

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Sagola, SAU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Ekonomia Lan eta Enplegu Saileko, Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da, Sagola, SAU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratuegin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01002142011993.

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 inskribatu.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2026ko uztailaren 15a

Arabako lurralde ordezkaria
IBON LÓPEZ ALDAZ

Sagola, SAU enpresaren hitzarmen kolektiboa
2026o apirilaren 1etik 2029ko martxoaren 31ra bitartean indarrean

I. kapitulua

1. artikulua. Eremuak

Indarrean hasten denetik, eta indarrean dirauen bitartean, lan-harreman hauek arautuko ditu hitzarmen honek: Sagola, SAU enpresaren eta enpresa horren kontura Vitoria-Gasteizko lantokian diharduten langileen eta hitzarmenaren indarraldian enpresa horretan alta hartuko dutenen artekoak.

Enpresak ezingo dio inoiz uko egin hitzarmen hau aplikatzeari Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan jasotzen den prozeduraren bidez; beraz, hitzarmenaren indarraldia amaitu baino lehen hitzarmena berriro negoziatzen ahalegindu beharko du, dela beste hitzarmen bat lortzeko, dela berau berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua xedatzen duen moduan.

Zuzendaritza-karguak, bidaia-iristen edo saltzailearen parekoak eta salmenta-departamentuetako merkataritza-teknikariak Hitzarmen honen artikuluen eraginpean egongo dira, ordainsari eta ordutegiei dagokienetan salbu. Azken bi atal horiek interesdunek eta Enpresak adostutako itun indibidualen arabera arautuko dira.

2. artikulua. Indarrean hastea eta iraupena

Hitzarmen hau 2026ko apirilaren 1ean jarriko da indarrean, eta 2029ko martxoaren 31ra arteko iraupena izango du, zeinahi dela Lan Agintaritzak erregistratzen duen eguna.

Hitzarmena automatikoki salatzat joko da 2029ko otsailaren 15ean, eta alderdi sinatzaileek ez dute zertan formalki jakinarazi, eta salatutako hitzarmena indarrean egongo da, oso-osorik, beste hitzarmen bat sinatu arte.

«Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela amaiera iragarri eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte».

3. artikulua. Irenstea eta konpentsazioa

Hitzarmenean itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatietan bat eratzen dute, eta, aplikazio praktikoari dagokionez, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbatekoan.

Hitzarmenaren iraunaldia hasten denean enpresan indarrean dauden kontzeptu ekonomiko guztiak -izena, izaera edo jatorria zeinahi dutela- xurgatu eta konpentsatuko ditu hitzarmen honek bere kontzeptuekin.

Hitzarmenak dirauen bitartean igoerarik gertatuz gero kontzeptu ekonomikoetan edo beste edozeinetan -nahitaez aplikatu beharreko legezko xedapenen ondorioz gertatu ere-, kasu honetan bakarrik eragingo zaio hitzarmenari: igoerek orokorki hartuta eta urteko zenbatekoan gainditzen dituztenean hemen adostutako kontzeptuak. Hitzarmen hau hobetzen bada eta legearen aginduz aplikatzen bada, hitzarmena berehala eguneratuko da.

Horrez gain, hitzarmen honek indarririk gabe uzten du enpresaren eta langileen artean aurretik ezarritako itun edo akordio guztiak.

4. artikulua. Berme pertsonalak

Osotara hartutako baldintza pertsonalen batzuek gaindituz gero hitzarmen honetan itundutakoa, errespetatu egingo dira; horrela, hitzarmenaren indarraldiaren aurretik hemen ezarritakoa baino ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei ez zaie guztizko lansaria gutxituko hitzarmena indarrean jartzearen ondorioz.

5. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Hitzarmen honetan itundutako baldintzak osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute, eta ezin dira zati batean bakarrik aplikatu, hargatik eragotzi gabe hitzarmenaren 3. eta 4. artikuluek ezarritakoa.

6. artikulua. Arau osagarriak

Hitzarmen honetan jaso ez diren alderdiei dagokienez, eta hitzarmenaren edukia kontraesanean ez badago, Arabako Metalaren 22. Hitzarmen Probintzialak, eraginkortasun orokorra ordeztzen duen izen bereko hitzarmenak, Langileen Estatutuak eta une bakoitzean indarrean dauden gainerako lege-xedapenek arautuko dituzte lan-harremanak.

II. kapitulua**7. artikulua. Langilearen aurreabisua / probaldia**

Enpresako lana haien borondatez utzi nahi duten langileek nahitaez jakinarazi beharko diote enpresari, eta honako aurreabisu-epe hauek beteko dituzte:

- 1., 2., 3. eta 4. lanbide-taldeak = 15 egun.
- Gainerako lanbide-taldeak = 30 egun.

Langileak behar bezalako aurrerapenez abisatzen ez badu, enpresak langilearen likidaziotik diru-kopuru bat kentzeko eskubidea izango du; hain zuzen ere, langilearen eguneko soldataren zenbatekoa kendu ahal izango dio, abisua ematen atzeratzen den egun bakoitzeko.

Langileak kontratatatu aurretik, beharrezkotzat jotako froga psikotekniko, mediko eta profesionalak egingo zaizkie langileei.

Probaldiaren gehieneko iraupena: sei hilabete tituludun teknikarientzat, eta bi hilabete gainerako langileentzat.

Probaldiak dirauen bitartean, enpresak zein langileak izango dute lan-harremanari amaiera ematea, eta alderdietako batek ere ez du kalte-ordainerako eskubiderik izango horregatik, salbu eta sorrarazitako ordainketak jasotzekari dagokiona.

Probaldia iraganez gero, automatikoki formalizatuta geratuko da onarpena, eta probaldia ondorio guztietarako kontatuko zaio langileari.

Langileren batek barne-sustapenaren bitartez lortzen badu lanposturik, aurreko paragrafoetan ezarritako probaldi bera izango du. Langileak probaldia gainditzen ez badu, jatorrizko lanpostuak zer lanbide-kategoria duen, bada kategoria bereko lanpostu batera itzuliko da.

III. kapitulua**8. artikulua. Lanaldia**

Hitzarmen honetan aurreikusitako baldintza ekonomikoak urteko benetako 1.700 orduko lanaldirako izango dira.

Txandaka lan egiten duten langileek lanaldi arrunteko langileentzat ezarritako presentzia-egun kopuru bera izango dute, aurreko paragrafoan adierazitako eguneko 8 orduak eta urteko orduak gainditu gabe.

Lanaldien hasiera- eta amaiera-orduen zehaztapen praktikoa urteko lan-egutegian jasoko da. Egutegi hori, gutxienez, urte bakoitza hasi aurreko abenduan ezarriko da, hitzarmen berri bat negoziatu behar den edo ez kontuan hartu gabe.

Lanaldi arruntaren barruan, enpresak aukeran izango du urteko ordu-kopuru bat baliatzea, langile bakoitzeko: 50 ordu, gehienez ere. Enpresak eskatutakoan sartuko dira ordu horiek, hauek direla eta: larrialdiei edo puntako produkzio-aldiei aurre egitea, entregatzeko epe zorrotz-zorrotzak, betetzen ez badira eskaria galtzea ekar lezaketenak, eta abar. Ordu horietarako eskaria derrigor bete beharrekoa izango bada, nahikoa izango da eta beharrezko -non eta eragindakoen artean bestelako akordiorik ez den- ondorengo baldintzak betetzea:

1) Eraginpekoei eta enpresa batzordeari 5 egungo lehenago abisatzea, abisua eragin duten arrazoien berri idatziz emanez.

2) Enpresaren egutegiko lanegunetan baino ez dira sartuko ordu horiek.

3) Prestasun-orduak ezin izango dira diruz konpentsatu; aitzitik, denbora librearekin konpentsatuko dira, hurrengo sei hilabeteetan, lanaldi osoen arabera zein eguneko lanaldia murriztuz, alderdiek aldeztutakoaren arabera.

9. artikulua. Lanera berandu iristea eta lanera ez bertaratzea

Lanera berandu iristeagatik eta lanera ez joateagatik denbora galduz gero, indarreko lan-arautegiak ezarritako zehapenik aplikatzen ez bada, berreskuratu egingo da, edo, bestela, ordu-kostuaren arabera deskontatu. Hau hartuko da ordu-kostutzat: oinarrizko soldataren, antzinasunaren, lansari-osagarriaren eta osagarri pertsonalaren kontzeptuengatik urteko ordainketa, zati urteko orduak.

10. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen aplikazio-eremura bildutako langileek egutegiko 30 eguneko oporraldi jarraitua baliatuko dute urtean, bestelako itun indibidualik egin ezean. Oporren ordainketari dagokionez, erantsitako soldata-tauletan lanbide-talde eta kategoria bakoitzari esleitutako diru-kopuruen arabera izango da, eta, hala balegokio, antzinasun-plusa, soldata-osagarria eta osagarri pertsonala gehituko zaio, baita pizgarri bat ere: azken hiru hilabeteetako batez besteko errendimendua bider hilabete bidez besteko ordu kopurua eginez gero ateratzen dena. Langile sartu berriak noiz enpresaratu diren, egun horretatik aurrera sorrarazitako oporrei dagokion zati proportzionalerako eskubidea izango dute.

Enpresaren opor-egutegian ezarritako oporraldia bat badator adingabearen jaiotzarekin eta zaintzarekin, dagokion baimena baliatu ez den beste egun batean hartu ahal izango ditu oporrak, etenaldia amaitzean, nahiz eta dagokion urte naturala amaitu.

Oporraldiak bat egiten badu aurreko paragrafoan aurreikusitako gorabeherak eragindako aldi baterako ezintasun-sasoiarekin eta langileak ezin baditu oporrak gozatu, zati batean edo osorik, dagokion urte naturalean, langileak eskubidea izango du oporrak hartzeko, bere ezintasuna amaitu ondoren eta betiere hamazortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira gorabeherak gertatu direnetik.

11. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Langileak, behar besteko aurrerapenarekin jakinarazita, soldata-taulen arabera ordaindutako baimenak hartzeko eskubidea izango du, honako arrazoi hauengatik: Absentzien jakinarazpena, aurreabisu-epeak eta justifikazio-agiriak une bakoitzean indarrean dagoen enpresaren absentziak kudeatzeko protokoloan ezarritakora egokituko dira:

1. Senideen heriotza:

a. Ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen heriotza (0 gradua), betiere lotura ofizialki erregistratuta eta dokumentatuta badago, gurasoak eta seme-alabak (1. gradua, odolkidetasuna): bost lanegun, eta ordaindu gabeko beste hiru egun natural gehiago eskatu ahal izango dira.

b. Anai-arreben, aitona-amonen, biloben (2. mailako odol-ahaidetasuna) eta ezkontza-ahaidetasunezko gurasoen heriotzagatik: hiru egun natural, eta beste bi egun natural probintziatik kanpora joateagatik.

c. Ezkontzako anai-arreben eta ezkontzako seme-alaben heriotzagatik: bi egun natural, eta beste bi egun natural probintziatik kanpora joateagatik.

2. Odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen, behar bezala erregistratutako ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen, edo langilearekin etxebizitza berean bizi den eta benetan zaindu behar duen edozein pertsonaren istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik, langileak bost laneguneko eskubidea izango du.

Ondorio horietarako, gaixotasun larritzat joko da dagokion medikuak halakotzat kalifikatzen duena. Ziurtagiririk ezean, Gizarte Segurantzako mediku-zerbitzuek ondorio horietarako emandakoa aurkeztuko da.

Gaixotasun larriak irauten badu, langileak ordaindu gabeko iraupen bereko bigarren lizentzia baterako eskubidea izango du, lehenengoa amaitu eta hogeita hamar egun jarraian igaro ondoren.

Ospitaleratzeak edo senidea zaintzeko beharrak irauten duen bitartean hartu ahal izango da baimena, eta zatitu edo malgutasunez baliatu ahal izango da, baita lanaldi-erdika ere, langileak eta enpresak aldez aurretik hala adostuta.

3. Ezinbesteko arrazoiengatik baimena: ezinbesteko arrazoiengatik lanera ez joateko eskubidea izango du langileak, baldin eta beharrezkoa bada ahaideekin edo bizikideekin zerikusia duten premiazko familia-arrazoiengatik, baldin eta gaixotasun edo istripu baten ondorioz ezinbestekoa bada berehala bertan egotea.

Absentzia-denbora urtean lau egunetan ordainduko da gehienez, eta ordu edo lanaldi osoka hartu ahal izango da.

Baimena ematea eragin duen premiazko egoerari erantzuteko behar den denborarako emango da baimena.

4. Seme-alaben, anai-arreben edo gurasoen ezkontzagatik, maila politikokoak barne: egutegiko egun bat, eta beste bi egun natural probintziazatik kanpora joateagatik.

5. Langilearen ezkontzagatik: hemezortzi egun natural. Ekoizpen- eta antolaketa-zirkunstantziek horretarako aukera ematen badute, egutegiko hamar egun gehiagoz luzatu ahal izango da, baina egun horiek ez dira ordainduko. Ezkontza larunbatean, igandean edo jaiegunean egiten bada, zenbaketa lehen lanegunean hasiko da.

6. Etxebizitzaz aldatzea: egun natural bat.

7. Dibertsitate funtzionala duten seme-alaben kontsulta medikoetara joatea: bi egun natural, betiere probintziazatik kanpora joatea badakar.

8. Kontsulta mediko partikularra: 20 ordu urtean. Ordu-muga horren barruan sartu ahal izango dira ezkontidea, seme-alabak edo gurasoak medikuaren kontsultara laguntzeagatik lanera ez joateak.

9. Jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak: haurdun dagoen langileak lanetik irteteko eskubidea izango du, jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egiteko behar duen denborarako, baldin eta lanaldiaren barruan egin behar badira.

10. Guraso-baimena: langileek zortzi asterainoko guraso-baimena hartzeko eskubidea izango dute, hartutako semea, alaba edo adingabea urtebete baino gehiagoz zaintzeko, adingabeak zortzi urte bete arte.

Baimen hori modu jarraituan edo etengabea hartu ahal izango da, eta ordaindu gabea izango da, indarrean dagoen araudian ezarritakoaren arabera.

Artikulu hau aplikatzeko, izatezko bikotea, ofizialki erregistratuta eta dokumentatuta dagoena, ezkontidearen pareko gisa aitortzen da, ezkontza-ahaidetasunezko ahaidetasuna zehazteko, interesdunak idatziz eskatu eta dagokion egiaztagiriak aurkeztu ondoren.

12. artikulua. Orduak errekupeatzea edo baliatzea

Berandutze, baimen edo egindako lanengatik baliatu gabeko orduak dituen langileak arduradunarekin adostu beharko ditu bere egoera erregularizatzeko egunak, ordu horiek egin ondoko sei hilabeteen barruan, alderdiek aldez aurretik bestelako akordiorik hartu ezean.

13. artikulua. Aparteko orduak

Ezin da aparteko ordurik egin: laneko arau orokorra da hori.

Lan egindako aparteko orduak denbora librean konpentsatuko dira, ordu 1 eta 45 minuturen baliokidea den zenbatekoan, edo, ezinbesteko orduak direnean, ordainduta, erantsitako tauletan ezarriko den zenbatekoan, langileak nahi bezala.

Hilean behin, enpresa batzordeari informazioa emango zaio ordaindutako aparteko orduetarako buruz.

14. artikulua. Enplegua sustatzeko neurriak

Enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariak konpromisoa hartzen dute, ahal den neurrian, gerta daitezkeen enplegu-aniztasuneko egoerak desagerrarazteko, enplegua sortzen eta mantentzen laguntzeko.

15. artikulua. Erretiroa / txanda kontratua

Erretiroari dagokionez, indarreko legeria aplikatuko da; hala ere, irekita dago enpresaren eta langileen arteko ituna egiteko aukera.

Araudi aplikagarriak legez baimentzen badu, Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek txanda eta ordezte kontratuei eustea adostu dute, betiere enpresak eta eraginpeko langileek esanbidezko adostasuna lortzen badute. Horretarako, indarreko araudiak ezarritako baldintzetan sistema horrekin bat egin nahi duten langileen eskaera guztiak aztertuko dira. Nolanahi ere, langile batek gutxienez hamabi urte eraman beharko ditu enpresan modalitate hori hautatu ahal izateko, baina enpresak antzintasun txikiagoko kasuetan ere aplikatzeko aukera izango du.

Modalitate hori aplikatzeko eskaerak Gizarte Harremanen Departamentuan aurkeztuko dira, kontratuaren hasiera-urtearen aurreko urteko irailaren batetik urriaren azkenera arte doan epean. Enpresan antzintasun handiena duten bost pertsonen dagozkien eskabideak eskatutako adina bete eta lehen egun baliodunean aplikatuko dira. Salbuespenezko kasuetan, eta enpresa-batzordeari arrazoiak azaldu ondoren, gehienez ere 20 lanegun atzeratu ahal izango da aplikazioa, eta gainerakoei dagokienez, enpresak erabakiko du baimena eman edo ez, aldez aurretik enpresa-batzordeari entzunda.

Ordezkatuak ohiko erretiroa hartu arteko ordu osagarriak modu jarraituan egingo dira kontratua aplikatu ondoren.

Ordeztuaren lanaldi partzialeko kontratuari dagozkion soldatak eguneratu egingo dira indarreko hitzarmenean adostutakoaren arabera.

IV. kapitula**16. artikulua. Ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak**

Ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptu hauek aurkeztu dira:

a) Ordainsarien kontzeptuak:

- Oinarrizko soldata.
- Antzintasuna.
- Soldata-osagarria.
- Osagarri pertsonala.
- Pizgarriak.
- Uzaileko eta abenduko aparteko haborokinak.
- Txandakotasun-plusa/gau-plusa.
- Aparteko orduak.

b) Kalte-ordainen kontzeptuak.

— Soldataz kanpoko plusa.

— Dietak.

17. artikulua. Kontraprestazioak

Hitzarmen honetan itundutako ordainsariak eraginpeko langileek beren lanean eman beharreko errendimendu batean oinarrituta eta haren kontraprestazio gisa ezarri dira.

Beren errendimendu pertsonalak kontrolatzeko sistema objektiboa ezarria duten langileei (lantegiko taldeak) "arrunt" gisa zehaztutako jarduerari dagokion errendimendua eskatuko zaie (edo 100eko jarduera 100/133 eskalan). Gainerako langileentzat (bulegoko taldeak) aurrez zehaztutako jarduera "arrunta"ri dagokion ordainsaria hartuko da aintzat, eta zenbateko horri ehuneko 33 gehituko zaio, 2. eta 3. taldeei izan ezik (azken horiei ehuneko 8 eta ehuneko 24 gehituko zaie, hurrenez hurren).

18. artikulua. Oinarrizko soldata

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan bildutako langileen oinarrizko soldata erantsitako soldata-tauletan zehaztu da, lanbide-taldearen eta kategoriaren arabera. Kasu bakoitzean, lanpostuen balorazioa erabiliz zehaztuko da lanbide-taldea.

Hitzarmenaren soldata-tauletan hauek jasoko dira oinarrizko soldata, soldata osagarria eta soldataz kanpoko plusa kontzeptuetan: aldeztu aurretik ezarritako lanbide-taldeetarako dagozkien zenbatekoak.

19. artikulua. Antzintasun-plusa

Kontzeptu horrengatik jaso beharreko zenbatekoak bosturtekoen arabera ordainduko dira. Bosturteko bakoitzak langilearen lanbide-taldearen eta kategoriaren ehuneko 5 joko du, eta langile bakoitzak gehienez sei bosturteko jasoko ditu.

20. artikulua. Soldata-osagarria

Erantsitako tauletan, lanbide-talde eta kategoria bakoitzerako zehazten dira osagarri hori eta haren zenbatekoak.

21. artikulua. Osagarri pertsonala

Lanpostuen balorazioa (LB) egin aurreko egoeren ondorioz erantsitako soldata-tauletan lanposturako edo kontsolidaturako zehaztutako zenbatekoak baino handiagoak jasotzen dituzten langileek osagarri pertsonal gisa jasoko dituzte zenbateko horiek.

22. artikulua. Pizgarriak

Enpresa honetan aplikatutako pizgarrien sistemaren (PIC) eraginpeko langileen hartzekoak, edo pizgarri hori sistema horren arabera zenbatzen den langileenak, sistema horretan ezarritako errendimendu- eta aurrezki-tauletan agertzen direnak izango dira (eranskinean daude jasota).

Taula horiek eguneratu egingo dira, adostutako lanorduen murrizketa eta ezarritako soldata-igoera konpentsatzeko. Lanerako ereduak denborarik ezarrita ez duten lanak egiten direnean, indarrean dagoen "etete-gakoen" araudian adierazitakoaren arabera ordainduko da pizgarria.

Pizgarri-sistema berrikusi ahal izango da lan-metodoetan, produkzio-prozesuetan, lan-antolamenduan edo ekoizpen-baldintza teknikoetan aldaketak gertatzen direnean, enpresa-batzordeari jakinarazi ondoren.

23. artikulua. Aparteko haborokinak

Langileek aparteko haborokinak jasoko dituzte. Haborokin bakoitzak 30 soldata-egun joko du, eta honako kontzeptu hauek bilduko ditu: oinarrizko soldata, antzintasuna, soldata-osagarria, osagarri pertsonala eta pizgarriak, hala badagokio.

Haborokin horiek dagozkien seihilekoetan hainbanatuta ordainduko dira, eta nominaren agiriari berariazko kontzeptu baten pean agertuko dira, non aurreko kontzeptuak jasoko baitira, pizgarriena izan ezik, aipatutako pizgarrien hileko ordainsaria seiren batean igoz gauzatuko baita.

Gaixotasunagatiko, jaiotzagatiko, adingabea zaintzeagatiko edo istripuagatiko baja-aldiak lan egindako denboratzat hartuko dira haborokin horiek jasotzeko.

Seihileko batean lanean hasiko diren edo lana utziko duten langileek lan egindako denboraren zati proportzionala jasoko dute.

24. artikulua. Txandakotasun-plusa eta gau-plusa

Lanaldi osoko txandetan diharduten langileek, duten ordutegiaren baldintza bereziak aintzat hartuta, plus bat jasoko dute txandaka lan egiten duten egun bakoitzeko. Eranskinean adierazten da plusaren zenbatekoa.

Halaber, lanaldi osoko gaueko txandan jarduten duten langileek plus bat jasoko dute, beren lanbide-taldeei eta kategoriei esleitutako oinarrizko soldataren ehuneko 40koa, hain zuzen ere.

25. artikulua. Soldataz kanpoko plusa

Soldataz kanpoko plusak kalte-ordainaren kontzeptu hauek baino ez ditu hartzen: hiri-garraioko plusa eta distantziako plusa, langileak joan-etorria egin behar badu bere bizilekutik ohiko lantokira.

Plus horren zenbatekoa, lan egindako ordu bakoitzekoa, erantsitako soldata-tauletan ageri da. Ez da halako plusik jasoko bajaren, oporren eta aparteko ordainsarien kasuan.

26. artikulua. Dietak

Enpresaren beharregatik eta enpresak aginduta Vitoria-Gasteiztik kanpora bidaiatu behar duten langileek dietak jasotzeko eskubidea izango dute, honako zenbateko hauen arabera:

Gosaria = 3,74 euro.

Bazkaria = 21,58 euro.

Afaria = 15,19 euro.

Hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera aplikatuko dira zenbateko horiek.

27. artikulua. Ibilgailu partikularra erabiltzea

Borondatezkoa izango da ibilgailu partikularra enpresarentzako zerbitzuetarako erabiltzea, non eta kontrako itun indibidualik ez den.

Hitzarmen hau sinatzen den unetik, langileak 0,40 euro jasoko du km bakoitzeko, eta isunak eta zigorrak interesdunaren kontura izango dira.

28. artikulua. Gizarte-betebeharrak

Gizarte-betebeharrak, hala nola Gizarte Segurantzaren kuotak, PFEZaren atxikipeak edo langileak ordaindu beharreko beste edozein zerga, langilearen kontura izango dira, gai horri buruzko indarreko araudiaren arabera.

29. artikulua. Ordaintzeko modua

Enpresak hileko soldata dagokion hileko azken lanegunean ordainduko du.

Ordainketa egiteko, transferentzia bat bidaliko da pertsona bakoitzaren kontu korrontera.

Soldata ordaindu izanaren agiriak soldata osatzen duten kontzeptu guztiak argi jasotzen dituela jota, bi alderdiek onartzen dute egiaztagiri hori.

30. artikulua. Aurrerakinak

Egindako lanaren konturako aurrerakinak jasotzeko aukera izango da; gehienez, hileko soldataren ehuneko 60 aurreratuko da. Interesdunak edo haren legezko ordezkariak eskatuko diote aurrerakina, idatziz eskatu ere, giza baliabideen departamentuari, zeinak hil horren 20tik 22ra bitartean egingo baitu transferentzia.

Aurrerakinak jasotzea ez da ohiko ordainketa-modutzat hartuko.

31. artikulua. Soldata-igoera

Hitzarmen honetako soldata-etaulak urtero berrikusiko dira, apirilaren 1etik aurrerako ondorioekin, eta aurreko urte naturalari dagokion Estatuko kontsumoko prezioen indizeari (KPI) dagokion igoera aplikatuko zaio. Igoera hori erakunde ofizial eskudunak argitaratuko du, eta, nolanahi ere, gutxienez ehuneko 2ko igoera bermatuko da.

Igoera hori indarreko soldata-taulen gainean aplikatuko da, eta zuzenean taula horien mende dauden kontzeptu ekonomiko guztiak eguneratuko dira.

Lanera benetan joatea sustatzeko eta antolaketa eta produktibitatea hobetzen laguntzeko, pizgarri-sistema hau ezartzen da:

a) Bertaratze eraginkorratikiko pizgarri indibiduala.

Aurreko igoera kolektiboa gorabehera, pizgarri indibidual bat ezartzen da benetako lanera-tzeagatik, banakako asistentzia-mailari lotuta.

Ondorio horietarako:

- Erreferentzia-aldia apirilaren 1etik martxoaren 31ra bitartekoa izango da.
- Pizgarria apartekoa izango da.
- Ez da finkagarria izango.
- Ez du eskuratutako eskubiderik sortuko hurrengo ekitaldietarako.

• Pizgarria sei hilean behin kalkulatu eta ordainduko da, eta epeak honako hauek izango dira: apirilaren 1etik irailaren 30era eta urriaren 1etik martxoaren 31ra. Aldi bakoitza amaitu ondorengo lehen hilabeteko nominan ordainduko da.

Tarte indibidualak:

Erreferentzia-aldiari dagokion banakako asistentzia-indizearen arabera:

- Ehuneko 96 edo gehiagoko asistentzia: 400,00 euroko aparteko ordainketa gordina.
- Ehuneko 98ko edo hortik gorako laguntza: 800,00 euroko aparteko ordainketa gordina.

Tarteak baztertzailerak dira eta ezin dira metatu.

Urteko erregularizazioa

Behin zerga-ekitaldi osoa amaituta, apirilaren 1etik martxoaren 31ra bitarteko aldiari dagokion banakako asistentziaren urteko indizea birkalkulatuko da.

Urteko behin betiko indizeak eskubidea ematen badu egindako sei hilean behingo ordainketen bidez jasotakoa baino tarte handiagoa jasotzeko, dagokion aldea bigarren seihilekoko ordainketarekin batera ordainduko da, apirilean.

b) Zenbatzeko irizpideak.

• Asistentzia-indize indibiduala kalkulatzeko, erreferentzia-aldi bakoitzerako aurreikusitako lanordu guztiekiko benetan lan egindako orduak hartuko dira erreferentziazat.

• Asistentzia-indize indibiduala kalkulatzeko soilik, jaiotzagatiko eta adingabea zaintzeagatik baimenetik eta edoskitzeagatik baimenetik eratorritako absentziak benetako lan-denboratzat hartuko dira.

• Norberaren aukerako orduak eta oporrak ez dira aurreikusitako lanordutzat hartuko, lan-egutegiaren parte baitira.

• Bertaratze eraginkorren buruzko hileko estatistika barne-taulan edo antzeko bitartekoan argitaratuko da, anonimotasuna gordez.

V. kapitulua

32. artikulua. Lanbide-prestakuntza

Zuzendaritzak eta enpresa batzordeak adostuta, prestakuntza-planak ezarri ahal dira, Lan Administrazioako agintariak ezarritako jarraibideen ildotik, langileen lanbide-heziketa hobetzeari begira.

Enpresa batzordeak premien diagnostiko-prozesuan parte hartuko du unean-unean informazioa jasoz eta bere iritziz dauden prestakuntza-premiak transmitituz, eta gainera Enpresan produkzio-edo kudeaketa-prozesuetan aplikatzea aurreikusten duen teknologia berriei buruz jakinaren gainean egonez.

Premien diagnostikoa amaituz eta prestakuntza-plana aldi baterako prestatuz, enpresa batzordeak kopia laburtu bat jasoko du eta ikastaroei buruzko edo jadanik aurreikusita dauden ikastaroei buruzko proposamenak egin ahal izango ditu.

Prestakuntza-planean barne hartutako prestakuntza-ekintzak hasi aurretik Enpresaren barruan argitaratuko dira, hori borondatezko ikastaro gisa beste izen-emateak eskatzeko aukera zabalduz. Kasu horretan, eskaerak aztertu ondoren izen-ematea onartu edo ez zehaztuko du Sagola enpresak aurretiaz eskatutako gaikuntza, lanaldiari egokitzeko aukerak, dauden lanpostuen kopurua, eta abar kontuan hartuz.

Prestakuntza enpresaren onurarako izateaz gain, prestatzen den pertsonarentzat ere onuragarria da; izan ere, Sagola enpresan edo beste enpresa batean kontratatua izateko aukerak handitzen baititu. Prestakuntza eraginkorra izan dadin, prestatuko den pertsonaren interesa ezinbestekoa da. Sagola enpresak antolatzen dituen ikastaroek honako irizpide hauen arabera bi eredu ezberdini jarraituko diete:

1. Nahitaezko ikastaroak:

1.1. Sagola enpresak derrigorrezko asistentziarekin sustatutakoak dira.

1.2. Ikastaroaren iraupeneko orduak lan egindako ordutzat hartuko dira, beraz lanalditik kanpo egiten badira beste egun batean jai hartuko dira edo egun berean lanaren egoerak ahalbidetzen badu (adibidez: gaueko txandako langileak goizean ikastaro batera badoaz).

1.3. Sagola enpresaren kontura izango dira ikastaroaren gastu akademikoak eta leku-aldaketak eta mantenua, halakorik gertatzen bada.

2. Borondatezko ikastaroak:

2.1. Langileetako edozeinek proposatzen dituenak dira, betiere interes pertsonala duten eta Sagola enpresaren jardueran epe ertainean aplikazioa izan lezaketen gaiei buruzkoak. Idatz-zati honi dagozkio Sagola enpresak orokorrean eskaintzen dituen ikastaroak.

2.2. Behin proposamena onartu eta gero, Sagola enpresak ikastaroaren gastu guztiak bere gain hartuko ditu eta prestakuntza jasotzen duenak denbora izango du, ahal den neurrian ordutegiak egokituz bertaratzea errazteko.

2.3. Sagolak, aldian-aldian, borondatezko ikastaroak eskainiko dizkie langile guztiei. Izena emandako pertsonak hautatzeko, ikasleei alde aurretik eskatzen zaizkien baldintzak, plazen erabilgarritasuna eta abar hartuko dira kontuan, eta sailen edo atalen funtzionamendu normala bermatuko da.

Eusko Jaurlaritzak edo antzeko erakunderen batek aitortutako zentro ofizialek antolatutako ikastaroetan inskribatzen diren langileek, hortaz, azterketetara joateko behar dituzten baimenak izango dituzte, ordaindu gabeak (enpresaren eta batzordearen artean adostuak salbu), urtean hamar egunetan gehienez ere.

33. artikulua. Dibertsitate funtzionala duten langileak

Lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren ondorioz langile baten gaitasun psikofisikoak gutxitzen badira, langile horrek lehentasuna izango du bere egoera berrira egokitutako lanpostu hutsak betetzeko, betiere lanpostu hori betetzeko gaitasuna duela egiaztatzen badu.

Langilearen ezintasun iraunkor partziala deklaratzek ez dio lanbide-kategoriaren murrizketarik ekarriko langileari.

34. artikulua. Ekonomatua eta beste batzuk

Egungo San Prudentzio Lan Fundazioa-zerbitzuek bere horretan jarraituko dute. Itundutako Fundazioa edozein arrazoi dela medio desagertzen den kasurako, enpresak hitzarmaten du antzeko beste erakunde batean parte hartuko duela, ordura arte jarritako aportazio edo ekarpen berberarekin.

Abenduaren bigarren astean, 101,18 euroko erosketa-txartela emango zaie data horretan enpresan alta emanda dauden langileei. Erosketa-kupoia balioa urtero eguneratuko da, hitzarmen honen 31. artikuluan itundutako soldata-igoeren arabera.

35. artikulua. Laneko arropak

Enpresak lanean hasten direnetik emango dizkie langileei beren eginkizunak betetzeko behar dituzten laneko arropak. Zuzeneko produkzioko langileek bi jantzi jasoko dituzte urtean, negukoak eta udakoak, eta urtarrilean eta martxoan banatuko dira.

Beren lanposturako segurtasun-betaurrekoak behar dituzten eta betaurrekoak graduatuak izatea behar duten langileei dagokienez, enpresak beren betaurreko pertsonalak babesteko betaurreko gainjarri homologatuak emango dizkie. Hala ere, langileak segurtasun-betaurreko graduatuak erostea erabakitzen badu, betiere erosketa establezimenduan egiten bada eta enpresak izendatutako betaurrekoen modeloarekin, enpresak betaurrekoen zenbatekoaren ehuneko 100 ordainduko dio.

Jasotako babes-jantziak eta -ekipoak behar bezala erabili beharko dira.

36. artikulua. Prestazio osagarria aldi baterako ezintasunaren kasuan

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iragankorreko kasuetan, enpresak aurreko hilabeteko lanaldi arruntean egiaztatutako ordainsari-kontzeptuen ehuneko ehunera iritsi arte osatuko du, bajaren egun beretik eta bajak irauten duen aldi osoan.

Gaixotasunak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako ezintasun iragankorreko kasuetan, enpresak aurreko hilabeteko lanaldi arruntean egiaztatutako ordainsari-kontzeptuen ehuneko hirurogeira arte osatuko du bajaren lehen hiru egunetan, urtean gertatzen diren baja-prozesuen kopurua edozein dela ere.

Era berean, langilea egun bat baino gehiagorako osasun-zentro batean ospitaleratu behar badute, edo ebakuntza kirurgikoa egiten badiote eta medikuak etxean atsedean hartzeko agintzen badio, ehuneko 100eraino osatuko ditu enpresak (ikus 16. artikulua) aurreko hilabeteko lanaldi arruntean egiaztatutako ordainsari-kontzeptuak, bajaren egunetik bertatik bajaren 120. egunera, hori barne hartuta.

Langileak jaso beharreko zenbateko likidoak ezin izango dira inoiz izan enpresan bere jardura arruntean ibiliko balitz irabaziko lituzkeenak baino handiagok.

37. artikulua. Azterketa medikoak

Kontratututako zerbitzu mankomunatuaren bidez zainduko da langileen osasuna.

38. artikulua. Lan-istripuetarako poliza kolektiboa

Enpresak aseguru-poliza bat sinatuko du enplegatuen lan-istripuak -eskumeneko erakundeak edo agintaritzak halakotzat jotakoak- estaltzeko. Ezaugarri hauek izango ditu polizak:

1) Lan-istripuaren ondoriozko heriotzaren kasuko estaldura: 28.444,00 euro.

2) Lan-istripuak eragindako ezintasun iraunkor osoaren, absolutuaren edo baliaezintasun handiaren kasuetarako estaldura: 49.303,00 euro.

Estalduren zenbatekoa urtero eguneratuko da, hitzarmen honen 31. artikuluan itundutako soldata-igoeren arabera.

Enpresak gehienez hamabost eguneko epea izango du, hitzarmen hau sinatuko den egunetik, poliza adostutako kapitalen arabera eguneratzeko.

39. artikulua. Euskararen sustapena

Ahal dela, iragarki-taulan edo baliokideetan argitaratzen diren ohar eta abisu guztiak gaztelaniaz eta euskaraz idatziko dira.

Enpresak organismo edo entitate eskudunen informazioa jasotzen duenean euskara-ikastaroei buruz, iragarki-taulan edo baliokideetan jarriko du, eta interesa duten langileei lagunduko die inskribatzeko behar den dokumentazioa betetzen.

40. artikulua. Mugigarritasuna, maila-igoerak eta kaleratzeak

Mugigarritasun funtzionala:

Enpresako mugigarritasun funtzionalari dagokionez, indarrean dagoen araudiak ezarritakoa beteko da.

Maila-igoerak eta maila-igoerak:

Lanbide-taldetik igotzea dakarren edozein lanpostu hutsa betetzeko, prozesua barne-sustapeneko prozeduren arabera gauzatuko da, aukera-berdintasuna bermatuz eta bi sexuen ordezkaritza orekatua sustatuz.

Oro har, eta antolaketa-zirkunstantziek ahalbidetzen dutenean, enpresak barne-mailan publiko egin ahal izango ditu dauden lanpostu hutsak, langile interesdunek beren hautagaitza aurkeztu ahal izan dezaten.

Barne-lanpostu hutsak argitaratzeak ez du inola ere esan nahi lanpostu horiek barne-sustapenaren bidez bete behar direnik, eta enpresak kanpoko hautaketa-prozesuetara jo ahal izango du egokitzat jotzen duenean.

Arrazoi objektiboengatik kaleratzeak:

Langileen Estatutuaren 52 C) artikulua aplikatuz gero, egun berean langile bati baino gehiagori eragiten badie, eta legez ezarritako prozedurak alde batera utzi gabe, hala dagokionean, enpresak, lan-kontratua deuseztatu aurretik, hiru laneguneko kontsulta-aldia izango du enpresa-batzordeko ordezkari batekin. Ordezkari hori sindikatu bakoitzeko ordezkari bat izango da, eta, bertan, egoera eragin duten arrazoiak berri emango da, bai eta egoera hori saihesteko edo eragindako langileentzako ondorioak arintzeko aukeraren berri ere, enpresa-proiektuaren jarraitutasuna eta bideragarritasuna ahalbidetuz.

Kontsultaldian, bi alderdiek fede onez negoziatuko dute akordio bat lortzeko, baina akordiorik ez izatea ez da baldintzatzailea izango enpresaren erabakia gauzatzeko.

41. artikulua. Aukera-berdintasuna

Enpresak eta langileen legezko ordezkariak konpromisoa hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasunaren printzipioarekin, bai eta lan-eremuan edozein diskriminazio mota ezabatzearekin ere.

Enpresak berdintasun-plan bat du, langileen legezko ordezkariarekin negoziatua eta indarrean dagoen araudiaren arabera erregistratua, bereziki Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriko 3/2007 Lege Organikoaren, Berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen 901/2020 Errege Dekretuaren eta Emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzko 902/2020 Errege Dekretuaren arabera.

Berdintasun-planak emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatzeko beharrezkoak diren neurriak jasotzen ditu, bai eta ordainsarien auditoretza eta soldata-erregistroa ere, Langileen Estatutuaren 28. artikuluan xedatutakoaren arabera.

Era berean, planak LGTBI pertsonen aniztasuna eta inklusioa sustatzeko neurri espezifikoak biltzen ditu, Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubiak bermatzeko 4/2023 Legean ezarritakoaren arabera.

Enpresan garatzen diren langileak antolatzeko eta kudeatzeko politikak benetako aukera-berdintasuna lortzera bideratuta egongo dira, honako helburu hauekin:

- Emakumeek zein gizonek aukera berberak izan behar dituzte enpleguan, prestakuntzan, mailaz igotzean eta lana garatzean.
- Gizonek eta emakumeek soldata berdina jaso behar dute lan berdina egiten badute, eta berdintasuna bermatu behar da gainerako enplegu-baldintza guztietan.
- Lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumezkoentzat zein gizonezkoentzat egokiak izateko moduan bideratzea.
- Langileen ordezkaritza-organoetan eta negoziazio-batzordeetan osaera paritarioa lortzeko aurrerapausoak ematea.

Testu honen sinatzaileek konpromisoa hartzen dute hizkuntza-adierazpen inklusiboaren aldeko ahalegin kontzientea egiteko, enpresan sortzen diren enpresa- edo sindikatu-komunikazioetan adierazpen sexistak saihestuz.

Era berean, alderdiek konpromisoa hartzen dute aktiboki kentzeko lan-ingurunean ager daitezkeen aurreiritzi eta oztopo sozial eta korporatiboak, sexuagatik, generoagatik, sexu-orientazioagatik, genero-identitateagatik, jatorriagatik, kulturagatik edo beste edozein inguruabar pertsonal edo sozialengatik, duintasun pertsonal eta profesionalarekiko erabateko errespetua bermatuz eta modu eraginkorrean borrokatuz zuzeneko edo zeharkako edozein diskriminazio mota.

42. artikulua. Haurdunaldia eta edoskitzea babestea

Haurdunaldia eta edoskitzea babesteari dagokionez, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean xedatutakoa beteko da une oro, baita unean-unean aplikatzekoa den indarreko lan-araudian ezarritakoa ere.

VI. kapitula

43. artikulua. Langileen batzarra

Arabako Metalaren Hitzarmen Probintzian eta gaia arautzen duten gainerako arauetan xedatutakoa beteko da.

44. artikulua - Delegatuak eta atal sindikalak, enpresa-batzordearen eginkizunak eta eskuduntzak

Sindikatu-ordezkarien, sindikatu-atalen eta enpresa-batzordearen ahalmenak eta eginkizunak Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan ezarritakoak izango dira, bai eta Arabako metalaren hitzarmen probintzian eta gaia arautzen duten indarreko gainerako lege-arauetan jasotakoak ere.

45. artikulua. - Segurtasun eta osasun batzordea

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean xedatutakoa beteko da, bai eta Arabako Metalaren Hitzarmen Probintzian eta gai hori arautzen duten gainerako arauetan jasotakoa ere.

Prebentzioaren kudeaketaren esparruan, enpresak berariaz txertatuko du arrisku psikosozialen ebaluazioa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean ezarritakoaren arabera, eta, hala badagokio, beharrezko prebentzio-neurriak hartuko ditu.

46. artikulua. Lanbide-taldeak eta lanbide-sailkapeneko batzordea

Hitzarmena sinatzen duten alderdiek adosten dute batzorde espezifiko bat eratzea, gaur egun dauden lanbide-kategoriak eguneratzeko eta egokitzeko, lanbide-taldeak ezarriz, Langileen Estatutuaren 22. artikuluan horri buruz ezarritakoaren arabera.

Gaur egun dauden lanbide-kategoriak eguneratzeko prozesua amaitu ez den bitartean, alderdiek langile guztientzako egungo sailkapenari eustea erabaki dute, honako neurri hau izan ezik:

— Bulegoetako edo tailerreko 1. taldeko kategoria duten langile sartu berriei bulegoetarako edo tailerrerako soldata-tauletako 1. lanbide-taldean jasotako ordainsari-kontzeptuak aplikatuko zaizkie lehen urtean. Behin lehen urtea betetakoan, soldata automatikoki eguneratuko da, soldata-tauletako 2. lanbide-taldean jasotakoaren arabera.

47. artikulua. Eszedentziak eta kontratua etetea

Eszedentziei eta lan-kontratua eteteari dagokienez, kargu sindikala betetzeagatiko eszedentziak, borondatezko eszedentziak eta jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harre rarekin lotutako kontratu-eteteen egoerak barne, une bakoitzean indarrean dauden legezko xedapenetan araututakoa beteko da.

48. artikulua. Batzorde paritarioa

Hitzarmen hau interpretatzean edo aplikatzean alderdien artean sor daitekeen zalantza edo desadostasun oro batzorde paritarioak ebatziko du. Batzorde hori enpresaren eta langileen ordezkariak osatuko dute.

Batzorde hori arduratuko da hitzarmen honetan adostutakoa interpretatzeaz, zaintzeaz eta betearazteaz.

49. artikulua. Desadostasunak ebazteko prozedurak

Bi alderdiek berariaz adosten dute, nolanahi ere, desadostasunak ebazteko jarraitu beharko diren prozedurak Euskal Autonomia Erkidegoko Gatazka Kolektiboak Ebazteko Prozeduran (PRECO) aurreikusitako adiskidetze- eta bitartekotza-prozedurak izango direla.

Arbitraje-prozedura soilik aplikatuko da bi alderdiek prozedura horren mende jartzea adosten badute.

50. artikulua. Deskonexio digitalerako eskubidea

Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko 3/2018 Lege Organikoaren 88. artikuluan eta Langileen Estatutuaren 20 bis artikuluan xedatutakoa betez, langileek beren lan-denboratik kanpo deskonexio digitala izateko eskubidea dutela aitortzen da.

Oro har, ez da egongo lanalditik kanpoko komunikazio, mezu, mezu elektroniko edo beste edozein komunikazio profesionali kasu egiteko betebeharririk, antolaketa- edo ekoizpen-arrazoiengatik behar bezala justifikatutako salbuespenezko kasuetan izan ezik.

Enpresak tresna teknologikoak zentzuz erabiltzea sustatuko du, langileen atseden-denbora, baimenak eta oporrak errespetatuko direla bermatzeko.

51. artikulua. Barneko informazio-sistema

Enpresak barneko informazio-sistema bat du, Arau-hausteei buruzko informazioa ematen duten pertsonak babesteko eta ustelkeriaren aurka borrokatzeko 2/2023 Legean ezarritakoaren arabera.

Sistema horrek komunikazioen konfidentziasuna, datu pertsonalen babesa eta balizko irregulartasunak edo arau-ez-betetzeak fede onez jakinarazten dituzten pertsonen aurkako errepresalien debekua bermatzen ditu.

Soldata taula 2026

2026ko apirilaren 1etik 2027ko martxoaren 31ra bitartean

LANBIDE TALDEA	EGUNEKO EURO GORDINAK		GORDINA/ ORD.	ZENBATEKO GORDINA URTEAN			
TANTEGIAK	OINARRIZKO SOLDATA	SOLDATA OSAGARRIA	APARTEKO PLUSA	OINARRIZKO SOLDATA	SOLDATA OSAGARRIA	APARTEKO PLUSA	GUZTIRA
1 lanbide-taldea							
Peoia	32,84	17,84	0,79	13.957,00	7.579,93	1.343,00	22.879,93
Espezialista	33,60	17,08	0,79	14.280,00	7.256,93	1.343,00	22.879,93
2 lanbide-taldea							
Peoia	32,84	21,55	0,79	13.957,00	9.157,22	1.343,00	24.457,22
Espezialista	33,60	20,79	0,79	14.280,00	8.834,22	1.343,00	24.457,22
3 lanbide-taldea							
Espezialista	33,60	26,63	0,79	14.280,00	11.317,31	1.343,00	26.940,31
Ofiziala, 3. mailakoa	33,60	26,63	0,79	14.280,00	11.317,31	1.343,00	26.940,31
Ofiziala, 2. mailakoa	36,66	23,57	0,79	15.580,50	10.016,81	1.343,00	26.940,31
Ofiziala, 1. mailakoa	39,71	20,52	0,79	16.876,75	8.720,56	1.343,00	26.940,31
4 lanbide-taldea							
Espezialista	33,60	32,16	0,79	14.280,00	13.666,70	1.343,00	29.289,70
Ofiziala, 3. mailakoa	33,60	32,16	0,79	14.280,00	13.666,70	1.343,00	29.289,70
Ofiziala, 2. mailakoa	36,66	29,10	0,79	15.580,50	12.366,20	1.343,00	29.289,70
Ofiziala, 1. mailakoa	39,71	26,05	0,79	16.876,75	11.069,95	1.343,00	29.289,70
Gidaria	36,66	29,10	0,79	15.580,50	12.366,20	1.343,00	29.289,70
Taldeburua	39,71	26,05	0,79	16.876,75	11.069,95	1.343,00	29.289,70
Antol. tek., 2. mailakoa	41,28	25,26	0,79	17.337,60	10.609,10	1.343,00	29.289,70
Sukaldaria	36,66	29,88	0,79	15.397,20	12.549,50	1.343,00	29.289,70
5 lanbide-taldea							
Espezialista	33,60	40,96	0,79	14.280,00	17.406,58	1.343,00	33.029,58
Ofiziala, 3. mailakoa	33,60	40,96	0,79	14.280,00	17.406,58	1.343,00	33.029,58
Ofiziala, 2. mailakoa	36,66	37,90	0,79	15.580,50	16.106,08	1.343,00	33.029,58
Ofiziala, 1. mailakoa	39,71	34,85	0,79	16.876,75	14.809,83	1.343,00	33.029,58
Taldeburua	39,71	34,85	0,79	16.876,75	14.809,83	1.343,00	33.029,58
6 lanbide-taldea							
Ofiziala, 3. mailakoa	33,60	49,75	0,79	14.280,00	21.141,64	1.343,00	36.764,64
Ofiziala, 2. mailakoa	36,66	46,69	0,79	15.580,50	19.841,14	1.343,00	36.764,64
Ofiziala, 1. mailakoa	39,71	43,64	0,79	16.876,75	18.544,89	1.343,00	36.764,64
Taldeburua	39,71	43,64	0,79	16.876,75	18.544,89	1.343,00	36.764,64
Arduraduna	41,28	43,06	0,79	17.337,60	18.084,04	1.343,00	36.764,64
7 lanbide-taldea							
Arduraduna	41,28	51,95	0,79	17.337,60	21.819,07	1.343,00	40.499,67
8 lanbide-taldea							
Arduraduna	41,28	60,84	0,79	17.337,60	25.554,10	1.343,00	44.234,70
Ingeniari teknikoa	53,45	48,67	0,79	22.449,00	20.442,70	1.343,00	44.234,70
9 lanbide-taldea							
Ingeniari teknikoa	53,45	57,57	0,79	22.449,00	24.177,74	1.343,00	47.969,74

Soldata taula 2026

2026ko apirilaren 1etik 2027ko martxoaren 31ra bitartean

LANBIDE TALDEA	EGUNEKO EURO GORDINAK		GORDINA/ ORD..	ZENBATEKO GORDINA URTEAN			
BULEGOAK	OINARRIZKO SOLDATA	SOLDATA OSAGARRIA	APARTEKO PLUSA	OINARRIZKO SOLDATA	SOLDATA OSAGARRIA	APARTEKO PLUSA	GUZTIRA
1 lanbide-taldea							
Laguntz. ad./teknikaria	36,66	16,44	0,79	15.397,20	6.905,68	1.343,00	23.645,88
2 lanbide-taldea							
Laguntz. ad./teknikaria	36,66	25,33	0,79	15.397,20	10.640,56	1.343,00	27.380,76
3 lanbide-taldea							
Laguntz. ad./teknikaria	36,66	34,23	0,79	15.397,20	14.375,40	1.343,00	31.115,60
Antol. tek., 2. mailakoa	41,28	29,61	0,79	17.337,60	12.435,00	1.343,00	31.115,60
Ofizial admin., 2. mailakoa	39,71	31,18	0,79	16.678,20	13.094,40	1.343,00	31.115,60
4 lanbide-taldea							
Laguntz. ad./teknikaria	36,66	43,12	0,79	15.397,20	18.110,26	1.343,00	34.850,46
Antol. tek., 2. mailakoa	41,28	38,50	0,79	17.337,60	16.169,86	1.343,00	34.850,46
Ofizial admin., 2. mailakoa	39,71	40,07	0,79	16.678,20	16.829,26	1.343,00	34.850,46
Delineatzailea, 2. mailakoa	36,66	43,12	0,79	15.397,20	18.110,26	1.343,00	34.850,46
Zuzend. gidaria	36,66	43,12	0,79	15.397,20	18.110,26	1.343,00	34.850,46
5 lanbide-taldea							
Laguntz. ad./teknikaria	36,66	52,01	0,79	15.397,20	21.845,11	1.343,00	38.585,31
Antol. tek., 2. mailakoa	41,28	47,39	0,79	17.337,60	19.904,71	1.343,00	38.585,31
Antol. tek., 1. mailakoa	41,28	47,39	0,79	17.337,60	19.904,71	1.343,00	38.585,31
Ofizial admin., 2. mailakoa	39,71	48,96	0,79	16.678,20	20.564,11	1.343,00	38.585,31
6 lanbide-taldea							
Ofizial admin., 2. mailakoa	39,71	57,85	0,79	16.678,20	24.298,96	1.343,00	42.320,16
Ofizial admin. 1. mailakoa	41,28	56,28	0,79	17.337,60	23.639,56	1.343,00	42.320,16
Antol. tek., 1. mailakoa	41,28	56,28	0,79	17.337,60	23.639,56	1.343,00	42.320,16
7 lanbide-taldea							
Antol. tek., 2. mailakoa	41,28	65,18	0,79	17.337,60	27.374,46	1.343,00	46.055,06
Antol. tek., 1. mailakoa	41,28	65,18	0,79	17.337,60	27.374,46	1.343,00	46.055,06
Administrazioburua.	45,84	60,62	0,79	19.252,80	25.459,26	1.343,00	46.055,06
8 lanbide-taldea							
Analista Programatz.	41,28	74,07	0,79	17.337,60	31.109,28	1.343,00	49.789,88
Delin. proiektugilea	45,84	69,51	0,79	19.252,80	29.194,08	1.343,00	49.789,88
9 lanbide-taldea							
Delin. proiektugilea	45,84	78,40	0,79	19.252,80	32.928,94	1.343,00	53.524,74
Administrazioburua.	45,84	78,40	0,79	19.252,80	32.928,94	1.343,00	53.524,74
Ingeniari teknikoa	53,45	70,79	0,79	22.449,00	29.732,74	1.343,00	53.524,74
Delineatzailea, 1. mailakoa	41,28	82,96	0,79	17.337,60	34.844,14	1.343,00	53.524,74

Aparteko orduaren prezioa

2026ko apirilaren 1etik 2027ko martxoaren 31ra bitartean

GRUPO PROFESIONAL	OFICINAS	TALLERES
1	17,18	15,93
2	20,08	17,78
3	22,93	19,66
4	25,79	21,51
5	28,67	24,40
6	31,56	27,27
7	34,42	30,17
8	37,29	33,03
9	40,16	35,89
Txandakako lanaren eguneko prezioa: 6,26		

PIC sistema**Pizgarriak likidatzeko taula**

2026ko apirilaren 1etik 2027ko martxoaren 31ra bitartean

AURREKIAREN EHUNEKOA	JARDUERA	EURO/ORDUKO	AURREZKIAREM EHUNEKOA	JARDUERA	EURO/ORDUKO
1,9800	101	0,1535	47,7448	131	2,4700
3,9600	102	0,3070	48,8726	132	2,5213
5,9400	103	0,4605	50,0004	133	2,5726
7,9200	104	0,6140	51,1282	134	2,6239
9,9000	105	0,7675	52,2560	135	2,6752
11,8800	106	0,9210	55,1760	136	2,7265
13,8600	107	1,0745	58,0960	137	2,7778
15,8400	108	1,2280	61,0160	138	2,8291
17,8200	109	1,3815	63,9360	139	2,8804
19,8000	110	1,5350	66,8560	140	2,9317
21,7800	111	1,5658	69,7760	141	2,9830
23,7600	112	1,5966	72,6960	142	3,0343
25,7400	113	1,6274	75,6160	143	3,0856
27,7200	114	1,6582	78,5360	144	3,1369
29,7000	115	1,6890	81,4560	145	3,1882
30,8278	116	1,7198	84,3760	146	3,2395
31,9556	117	1,7506	87,2960	147	3,2908
33,0834	118	1,7814	90,2160	148	3,3421
34,2112	119	1,8122	93,1360	149	3,3934
35,3390	120	1,8430	96,0560	150	3,4447
36,4668	121	1,8738	98,9760	151	3,4960
37,5946	122	1,9046	101,8960	152	3,5473
38,7224	123	1,9354	104,8160	153	3,5986
39,8502	124	1,9662	107,7360	154	3,6499
40,9780	125	2,1622	110,6560	155	3,7012
42,1058	126	2,2135	113,5760	156	3,7525
43,2336	127	2,2648	116,4960	157	3,8038
44,3614	128	2,3161	119,4160	158	3,8551
45,4892	129	2,3674	122,3360	159	3,9064
46,6170	130	2,4187	125,2560	160	3,9577