

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Envases Metalúrgicos de Álava, SA enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Ekonomia Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da, Envases Metalúrgicos de Álava, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratuegin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01101532012026.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkaritza honetan, aipatutako hitzarmen kolektiboko batzordearen negoziazio 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 2a

Arabako lurralde ordezkaria

IBON LOPEZ ALDAZ

**Envases Metalúrgicos de Álava, SA enpresaren hitzarmen kolektiboa
2026-2027-2028-2029 urteak**

Laudion, 2026ko ekainaren 19an, Envases Metalúrgicos de Álava, SA enpresaren lokaletan, enpresa batzordea eta enpresako zuzendaritza bildu dira.

1. Eremua

Hitzarmen honetako xedapenek Envases Metalúrgicos de Álava, SA enpresaren eta hango langileen arteko lan-harremanak arautuko dituzte. Hitzarmenak enpresako langile finkoei eragingo die, bai eta aldi baterako edo behin-behineko kontratuekin edota legez araututako beste edozein kontratu-motarekin enpresan lanean hasten direnei ere, kontratu-mota bakoitzaren muga espezifikoaren barruan betiere.

Hitzarmen honetan arautzen ez diren alderdietarako, enpresako zuzendaritza eta langileen ordezkariak zentzuzkotzat jotzen den irtenbide bat adosten saiatuko dira kasu bakoitzerako, harik eta erabaki bat adosten den eta enpresako hitzarmenean gehitzen den arte.

2. Indarraldia eta iraupena

Hitzarmen hau 2026ko urtarrilaren 1etik 2029ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean ondorio guztietarako, eta 2029ko azaroaren 1etik aurrera salatutzat joko da. Data horretan, 2030eko eta hurrengo urteetako hitzarmenerako negoziazioak hasi beharko dira.

3. Xurgapen- eta konpentsazio-klausulak

Legeetako, arautegietako, hitzarmenetako edo, oro har, hitzarmen honek baino maila handiagoa duten arautetako xedapenek hobekuntza ekonomikoak edo bestelako hobekuntzak ezartzen badituzte, hitzarmen honek xurgatu eta konpentsatu egingo ditu hobekuntza horiek osotasunean eta urteko zenbatekoan. Alderaketa ez da kontzeptuz kontzeptu egingo, orokorrean baizik.

4. Lanaldia

Enpresako zuzendaritzak izango du lanaldia eta lan-ordutegia finkatzeko eskumena. Zuzendaritza egutegi eta ordutegi hori langileen ordezkariarekin adosten saiatuko da.

Urteko lan-egutegia baldintza hauen arabera ezarriko da:

1. Gutxienez 230 eguneko jarduna bermatuko da, bete-beteko jardunean izan zein modu partzialean. Horretarako, honako hauek ezarriko dira:

a) Jaiegun ofizialak, oporrak, asteburuak eta egutegiko doikuntzen ondorioz lanegunak ez diren gainerakoak.

b) Ekoizpena eteten den aldiak: Aste Santua edota Pazko-astea, uda eta Gabonak.

c) Plantilla erdiko aldiak: udaldietan eta, udatik kanpo, Aste Santu edota Pazko-astea, plantilla erdia soilik arituko da lanean.

2. Lanaldi osoa duten enplegatuei benetako 8 lan-orduko 216 lan-egun izango dituzte, eta, beraz, lan-prozesua eten gabe jan beharko dute ogitartekoa.

3. Enplegatu bakoitzak norbere gauzetarako bi egun edukiko du 1. eranskinean adostutakoaren arabera.

4. Plantillako kide bakoitzaren urteko benetako lanorduak, lanaldi osoan, honako hauek izango dira: $214 \text{ egun/urte} \times 8 \text{ ordu/egun} = 1.712 \text{ ordu urtean}$.

5. 2027ko urtarrilaren 1etik aurrera, egun libre osagarri bat (3 egun libre > 213 lanegun pertsona bakoitzeko).

Gainerako lan-egutegia urte bakoitzean ezartzen diren zubi eta jaiegun ofizialen baitan egongo da.

Udako oporralditik kanpoko lanik gabeko egunak Aste Santuan eta/edo Pazko astean hartuko dira (enpresak fabrika erdiarekin egingo du lan), bai eta Gabonetan ere (geldialdi produktiboa).

Udan eta Gabonetan ekoizpena eteten den aldiak baliatu ahal izango dira mantentze-lanak, merkataritza-lanak, lan logistikoak edo bestelakoak egiteko, enpresak eskatuz gero, eta aldi horietan lan egin nahi duten langileei artikulua honen 1., 2., 3. eta 4. puntuetan ezartzen dena bermatuko zaie egutegi orokorreko egunak ez beste batzuetan.

ALHAOn argitaratuko dira, urtero, jai-egun ofizialak.

5. Lan-ordutegia

Lan-ordutegi hauek ezarri dira:

- Fabrikako langileak.

Txandaka	6:00-14:00, 14:00-22:00 eta 22:00-6:00
Lanaldi zatitua	8:00-13:00 eta 14:00/15:00-17:00/18:00

Lanaldiaren amaiera malgua izango da jateko atsedenaldiaren arabera: ordubete gutxienez edo 2 ordu gehienez.

- Bulegoko langileak oro har.

SARRERA	IRTEERA
8:00etatik 9:30era	13:00etatik 13:30era
14:00etatik 15:30era	17:00etatik 19:30era

Jateko atsedenaldia ordubetekoa izango da gutxienez.

- Lanaldi zatituko langileak.

Lanaldi zatitua duten langileek lanaldi jarraitua egiteko aukera edukiko dute hil bakoitzeko bi ostiraletan.

Lanaldi hori txandaka egingo da sail bakoitzaren barruan, langileak bertan direla eta zereginak era egokian garatzen direla bermatzeko.

6. Oporrak

1. Oporrak.

Oro har:

1. Oporrak, oro har, bi alditan hartuko dira:

a) Udako aldia: uztailaren 15etik irailaren 15era. Enpresa bi aste egongo da abuztuan ekoizpen-geldialdian.

b) Aste Santua eta Pazko Astea (ALHAOn argitaratutako urteko jaiegunen egutegiaren arabera), gehienez 3 egun.

2. Oporrak urte naturalaren barruan hartuko dira. Salbuespen gisa eta salbuespen gisa, hurrengo urteko lehen hiruhilekora arte hartu ahal izango dira, enpresaren beharrengatik eta arduradunak edo interesdunak berariaz eskatuta.

3. Duela urte batzuetatik hona egin den bezala, bezeroek merkatuan egoteko eskatzen dutenez, oporrak bi taldetan hartuko dira, urte bakoitzerako onartzen den egutegi zehatzaren arabera. Talde horietako bakoitzaren oporretan, enpresak instalazioko langileen txandak berrantolatuko ditu, jarduera egokia bermatzeko, baina eraginpeko pertsonarekin adostuta.

Egoera bereziak.

1. Egutegian oporrak hasteko ezarritako egunean aldi baterako ezinduta dauden langileen oporrak hasi gabetzat joko dira. Ezintasunak luze jotzen badu eta langileak ezin izan baditu hartu aurreko urtean sortutako oporrak, medikuaren alta jasotakoan hartuko ditu.

2. Oporrak eten egingo zaizkie oporraldiaren barruan ezkontzen diren langileei, oporrak hasi baino lehen jakinarazten badute.

3. Oporrak hartzeko ezarritako datan enpresan benetako urte bat baino gutxiago lan egin duten langileek dagokien egun-kopurua izango dute, benetan lan egindako denborari dagokiona.

Lana edo mantentze-lanak direla-eta, eta enpresak eskatuta, udako oporrak uztailaren 15etik irailaren 15era bitarteko alditik kanpo edo Aste Santu/Pazko asteko oporrak aldi horretatik kanpo edo uztailaren 15etik irailaren 15era bitarteko alditik kanpo hartu behar dituzten langileek 47,42 euroko plusa jasoko dute lan egindako egun bakoitzeko. Zenbateko hori urtero berrikus daiteke, soldata-kontzeptuen ehuneko berean.

Hitzarmen kolektiboan sartu da, 6. artikuluko 2. idatz-zatian, 2007ko maiatzetik indarrean zegoen akordioa, udako oporretatik kanpoko lanik gabeko aldiei buruzkoa.

2. Ekoizpena geldiarazteko aldiak udatik kanpo.

Langileek eskubidea dute aukeratzeko ea lan egindako orduak hartu edo kobratu nahi dituzten (opor-egunak izan ezik, legezt hartu behar baitira) hitzarmen honen 4. 1 b) puntuan aipatutako udatik kanpoko produkzio-geldialdietan, normalean Aste Santuan eta/edo Pazko Astearen eta Gabonetan hartzen direnean.

Zerbitzuaren beharrengatik udan hartu ez diren opor-egunak zenbateko desberdineko konpentsazioa izango dute, noiz hartzen diren kontuan hartuta.

Kompentsazioa honako modalitate hauen bidez egin ahal izango da:

1. Egun solteak: egun naturala gehi 47,42 euroko konpentsazio ekonomikoa, baldin eta oporrak irailaren 16tik ekainaren 14ra bitartean hartzen badira. Oporrak ekainaren 15etik irailaren 15era bitartean hartzen badira, konpentsazio ekonomikoa 11,82 eurokoa izango da eguneko.

2. Elkartutako egunak, laneko zubiaren aurretik edo atzetik batzen ez direnak. Egun natural bakoitzeko, gehi 23,67 euroko konpentsazio ekonomikoa eguneko, urteko edozein garaitan.

3. Lan-zubi bati lotutako egunak. Oporrak ekainaren 15etik irailaren 15era bitartean hartzen badira, egun bat eguneko, konpentsazio ekonomiko gehigarririk gabe. Oporrak irailaren 16tik ekainaren 14ra bitartean hartzen badira, egun bat eguneko, gehi 15,79 euroko konpentsazioa eguneko.

7. Ordainsariak

Soldata gordinei igoera bat aplikatuko zaie kategoria bakoitzeko, honela:

- 2026. urtea: EAEko KPI erreala + ehuneko 0,5.
- 2027. urtea: EAEko KPI erreala + ehuneko 0,5.
- 2028. urtea: EAEko KPI erreala + ehuneko 0,75.
- 2029. urtea: EAEko KPI erreala + ehuneko 1.

KPIaren gaineko hobekuntzak linealki aplikatuko dira.

KPI negatiboa balitz, soldata gordina ez litzateke beherantz egokituko.

2026ko, 2027ko, 2028ko eta 2029ko KPI errealak argitaratu ondoren, KPIarekiko aldeak likidatuko dira (aurreratuta egonez gero), eta kategoria bakoitzari dagozkion soldata-taulak eguneratuko dira.

1. Soldatak.

2026. urterako soldatak honako hauek dira:

LANBIDE-TALDEA	KATEGORIA	LANBIDE-TALDEAREN SOLDATA GORDINA	KATEGORIAREN OSAGARRI GORDINA	2026KO URTEKO SOLDATA GORDINA
Burutza (N2)	Burutza N-S	65.513,88 euro		
Maisutza (N3)	Maisua/a N-1	53.958,12 euro	7.461,17 euro	61.419,29 euro
	Maisua/a N-2		2.511,21 euro	56.469,33 euro
	Maisua/a N-3			
Goi mailako teknikaria (N4)	1. mailako ofiziala N-1	46.400,08 euro	4.001,84 euro	50.401,92 euro
	1. mailako ofiziala N-2		2.047,58 euro	48.447,66 euro
	1. mailako ofiziala N-3			
Erki mailako teknikaria (N5)	2. mailako ofiziala N-1	41.298,78 euro	2.993,76 euro	44.292,54 euro
	2. mailako ofiziala N-2		1.386 euro	42.684,78 euro
	2. mailako ofiziala N-3			
Onarrizko teknikaria (N6)	3. mailako ofiziala N-1	28.171,33 euro	11.757,35 euro	39.928,68 euro
	3. mailako ofiziala N-2		10.625,45 euro	38.796,78 euro
	2. mailako espezialista		3.700,73 euro	31.872,06 euro
	Fabrikako laguntzailea			

LANBIDE-TALDEA	KATEGORIA	LANBIDE-TALDEAREN SOLDATA GORDINA	KATEGORIAREN OSAGARRI GORDINA	2026KO URTEKO SOLDATA GORDINA
Burutza (N2)	1. mailako administrazio-burua N-2	65.513,88 euro		
Administrazio burua (N3)	2. mailako administrazio-burua N-1	53.958,12 euro	7.461,17 euro	61.419,29 euro
	2. mailako administrazio-burua N-2		2.511,21 euro	56.469,33 euro
	2. mailako administrazio-burua N-3			
Goiko administraria (N4)	1. mailako ofizial administraria N-1	46.400,08 euro	4.001,84 euro	50.401,92 euro
	1. mailako ofizial administraria N-2		2.047,58 euro	48.447,66 euro
	1. mailako ofizial administraria N-3			
Erdi administraria (N5)	2. mailako ofizial administraria N-1	41.298,78 euro	2.993,76 euro	44.292,54 euro
	2. mailako ofizial administraria N-2		1.386 euro	42.684,78 euro
	2. mailako ofizial administraria N-3			
Oinarrizko administraria (N6)	Administrari laguntzailea N-1	28.171,33 euro	11.757,35 euro	39.928,68 euro
	Administrari laguntzailea N-2		10.625,45 euro	38.796,78 euro
	Administrari laguntzailea N-3		3.700,73 euro	31.872,06 euro

Oharra: bi eskaletako soldatak sektore metalgrafikoaren hitzarmena erreferentzia hartuta finkatu dira.

2. oharra: 2026rako osagarri linealarekin eguneratzeko zain.

2. Lanbide-garapenerako eta lanbide-kategoriak eta lanbide-taldea aldatzeko prozedura.

Enpresak sistema bat ezarri du lanbide-garapenerako eta egun lanean ari diren langileak baloratzeko; sistema horren arabera aldatzen dira lanbide-kategoriak eta lanbide-taldeak.

Prozeduraren ildo orokorrak:

• Lanbide-taldea. Kontuan edukiko dira, besteak beste:

- Prestakuntza eta ezagutzak.
- Egiatzko egiteko teknika.
- Erabiltzen diren prozeduren konplexutasuna.
- Ardura.
- Ekimena.
- Autonomia.

- Lanbide-taldea aldatzea. Lanbide-taldea aldatzeko, ezinbestekoa da langileak balorazio positiboa edukitzea ezarritako aldi orientatiboetan, eta horrez gainera lanpostu huts bat egon behar da enpresaren erreferentziako plantillan.

- Lanbide-kategoria aldatzea. Lanbide-talde baten barruan kategoria aldatu daiteke langileei onartutako merezimenduen arabera. Arloko arduradunak balorazio jarraituan langileen lan-jardunaz egiten duen balioespenaren arabera onartuko dira merezimenduak. Kategoria bakoitzeko iraunaldia orientatiboa da. Lanbide-kategoriak indarreko lan-hitzaumen kolektiboan zehazten dira.

- Epeak laburtzea. Kategoria bakoitzean ezarritako egonaldi-epe berriak honako hauek izango dira:

Lanbide-taldeen ibilbide profesionalerako ezarritako prozedurak kategoria desberdinetan ezarritako egonaldi-aldi batzuk aurreikusten ditu. Aldi horiek beteta, balorazio positiboari eta lanpostu huts bat egoteari lotuta, hurrengo kategorian sartzeko aukera emango dute.

Hitzarmen hau sinatu arte indarrean dauden kategorietako egonaldien gutxi gorabeherako epeei dagokienez, honela murriztuko dira:

- Talde teknikoak: fabrikako laguntzailea 9 hilabetez mantentzen da, eta 24tik 20 hilabetera murrizten da espezialistaren kategoriatik 2. mailako ofizialaren kategoriarara, eta 36tik 32ra 1. mailako ofizialaren N3 kategoriatik aurrera.

- Administrazioen taldea: 3. mailako administrazio laguntzailea 12 hilabetez mantentzen da, eta 2. mailako administrazio laguntzailea 36 hilabetez 32 hilabetera murrizten da, 1. mailako administrazio laguntzaileatik 2. mailako ofizial administrazioarara (N1) 24-20 hilabete, eta 36tik 32ra 1. mailako ofizial administrazioariaren (N3) kategorietatik aurrera.

Hitzarmena sinatu aurretik egindako balorazioei aplikatu beharreko araubidea:

2026ko kategoria edo talde profesionala aldatzeko balorazioak, ezarritako epeen arabera hitzarmen hau sinatu baino lehen egin behar badira, dagokion egunean egingo dira, eta une horretatik aurrera izango dituzte ondorioak.

Hurrengo balorazio-data zehazteko, aplikatu beharreko epea – 20 edo 32 hilabete, lanbide-taldearen arabera – 2026an egindako balorazioaren ondorioetarako baino lau hilabete lehenagoko data bat erreferentziazat hartuta hasiko da zenbatzen.

Hitzarmena sinatu ondorengo aplikazio-araubidea:

Hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera, sinatu eta hurrengo lau hilabeteetarako aurreikusitako kategoria edo talde profesionala aldatzeko balorazioak sinatzen diren hilabete berean kontzentratu eta egingo dira, eta egun horretatik aurrera ondorio ekonomikoak sortuko dira, positiboak badira.

Hurrengo balorazio-data zehazteko, aplikatu beharreko epea – 20 edo 32 hilabete, lanbide-taldearen arabera – egutegi arruntaren arabera legokiokeen data baino lau hilabete lehenagoko data bat erreferentziazat hartuta hasiko da zenbatzen.

Hasierako lau hilabete horien ondoren aurreikusitako balorazioetarako, balorazio horiek ere lau hilabete aurreratuko dira hasieran aurreikusitako datarekiko, eta aurreratutako data berritik sortuko dituzte ondorio ekonomikoak.

Kategoria-aldaketa baloratzeko prozeduran sartu da interesdunari prozedura hasi dela ofizialki jakinaraztea, bai eta kasu guztietan ebaluazioaren emaitza ere, indarguneak eta hobetu beharreko alderdiak adierazita. Interesdunak eskatuta, batzordekide bat egon ahal izango da balorazioaren emaitzaren jakinarazpenean.

Goian adierazitako balorazioen osagarri gisa, enpresak plantillako kide guztien urteko jardunaren ebaluazioa bultzatuko du. Ebaluazio hori arloko edo saileko arduradunak egingo du, giza baliabideen sailaren laguntzarekin eta jarraipenarekin.

3. Pasabideak.

Barne-mugikortasuna errazteko, enpresak fabrikazio-lanpostuetara edo fabrikako administralari laguntzaileen lanpostuetara sartzen lagunduko du.

Laguntza hori barne-esperientzia baliozkotuz edo eskatutako titulazioa lortzeko beharrezkoa den prestakuntza eskuratuz eman ahal izango da.

Langileak prestakuntza arautua aukeratzen badu, ikasturte akademikoetan enpresak lanpostua beteko du prestakuntza jasotzen ari den pertsonak eskoletara joateko joan behar duen aldietan, ikastetxearen ordutegiaren arabera. Prestakuntza jasotzen ari den pertsonak eskola-ordutegiaz bestelako txanda batean egingo du lanaldi osoa. Nahitaezkoa izango da prestakuntzaren aprobetxamendu egokia egiaztatzea, bertaratzearen eta dagozkion ebaluazioak egitearen bidez.

4. Erreferentziako plantilla.

Indarrean dagoen legerian jasotzen den bezala, enpresako zuzendaritzaren ahal bakarra da lana antolatzea, eta, horretarako, antolaketa ekonomiko eta teknikoko, zuzendaritzako eta lan-kontrolako ahalmenak arautuko ditu, eta dagozkion lan-jarduerak egiteko beharrezkoak diren aginduak emango ditu.

Hori esanda, Zuzendaritzak aldi berean enpresaren antolamendu-beharrak aztertzen ditu, eta erreferentziako plantilla batean jasotzen ditu. Dokumentu hori 2026ko martxoan entregatu zaio batzordeari, 2. atalean jasotako aldaketekin. 1) artikuluko honetakoak, baita plantillako atal jakin batzuetarako gehieneko kategoria berriak ere.

8. Enpresaren martxan parte hartzea

2010era arte, jarduera-mailan oinarritutako sistema bat erabiltzen zen, baina 2011n beste sistema bat jarri zen haren orde, enpresak urte bakoitzean (urtea amaitutakoan) lortutako emaitza ekonomikoetan oinarritua, udalerriko beste enpresa garrantzitsuren batean aplikatzen den sistema hartuta erreferentziazat.

Egungo sistemak irabazien urteko ordainsaria edo hitzarmen-ordainsaria gero eta ehuneko handiagoan hobetzen du, urte horretan lortutako emaitzaren arabera, behean azaltzen den eskemari jarraituz.

EMAITZA HANDIAGOA (MILA EUROTAN)	HITZARMEN-ORDAINSARIAREN GAINEKO EHUNEKOAK
940,73	Ehuneko 5
1.567,87	Ehuneko 10
2.351,87	Ehuneko 15
3.135,81	Ehuneko 20

Oharra: ordainsari-konzeptu honetarako, honako emaitza hauek soilik izango dira konputagarriak: Laudioko fabrikako jarduera arruntetatik datozenak eta, ikuskatutako finantza-egoeretan erregistratuta egonik, kontu-ikuskarien onarpena jaso ondoren Akziodunen Batzar Nagusira bidali direnak, hark onar ditzan, Sozietate Anonimoen Legeari jarraituz.

Kanpoan geratuko dira aparteko emaitzak, hala nola makinak saltzetik lortutakoak, filialetatik datozen dibidenduak eta antzekoak.

Enpresaren martxan parte hartzeagatik kontzeptu horregatik ordaintzen den kopurua modu linealean banatuko da; hau da, enpresako langile guztiei kopuru berdina egokituko zaie. Dena den ez da ordainsari-konzeptu finkoetan gehituko; izan ere, duen izaeragatik, kontzeptu aldakor bat da, eta enpresaren benetako martxaren arabera ordainduko da, urte bakoitzean.

9. Antzinasuna

2023ko urtarrilaren 1etik aurrera ehuneko 5 jasoko da bosturteko bakoitzeko, eta ez da egongo mugarik bosturtekoetan.

Zenbatekoa langilea enpresan lanean hasi den dataren arabera kalkulatu da, hitzartutako oinarritzat harturik.

10. Gau-plusa

Gaueko txandan lan egiten duten langileek plus bat jasoko dute gauez lan egin duten benetako egun bakoitzeko. Hauek dira 2026ko urtarritetik aurrera gau-plusagatik emango diren zenbatekoak, kategoriak banatuta.

KATEGORIA	ZENBATEKOA
Burutza N-S	81,226
Maisua N-1, N-2 eta N-3	68,004
1.mailako ofiziala N-1, N-2 eta N-3	55,626
2.mailako ofiziala N-1, N-2 eta N-3	44,791
3.mailako ofiziala N-1 eta N-2	42,521
2. mailako espezialista	38,641
Fabrikako laguntzailea	27,853

Kontzeptu hori urtero eguneratu ahal izango da, gainerako osagarri aldakorrak bezala.

Abuztuko nominan, "oporretako gaueko lanaren" kontzeptuan, urtean zehar hilean lan egindako gauen batez bestekoa ordainduko da.

Gaueko lana 55 urtetik gorakoentzat:

55 urtetik gorako langileek gaueko txandarako atxikipenetik kanpo uzteko eskatu ahal izango dute, betiere erreleboaren eta fabrikaren funtzionamenduari eragiten ez badio eta eskubide indibidualak gainerako langileen eskubide kolektiboak zigortzen ez badu.

Hala ere, lehentasuna izango dute hala eskatzen duten langileek, baldin eta justifikatzen badute beharrezkoa dela lanaldia egokitzea familia eta lana bateragarri egiteko eskubidea gauzatzeko.

55 urtetik gorakoen eskaera bat baino gehiago egonez gero, eskatzailearen adin handiena lehenetsiko da. Langile bat txanda batetik salbuesteko, beste langile batzuen txandakatzeara aldatu behar bada, haren alde aurreko baimena beharko da. Txanda-aldaketaren eraginpeko pertsonen adostasuna ez da aplikatuko gaueko txandatik salbuesteko arrazoiak behar bezala egiaztatutako gaueko lanarekiko sentsibilitate bereziagatik mediku-muga bat izatea denean.

11. Txandakako lanaren plusa

Plus hau jasotzeko eskubidea izango dute goizeko (6:00etatik 14:00etara), arratsaldeko (14:00etatik 22:00etara) eta gaueko (22:00etatik 6:00etara) hiru txandetatik gutxienez bi egiten dituzten eta txanda-erregimenean urtebeteko antzinasuna duten langileek.

Txandakako lanaren plus horrengatik jaso beharreko zenbatekoa 3,00 euro/egun izango da lan egindako lanaldi bakoitzeko, eta urtero eguneratuko da, gainerako osagarri aldakorren moduan. Lanaldian ordaindutako baimena erabiliz gero, txanda-plusa osorik ordainduko da.

Abuztuko nominako gau-plusa bezala, urtean zehar lan egindako hileko txanda-plusaren batez bestekoa ordainduko da "txanda-plusa" kontzeptuan.

Kontzeptu hori urtero eguneratu ahal izango da, gainerako osagarri aldakorrak bezala.

12. Lan-baldintzak

Lan-baldintzak funtsean aldatzeko erabakia Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritakoari egokitu beharko zaio.

13. Lan-osasuna

Azken urteotan eten gabe hobetu dira enpresako laneko arriskuen segurtasuna eta prebentzioa. Izan ere, kanpoko prebentzio-zerbitzua (KPZ) daukagu, IMQ Prevención enpresak emana, segurtasunerako, ergonomiarako eta higienarako.

Arlo honetako araudiak ezartzen duena betetzen jarraitzeko, enpresak eta KPZk lan-osasuna hobetzeko lanak egingo ditu aldian-aldian, orain arte bezala: ingurumen-faktoreen mailak neurtuko ditu, lanpostuetako arriskuak ebaluatuko ditu, eta arloko gainerako alderdi guztiak landuko ditu.

Gainera, enpresak laneko istripuen mutua dauka (Mutualia) osasunaren zaintzarekin lotutako guztirako.

Gai horiek guztiak aldian-aldian lantzen dira segurtasun- eta osasun-batzordean, eta etengabe lan egiten da segurtasuna eta osasuna hobetzeko.

14. Urruntasun-plusa

Urruntasun-plusa lan-kontratua formalizatzen denean langilearen etxebizitza dagoen tokia-
ren arabera zehazten da.

Enpresak garraio publiko erregularren (trena edo autobusa) joan-etorriko txartelaren zenbatekoa ordainduko du.

Etxebizitza aldatuz gero, enpresak urruntasun-plusa eguneratuko du. Gehienez 20 kilometro distantzia onartuko du etxebizitza berritik lantokira, eta horren arabera garraio-kostua ordainduko du.

Etxebizitzatik lantokira 20 km baino gehiago badaude, enpresak garraio publikoaren Bilboko joan-etorriko txartelaren kostua ordainduko du (2026an 5,20 euro). Kontzeptu hau Renferen tarifa berriei eguneratuko da.

15. Beste soldata-osagarri batzuk

Nomina likidatzeko egituraren eta beste ordainsari batzuk finkatzean orain arteko sistema bera aplikatuko da, honako salbuespen honekin: berariazko osagarria eta antzintasuna hitzarmen honen 9. artikuluan ezartzen den bezala aplikatuko dira.

Dena den, egitura horri eustearen arrazoi bakarra da industria metalografikoaren irizpide orokor historikoetara egokitzea. Kontzeptuen zenbatekoak 7. puntuan adostutako urteko ordainsari gordinen daude gehituta (urteko kontzeptu globala hartu behar da kontuan, eta ez osagai partzial bakoitza).

16. Aparteko orduak

Oro har, ez da aparteko ordurik egingo, premiazko beharrengatik egituraren eta mantentze-lanen alorrean aparteko orduak egin behar direnean izan ezik.

Salbuespen modura, lanaldi arrunta luzatu ahal izango da, egoera hauetakoren batean:

- Ezinbestekoa bada; hau da, ezbeharrak eta bestelako aparteko eta premiazko kalteak prebenitu edo konpontzeko bada.

- Behar bezain laster aurreikusi ezin izan diren arrazoiengatik, lanaldi arrunta luzatu behar bada nahitaez, enpresak bere jardura normala izateko. Nolanahi ere, egiaztatu beharko da ezinezkoa dela lan-soberakina beste langile batzuek egitea, honako arrazoi hauetako batengatik:

a) Aparteko lan-denbora hori oso motza denez, ez delako bideragarria kontratazio berri bat egitea.

b) Ezinezkoa delako eskatutako erreakzio-denboran kontratazio berriak egitea.

c) Enplegu-zerbitzu publikoen eta pribatuen lankidetza eskatu ondoren, horiek ez dizkioteko eman enpresa eskatzaileari dagokion lanposturako prestakuntza egokia duten langileak.

Langileek aukeratuko dute aparteko orduetan jaia hartu nahi duten edo kobratu nahi dituzten.

Honela sortuko dira: aparteko ordu arrunt bat erabilitako orduko eta aparteko ordu berezi bat erabilitako bi orduko. Aparteko ordu bereziak dira larunbatetan, igandeetan eta jaiegunetan lan egindako orduak, Gabonetako geldialdiaren egutegia doitzeko egunen ondoriozko orduak, eta Aste Santuko, Pazko Asteko eta udako geldialdian egunean 8 ordu gainditzen dituztenak, betiere urtean 1.712 orduko lanaldia gainditzen bada (urtean 1.704 ordu 2027tik aurrera).

Irizpide hori bera aplikatuko da orduak ordaintzen bazaizkie; hau da, ordu berezien kasuan, erdiagatik jai har daiteke eta beste erdia kobratu.

Atsedeen-orduak erabiltzea hautatzen bada, arloko arduradunarekin hitzartu beharko da zer egunetan hartu, enpresaren ohiko jarduna ez eragozteko. 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera honela erabili beharko dira sortzen diren aparteko orduak (arruntak zein bereziak):

- Sortzen direnetik urtebete igaro baino lehen, gehienez 80 ordu urtean. Erabiltzen ez direnak hurrengo urteko apirilko nominan kobratuko dira, sortzen diren urteko hitzarmeneko prezioa aplikatuz.

- Gehienez aparteko 40 ordu metatu ahal izango dira poltsa batean; ordu horiek ondoko urteetara pasatu ahal izango dira, eta ez da egongo inolako aldi-mugarik kobratzeko edo erabiltzeko.

- Aparteko orduen balioari aplikatuko zaion igoera-ehunekoa 7. artikularen arabera (Soldata-ordainsariak) hitzartuko da hitzarmen honen indarraldian. 2026rako eguneratutako aparteko orduen balioen taulak erantsi dira, kategoriak xehatuta.

- Aparteko orduak nola erabiliko diren hitzarmen honen I. eranskinean zehazten da: “Norberaren aukerako egunak eta aparteko orduak erabiltzeko prozedura”.

- Egungo aparteko orduaren prezioa gehituko da ekoizpena gelditzen den aldietan lan egiten dutenen ahaleginak saritzeko.

KATEGORIA	APARTEKO ORDUA 2026	APARTEKO ORDU BEREZIA
Burutza N-S	38,45	76,91
Maisua N-1	36,22	72,45
Maisua N-2	33,44	66,88
Maisua N-3	31,77	63,54
1. mailako ofiziala N-1	29,54	59,07
1. mailako ofiziala N-2	28,42	56,84
1. mailako ofiziala N-3	27,31	54,61
2. mailako ofiziala N-1	26,19	52,38
2. mailako ofiziala N-2	25,07	50,15
2. mailako ofiziala N-3	23,96	47,92
3. mailako ofiziala N-1	23,41	46,81
3. mailako ofiziala N-2	22,85	45,70
2. mailako espezialista	20,62	41,24
Fabrikako laguntzailea	18,39	36,78

17. Zerbitzuen instalazioetan edo fabrikazio-lerroetan izandako matxurekin lotutako kasu berezietan deitzea

Era horretako matxurak gertatzen direnean eta langileei beren lan-ordutegi arruntetik kanpo deitzen zaienean, langileek 77,39 euro jasoko dituzte.

Konponketa egingo duen langilearen lanbide-kategoriaren lehenengo aparteko orduari dagokion zenbatekoa sartzen da kopuru horretan. Fabrikako zuzendaritzak konponketa horiek aurrez programatu ezin izan dituenean soilik hartuko dira kontuan egoera horiek.

18. Aparteko haborokinak

Langileek hileko soldata bat jasoko dute aparteko ordainsari gisa lehenengo sei hilekoan (uztailaren 10ean), eta hileko beste soldata bat, bigarren sei hilekoan (abenduarien 10ean).

Uztaileko aparteko ordainsaria aurreko urteko uztailaren 1etik ordaintzen den urteko ekainaren 30era bitartean sortzen da. Abenduko aparteko ordainsaria aurreko urteko abenduaren 1etik ordaintzen den urteko azaroaren 30era bitartean sortzen da.

Honako hauek hartuko dituzte barnean haborokin horiek:

- Oinarrizko soldata, antzinasuna eta borondatezkoa.

Langileek beste aparteko ordainsari bat ere kobratuko dute, hirugarrena, hitzarmeneko ordainsaria. Aparteko ordainsari hau aurreko urteko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartean sortuko da, eta martxoan ordainduko da. Zenbatekoa aurreko urtean jasotako ordainsarien proportziozkoa izango da, eta formula hau aplikatuz kalkulatu da:

- Aurreko urtean oinarrizko soldataren, antzinasunaren eta borondatezkoaren kontzeptuengatik jasotako zenbatekoen ehuneko 10.

- Hiru ordainsari horien zenbatekoa gehituta dago dagoeneko kategoria bakoitzerako adostutako urteko ordainsari gordinen.

19. Beste prestazio eta hobekuntzak

1. Lan-istripuen edo lanbide-gaixotasunen kasuan, soldataren ehuneko 100 ordainduko zaie egoera horietan dauden langileei. Soldata-osagarriak kalkulatzeko, istripua izan duen langileari baldintza normaletan zegokion lanaldi teorikoa hartuko da erreferentziazat. Istripuagatik bajan dagoen langileak ez du inolaz ere altan egonda jasoko lukeena baino gehiago jasoko.

2. Gaixotasun arruntagatiko edo lanez kanpoko istripuagatiko baja-egoeretan, nominako kontzeptu guztiak jasoko dira, bajan emandako egunei dagokien laneratze- eta puntualtasun-plusa izan ezik.

3. Enpresan altan dagoen langileak 65 urte betetzen baditu edo aurretik erretiratzeko baldintza legalak betetzen baditu, baja hartzen badu ezintasun absolutuagatik edo ezintasun osoagatik edota hil egiten bada, hori gertatzen den egunetik aurrera hileko soldata bat ordainduko zaio, enpresako langile gisa eman duen bosturteko bakoitzeko, mugarik gabe. Hileko soldata horien zenbatekoa aparteko haborokinen berdina izango da; hau da, oinarrizko soldataren, antzinasunaren eta borondatezkoaren kontzeptuei dagokiena.

Ezintasun absolutuaren, ezintasun osoaren eta heriotzaren kasuetan, prestazio hori Surne konpainiarekin kontratatutako aseguru-polizak estaltzen du. Polizaren zenbakia: 20071020101900.

Ezintasun iraunkor absolutua edo osoa aitortu ondoren, langileek SURNE konpainiari dagokion zenbatekoa kobratuko dute.

Langileak, legez ezarritako epean, idatziz adierazten badu lan-harremanarekin jarraitu nahi duela eta lanera itzultzen bada, dela arrazoizko doikuntzen bidez, dela enpresak lanpostua aldatuz, honako araubide hau aplikatuko da:

- Une horretatik aurrera, heriotzaren kasua baino ez du estaliko aseguru-polizak.
- Ezingo da berriro jaso arrazoi beragatik kalte-ordainik.

Lanera itzultzen bada, hasiera-data berria hau izango da:

- Enpresan alta emandako data berria, edo
- baja eman ez bada, aurreko estaldura likidatu zen data.

Alta-data berri hori kontuan hartuko da, halaber, lanera itzultzen bada eta enpresan 65 urte betetzen baditu aparteko haborokinen zenbatekoak kalkulatzeko.

4. Enpresan 25 urteko antzinatasuna lortzen duten langileek beste haborokin bat ere izango dute: hileko bi soldata, aparteko haborokinen oinarri berberekin. Horrez gain, ordaindutako baimen-egun bat emango zaie, eta opari bat jasoko dute.

5. Legezko erretiro-adinera iristeko bi urte falta zaizkien langileei, lanaldia murriztuko zaie: lehenengo urtean, lanaldiak ordubete gutxiago izango du; bigarrenean, berriz, bi ordu gutxiago izango ditu.

Duten lanpostua dela-eta antolaketa-arrazoiengatik neurri horri heldu ezin dioten langileei oporrak astebete luzatuko zaizkie lehenengo urtean eta bi aste bigarren urtean, konpentsazio gisa. Oporraldi horien datak enpresako Zuzendaritzarekin adostu beharko dituzte, enpresaren antolaketa-beharrak kontuan hartuz betiere.

Klausula hau ez zaie aplikatuko txanda-kontratuari borondatez uko egiten dioten langileei, baldin eta txanda-kontratuari atxikitzeke legez ezarritako baldintzak betetzen badituzte eta kontratua indarrean badago eta aplikagarria bada.

20. Hobekuntza sozialak

1. Hobekuntza-funtsa.

1979ko martxotik, diru-kopuru bat esleitzen da hobekuntza sozialetarako. Urtarrilaren 31n egiten da funtsa horren urteko hornidura, eta 2026an 161.122,02 euro hornitu dira. Diru-kopuru hori urtero berrikus daiteke, soldata-kontzeptuen ehuneko berean.

Langileek eta haien ordezkariak kudeatzen dute funtsa, eta honela erabili izan da nagusiki orain arte:

- Eguberriko paketea.
- Kapitalizazio-plana (60 urte arte).

60 urtetik goragoko langileei pertsonalki ordainduko zaie kapitalizazio-planari dagokion kopurua.

Hobekuntza-fondoan metatutako saldoa legezko interes-tasan eguneratzen da, mugaeguneratutako hiru hilekoen arabera.

Funts horretan pilatutako diru-kopuruarekin egiten den edozein ordainketa, betiere funtsaren araudian ezarrita dagoena, enpresa batzordeari jakinarazi beharko zaio aurrez. Ordainketa hori ez badago ezarrita edo araututa hitzarmenean edo funtsaren araudian, enpresa batzordeak ordainketa hori egiteko baimen espresua eman beharko du.

Gabonetako produktuen paketea banatzearekin batera, zozketa bat egin izan da hasiera-hasieratik. Zozketa horretan, 15 egun naturaleko bidaia bat egokitzen zaio enpresako langile bati, beste pertsona batekin batera joan ahal izateko uztailaren 15etik irailaren 15era bitarteko sasotik kanpo. Zozketako sarituak ezin du hurrengo urteetako zozketetan parte hartu.

2. Seme-alaben ikasketetarako laguntza.

Langile bakoitzari kopuru bat ordainduko zaio hilean eskola-adineko (3 - 16 urte bitarteko) seme edo alaba bakoitzeko. Laguntza honen zenbatekoa soldata-tauletan zehazten da. Laguntza hau semeak edo alabak 3 urte betetzen dituenetik 16 urte betetzen dituen ikasturtea amaitu arte ordainduko da. Enpresaren zuzendaritzak eta enpresa batzordeak adostu ahal izango dute laguntza osorik ordaintzea ikasturtearen hasieran.

3. Eroski txartela.

Aurreko urteetan bezala, enpresak ordainduko du Eroskiko kuotako bazkide-txartelaren zenbatekoa.

4. Garbitegia.

Enpresak hilean 10,00 euro gordin ordainduko ditu garbitegi-bonu gisa, lanbide-jarduera garatzeko laneko arropa urdina behar duten pertsona guztientzat (eskala teknikoko langileak).

Kontzeptu hori urtero eguneratu ahal izango da, gainerako osagarri aldakorrak bezala.

5. Fisioterapia- eta psikologia-zerbitzuak.

Enpresak espezialitate desberdinetako profesionalekin kontratatuko du fisioterapiako eta laguntza psikologikoko zerbitzuak behar dituzten langileen laguntza.

Enpresak hilean 5 fisioterapia-saiotara eta hilean 3 laguntza psikologikoko saiotara joateko aukera emango du, lan-ordutegitik kanpo, eta langile guztien artean banatuko ditu. Saio horiek zerbitzu medikoaren/mutualitatearen/Osakidetzaren bidez preskribatuko dira, eta lehentasuna emango zaie Llgatiko baja, ABEGatiko baja eta gainerako interesdunak dituzten pertsonen, bai osasun muskuloeskeletikoan, bai osasun mentalean.

Konfidentzialtasuna:

Bi zerbitzuetatik eratorritako informazio guztia, fisikoa zein psikologikoa, konfidentzialtasun osoz tratatuko da, datu pertsonalen babesaren arloan indarrean dagoen araudia zorrotz betez.

Barne-prozedura bat egingo da segurtasun- eta osasun-batzordearekin batera.

21. Biltzarra

Enpresako langileek 4 ordu ordainduta izango dituzte gehienez urtean, inolako deskonturik gabe, lantokian biltzarrak eta bilerak egiteko, jarraian adieraziko diren baldintzetan:

A. Enpresa batzordeak egin ahal izango du deialdia, gehiengo soilarekin. Era berean, enpresako langileen ehuneko 33k edo gehiagok hala eskatzen badu egin ahal izango da deialdia.

B. Enpresako zuzendaritzari gutxienez ere 24 ordu lehenago jakinaraziko zaio biltzarrerako deia egin behar dela, eta honako hauek zehaztuko dira jakinarazpenean: data, ordua, bilera-lekua, gai-zerrenda eta enpresakoak ez diren zer pertsona egongo diren bileran, enpresa batzordearen gonbidatu gisa (adibidez, aholkulari sindikalak).

Enpresa batzordea izango da biltzarreko buru, bai eta biltzarraren garapenaren arduradun ere.

22. Langileak ordezkatzeko eta berritzeko akordioa

Enpresaren asmoa da 5 linearako plantilla batekin lan egitea, merkatuak aukerarik ematen badu betiere.

Enpresak txanda-kontratua aplikatzeko sistema bat dauka indarrean gaur egun, eta indarrean eutsi nahi dio, legeriak horretarako aukera ematen duen heinean eta enpresaren beharrek eta langileen nahiak bateragarri eta aplikagarri egiten duten heinean.

Gaur egun, indarrean dago 20/2018 Errege Lege Dekretuaren luzapena, 2023ko abenduaren 31n amaitzen dena. Enpresak txanda-kontratuaren aplikazioa bermatzen du, egungo hitzarmena amaitu arte, baldin eta ondoz ondoko luzapenak badaude edo beste txanda-kontratu bat indarrean sartzen bada, betiere une bakoitzean indarrean dagoen araudiaren arabera.

Era berean, aplikatzeko, beharrezkoa izango da profil egokia kontratatzea bermatuko duen malgutasun nahikoa izatea, hau da, 6 hilabete lehenago enpresari jakinaraztea langileak txanda-kontratuari atxiki nahi diola, eta, gehienez ere, legezko datatik (61 urte) 6 hilabetera, hautagaia kontratatzeko eta enpresan sartzeko. Langileei beren erabakia errazteko, enpresak txanda-kontratuari atxiki dakizkiokeen langileei jakinaraziko die data baino 6 hilabete lehenago.

Ontziak deritzon manufaktura-industriaren modalitateko txanda-kontratuaren arabera, honako aplikazio-baldintza hauek bete beharko dira:

Envases enpresa atxikita dagoen manufaktura-industriaren modalitateko txanda-kontratua arabera, honako aplikazio-baldintza hauek bete beharko dira:

LANGILEAREN ADINA	GUTXIENKO ANTZINATASUNA ENPRESAN	ESKATUTAKO KOTIZAZIO-URTEAK	LANALDIAREN LEGEZKO GEHIENKO MURRIZKETA
61	6	33	Ehuneko 80

Etorkizunean aldaketak gertatuz gero, gorantz zein beherantz, horrek ekarriko du aldaketa horietara egokitzea enpresak bermatutako ehunekoak.

Enpresa egungo epeak handitzeko aukera baloratzeko prest egongo da, egungo legediaren eta unea iristean enpresak duen egoeraren arabera ezar daitezkeen luzapenak kontuan hartuta.

Txanda-kontratua egiteko prozedurak honako irizpide hauek ezartzen ditu txanda-hartzaileen izendapenerako:

- Lege-betekizunak.
- Antolaketa-beharrak.
- Barne- eta kanpo-balorazioen arabera izendapena.
- Balorazioan berdinketa gertatuz gero, antzinasuna lehenetsiko da.

Errelebo-kontratua hitzarmen hau sinatzen den egunean jarriko da indarrean.

23. Baimenak eta lizentziak

Plantillako langileek baimena hartu ahal izango dute, ordainsaria hitzartuta, honako arrazoi hauengatik (arrazoia aldeztu aurretik azaldu beharko dute idatziz, ordaindutako lizentzia noiz izango den jakinez gero; aparteko kasuetan saileko arduradunari jakinarazi ezin bazaio, langileen sailari jakinarazi beharko zaio):

1. Heriotza:

- Bost lanegun ezkontidearen eta seme-alaben heriotzagatik, eta beste bi egun ordaindu gabe interesdunak eskatuta.
- Aitak, amak, anai-arrebek eta aitona-amonek, bilobek, odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko hiru lanegun, eta beste bi egun ordaindu gabe, interesdunak eskatuta.

2. Bost lanegun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen (izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasunezko ahaidea barne) istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, betiere langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta horiek benetan zaindu behar badira.

Aurkezten diren frogagirik senidearen adostasuna suposatuko dute.

Ospitaleratzetat hartuko da, hitzarmen honetan ezarritako ondorio guztietarako (baimenak, etab.), proba medikoak ez diren beste era bateko ospitaleratzea.

Ospitaleratzearen kasuan, ospitaleratzeak irauten duen bitartean, langileak gertaera eragileak eta hurrengoez bestelako egunetan hartu ahal izango ditu baimen-egunak, eta horrek ez du inola ere ekarriko lizentziako lanegunak gehitzea. Egunk txandaka hartu ahal izango dira, betiere gertaera eragileak indarrean jarraitzen badu eta baimena txandaka erabiltzeko egunak baino 24 ordu lehenago jakinarazi ondoren, edo dagokion departamentuko buruzagitzarekin adostuta.

Baimen honen zenbaketa gertaera eragilearen lanegunean edo hurrengo egunean hasiko da.

Senitartekoen artean ahalik eta modurik egokienean koordinatu ahal izateko, langileak baimen-egunak hartu ahal izango ditu, bai ospitaleratuta dagoen bitartean, bai senidea sendatzen den bitartean, betiere ospitaleratu eta hurrengo hilabetean, Saileko arduradunarekin aldez aurretik adostuta.

Era berean, enpresak, Datuak Babesteko 15/1999 Lege Organikoan xedatutakoa betez, ez du gertaera eragilearen dokumenturik edo kopiarik gordeko, eta baimenaren justifikazioa modu frogagarrian jasoko du, barne-kontrolaren ondorioetarako, eta konfidentzialtasun egokia gordeko du beti.

1. eta 2. puntuetan jasotako baimenen kasuan, langileak horretarako joan-etorriren bat egin behar badu, epea 2 egunez luzatuko da. Egun horiek luza daitezke, ordainsaririk gabe, gaixotasunak edo ospitaleratzeak irauten duen bitartean. Ondorio horietarako, joan-etorria egin beharko da, baldin eta eskatzailearen bizilekutik zenbatutako distantzia 400 km edo gehiagokoa bada joan-etorria egiteko.

Langileak ordaindutako baimenerako eskubidea sortzen duen egitatea gertatzen den egunean lan egin badu, egun hori ez da hartutako baimentzat zenbatuko.

3. Gurasoa, semea, alaba edo senidea, odol-ahaidetasunekoa zein ezkontza-ahaidetasunekoa, ezkontzen bada, egun natural bat.

4. Langilea ezkontzen bada edo izatezko bikotea egiten badu, hamabost egun natural. Ezkontza edo izatezko bikotearen eraketa frogatu beharko da. Baimena ebakuntza eragiten duena gertatzen den egunean edo hurrengoan hasiko da zenbatzen. Izatezko bikotea eratzeagatik 5 urtean behin baino ezin eskatu izango da baimena, bikoteko beste kidea hil ezean.

5. Ohiko etxebizitza aldatzeagatik baimen-egun bat hartu ahal izango da.

6. Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonaletarako beharrezkoa den denbora baino ezin izango da hartu. Lehen adierazitako betebeharra betetzeagatik hiru hilabeteko aldian lanorduen ehuneko 20 baino gehiagoan lan egin ezin bada, enpresak Langileen Estatutuaren 46. artikuluen 1. zenbakian arautzen den eszedentzia-egoerara pasatu ahal izango du langilea.

7. Gizarte Segurantzako kontsulta mediko batera edo mediku pribatu baten kontsultara joateko, behar den denbora hartu ahal izango da. Orain arte bezala plusa ordainduko da laneratzeagatik eta puntualtasunagatik, baldin eta berriz lanean hasten denean gutxienez 4 ordu lan egiten bada egunean eta anbulategi edo osasun-zentro batean jasotako arretaren frogagiria aurkezten bada.

8. Langileek baimena hartu ahal izango dute 16 urtetik beherako seme-alabei medikuarenera laguntzeko, edo desgaitasun fisikoa edo psikikoa duten adin guztietako seme-alabei eta guraso naturalei. Laneratzeagatik eta puntualtasunagatik plusa kobratu ahal izango da, baldin eta berriz lanean hasten denean gutxienez 4 ordu lan egiten bada egunean eta jasotako arretaren frogagiria aurkezten bada.

9. Enpresa batzordeko kideek 20 ordu edukiko dituzte hilean langileen ordezkaritza-lanak egiteko, hain zuzen ere Langileen Estatutuan ezartzen direnak.

10. Adopzioaren edo harreraren administrazio-izapideak egiteko behar den denbora hartu ahal izango da. Horretarako, Langileen Estatutuaren 45., 48. eta 48.bis artikulua aplikatuko dira. Nolanahi ere, baimenak ez badu irauten egun bat baino gehiago, ordaindu egingo da.

11. Langileen Estatutuaren 37.4 artikuluen arabera, semea edo alaba jaiotzen bada, adopzioan hartzen bada edo harrera egiten bazaio 45.1.d) artikuluekin bat etorriz, langileek lana ordubetez uzteko eskubidea edukiko dute haurrari jaten emateko, harik eta haurrak bederatzi hilabete bete arte. Ordubetea bi zatitan har daiteke.

Langileek horren ordeztu lanaldia ordubete murriztu ahal izango dute, xede berarekin, edo denbora hori lanaldi osoetan pilatu. Langileen, gizon zein emakumeen, eskubide indibiduala da aipatu baimen hori. Bi gurasoek Enbates enpresan lan egiten badute, aldi berean baliatu ahal izango da, saileko arduradunekin aldez aurretik adostuta.

12. Haurdun dauden langileek ezinbesteko denbora baimendua edukiko dute jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko lanaldiaren barnean. Artikulu honetako baimenak ordaintzeko, ezinbestekoa da frogagiriak aurkeztea.

13. Izatezko bikoteek (sexua gorabehera) lege ezkonduetako bikoteen eskubide berak eta baimen eta lizentzia ordaindu berak edukiko dituzte, behar den erregistroan inskribatuta egoz gero. Halaber, elkarrekin bizi diren bikoteei ere aplikatuko zaie, baldin eta bikotea helbide berean bizi dela egiaztatzen duen errolda-ziurtagiria aurkezten bada.

14. Langileek lanaldi-murrizketarako eskubidea izango dute Langileen Estatutuaren 37.5 eta 6. artikuluetan ezarritako kasu eta baldintzetan, departamentuaren edo sekzioaren arduradunarekin adostuta.

15. Lanera garaiz iritsi diren eta ondoezagatik lana utzi behar izan duten langileei ez zaie ezer kenduko lanetik kanpo emandako orduengatik, baldin eta departamentuko arduradunak lanetik irteteko baimena ematen badie aurrez.

Baja hurrengo egunetara luzatzen bada, medikuaren ziurtagiri bidez justifikatu beharko da.

16. Enpresako langileek gaueko txandan lan egin behar badute eta hurrengo goizeko 12:00ak baino lehen proba mediko klinikoak edo ospitaleko proba medikoak egin behar badituzte, proba horietarako data eta ordua aurrez finkatuta izanik, langileek baimen ordaindua hartu ahal izango dute aurreko gauean, bi baldintza hauek betetzen badituzte:

- Gutxienez ere 48 orduko aurrerapenaz jakinaraztea txanda horretako buruari medikurako esleitu dioten hitzorduari dagokion informazioa.

- Ondoren dagokion ziurtagiri medikoa aurkeztea.

16 paragrafoan adierazitako aukeraren ordeztu, atal horretan azaldutako egoeran dauden langileek lanaldi hori eguneko txanda batera aldatzeko eskatu ahal izango dute 48 orduko aurrerapenarekin, eta Zuzendaritzak eskaera horri erantzuteko moldaketak egiteko konpromisoa hartzen du. Dena den, kasu horretan, langilea ez da lan egiteko betebeharretik salbuetsita geratzen.

17. Borondatezko eszedentzia-kasuetan, lanpostua gordetzeko eskubidea aitortzen zaie familia ugariako langileei, kategoria edozein dela ere (orokorra edo berezia), gehienez ere 18 hilabetez, honako hauetarako eskatuta:

- Hiru urtetik beherako seme-alabak zaintzea, bai eta

- Ezkontidea, izatezko bikotekidea edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideak zaintzea, izatezko bikotekidearen odolkidetasunezko senidea barne, baldin eta horiek, adinagatik, istripuagatik, gaixotasunagatik edo desgaitasunagatik, ezin badira beren kabuz moldatu eta ez badute ordaindutako jarduerarik egiten.

18. Ordaindu gabeko baimen bat hartzeko beharra duten langileek hartutako baimen hori berreskuratzeko aukera izango dute, enpresako Zuzendaritzarekin adostu ondoren. Hauek dira baldintzak:

- Baimen horiek salbuespenezko egoeretan soilik emango dira, departamentuko buruak aurrez baimen idatzia eman badu.

- Gehienez ere era horretako bost baimen hartu ahal izango dira urtean, Zuzendaritza Nagusiaren baimenarekin salbuespen bat egiten ez bada behintzat.

- Langileak berreskuratu ahal izango du, enpresari eskatuta eta saileko burutzarekin koordinatuta, haren beharretara egokitzeko.

- Baimenak ezin izango dira lan-zubiak sortzeko erabili.

- Baldintza hauetatik kanpo geratuko dira lanera huts egitea behar bezala justifikatzen ez duten pertsonak. Beraz, haien hutsegiteak ez dira ordainduko eta ez dira berreskuragarriak izango.

19. Beste alderdi batzuk.

- Urtean zehar langilea lanera garaiz iristen ez den lehenengo aldian ez da laneratze- eta puntualtasun-plusa kenduko.

- Prebentzio Zerbitzuaren azterketa medikoetan emandako denboraren tratamendu ekonomikoa.

Enpresak kontratatuta daukan Prebentzio Zerbitzuko azterketa medikoak lanorduen barruan edo haietatik kanpo egin ahal izango dira. Lanorduetatik kanpo egiten badira, enpresak azterketa hori egiteko behar izan den denbora ordainduko du, dagokion ziurtagiria aurkeztu ondoren.

Hori txandaka lanean ari diren langileen kasuan.

Lanaldi zatitua duten langileen kasuan, berriz, ezin da azterketa hori lanorduetatik kanpo egin; izan ere, Prebentzio Zerbitzuak goizeko 10:00etan egiten ditu azterketak, aurrez enpresa bakoitzerako ezarritako egunetan.

KPZk aginduta azterketa medikoa Bilbon egin behar duten pertsonentzat, ordubete gehituko zaio azterketa egiteko ezarritako denborari.

- Baimen ordaindua aitortzen da genero-aldaketarako beharrezkoak diren izapideetarako, 1026/2024 Lege Dekretuaren arabera.

20. Legez garatzen den edozein baimen edo lizentzia automatikoki aplikatuko da gure hitzarmenean.

24. Prestakuntza

Enpresak prestakuntza-plan bat egin eta eguneratuko du. Bertan, hautemandako prestakuntza-premiak jasoko dira, bai erakundearen beraren ekimenez, bai langileen ekimenez. Premia horiek arauzkoak eta nahitaez bete beharrekoak izan daitezke, eta teknika eta teknologia berrietan gaitzera, lanpostua hobeto betetzera eta garapen profesionalera bideratuta egon daitezke.

Prestakuntza-ekintzen helburua izango da ezagutzak zabaltzea eta eguneratzea, konpetentzia profesionalak hobetzea eta indarrean dagoen araudia behar bezala betetzen dela bermatzea, barnean hartuta, hala badagokio, lan-arriskuen prebentzioaren, berdintasunaren, datuen babesaren, complianceren edo aplikatu beharreko beste arlo batzuen arloan legez eska daitekeen prestakuntza, bai eta 1026/2024 Lege Dekretuaren arabera LGTBI gaiei buruzko prestakuntza espezifiko ere.

Langileek beharrezkotzat jotzen duten prestakuntza eskatu ahal izango dute, beren arduradunaren bidez. Arduradun horrek eskaera horiek baloratuko ditu, eta, onartzen badira, prestakuntza-planean sartuko dira, irizpide objektiboak, antolakuntzakoak eta ekitatekoak kontuan hartuta.

Zuzendaritzak hiru hilean behin emango dio batzordeari prestakuntza-planaren bilakaeraren berri, eta informazio bereizia emango dio. Informazio horretan, gutxienez, honako hauek jasoko dira: egindako prestakuntza-ekintzak, bertaratutako pertsonen kopurua, emandako orduen kopurua eta genero-ikuspegia, prestakuntza eskuratzeko aukera-berdintasuna bermatzeko.

25. Deskonexio digitala

1. Zuzenbidea eta eremua. Enpresak bermatu egiten du langileek lanalditik kanpo deskonexio digitala izateko duten eskubidea, 3/2018 Lege Organikoaren 88. artikulua arabera, haien atsedenaldia, baimenak eta oporrak errespetatzen direla ziurtatzeko.

2. Ordutegitik kanpoko komunikazioak. Antolamendu-arrazoiengatik jakinarazpenak bidalitzeak ez du esan nahi lanalditik kanpo irakurri edo artatu behar direnik. Ekoizpenaren jarraitutasunari, segurtasunari edo osasunari eragiten dioten gorabehera operatiboen kasuan, telefono-deia lehenetsiko da mezuaren edo whatsapp-aren aurretik.

3. Asteburuak eta jaiegunak. Ostiraleko lanaldia amaitzen denetik asteleheneko lanaldia hasi arte, bai eta jaiegunetan ere, ez da komunikazio profesionalei erantzuteko betebeharririk izango. Salbuetsita geratzen dira ekoizpen-jarraitutasunari, segurtasunari edo osasunari eragiten dioten ezinbesteko egoerak edo gorabeherak, aurreko puntuan aurreikusitako bidetik bideratuko baitira.

4. Agintedunentzako prestakuntza. Enpresak talde-erantzukizuna duten pertsonen prestakuntza emango die deskonexioa errespetatzen duten komunikazio-jarraibideetan.

26. Berdintasun-plana

Enpresak emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunerako 2025-2029 plana du, zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak egina. Plan hori ALHAOn argitaratu zen, 2025eko azaroaren 3an, langileen legezko ordezkariak sinatu gabe.

Enpresak konpromisoa hartzen du plana komunikatzeko eta ezartzeko, gure ekintzak sexualitate diskriminaziorik gabe egon daitezen, eta berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izango den gizarte baterantz aurrera egiten laguntzeko.

LGTBI neurriak (1026/2024 Errege Dekretua, urriaren 8koa, enpresetan LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako neurrien multzo planifikatua garatzen duena).

Aldeek konpromisoa hartzen dute kultura-, genero- eta sexu-aniztasunaren aurka enpresan ager daitezkeen aurreiritziak eta oztipo sozial eta korporatiboak kentzeko, eta behar diren neurriak ezarriko dituzte gizarte-bazterkeria jasateko arriskuan dauden langileak ahalduzko eta haien duintasun pertsonala eta profesionala erabat errespetatzen dela bermatzeko, edozein diskriminazio-motari aktiboki aurre eginez.

Bereziki larritzat joko dira langileen sexu-askatasunaren, sexu-orientazio eta -identitatearen eta genero-adierazpenaren aurkako jokabideak.

Alderdiek ekintza espezifikoak adostuko dituzte LGTBI pertsonen lan-eremuan dituzten eskubideei buruz, arreta berezia jarriko tratua eta aukera-berdintasuna eta diskriminaziorik eza, eta 1026/2024 Lege Dekretuan adierazitako alderdiak jasoko dituzte. Bereziki, baimen ordaindua aitortzen da genero-aldaketarako beharrezkoak diren izapideetarako. Kontratazio- eta hautaketa-prozesuak eta lanpostuen iragarkiak ez dira sexistak edo baztertzailerak izango zuzenean eta zeharka LGTBI pertsonentzat. Prestakuntza- eta sentsibilizazio-neurriak programatu dira, gaian espezializatuta eta behar bezala egiaztatuta eta/edo homologatuta dauden pertsonen eta/edo taldeen emanak. Prestakuntza, ahal dela, lanorduen barruan egingo da. Nolanahi ere, erabilitako orduak benetako lanordutzat hartuko dira.

27. Ultra – jarduera

Behin hitzarmena salatutakoan, alderdietako batek hala eskatu duelako, edo automatikoki salatu delako 2029ko azaroaren 1ean, eutsi egingo zaie iraungitako hitzarmeneko baldintzei, harik eta bi alderdiek beste bat izenpetzen duten arte. Bien bitartean modu aktibo eta positiboan negoziatzeko konpromisoa hartzen dute bi alderdiek, beste akordio batera lehenbailehen iritsi ahal izateko.

28. Hitzarmena ez aplikatzea (hitzarmenean soldatei buruz ezarritakoa ez aplikatzeko klausula deritzona)

Arazoi ekonomiko edo teknikoen ondorioz edo antolaketa- edo ekoizpen-arrazoien ondorioz, enpresak eta hitzarmen bat negoziatzeko legimitatuta dauden langile-ordezkariek hala adosten badute, Langileen Estatutuaren 87.1 artikuluan ezarritakoari jarraituz, enpresak aukera izango du ez aplikatzeko hitzarmen kolektibo honetan aplikagarrian ezarritako lan-baldintzak. Horretarako, prozedura hau egin beharko dute:

— Beharrezkoa da kontsultaldi bat jartzea aurrez, 41.4 artikuluko baldintzetan (artikulu hori lan-baldintzen funtsezko aldaketei buruzkoa da); 15 egunez iraun dezake gehienez ere.

— Akordioak zehatz-mehatz adierazi behar ditu aplikagarri diren lan-baldintza berriak eta haien iraupena. Baldintza horiek ezin izango dira hitzarmenaren beraren indarraldiaz harago luzatu.

— Ez badago adostasunik, desadostasuna hitzarmeneko batzorde paritariora eraman dezakete alderdiek. Batzordeak, gehienez ere, zazpi eguneko epea izango du erabakitzeke, desadostasuna aurkezten denetik zenbatzen hasita.

— Bi alderdiek berariaz adostu dutenez, Batzorde horrek ez badu adostasunik lortzen, PRECO lanbide arteko akordioaren adiskidetze- eta bitartekaritza-prozesua aplikatuko da desadostasunak konpontzeko. Arbitraje-prozedura hori aplikatzeko, beharrezkoa izango da bi alderdiak hara jotzearekin ados egotea.

— Horrez gain, beharrezkoa izango da bi alderdien adostasuna izatea, hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren arbitrajepean edo beste edozein modalitatetako arbitrajepean jartzeko.

— Artikulu honek hitzarmena ez aplikatzeko prozedurari edo enpresako hitzarmen kolektiboko akordioak ez aplikatzeko prozedurari egiten dio erreferentzia. Ez da aplikagarria izango egoera larriagoetan; hau da, epe motzean enpresak bizirik iraun ezin izateko arriskua dagoen kasuetan, eta EEEdak, ABEEE, konkurtso-egoerako deklarazioak eta egoera larrietan aplikatu ohi diren beste prozesu batzuk aplikatu behar direnean, enpresako hitzarmen kolektiboaren ohiko negoziazioaren edukitik kanpo baitaude prozedura horiek.

29. Hitzarmen kolektiboaren erregistroa eta argitalpena

Bi alderdiek adostu dute hitzarmen kolektibo hau lan-agintaritzari bidaliko zaiola, erregistra dezan eta ALHAOn argitara dezan.

Xedapen gehigarria

Batzorde paritarioa eratzea

Langileen Estatutuaren 85.3.e) artikulua arabera, batzorde paritario bat eratuko da, hitzarmen honen negoziazio-batzordeko kideek osatua, hau da, hitzarmen hau sinatzen duten enpresa-batzordeko kideek eta enpresa-zuzendaritzako kideek osatua.

Batzorde paritarioaren helburu espezifikoak hitzarmen kolektibo hau interpretatzea eta betetzen dela zaintzea izango dira.

Batzorde paritarioa 4 kidek osatuko dute: langileen 2 ordezkarik eta enpresaren 2 ordezkarik.

Batzordea gehienez ere hamabost eguneko epean bildu beharko da, batzordeko edozein alderdik egindako deialdiaren egunetik zenbatzen hasita.

Batzorde paritarioaren eskumenak honako hauek izango dira:

1. Hitzarmen honetan ezarritako edozein arau interpretatzea.
2. Hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.

Jakinarazpena tarteko dela, batzordea bilera egin baino gutxienez zazpi egun lehenago bilduko da. Jakinarazpenarekin batera, jorratuko den gaia azaltzen duen idazkia jaso edo aurkeztu beharko da.

Batzorde paritarioaren erabakiak gehiengoz hartu beharko dira.

Batzorde Paritarioan sortzen diren desadostasunak Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan arautzen den bitartekaritza-prozeduraren arabera ebatziko dira (PRECO II, 2000ko apirilaren 4ko EHAA).

Eta enpresa-hitzarmen honen edukiarekin ados daudela adierazteko, Laudion sinatu da, 2026ko ekainaren 19an.