa-batzordeari edo langileen delegatuei eta, halakorik badago, atal sindikaletako delegatuei, enplegu-erregulazioko espedienteen alde bakarreko formulazioa, Langileen Estatutuan eta aplikagarria den gainerako legerian ezarritako epe eta baldintzetan.

Salbuespen gisa, enplegua erregulatzeko espediente baten inguruko eztabaidan eta izapideetan esku hartzen duten langileen legezko ordezkariak, Langileen Estatutuaren 68.e) artikuluan adierazitako ordu-kreditua agortuz gero, ordaindutako beste 5 ordu gehiago hartu ahal izango dituzte, hilean dagokienez gain, betiere enpresari egiaztatuta ordu horiek ordezkaritza-eginkizunak betetzeko erabiliko direla.

10. Lanaldia

Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomikoak benetako lanaldi hauentzat izango dira:

2026: 1.688 ordu.

2027: 1.688 ordu.

2028: 1.688 ordu.

2029: 1.688 ordu.

2030: 1.688 ordu.

11. Lan-egutegia

Zuzendaritzak azaroaren lehen hamabostaldian aurkeztuko die hurrengo urteko lan-egutegia langileen legezko ordezkariari, behar besteko aurrerapenarekin, ordezkariak dagokion kontsulta-txostena egiteko behar adina denbora izateko. Enpresako zuzendaritzak txandakako langile guztiak barne hartzen dituen txanden egutegi ofizial bat argitaratuko du sei hilean behin. Egutegiak urtariletik ekainera eta uztailetik abendura bitartekoak izango dira, eta, batetik bestera igarotzean, txandakatzeko ordena errespetatuko da. Enpresak egutegiak aurrekoa amaitu baino 15 egun lehenago aurkeztu beharko ditu. Egutegia langileen ordezkariak izenpetuko dute, jaso izana adierazteko.

Txandakako lan-sistema goizeko, arratsaldeko eta gaueko txandetan antolatuko da, enpresak eta langileak alde aurretik besterik adostu ezean. Txandak txandaka eta modu orekatuan banatuko dira langile guztien artean.

Sei hilean behingo egutegi bakoitzean, enpresak gehienez bi txanda-aldaketa egin ahal izango ditu langile bakoitzeko, alde bakarretik eta kostu gehigarririk gabe, ekoizpen- edo plantilla-premiak direla eta. Aldaketak 5 egun lehenago jakinarazi beharko ditu. Egutegi beraren barruan hiru aldaketa edo gehiago egin nahi izanez gero, langilearen baimena beharko da, eta txanda-aldaketa bakoitzagatik konpentsazio hau jasoko da egutegiko plusaren kontzeptuagatik: 40,00 euro gordin aldaketa bakoitzeko. Zenbateko horiek metatzen joango dira, eta enpresak ordainketa bakarrean ordaindu beharko ditu sei hileko egutegia amaitzen denean. Ordainketak uztailean eta urtarilean egingo dira. Enpresak inprimaki bat emango du, dagozkion aldaketen eskaerak erregistratzeko.

Langileek otsailaren azken egunera arte aukeratu ahalko dute noiz hartu nahi dituzten norberaren aukerako 6 egunak (2026an), norberaren aukerako 7 egunak (2027an) eta norberaren aukerako 8 egunak (2028, 2029 eta 2030ean). Egun horiek ezin izango dira erabili uztaileko edo abuztuko etengabeko oporren hiru asteak luzatzeko, enpresarekin alde aurretik besterik adostu ezean.

Aribideko urteko otsaila amaitu baino lehen, langileek norberaren aukerako egunak eskatu beharko dizkiote enpresari. Eskaera hori ezin izango da ukatu, salbu eta atalaren heren batek egun horiek eskatzen baditu. Ehuneko hori ehuneko 20ra murriztuko da urtarrilean, martxoan, apirilean, uztailan eta abenduan.

Data horren ondoren egiten diren eskaerak gutxienez 5 egun natural lehenago egin beharko dira, eta, eskaera bat baino gehiago egonez gero, lehenbizi aurkeztutakoari emango zaio lehentasuna. Enpresak 3 lanegun izango ditu erantzuteko.

Langileek etenik gabeko hiru asteko oporrak hartzeko eskubidea izango dute uztailetik abuztura bitartean. Enpresak zehaztu ahal izango du oporraldiak noiz hartu behar diren tarte horretan.

Urte naturala amaitzean langileak ezin izan baditu norberaren aukerako ordu guztiak hartu enpresak ordu horiek hartzea ukatu duelako, larunbateko aparteko orduen arabera ordaindu beharko dira. Aurreko urtean aukerako orduak hartzeke geratu badira, hurrengo urteko apirilera arte hartu ahal izango dira.

Lanaldi zatituko ordutegia hau izango da: 8:00etatik 13:00etara eta 14:30etik 17:30era.

12. Atsedenaldia lanaldiaren barruan

Langileek, beren lanaldian, 20 minutuko atsedenaldi jarraitua eta etenik gabea izateko eskubidea izango dute. Atsedenaldi hori benetako lan-denboratzat zenbatuko da. Enpresak gela bat jarriko du langileen eskura, atsedena har dezaten.

Atsedenaldia txandaren garapen eta funtzionamendu egokiari lotuta egongo da. Langile bakoitzak erabakiko du, bere lanaldian zehar, noiz hartuko duen atsedena, betiere ekoizpenean ahalik eta eragin txikiena izan dezan saiatur.

Enpresak, atsedena hartzeko gaitutako gelan, sistema bat jarriko du langile bakoitzak denbora errealean ikus dezan martxan dagoen makina bakoitzaren egoera. Atsedenaldira zehar langilearen ardurapeko ekoizpenari eragiten bazaio, langilea nahitaez itzuli beharko da lanpostura, eta ekoizpen-premiei erantzun beharko die normaltasunez garatzen diren arte. Egoera konpondu eta ekoizpena martxan jarri ondoren, langilea atsedena hartzeko gelara itzuliko da, eta bere atsedenaldia automatikoki berrabiaraziko da, etenik gabeko 20 minutuak osatu arte. Atsedenaldira benetako lan-denboratzat hartuko da.

12 orduko lanaldi osoko txandetan, atsedenaldira 8 orduko lanaldiekin proportzionala izango da; beraz, atsedenaldira 30 minutukoa izango da, etenik gabe, eta benetako lan-denboratzat hartuko da, aurreko atalean azaldutako baldintza berberei jarraikiz.

13. Aparteko orduak

Hitzarmen hau izenpetu duten aldeek konpromiso hau hartu dute: ahalegin irmoa egingo dute aparteko orduak erabiltzeko beharra ezartzen duten egoerak saihesteko.

Aparteko orduak egin behar izanez gero, ahal dela, boluntarioak eskatuko dira.

Zuzendaritzak hilero emango dio langileen ordezkariari egiten diren aparteko orduen berri, eta ordu horiek egingo dituenaren izena eta bere arrazoia adieraziko dira. Informazio hori enpresak izenpetu eta zigilatuko du.

Aparteko orduak egin behar izanez gero, erantsitako soldata-tauletan adierazitako balioen arabera ordainduko dira.

Langileak aparteko orduak atsedenaekin konpentsatzea erabakitzen badu, larunbateko eta igande/jaieguneko aparteko ordu bakoitzeko 1*1,75 ordu konpentsatuko dira.

Igande eta gaueko lanaldian egindako orduak, aparteko orduak badira, jaiegunetako edo igandeetako ordutzat hartuko dira.

ORDUAK	2026	2027	2028	2029	2030
Apar. ordu normalak (astelehenetik ostiralera)	28,00 euro orduko	29,00 euro orduko	30,50 euro orduko	32,00 euro orduko	33,50 euro orduko
Apar. orduak (larunbatak)	30,00 euro orduko	31,50 euro orduko	33,00 euro orduko	34,50 euro orduko	36,00 euro orduko
Apar. orduak (igande/jaiegunak)	31,00 euro orduko	32,50 euro orduko	34,00 euro orduko	35,50 euro orduko	37,00 euro orduko

14. Laugarren txanda

Ekoizpen-, antolaketa- edo zerbitzu-beharrak direla eta, enpresak laugarren txanda izeneko txanda berezi bat ezarri eta aktibatu ahal izango du, ekoizpen-jardueraren jarraitutasuna, estaldura edo gehikuntza bermatzeko unean-unean beharrezkoa den plangintzaren arabera. Txanda honela egituratuko da: lan jarraitua hiru astez eta etenik gabeko atsedena laugarren astean.

Txanda horretara atxikitzea, ahal dela, langile boluntarioekin egingo da. Eskaerak bete beharreko lanpostuak baino gehiago badira, eragindako lan-atal edo -arlo bakoitzean antzinasun handiena duten langileek izango dute lehentasuna.

Bosgarren prentsaren konplexutasun tekniko berezia dela eta, instalazio horri lotutako lanpostuei dagokienez, lehentasuna emango zaie, eskaera egin duten langileen artean, antzinasun handiena dutenei eta lehenago prentsa horretan lan egin dutenei, baldin eta erabiltzeko beharrezkoa den gaitasuna badute.

Urteko lanaldia:

2026: 1.651 ordu.

2027: 1.647 ordu.

2028: 1.643 ordu.

2029: 1.642 ordu.

2030: 1.641 ordu.

Hileko plus finko gordina ezartzen da, 12 ordainsaritan, 4. txandako modalitate horretan lan egiteko prestasuna konpentsatzeko:

KONTZEPTUA	2026	2027	2028	2029	2030
4. txandaren plusa	85,00 euro	85,00 euro	85,00 euro	90,00 euro	100,00 euro

Jaiegunetan edo asteburuetan lan egindako egun bakoitzeko plus bat ezartzen da, zeina hitzarmenak irauten duen bitartean eguneratuko baita.

KONTZEPTUA	2026	2027	2028	2029	2030
Asteburuetakoa lanaren plusa jaiegunetan edo asteburuetan	130,00 euro	135,00 euro	145,00 euro	150,00 euro	155,00 euro

15. 24x40 txanda

Ekoizpen-, antolaketa- edo zerbitzu-beharrak direla eta, enpresak 24x40 izeneko txanda berezi bat ezarri eta aktibatu ahal izango du, ekoizpen-jardueraren jarraitutasuna, estaldura edo gehikuntza bermatzeko unean-unean beharrezkoa den plangintzaren arabera.

Txanda horretara atxikitzea, ahal dela, langile boluntarioekin egingo da. Eskaerak bete beharreko lanpostuak baino gehiago badira, eragindako lan-atal edo -arlo bakoitzean antzinasun handiena duten langileek izango dute lehentasuna.

Aurrekoa gorabehera, txandako beharrak betetzeko langile boluntario nahikorik ez badago, enpresak esleitu ahal izango ditu txanda horretan lan egiteko langileak, betiere lanaldiari, atse-denaldiei eta lan-denboraren altokaketari dagokienez aplikatu beharreko legezko eta hitzarmeneko mugak errespetatuta.

Bosgarren prentsaren konplexutasun tekniko berezia dela eta, instalazio horri lotutako lanpostuei dagokienez, lehentasuna emango zaie, eskaera egin duten langileen artean, antzintasun handiena dutenei eta lehenago prentsa horretan lan egin dutenei, baldin eta erabiltzeko beharrezkoa den gaitasuna badute.

24x40 txandari atxikitako langileek, txanda hori benetan betetzen duten bitartean, 24x40 txandaren plus espezifiko bat jasoko dute. Plus horrek konpentsatuko ditu txanda-sistema horri lotutako antolaketa-baldintza bereziak, ekoizpen-prestutasuna eta zerbitzuak emateko baldintza bereziak.

Era berean, 24x40 txandara atxikita ez dagoen langile batek larunbatean, igandean edo jaiegunean lan egin behar badu txanda horren ekoizpena ordeztzeko, laguntzeko edo indartzeko, plus hori txanda horretan benetan lan egindako egun bakoitzeko modu proportzionalan jasoko du. Hala ere, horrek ez du ekarriko txandan modu egonkorrean sartzea, eta ez du txanda horretan lan egiten jarraitzeko eskubidea sortuko.

Hileko zenbatekoak, hamabi ordainsaritan banatuta, hauek izango dira:

KONTZEPTUA	2026	2027	2028	2029	2030
24x40	210,00 euro	224,00 euro	231,00 euro	241,50 euro	252,00 euro

16. Soldaten taulak eta hitzartutako igoerak

Hitzarmen hau indarrean egongo den urteetan, hauek izango dira soldata-igoerak:

KATEGORIA	2026	2027	2028	2029	2030
Team Leader	40.000,00 euro	KPla + ehuneko 1	KPla + ehuneko 1	KPla + ehuneko 1	KPla + ehuneko 1
2. mailako ofiziala	38.500,00 euro	KPla + ehuneko 1	KPla + ehuneko 1	KPla + ehuneko 1	KPla + ehuneko 1
3. R mailako ofiziala	36.500,00 euro	KPla + ehuneko 1	KPla + ehuneko 1	KPla + ehuneko 1	KPla + ehuneko 1
3. mailako ofiziala	35.000,00 euro	KPla + ehuneko 1	KPla + ehuneko 1	KPla + ehuneko 1	KPla + ehuneko 1
3. A mailako ofiziala	27.000,00 euro	27.500,00 euro	KPla	KPla	KPla
3./2. mailako ofiziala behin-behinean	27.000,00 euro	27.500,00 euro	KPla	KPla	KPla
Bulegoak	KPla + ehuneko 0,5	KPla + ehuneko 1	KPla + ehuneko 1	KPla + ehuneko 1	KPla + ehuneko 1

Igoera EAEko (Euskadi) KPlaren arabera aplikatuko da; KPla negatiboa bada, 0 dela joko da.

Lanpostuaren eskakizun bereziko baldintzengatiko osagarri funtzionala:

Soldatarako osagarri funtzional bat ezartzen da, forjaketako ekoizpen-prozesuko lanpostu jakin batzuk benetan betetzeari lotua, lanpostu horietan eskakizun funtzional edo operatibo bereziko baldintza espezifikoak daudelako. Industria-ingurune horri dagozkion nekagarritasun-eta arriskugarritasun-faktoreekin lotuta daude.

Hitzarmen eta ordainsarien ondorioetarako, osagarri horrek forjaketako industria-inguruneari lotutako faktoreak konpentsatzen ditu, betetzen den lanpostuaren arabera, hala nola: zarata, bibrazioak, hautsa edo partikula esekiak, prozesuko keak edo lurrunak, olio edo lubrifikatzaile industrialak, kargen manipulazioa, altuerako lanak, aldaketa termikoak edo ekoizpen-prozesuaren berezko tenperaturak, bai eta jarduerarekin lotutako antzeko beste baldintza batzuk ere.

Faktore horiek lanpostuaren nekagarritasunari edo arriskugarritasunari lotutako baldintza gisa baloratzen dira, eta osagarria jasotzeak ez du esan nahi adierazpen tekniko edo prebentibo indibidualizaturik egiten denik, ezta kontrolatu gabeko arriskurik, enpresaren ez-betetzetik edo osasunerako kalterik aitortzen denik ere.

Lehen aipatutako kategorietako langileren bat plus hori jasotzen ez duen beste kategoria batera igoz gero, ez du plusa jasoko.

Osagarria lanpostua benetan betetzeagatik sortuko da, eta 2. mailako ofizialaren, 3. mailako ofizialaren, 3. R mailako ofizialaren eta Team Leader lanbide-kategorietako langileek jasoko dute.

Osagarria hilerio ordainduko da modu finkoan, 12 ordainsaritan, erantsitako taulan ezarritako zenbatekoan. Ezin izango da etorkizuneko soldata-igoerekin konpentsatu edo xurgatu, eta urtero eguneratuko da taularen arabera:

KONTZEPTUA	2026	2027	2028	2029	2030
Lanpostuaren osagarria	60,00 euro	95,00 euro	115,00 euro	KPla + ehuneko 1	KPla + ehuneko 1

17. Gaueko lanaren plusa

Gaueko hamarretatik goizeko seiak arte egiten den lana da gaueko lana.

Gaueko txandan lan egiten duten langileek plus hau jasoko dute lan egindako 8 orduengatik:

KONTZEPTUA	2026	2027	2028	2029	2030
Gaueko lanaren plusa (8 ordu)	30,00 euro	32,00 euro	33,00 euro	34,50 euro	36,00 euro

Gaueko lanaldi txikiagoa egiten badute, plus horren zati proportzionala jasoko dute.

18. Antzinasuna

Plus hori sortuko da langileak enpresan betetzen duen bosturteko bakoitzeko. Bosturtekoa betetzen den egunetik aurrera sortzen da. Zenbatekoa izango da bosturteko bakoitzeko unean-unean indarrean dagoen lanbide arteko gutxieneko soldataren ehuneko 7.

19. Aparteko haborokinak

Enpresako langileek aparteko 2 ordainsari izango dituzte. Lehenengo ordainsaria urteko lehen seihilekoan sortuko da, eta proportzionalki ordainduko da uztailean; bigarrena bigarren seihilekoan sortuko da, eta proportzionalki ordainduko da abenduan.

Seihilekoan zehar enpresan sartzen diren edo enpresa uzten duten langileek lan egindako denboraren arabera jasoko dituzte aparteko haborokinak. Haborokin horietako bakoitza ematen den urteko seihileko naturalen arabera hainbanatuko da.

Gertakari arruntek edo profesionalek eragindako aldi baterako ezintasun-aldiak, bai eta Langileen Estatutuaren 48. artikulua 4., 5. eta 7. apartatuetan jasotako arrazoi onoriozko kontratu-eternaldiak ere, lan egindako denboratzat hartuko dira hitzarmen honetan itundutako aparteko haborokinak jasotzeko.

20. Lizentziak, baimenak eta eszedentziak

Langileek baimen ordainduak hartzeko eskubidea izango dute, behar besteko aurrerapenez jakinarazita, arrazoi hauengatik:

1. Gurasoen, ezkon gurasoen, aitona-amonen, seme-alaben, biloben eta neba-arreben heriotza: 5 lanegun.

Ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen heriotza: 5 lanegun; ez-ordaindutako 3 baimen-egun gehiago eskatu ahal izango dira.

2. Ezkon neba-arreben, ezkon aitona-amonen eta ezkon seme-alaben heriotza: 3 lanegun.

3. Bigarren mailara arteko odolkidetasunezko edo ezkontzazko senideen gaixotasun larri, ospitaleratze edo ebakuntza kirurgikoa, behar bezala egiaztatuta: 5 lanegun.

Gaixotasun larriak eta ospitaleratzeak beren horretan jarraitzen badute soilik, langileak eskubidea izango du ordaindutako bigarren lizentzia bat hartzeko, 3 laneguneko.

4. Dibertsitate funtzionala duten seme-alabak dituzten langileak: 2 egun natural seme-alaba horien kontsulta medikoa egitera joateko, hori egiteko probintziaz atera beharra badago.

5. Seme-alaben, neba-arreben, ezkon neba-arreben, gurasoen edo aita-amaginarreben ezkontzagatik: lanegun bat.

6. Langilearen ezkontzagatik: hemezortzi egun natural. Ezkontzaren eguna laneguna ez bada, hurrengo lehenengo lanegunean hasiko da baimena baliatzen.

Ekoizpen- eta antolaketa-gorabeherak aukera ematen badute, baimen hori beste hamar egunez luzatu ahal izango da, ordainik gabe. Baimen osagarri hori enpresak onartzen ez badu, zergatia jakinarazi beharko dio enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari.

7. Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: egun natural bat.

Artikulu honen 1., 2., 3. eta 5. apartatuen kasuan, lehen adierazitako epeak beste 2 lanegun gehiago luzatu ahal izango dira gehienez, baldin eta langileak joan-etorria probintziaz kanpo egin behar badu:

— Probintziaz kanpoko joan-etorria, 200 km-ra artekoa: lanegun bat gehiago.

— Probintziaz kanpoko joan-etorria, 200 km baino gehiagokoa: bi lanegun gehiago.

8. Edoskitzea: langileek eskubidea izango dute, edoskitzaroan, seme-alabak 9 hilabete bete arte, lanaldian ordubeteko etenaldia egiteko. Atsedenaldira bi zatitan banatu dezakete. Baimena proportzionalki luzatuko da erditze anizkoitzen kasuan. Langileak, hala nahi badu, eskubide hori ohiko lanaldia ordubetez murrizteko erabili ahal izango du xede berarekin, edo aukera izango du ordu hori lanaldi osoetan metatzeko. Atal honetan jasotako lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari eskualdatu.

Nolanahi ere, enpresa bereko bi langilek eskubide hori baliatzen badute subjektu eragile berarengatik, enpresaren zuzendaritzak eskubidearen aldibereko erabilera mugatu ahalko du, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko, idatziz komunikatu beharrekoak.

9. Mediku-kontsultak: langileek eskubidea izango dute edozein osasun-zerbitzu publikotako espezialisten mediku-kontsultara joateko behar duten denborako baimen ordaindua hartzeko, kontsulta-ordua eta lan-ordutegia aldi berean badira eta kontsulta hori medikuntza orokorreko medikuak agintzen badu. Aldez aurretik, mediku-agindu hori justifikatzen duen dokumentua aurkeztu beharko zaio enpresari. Gainerako mediku-kontsultetarako, baimena urtean hamasei ordutako izango da gehienez. 16 ordutako muga horretan sartuko da langilearen mendekoak diren pertsonen —mendekotasun fisikoa izateagatik beren kabuz moldatu ezin direnei— laguntzea (ezkontzaz atera, gurasoei edo seme-alabei).

10. 2028. urtetik aurrera, langileek eskubidea izango dute norberaren gauzetarako egun ordaindu bat eskatzeko hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzeko, hamaikagarren artikuluan (lan-egutegiari buruzkoa) ezarritako baldintza berberetan.

Artikulu honetako 3. apartatuan jasotako baimena lanaldi erditan banatu ahal izango da, langileak hala nahi badu, horrek enpresaren ekoizpen-antolaketan kalterik eragiten ez badu. Ahalmen hori ezin izango da erabili baimena luza badaiteke probintziaz kanpo joan behar izanagatik.

Artikulu honetan araututako baimenak eta lizentziak, ezkontzagatiko baimena salbu, hartzen dituen langilearen lehen lanegunean hasiko dira baliatzen, eta izatezko bikoteei aitortuko zaizkie, behar bezala egiaztatzen badute izaera hori eta izatezko bikoteen erregistro ofizialean inskribatuta badaude.

11. Eszedentziak: langileek, gehienez ere, lau urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren seme-alabak edo adoptatutakoak (haietako bakoitza) zaintzeagatik, bai eta adopzioa helburu duen zaintzagatik edo harrera iraunkorragatik, umea jaiotzen den egunetik edo, bestela, ebazpen judiziala edo administratiboa ematen den egunetik aurrera zenbatzen hasita.

Orobat, langileek eskubidea izango dute gehienez lau urteko eszedentzia hartzeko, salbu eta negoziazio kolektiboan iraupen luzeagoa ezartzen bada, ezkontidea, izatezko bikotekidea edo bigarren mailarainoko odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko ahaideak zaintzeaz arduratzeko, baita izatezko bikotekidearen odoleko senidea denean ere, ahaide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarengatik, istripuarengatik, gaixotasunarengatik zein desgaitasunarengatik, eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badute.

Apartatu honetan jasotzen den eta zatitan baliatu ahal den eszedentzialdia langile guztien oinarritzko eskubidea da. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok subjektu eragile beragatik sortzen badute eskubide hori, enpresak, eskubidea aldi berean baliatu ez dezaten, mugak jartzeko aukera izango du, funtzionamenduko arrazoi funtsatu eta objektiboengatik bada, idatziz behar bezala arrazoituta. Horrelakoetan, enpresak ordezkio plan bat eskaini beharko du, bi langileek baliatu ditzaten hala aukera hori, nola kontziliazio-eskubideak. Beste eragile batek sortzen badu beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea, hala badagokio, beste eszedentzia hori hasi bezain laster aurrekoa amaituko da.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzian dagoen aldia antzinasunerako zenbatuko da, eta langileak eskubidea izango du lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko. Enpresak eskatuko dio langileari ikastaro horietara joateko; bereziki, langileak berriro ere lanera itzuli behar duenean. Lehenengo bi urteetan, langileak eskubidea izango du lanpostua gorde dakion. Epe horren ondoren, eskubidea izango du lanbide-talde bereko edo kategoría baliokideren bateko lanpostu bat gorde dakion.

Enpresa-hitzarmeneko baimen eta/edo neurri guztiak, jatorri bereko baimenak eta/edo neurriak ezartzen dituen araudi orokor bat onartzen bada, araudi orokor horrek hitzarmenean ezarritako baimenak eta/edo neurriak xurgatuko ditu. Ezein kasutan ez da baimen-bikoiztasunik gertatuko arrazoi beragatik, hainbat araudi argitaratzearen ondorioz (hitzarmena eta aplikazio orokorreko araudia).

21. Aldi baterako ezintasun-egoeren osagarria

Lan-istripuak edo gaixotasun profesionalak eragindako baja kasuetan, enpresak osatuko du soldata gordinaren ehuneko 100era arte.

Gaixotasun arruntagatik edo lanetik kanpoko istripuak eragindako bajaren kasuan, enpresak soldata gordin finkoaren ehuneko 90era arteko osagarria egingo du urteko lehen gaixotasun arruntean, eta, gehienez, 545 egunez.

Bigarren bajaren kasuan, enpresak soldata gordin finkoaren ehuneko 80ra arteko osagarria egingo du urteko bigarren gaixotasun arruntean, eta, gehienez, 545 egunez.

Enpresarekin duen lan-harremana amaitzen bada, eten egingo da enpresak osatzen jarraitzeko duen betebeharra.

22. Laneko arropa

Enpresan sartzen direnean, enpresek beren lanak egiteko behar dituzten jantziak emango dizkiete langileei. Zuzeneko ekoizpeneko langileek urtean bi lan-jantzi edukitzeko eskubidea izango dute.

23. Hitzarmenaren batzorde paritarioaren eginkizunak

Hitzarmen hau interpretatzeko organo gisa, batzorde paritarioa osatu da, eta eginkizun espezifiko hauek izango ditu:

1. Hitzarmen hau bide orokorretik interpretatzea, zuzeneko interesa duen edozeinek hala eskatuta.

2. Itundutakoa betetzen den zaintzea, gai honi buruz organismo edo agintaritza eskudunei dagozkien eskumenak alde batera utzi gabe.

3. Aldeek eska diezazkioketen bitartekaritzak ebaztea eta hitzarmen honetako arauak interpretatzea.

4. Ebaztea, krisi-egoeran egonik, hitzarmen honetan ezarritako betebeharrak betetzetik —guztiz edo partzialki— askatzea planteatzen duen enpresak egin ahal dituen eskaerak.

Eginkizun horiek ez dituzte kaltetuko, eragotziko edo oztopatuko administrazioko agintari edo agintari judizialei dagozkienak, indarrean dagoen legerian ezarritakoaren arabera. Hitzarmenaren interpretazio eta aplikazioaren inguruan sortzen diren zalantzak, desadostasunak eta auziak konpontzeko, bi aldeek hitzartu dute hitzarmenaren batzorde paritarioa jotzea lehenatasunez, baliagarri izan daitekeen beste edozein bideren aurretik, eta ezertan eragotzi gabe uko egin ezinezko ezein eskubide baliatzea.

24. Hitzarmenaren batzorde paritarioaren osaera

Hitzarmena izenpetzen duten aldeek batzorde paritario bat eratuko dute. Batzorde horrek, gehienez ere, bi kide izango ditu langileak ordezkatzeko, eta beste bi enpresa ordezkatzeko.

Batzorde horretako bi aldeetako edozeinek deialdia egiten badu, batzordea gehienez ere hamabost eguneko epean bildu beharko da.

Eskumen hauek edukiko ditu:

- a) Hitzarmen kolektibo honetako edozein arau interpretatzea.
- b) Hitzarmen kolektibo honetan jasotako konpromisoak garatzea.

Batzorde paritarioa bildu beharko da edozein ordezkari, dagozkion eskumenak baliatuz, bilera egiteko eskatzen duen bakoitzean.

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

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

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

Batzorde paritarioan desadostasunik sortuz gero, Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (PRECO II) arautzen diren bitartekaritza-prozeduren arabera ebartziko da (2000ko apirilaren 4ko EHAA).

25. Langileen batzarra

Hitzarmen honen eraginpeko sektoreko langileek gehienez 6 ordu izango dituzte urtero, lan-denbora gisa ordainduta, batzarrak egiteko eta batzarretara joateko, jarraian adierazten diren betekizunak betez.

Enpresa-batzordearen edo langileen ordezkarien gehiengoak bakarrik deitu ahal izango ditu batzarrak, edo langileen plantillaren ehuneko hogeita hamahiruk (% 33) gutxienez. Deitzaileek enpresako zuzendaritzari jakinarazi beharko diote batzar horien deialdia, aurreikusitako iraupenarekin, aztertu behar diren gaien zerrendarekin eta bilera egiteko arrazoiekin, batzarra egin baino gutxienez hogeita lau ordu lehenago.

Kasu guztietan, enpresa-batzordea edo langileen delegatuak izango dira batzar horretako buru, eta haiek arduratuko dira batzarra behar bezala egiteaz.

26. Sindikatu-atalak

Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoak ezarritako definizioaren arabera, gutxienez 40. artikuluan adierazitako afiliatu-kopurua duten eta ordezkaritza handiena duten sindikatu-tako kide diren atal sindikalek gehienez lau ordu izango dituzte urtean afiliazio osorako, bilera sindikalak lanorduetatik kanpo egiteko, eta ordu horiek afiliazio horretarako bakarrik ordainduko dira. Deialdia egin duen sindikatu-ataleko langile afiliatu guztiek joan beharko dute bilera horietara, eta sindikatu-ataleko ordezkariak 48 ordu lehenago eman beharko dio deialdiaren berri enpresari, idatziz, bileraren egun-orduak eta gai-zerrenda adierazita.

Sindikatuak bilerara joan diren afiliatuen izenen zerrenda bidali beharko diote enpresaren zuzendaritzari, ordainsariaren xedeetarako.

27. Ordezkarien ordu sindikalak

Langileen ordezkariak eskubidea izango dute, langileen legezko ordezkari diren aldetik, hilean ordaindutako 18 orduko kreditua izateko, ordezkari bakoitzak bere ordezkaritza-eginkizunak betetzeko.

Langileen ordezkariaren bat aldi baterako ezintasuneko egoeran badago, ordezkariak eskubidea izango dute hilean dituzten orduen ehuneko 25 (gehienez ere) metatzeko edo beren artean trukatzeko.

Ordezkariek elkarren artean trukatu ahal izango dituzte ordu sindikalak aribideko urtean, hilero eta orduen ehuneko 50 gehienez ere.

28. Diziplina-araubidea

Arabako siderometalurgiaren hitzarmenean dauden xedapenetara jotzen dugu. Falta oso astunaren kasuan, langileari eta langileen legezko ordezkariari 3 laneguneko entzunaldia emango zaie. Epe horrek preskripzio-epeak etengo ditu.

Arrazoi objektiboengatik kaleratzeagatik, zerbitzuan egindako urte bakoitzeko hogeit eguneko kalte-ordaina eskaini beharko da; urtebetetik beherako aldiak hilabeteka hainbanatuko dira, eta gehieneko kalte-ordaina hamabi hilabetekoa izango da.

Bidegabe kaleratzeagatik, zerbitzuan egindako urte bakoitzeko hogeita hamahiru eguneko kalte-ordaina eskaini beharko da; urtebetetik beherako aldiak hilabeteka hainbanatuko dira, eta gehieneko kalte-ordaina hogeita lau hilabetekoa izango da.

29. Plantilla ordezteko eta berritzeko akordioa

Alde izenpetzaileek gaur egun eskuragai dauden lege-tresnak erabiliko dituzte langileen erretiro aurreratua errazteko eta plantilla berritzeko. Enpresak errelebo-kontratua egingo die baldintzak betetzen dituzten eta hala eskatzen duten pertsona guztiei, baldin eta enpresaren egoerak aukera ematen badu erreleboan arituko den langilea araudiak eskatutako aldiak kontratatze eta plantilla handitzeko.

30. Laneko istripuengatik eta/edo lanbide-gaixotasunengatik aseguru-poliza

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko enpresek laneko istripuetarako aseguru-polizak formalizatu beharko dituzte, kapitulu eta arrisku hauek bermatzeko langileei:

- 1) 50.000,00 euro, lan-istripu edo lanbide-gaixotasun batek eragindako heriotzagatik.
 - 2) 40.000,00 euro, lan-istripu edo lanbide-gaixotasun batek eragindako ezintasun iraunkor osoagatik, absolutuagatik edo baliarezintasun handiagatik, laneko eta Gizarte Segurantzako organismo eskudunek halakotzat jo badituzte.
 - 3) Ezintasun iraunkor partziala: polizan ezarritako baremoaren arabera.
- Estalitako zenbatekoak eta kausak soilik aplikatuko zaizkie poliza berria 2026ko apirilaren 1ean indarrean jarri ondoren gertatutako ezbeharrei.

Soldata-taulak 2026

KATEGORIA	OINARRIZKO S.	JARD. PLUSA	APAR. PLUSAK	OSAG.	GORDINA	GORDINA
	HILABETEAN	HILABETEAN	HILABETEAN	HILABETEAN	HILABETEAN	URTEAN
Team Leader	1.343,28 euro	402,85 euro	135,80 euro	975,21 euro	2.857,14 euro	40.000,00 euro
2. mailako ofiziala	1.304,16 euro	402,85 euro	135,80 euro	907,20 euro	2.750,00 euro	38.500,00 euro
3. R mailako ofiziala	1.248,38 euro	360,38 euro	135,80 euro	862,58 euro	2.607,14 euro	36.500,00 euro
3. mailako ofiziala	1.248,38 euro	360,38 euro	135,80 euro	755,44 euro	2.500,00 euro	35.000,00 euro
3. A mailako ofiziala	1.139,93 euro	329,07 euro	124,00 euro	335,57 euro	1.928,57 euro	27.000,00 euro
3./2. mailako ofiziala behin-behinean	1.139,93 euro	329,07 euro	124,00 euro	335,57 euro	1.928,57 euro	27.000,00 euro