ALHAO ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAREN **ALDIZKARI OFIZIALA**

2026ko urriaren 30a, ostirala • 125 zk.

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Megatech Industries Amurrio, SLU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Ekonomia Lan eta Enplegu Saileko, Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da, Megatech Industries Amurrio, SLU enpresarentzako 4. hitzarmen kolektiboa (2026-2030) erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea 01100221012014.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkaritza honetan, aipatutako hitzarmen kolektiboko batzordearen negoziazio enpresari ordezkariek 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 artikuluaren arabera.

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen, Akordio Kolektibo eta Berdintasun-Planen Erregistroko Arabako atalean inskribatu.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2026ko abuztuaren 6a

Arabako lurralde ordezkaria
IBON LÓPEZ ALDAZ

4. Hitzarmen kolektiboa Megatech Industries Amurrio, SLU 2026-2030

I. kapitulua. Aplikazio eremua

1. artikulua. Langile eremua

Hitzarmen honek Megatech Industries Amurrio, SLU enpresako langile guztiengan izango du eragina, Zuzendaritzarengan eta hitzarmenetik aparteko baldintzetan ari direnengan izan ezik, baldintza horiek banakako akordioen bidez ezartzen baitira; aurreikusi gabeko alderdietan, hitzarmen hau aplikatuko da.

Langile bakoitzarekin hitzartutako osagarri pertsonala eta borondatezko igoera ezingo dira ez konpentsatu, ez eta irentsi ere, beste kontzeptu batzuk igotzeagatik.

2. artikulua. Lurralde eremua

Hitzarmen hau Megatech Industries Amurrio, SLU enpresari aplikatuko zaio.

3. artikulua. Indarraldia eta hitzarmenaren amaiera iragartzea

Hitzarmen hau 2026ko urtarrilaren 1etik 2030eko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean. Itundutako iraupena amaitutakoan, alderdietatik edozeinek amaiera iragartzen ez badu, Hitzarmena urtero luzatuko da.

Hitzarmena amaiera sinatzaileetako edozeinek iragarri ahal izango du, indarraldia edo urteko edozein luzapen amaitu baino hilabete lehenago. Bi aldeek konpromisoa hartu dute hitzarmenari buruzko eztabaidak hilabeteko epean hasteko, gehienez.

Hitzarmenaren indarraldiari dagokionez, hura amaitzen denean indarrean jarraituko du sinatutako hitzarmen berriak ordezten duen arte.

II. kapitulua. Soldata politika

4. artikulua. Oinarrizko soldata

2026. urtea: 2025eko taulak urtetik urterako KPIarekin igoko dira, 2025eko abenduaren 31n (ehuneko 2,9), gehi ehuneko puntu 1. Urteko zenbatekoa, guztira:

TALDEA	OINARRIZKO SOLDATA
1	23.592,06
2	24.989,00
3	26.318,22
301	28.549,92
4	29.389,74
5	32.989,47
6	38.004,33
7	45.599,63
8	57.296,07

2027. urtea: 2026ko taulak urtetik urterako KPIa (2026ko abenduaren 31n) gehi ehuneko puntu bat igoko dira.

2028. urtea: 2027ko taulak urtetik urterako KPIa (2027ko abenduaren 31n) gehi ehuneko puntu bat igoko dira.

2029. urtea: 2028ko taulak urtetik urterako KPIa (2028ko abenduaren 31n) gehi ehuneko puntu 1 igoko dira.

2030. urtea: 2029ko taulak urtetik urterako KPIa (2029ko abenduaren 31n) gehi ehuneko puntu 1 igoko dira.

Igoera horietarako erreferentziazko KPIa Estatistikako Institutu Nazionalak ofizialki argitaratutakoak izango dira. Igoera "negatiboa" izanez gero (KPI + ehuneko 1 = ehuneko negatiboa), ordainsaria ezin izango da murriztu aurreko aldiarekiko, eta aipatutako igoera "negatiboa" hurrengo ekitaldietakoarekin soilik konpentsatu ahal izango da, betiere hurrengo urteetako emaitzak horretarako aukera ematen badu, eta inoiz ez jaitsiera bat sortuz.

Hitzarmen hau sinatzen denean ordainduko dira 2026rako itundutako ehunekoen atzerapenak.

5. artikulua. Borondatezko hobekuntza

2026. urtea: 2025. urteko zenbatekoa urtetik urterako KPIa (ehuneko 2,9) gehi ehuneko puntu 1 igoko da 2025eko abenduaren 31n.

2027. urtea: 2026. urteko zenbatekoa urtetik urterako KPIa (2026ko abenduaren 31n) gehi ehuneko puntu 1 igoko da.

2028. urtea: 2027. urteko zenbatekoa urtetik urterako KPIa (2027ko abenduaren 31n) gehi ehuneko puntu 1 igoko da.

2029. urtea: 2028. urteko zenbatekoa urtetik urterako KPIa (2028ko abenduaren 31n) gehi ehuneko puntu 1 igoko da.

2030. urtea: 2029. urteko zenbatekoa urtetik urterako KPIa (2029ko abenduaren 31n) gehi ehuneko puntu 1 igoko da.

Igoera horietarako erreferentziazko KPIa Estatistikako Institutu Nazionalak ofizialki argitaratutakoak izango dira. Igoera "negatiboa" izanez gero (KPI + ehuneko 1 = ehuneko negatiboa), ordainsaria ezin izango da murriztu aurreko aldiarekiko, eta aipatutako igoera "negatiboa" hurrengo ekitaldietakoarekin soilik konpentsatu ahal izango da, betiere hurrengo urteetako emaitzak horretarako aukera ematen badu, eta inoiz ez jaitsiera bat sortuz.

Hitzarmen hau sinatzen denean ordainduko dira 2026rako itundutako ehunekoen atzerapenak.

6. artikulua. Hitzarmeneko plusa

2026. urtea: 2025eko zenbatekoa urtetik urterako KPIa (ehuneko 2,9) aplikatuta igoko da, 2025eko abenduaren 31n.

2027. urtea: 2026. urteko zenbatekoa urtetik urterako KPIaren arabera igoko da, 2026ko abenduaren 31n.

2028. urtea: 2027. urteko zenbatekoa urtetik urterako KPIa (2027ko abenduaren 31n) aplikatuta igoko da.

2029. urtea: 2028. urteko zenbatekoa urtetik urterako KPIa (2028ko abenduaren 31n) aplikatuta igoko da.

2030. urtea: 2029. urteko zenbatekoa urtetik urterako KPIa (2029ko abenduaren 31n) aplikatuta igoko da.

Igoera horietarako erreferentziazko KPIa Estatistikako Institutu Nazionalak ofizialki argitaratutakoak izango dira. Igoera "negatiboa" izanez gero (KPI = ehuneko negatiboa), ordainsaria ezin izango da murriztu aurreko aldiarekiko, eta aipatutako igoera "negatiboa" hurrengo ekitaldietakoarekin soilik konpentsatu ahal izango da, betiere hurrengo urteetako emaitzak horretarako aukera ematen badu, eta inoiz ez jaitsiera bat sortuz.

Hitzarmen hau sinatzen denean ordainduko dira 2026rako itundutako ehunekoen atzerapenak.

7. artikulua. Osagarri pertsonala

2026. urtea: 2025eko zenbatekoa urtetik urterako KPIa (ehuneko 2,9) gehi ehuneko 0,5 igoko da, 2025eko abenduaren 31n.

2027. urtea: 2026. urteko zenbatekoa urtetik urterako KPIa (2026ko abenduaren 31n) gehi ehuneko 0,5 puntu igoko da.

2028. urtea: 2027. urteko zenbatekoa urtetik urterako KPIa (2027ko abenduaren 31n) gehi ehuneko 0,5 puntu igoko da.

2029. urtea: 2028. urteko zenbatekoa urtetik urterako KPIa (2028ko abenduaren 31n) gehi ehuneko 0,5 puntu igoko da.

2030. urtea: 2029. urteko zenbatekoa urtetik urterako KPIa (2029ko abenduaren 31n) gehi ehuneko 0,5 puntu igoko da.

Igoera horietarako erreferentziazko KPIa Estatistikako Institutu Nazionalak ofizialki argitaratutakoak izango dira. Igoera "negatiboa" izanez gero (KPI+EHUNEKO 0,5 = ehuneko negatiboa), ordainsaria ezin izango da murriztu aurreko aldiarekiko, eta aipatutako igoera "negatiboa" hurrengo ekitaldietakoarekin soilik konpentsatu ahal izango da, betiere hurrengo urteetako emaitzak horretarako aukera ematen badu, eta inoiz ez jaitsiera bat sortuz.

Hitzarmen hau sinatzen denean ordainduko dira 2026rako itundutako ehunekoen atzerapenak.

8. artikulua. Txandakako lanaren plusa

Plus hau jasotzeko eskubidea edukiko dute lanaldi jarraituan goizez (6:00 - 14:00), arratsaldez (14:00 - 22:00) eta gauez (22:00 - 6:00) txandaka ari diren langileek.

Eskubidea izango dute, halaber, hiru txanda horietako gutxienez bitan ari diren langileek.

Txandako lanaren plusaren zenbatekoa honako hau izango da:

URTEA	EURO/EGUNEKO
2026	3,80 euro/eguneko
2027	4,00 euro/eguneko
2028	4,20 euro/eguneko
2029	4,40 euro/eguneko
2030	4,60 euro/eguneko

Hitzarmen hau sinatzen denean ordainduko dira 2026rako hitzartutako zenbatekoengatiko atzerakinak.

9. artikulua. Antzinatasuna

Hitzarmenaren indarraldi osorako, antzinatasuna laurteko bakoitzeko sortuko da, eta hilean 18,00 euro ordainduko dira. Zerbitzuan emandako urteengatiko aldizkako igoerak betetzen diren hilaren hurrengo hilaren lehen egunetik aurrera hasiko dira sortzen, enpresan sartzen denetik zenbatzen hasita, finkoak zein behin-behinekoak izan.

Aurreko paragrafoan aurreikusitako zenbatekoa aplikatuko zaie bai hitzarmen hau indarrean jartzen denetik sortzen diren laurtekoei, bai 2011ko urtarrilaren 1etik aurrera sortzen diren laurtekoei.

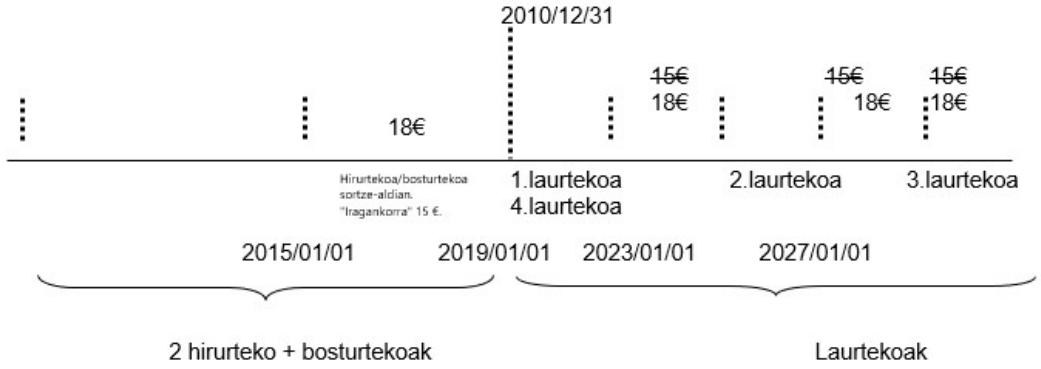
2011ko urtarrilaren 1etik hitzarmen hau indarrean sartzen den egunera arte sortutako laurtekoei dagokienez, enpresak antzinatasun-osagarria erregularizatuko du, lehen jasotako zenbatekoaren (hilean 15,00 euro laurteko bakoitzeko) eta ezarritako zenbateko berriaren (hilean 18,00 euro laurteko bakoitzeko) arteko aldea ordainketa bakarrean ordainduz. Zenbateko hori laurteko bakoitzaren sortzapen-datatik hitzarmen honen ondorio ekonomikoen datara arte kalkulatuko da (gehienak 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera).

Ordainketa bakar hori hitzarmen hau sinatu eta hurrengo hilabeteko nominan egingo da, edo, gehienez ere, hurrengo hilabeteko nominan.

Langile finko batek enpresa uzten badu eta ondoren enpresan berriz hasten bada, antzinatasuna zenbatzeko ez da kontuan hartuko enpresan eman ez duen denbora, honako kasu hauetan izan ezik:

• Behin-behineko baliaezintasuneko egoeratik itzultzen direnak.

• Borondatezko eszedentziatik, eszedentzia berezitik eta adingabeak eta/edo senideak zaintzetik lanera itzultzen direnak.



10. artikulua. Nekagarritasun-plusa

Nekagarritasun-plusa jasotzeko eskubidea izango dute injekzio-makinetarako lehengaiak automatikoki hornitzeko eta banatzeko sailean eta errota-sailean lan egiten duten langileek.

Plus hori jasotzeko eskubidea izateko, lan horiek gutxienez lanaldi erdiz egin beharko dituzte.

Nekagarritasun-plus horrengatik zenbateko hau jasoko da:

2026. urtea: 2025eko taulak urtetik urterako KPIarekin igoko dira, 2025eko abenduaren 31n (ehuneko 2,9), gehi ehuneko puntu 1; 8,58 euro lan egindako eguneko.

2027. urtea: 2026ko taulak urtetik urterako KPIa (2026ko abenduaren 31n) gehi ehuneko puntu bat igoko dira.

2028. urtea: 2027ko taulak urtetik urterako KPIa (2027ko abenduaren 31n) gehi ehuneko puntu bat igoko dira.

2029. urtea: 2028ko taulak urtetik urterako KPIa (2028ko abenduaren 31n) gehi ehuneko puntu 1 igoko dira.

2030. urtea: 2029ko taulak urtetik urterako KPIa (2029ko abenduaren 31n) gehi ehuneko puntu 1 igoko dira.

Igoera horietarako erreferentziazko KPIa Estatistikako Institutu Nazionalak ofizialki argitaratutakoak izango dira. Igoera "negatiboa" izanez gero (KPI+EHUNEKO 1 = ehuneko negatiboa), ordainsaria ezin izango da murriztu aurreko aldiarekiko, eta aipatutako igoera "negatiboa" hurrengo ekitaldietakoarekin soilik konpentsatu ahal izango da, betiere hurrengo urteetako emaitzak horretarako aukera ematen badu, eta inoiz ez jaitsiera bat sortuz.

Hitzarmen hau sinatzen denean ordainduko dira 2026rako itundutako ehunekoen atzerapenak.

11. artikulua. Gau plusa

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, kontzeptuen ehuneko 25a jasoko da: oinarrizko soldata, hitzarmen plusa eta antzinatasuna.

Plus hau jasotzeko eskubidea izango dute gaueko txandan jarduten duten langileek (22:00 - 6:00).

Gutxieneko zenbateko bat adostu da lehenengo ataleko zenbatekora iristen ez diren langile guztientzat:

URTEA	EURO/GAUEKO
2026	24,00 euro/gaueko
2027	25,00 euro/gaueko
2028	27,00 euro/gaueko
2029	28,00 euro/gaueko
2030	29,00 euro/gaueko

Hitzarmen hau sinatzean, 2026rako itundutako zenbatekoen atzerapenak ordainduko dira.

12. artikulua. Jaiegunetako plusa

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, lanaldia larunbatetan eta igandeetan egiten duten langileek izango dute plus honetarako eskubidea. Ulertu behar da plus hori bakarrik asteazkenetik igandera bitarteko eta larunbatetik asteazkenera bitarteko txandak egiten dituzten langileek sortzen dutela, hau da, asteburuko txandakoek.

Asteburuko txanda berezi hori abian jarri dela indarrean dagoen araudiaren arabera jakinaraziko zaie eragindako langileei.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, jaiegunetako plus horrengatik 70,00 euro jasoko dira lan egindako egun bakoitzeko.

13. artikulua. Jangelarako laguntza

Jaso beharreko zenbatekoa honako hau izango da:

2026. urtea: 2025eko zenbatekoa urtetik urterako KPIarekin igoko da, 2025eko abenduaren 31n (ehuneko 2,9); 870,36 euro urtean, hileko 72,53 euro, 12 hilekotan.

2027. urtea: 2026. urteko zenbatekoa urtetik urterako KPIaren arabera igoko da, 2026ko abenduaren 31n.

2028. urtea: 2027. urteko zenbatekoa urtetik urterako KPIa (2027ko abenduaren 31n) aplikatuta igoko da.

2029. urtea: 2028. urteko zenbatekoa urtetik urterako KPIa (2028ko abenduaren 31n) aplikatuta igoko da.

2030. urtea: 2029. urteko zenbatekoa urtetik urterako KPIa (2029ko abenduaren 31n) aplikatuta igoko da.

Igoera horietarako erreferentziazko KPIa Estatistikako Institutu Nazionalak ofizialki argitaratutakoak izango dira. Igoera "negatiboa" izanez gero (KPI = ehuneko negatiboa), ordainsaria ezin izango da murriztu aurreko aldiarekiko, eta aipatutako igoera "negatiboa" hurrengo ekitaldietakoarekin soilik konpentsatu ahal izango da, betiere hurrengo urteetako emaitzak horretarako aukera ematen badu, eta inoiz ez jaitsiera bat sortuz.

Hitzarmen hau sinatzen denean ordainduko dira 2026rako itundutako ehunekoen atzerapenak.

14. artikulua. Etxeko guardiak

Etxeko zaintzatzat hartuko da enpresak eskatuta unean-unean esku hartzeko langileen zerbitzua, honako baldintza hauen arabera:

— Telefono mugikorraren bidez aurkitzeko moduan egotea, guardian dagoen denbora guztian edo 6:00etatik 22:00etara, lanegunak ez diren egunetan.

— Gehienez 1,5 orduko epean enpresara bertaratzea, hala eskatuz gero.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

— Etxeko zaintza-zerbitzua asteburuko 80,00 eurorekin konpentsatuko da. Fabrikan esku hartzeko bertaratzea eskatuz gero, fabrikan egindako aparteko orduak konpentsatuko dira (kobratzeko edo hartzeko), baita kilometroak ere ohiko bizilekutik, norberaren autoa erabiltzen badu.

— Etxeko zaintza-sistema borondatezko langileek beteko dute, txandaka.

15. artikulua. Aparteko ordainsariak

30 eguneko bi soldata jasoko dira uztailean eta abenduan, oinarrizko soldata, antzinatasun, hitzarmen plus eta borondatezko igoeraren arabera kalkulatuak.

Lan egindako denboraren arabera emango dira haborokin horiek, ematen diren urtearen seihileko naturalen arabera hainbanatuta.

III. kapitulua. Lanbide sailkapena

15. artikulua. Sailkapen funtzionala

Hitzarmen honen eraginpeko langileak, betetzen dituzten funtzioak kontuan harturik eta hurrengo artikuluan zehaztutako definizioen arabera, zenbait lanbide taldetan sailkatuko dira ezinbestez.

Lanbideen araberako egitura horren bidez egitura produktibo aproposagoa lortu nahi da, langile bakoitzari zor zaion duintasuna, igotzeko aukera eta ordainketa zuzena aintzat hartuta. Gaur egungo lanpostuak eta zereginak hitzarmen honetan ezarritako taldeetara egokituko dira.

Langile guztiek izango dute konpentsazioa jasotzeko eskubidea kategoria handiagoko funtzioak egiten diren bitartean; eskubide hori izateko lan horiek gutxienez lanaldi erdiz egin beharko dira.

17. artikulua. Lanbide taldeen definizioa

Artikulu honetan industria kimikoan burutzen diren zereginak eta funtzioak biltzen dituzten lanbide taldeak definitzen dira, industria horretan bereizten diren maila organiko funtzionalen barruan.

Hona hemen maila organiko funtzionalak:

a) Produkzioa.

b) Mantentze lanak.

c) Zerbitzuak.

d) Ikerketa eta laborategiak.

e) Administrazioa eta informatika.

f) Maila komertziala.

Langile bat lanbide talde jakin batean sailkatzeko kontuan hartu beharreko faktoreen definizioa:

I. Ezagutzak: faktore hau baloratzeko, betebeharra behar bezala bete ahal izateko behar den oinarrizko prestakuntzaz gainera, lortutako ezagutza eta esperientzia maila hartuko dira kontuan, baita ezagutza edo esperientzia horiek lortzeko izandako zailtasuna ere.

Faktore honen barruan bi alderdi bereizten dira:

a) Prestakuntza: gaitasun maila ertaineko pertsona batek prestakuntza praktikoko aldi baten ondoren lanpostuari dagozkion eginkizunak behar bezala betetzeko izan behar duen ezagutza teorikoen gutxieneko maila hartzen da kontuan. Ezagutza espezializatuei, lanbide ziurtagiriei, hizkuntzei, informatikari eta abarri buruzko eskakizunak ere kontuan hartu behar dira.

b) Esperientzia: alderdi honetan zehaztu egin behar da zenbat denbora beharko duen gaitasun maila ertaineko pertsona batek, aurreko puntuan aipaturiko prestakuntza izanda, lanpostua betetzeko eta lanpostu horretan errendimendu egokia (kantitatean eta kalitatean) lortzeko beharrezkoak diren trebetasuna eta praktika eskuratzeko.

II. Ekimena/Autonomia: kontuan izaten da zenbateko mendetasuna duen langileak jarraibideekiko edo arauekiko bere funtzioa betetzerakoan. Faktore honetan biltzen dira arazoak detektatzeko beharra nahiz arazo horien konponbideak inprobisatzeko beharra. Alderdi hauek izan behar dira kontuan:

a) Erreferentzia esparrua: lanpostuak izan ditzakeen mugak baloratuko dira: konpainiaren organigraman erantzukizun handiagoa duten pertsonengana jo beharra; prozedurari buruzko arau idatziak edo eskuliburuak egotea.

b) Erabakia lantzea: zer konponbide egon daitezkeen zehazteko eta konponbiderik egokiena aukeratzeko betebeharra.

III. Konplexutasuna. Faktore honen balorazioa agindutako zereginari edo lanpostuari dagozkion gainerako faktoreen kopuruaren eta integrazio mailaren araberako da.

a) Lanaren zailtasuna: azpifaktore honek burutu beharreko lanaren zailtasuna eta gerta litezkeen gorabeheren maiztasuna hartzen du kontuan.

b) Trebetasun bereziak. azpifaktore honek lan jakin batzuk egiteko behar den trebetasuna hartzen du kontuan: ahalegin fisikoa, eskuen, begien eta mugimenduen arteko trebetasuna eta koordinazioa, etab. Eta eguneroko lana burutzeko horien premiaren maiztasuna ere bai.

c) Laneko giroa: azpifaktore honek bi alderdi hauek hartzen ditu kontuan: zer baldintzatan egin behar den lana eta zenbateraino egiten duten lana desatsegina baldintza horiek.

d) Ez dira azpifaktore honetan sartzen lan modalitatearekin loturiko baldintzak (gauez, txandaka, etab.).

IV. Erantzukizuna: faktore hori lantzeko, eginkizuna bete duenak jardunerako izan duen autonomia-maila hartuko da kontuan, baita emaitzetan izandako eragin-maila eta kudeaketaren ondorioen garrantzia ere. Faktore honen barruan beste azpifaktore hauek sartzen dira:

a) Kudeaketarekiko eta emaitzekiko erantzukizuna: azpifaktore honek lanpostua betetzen duenak, izan daitezkeen akatsei dagokienez, bere gain hartzen duen erantzukizuna hartzen du kontuan. Ondorio zuzenez gain, enpresaren martxan izan dezakeen eragina ere baloratuko da. Horri dagokionez, ez dira muturreko balioak hartu behar, batez besteko balio logiko eta normalak baizik.

b) Balorazioa behar bezala egiteko, kontuan hartu behar da lana amaitu ondoren lan hori nola gainbegiratzen eta egiaztatzen den.

c) Harremanetarako gaitasuna. Enpresako eta enpresatik kanpoko pertsonekin izan beharreko harreman ofizialen inguruan langileak bere gain hartutako erantzukizuna hartzen da kontuan azpifaktore honetan. Nahi diren emaitzak lortzeko beharrezkoak diren nortasuna eta trebetasuna hartu behar dira aintzat, bai eta harremanen forma eta maiztasuna ere.

V. Agintea: besteen jarduerak (enpresako zuzendaritzak izendatuta) planifikatu, antolatu, kontrolatu eta zuzentzeko zereginak sartzen dira hemen, hierarkiaren arabera dagokion lanpostuaren mende dauden pertsonak ulertu, motibatu eta garatzeko behar diren ezagutzak eskatzen dituztenak. Hori baloratzeko, alderdi hauek hartu behar dira kontuan:

a) Zereginak antolatzeko gaitasuna.

b) Kolektiboaren izaera.

c) Agindupean dituen pertsonen kopurua.

0. lanbide taldea: Irizpide orokorrak.

Talde honetako langileek enpresako berezko ekintzak planifikatu, antolatu, bideratu, koordinatu eta kontrolatzen dituzte.

Giza baliabideak eta baliabide materialak behar bezala erabiltzera bideratutako politikak ezarri behar dituzte; planifikatutako helburuak lortzeko erantzukizuna bere gain hartzen dute; enpresaren jardueraren oinarrizko alderdiekin loturiko erabakiak hartzen dituzte (edo erabakiak lantzen parte hartzen dute); eta zuzendaritza postuak betetzen dituzte mailetan, departamentuetan, fabriketan edo antzeko beste edozein eremutan.

1. lanbide taldea: Irizpide orokorrak.

Talde honetan sartzen dira argi eta garbi ezarritako agindu zehatzei jarraiki betetzen diren, eta batez ere, ahalegina edo arreta eskatzen duten eragiketak, prestakuntza espezifikorik behar ez dutenak.

Prestakuntza: Lehen Hezkuntzako edo Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako ezagutzak.

Adibideak: antzekotasunak direla eta, honako hauekin pareka daitezkeen jarduera guztiak barne hartzen dira lanbide talde honetan:

• Egokitzeko eta/edo ontziratzeko esku jarduerak.

• Makina soilak erabiliz egiteko lanak, prestakuntza zehatza edo jakintza espezifikoa behar ez dutenak.

• Zamalanak, eskuz edo elementu mekaniko bakunen laguntzaz.

• Garbiketa lanak, baita horretarako makinak erabiltzen badira ere.

• Mandatuak egitea, enkarguak, eskuz egiteko garraioak, eta posta jaso eta eramatea.

• Eta abar.

Plastikoaren azpisektorean:

a) Injekzioa / termokonformazioa (hutsean) / estrusio eta puzte prozesua:

b) Toberak kargatzeko lanak eta garbiketa lanak.

c) Piezak ontziratzeko eta zenbatzeko lanak.

2. lanbide taldea: Irizpide orokorrak.

Lan metodo zehatz bati jarraituz eta gainbegiratze maila altuarekin bete beharreko eginkizunak; lan horiek oinarrizko lanbide ezagutzak eskatzen dituzte, normalean.

Prestakuntza: eska daitekeen oinarrizko prestakuntza Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza da.

Adibideak: antzekotasunak direla eta, honako hauekin pareka daitezkeen jarduera guztiak barne hartzen dira lanbide talde honetan:

• Laguntza jarduerak edo oinarrizko jarduerak produktuak egiteko prozesuan.

• Egokitzeko eta/edo ontziratzeko operazio jarduerak nahiz erregulazio eta doikuntza lanak oinarrizko prozesuetan.

• Lan osagarriak sukaldean eta jangelan.

• Igeltserotza, zurgintza, elektrizitate, mekanika, pintura eta abarreko zereginak praktiketan.

• Laborategiko oinarrizko jarduerak: analisi materiala eta analizatu beharreko laginak behar bezala prestatzea, baliabide analitikoak garbitzea eta analisi zereginetan laguntzea, norbaitek zuzenean kontrolatuta.

• Kualifikazio berezirik edo hizkuntza ezagutzarik eskatzen ez duten atezaintza funtzioak.

• Erreprografia lanak.

• Oinarrizko lanak eta/edo laguntza lanak administrazio zereginetan.

• Paketatzeko eta etiketatzeko lanak bidalketetan.

• Eta abar.

Plastikoaren azpisektorean:

a) Injekzioa / Termokonformazioa (hutsean) / Estrusio eta puzte prozesua:

• Fabrikatutako piezak egiaztatzeko eta gainbegiratzeko lanak nahiz haiei bizarrak kentzeko lanak.

3. lanbide taldea: Irizpide orokorrak.

Agindu zehatzak kontuan hartuta egiten badira ere, lanbide ezagutza egokiak eta gaitasun praktikoak eskatzen dituzten eragiketak egitean dautzan funtzioak. Litekeena da baliabide informatikoak erabiltzaile mailan erabiltzen jakin behar izatea; bestalde, lan horien erantzukizuna gainbegiratze zuzenak eta sistematikoak mugatzen du.

Prestakuntza: eska daitekeen oinarrizko prestakuntza Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzaren baliokidea da, eta horrez gain, esperientzia profesionala edo erdi mailako prestakuntza ziklo bat.

Adibideak: antzekotasunak direla eta, honako hauekin pareka daitezkeen jarduera guztiak barne hartzen dira lanbide talde honetan:

• Erabiltzeko zailak diren ontziratzeko eta/edo egokitzeko makinen funtzionamenduaren eta erregulazioaren operazio eta zainketa jarduerak: era askotako esku ekintzak, dosifikazioak edo antzeko beste erregulazio batzuk eskatzen dituzten jarduerak, ezarritako programen eta jarraibideen arabera egin beharrekoak.

• Igeltserotza, elektrizitate, zurgintza, pintura, mekanika lanak eta abar, gaitasun nahikoa izanik lanbidean ohikoak diren lanak egiteko.

• B motako gidabaimena duten ibilgailu gidariak.

• Atzerriko hizkuntzarik ez dakien telefonista harreragilea.

• Etxez etxeko ordainketa eta kobrantza funtzioak.

• Euskarri informatikoen bidez datuak grabatzeko zereginak.

• Prozesu industrialak edo fabrikazio zerbitzu orokorren hornidura prozesuak irakurtzeko, idatziz jasotzeko, zaintzeko eta erregulatzeko zereginak, jarraibide zehatzak izanda.

• Gutunak idazteko lanak, formatu edo agindu espezifikoei jarraituz.

• Biltegiko jarduerak: zamalanak nahiz pilatzeko eta banatzeko lanak, elementu mekanikoak erabiliz edo haiek gabe; salgaien sarrerak eta irteerak jarraibide zehatzen arabera egiaztatzea, eta horren berri biltegiko arduradunari ematea; salgaiak pisatzea eta bidaltzea nahiz emate agiriak eta txostenak betetzea.

• Garraio eta paletizazio zereginak, elementu mekanikoak erabiliz.

• Planoak kalkatzeko lanak.

• Emaitzak egiaztatzea erraza izanik, analisi soileko eragiketak egitea, jarraibide zehatzen arabera eta norbaitek zuzenean kontrolatuta; analisietarako laginak hartzea eta prestatzea nahiz horretarako behar den materiala prestatzea; laborategietan edo instalazio pilotuetan egindako prozesu analitikoen jarraipena egitea, agindu zehatzei jarraituz. Nekazaritza tratamenduko ohiko eragiketak egitea, jarraibide zehatzen arabera eta norbaitek zuzenean kontrolatuta. Zenbaketarako laginak hartzea eta prestatzea. Laborategiko materiala zaintzea eta garbitzea. Etab.

Plastikoaren azpisektorean:

a) Injekzioa / termokonformazioa (hutsean) / estrusio eta puzte prozesua:

• Injektatzeko makina baten edo batzuen makinista edo arduraduna; injektatua kontrolatzea, tenperaturak, makinak erregulatzea, moldeak garbitzea, etab.

301. lanbide taldea: Irizpide orokorrak.

Agindu zehatzak kontuan hartuta egiten badira ere, lanbide ezagutza egokiak eta gaitasun praktikoak eskatzen dituzten eragiketak egitean dautzan funtzioak; lan horien erantzukizuna gainbegiratze zuzenak eta sistematikoak mugatzen du.

Prestakuntza: eska daitekeen oinarrizko prestakuntza Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzaren baliokidea da, eta horrez gain, lanbide prestakuntza espezifikoa eta esperientzia profesional zabala.

Adibideak:

• Piezak neurtzeko, idatziz jasotzeko eta kontrolatzeko lanak nahiz 2. mailako ofizialen lanak: agindu zehatzak kontuan hartuta egin beharreko eragiketak, lanbide-ezagutza egokiak eskatzen dituztenak (lan horien erantzukizuna gainbegiratze zuzenak mugatzen du).

4. lanbide taldea: Irizpide orokorrak.

Era autonomoan egin beharreko lanak; lan horiek langileen ekimena eta arrazoiketa eskatu ohi dituzte eta, langileek, norbaitek gainbegiratuta bada ere, lan horien erantzukizuna dute, nahiz eta beste langile batzuen laguntza izan dezaketen.

Prestakuntza: batxilergoaren edo erdi mailako prestakuntza ziklo baten prestakuntza baliokidea eta lanbide esperientzia.

Adibideak: antzekotasunak direla eta, jarduera hauekin parekatu daitezkeen jarduera guztiak barne hartzen dira lanbide talde honetan:

• Ordenagailuaren beharrezko unitatea erabiliz, unitate periferikoen bidezko jarduerak: sistema eragileen eta programen mezuei kontsola bidez erantzutea eta irteerak aukeratzea, ezarritako planifikazioen eta kontrolaren arabera lehentasuna zer lanek duten kontuan hartuta.

• Korrespontsalia, takimekanografia eta telefono lanak; litekeena da atzerriko hizkuntza bat erabili behar izatea, baina ez da ezinbestekoa hura menderatzea.

• Ekimena, erantzukizuna eta ezagutza eskatzen dituzten eta batzuetan beheko lanbide-taldeetako langileek lagunduta egin daitezkeen jarduera hauek:

• Kontabilitatearen zati bat kontabilitateko dokumentuei jarraiki ezartzea.

• Gutun komertzialak idaztea.

• Prezioak kalkulatzea eta finkatzea, eskaintzak baloratzea, eskaeren eta horniketen kudeaketa administratiboa egitea, haien bideratze osoaren erantzukizuna nork bere gain hartuta.

• Inportazioak eta esportazioak administratiboki bideratzea; litekeena da atzerriko hizkuntza bat erabili behar izatea, baina ez da ezinbestekoa hura menderatzea.

• Lan plangintzak eta lan aurreikuspenak prestatzea eta haien jarraipena egitea.

• Soldatak kalkulatzea eta langileen kostuak baloratzea.

• Analisi fisikoak, kimikoak edo biologikoak nahiz laborategiko eta/edo landa laneko zehaztapenak egitea, norbaitek gainbegiratuta, arauak eta espezifikazioak adierazi beharrik gabe; tresnak zaintzea eta homologatzea; beharrezko erreaktiboak prestatzea; laginak lortzea; kalkuluak egitea; eta ziurtagiriak, analisi buletinak edo antzeko beste batzuk egitea (beheko lanbide taldeetako langileek lagunduta egin daitezke jarduerak edo laguntzarik gabe).

• Igeltserotza, zurgintza, elektrizitate, mekanika, pintura eta abarreko zereginak, dagokion espezialitateko eskakizun guztiak bete ahal izateko mailarik handieneko trebakuntza eskatzen dutenak.

• Erakunde txiki batean egiteagatik, 3. Lanbide taldean aurreikusitako jarduerez gain, biltegiko jarduera hauek: biltegiratze prozesuaren erantzukizun osoa nork bere gain hartzea eta erregistroa horretarako prestatutako liburuetan eta makinetan egitea.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

• Delineazio lanak.

• C, D edo E motako gidabaimena duten ibilgailu gidariak edo gidariak eta banatzaileak; hots, gidari lana eta salgaiak banatzeko lana konbina daitezke.

• Produktuen eraldaketarako prozesu industrialak kontrolatzeko eta erregulatzeko jarduerak, produkzio prozesuaren edozein fasetan, bai produkzio faseetan, bai fabrikazioko zerbitzu orokorretako faseetan, langileen ekimena eta arrazoiketa eskatzen dituztenean, beste langile batzuen laguntzaz edo laguntzarik gabe, eta egin beharreko eragiketak beste langile batzuek adierazita.

• Espezializaziorik gabeko saltzaileak.

• Industria lanbideetako jarduerak; nahikoa trebakuntza izan behar da industria lanbide bati dagozkion zeregin guztiak egin ahal izateko eta haien exekuzioaren alde egiteko, eta zereginak erabat eta osorik burutu behar dira, beste langile batzuen laguntzaz edo laguntzarik gabe, eta egin beharreko eragiketak beste langile batzuek adierazita.

• Produkzio eta/edo mantentze jarduerak, 3. Lanbide taldean aurreikusitako eskakizunez gain, exekuzio autonomoa eta/edo prozesuaren erantzukizuna nork bere gain hartzea eskatzen dutenak. Beste langile batzuen laguntza jaso daiteke.

• Eta abar.

Plastikoaren azpisektorean:

a) Injekzioa / Termokonformazioa (hutsean) / Estrusio eta puzte prozesua:

• 3. taldeko lanak egiten dituen makinaria, baina, gainera, moldeak muntatzeaz eta desmuntatzeaz arduratzen dena, bai eta horiek egiaztatzeaz eta abiarazteaz ere.

• Moldeen aldagailua.

5. lanbide taldea: Irizpide orokorrak.

Honako eginkizun hauek sartzen dira talde honetan: hainbat lan homogeneo osatzea eta koordinatzea, eta lan horiek betetzen ote diren gainbegiratzea. Horretaz gainera, laguntzaile batzuen lana zuzentzeko erantzukizuna izango dute langileek.

Beste zenbait zeregin ere bete beharko dituzte, aginte arloko erantzukizunik eskatzen ez badute ere, adimen jarduera edo giza harremanetarako gaitasuna eskatzen dituztenak.

Prestakuntza: batxilergoaren prestakuntza baliokidea eta esperientzia profesionala edo funtzioari zehatz mehatz dagokion goi mailako prestakuntza ziklo bat.

Adibideak: antzekotasunak direla eta, jarduera hauekin parekatu daitezkeen jarduera guztiak barne hartzen dira lanbide talde honetan:

• Lanbide klasiko deiturikoen (igeltserotza, zurgintza, pintura, elektrizitatea, mekanika...) langile talde bat bideratzeko aginte zuzeneko jarduerak.

• Atzerriko hizkuntza bat menderatzen duen langile batek buruturiko itzulpen, korrespontsalia, takimekanografia eta telefono lanak.

• Informatika programatzailea.

• Kontabilitateko lan hauek: laguntzaileek emandako elementuak biltzea, taulak, balantzeak, kostuak eta diruzaintzako hornidurak egitea eta antzeko beste zenbait lan, enpresaren kontabilitate planean oinarrituta.

• Segurtasun baliabideak eta segurtasun neurriak zaintzeko eta aplikatzeko erantzukizuna nork bere gain hartzea eskatzen duten lanak.

• Proiektuak agindu batzuen arabera egiteko eta garatzeko lanak.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

• Laborategi batean edo gehiagotan analisi lanen exekuzio praktikoa gainbegiratzea, jasotako espezifikazio orokorrei jarraituz.

•Txanda baten edo produkzio unitate baten arduradunak egin beharreko lanak, batzuetan beheko lanbide taldeko langile batek edo batzuek lagunduta.

• Espezializatutako saltzaileak.

• Eta abar.

6. lanbide taldea: irizpide orokorrak.

Hainbat lan heterogeneo osatzea eta koordinatzea, eta lan horiek betetzen ote diren gainbegiratzea. Horrez gainera, lantalde baten lana zuzentzeko ardura izango dute langileek. Beste zeregin konplexu baina homogeneo batzuk ere bete beharko dituzte, aginte arloko erantzukizunik eskatzen ez badute ere, adimen jarduera handia eskatzen dutenak; halaber, programak ezarri edo garatu edo teknikak aplikatu beharko dituzte, agindu orokorrei jarraituz.

Prestakuntza: erdi mailako unibertsitate tituluen prestakuntza baliokidea (diplomaturak, ingeniaritza teknikoak...) eta prestakuntza praktikoko aldi bat edo esperientzia profesionala.

Adibideak: antzekotasunak direla eta, jarduera hauekin parekatu daitezkeen jarduera guztiak barne hartzen dira lanbide talde honetan:

• Erdiko maila akademikoari dagozkion funtzio teknikoak egitea; hots, lan hauetan laguntzea: ikerketa lanak; kalitate kontrola; azterlanak; eta zainketa edo kontrol lanak prozesu industrialetan edo aholkularitzako zerbitzu profesionaletan edo zientifikoetan.

• Informatikako aplikazioen analistak.

• Enpresa txiki bateko produkzio, mantentze , zerbitzu edo administrazio lanen exekuzioa edo horien guztien exekuzioa antolatzeko eta gainbegiratzeko arduraduna.

• Enpresa txiki bateko produkzio, mantentze edo zerbitzu unitate bateko lanen exekuzioaren edo unitate horietan guztietan burututako lanen exekuzioaren arduraduna.

• Neurriagatik, administrazio azpisail organikorik behar ez duen enpresa bateko administrazio unitate homogeneo baten edo administrazio zerbitzu guztien arduraduna.

• Salmenta sarearen ikuskaria edo gainbegiralea.

• Eta abar.

7. lanbide taldea: Irizpide orokorrak.

Talde honek barne hartzen ditu helburu zehatzak dituzten jarduera konplexuak, eta autonomiari eta erantzukizunari dagokienez, eskakizun maila handia dutenak. Langileek, oro har, jarduera tekniko edo profesional espezializatua dakarten zenbait funtzio zuzentzen dituzte.

Prestakuntza: Goi mailako unibertsitate tituluen prestakuntza baliokidea (lizentziatuak, ingeniariak...) eta esperientzia profesional zabala.

Adibideak: Antzekotasunak direla eta, jarduera hauekin parekatu daitezkeen jarduera guztiak barne hartzen dira Lanbide talde honetan:

• Berekin ikertzea edo lanak kontrolatzea dakarten eginkizunak betetzea, sortzen diren arazoak aztertzeko eta konpontzeko gaitasuna izanik.

• Enpresa ertainetan fabrikazio prozesu bat edo fabrikazio sail bat edo prozesua osorik teknikoki gainbegiratzea.

• Enpresa ertainetan zerbitzu batzuk edo zerbitzu guztiak nahiz prozesu tekniko guztiak teknikoki gainbegiratzea.

• Enpresa ertainetan administrazio lan heterogeneoak edo administrazio jarduera guztiak koordinatzea, gainbegiratzea eta antolatzea.

• Ordenagailu bat kudeatzeko edo datuak unitate ertainetan prozesatzeko zerbitzu guztiak kudeatzeko arduraduna.

• Informatikako sistemen analisia.

• Eskualde komertzial edo geografiko bateko jarduera komertzialaren nahiz langileen zuzendaritza, koordinazio eta kontrol funtzioak, helburu jakin batzuk bete beharraren ardura nork bere gain hartuta.

8. lanbide taldea: Irizpide orokorrak.

Talde honetan autonomiako, lanbide ezagutzako eta erantzukizuneko maila handia eskatzen duten lanpostuak sartzen dira. Adierazitako lanpostuak enpresaren sektore batean edo batzuetan betetzen dira, arau orokor zabaletatik abiatuta, eta horien kudeaketaren berri eman beharko zaie 0. taldeko zenbait pertsonari.

Prestakuntza: Goi mailako unibertsitate tituluen prestakuntza baliokidea eta ikasketa jakin batzuk (graduondoko ikasketak edo doktoretza ikastaroak) edo esperientzia profesional zabala.

Adibideak: Antzekotasunak direla eta, jarduera hauekin parekatu daitezkeen jarduera guztiak barne hartzen dira lanbide talde honetan:

• Zerbitzuak planifikatzea, antolatzea eta gainbegiratzea.

• Laneko sistemak, prozesuak eta zirkuituak antolatzea eta gainbegiratzea.

• Maila altuko kudeaketa eta ikerketa lanak burutzea nahiz haien emaitzak programatzeaz eta garatzeaz arduratzea.

• Informatikako zereginak kontrolatzea, planifikatzea, programatzea eta garatzea.

• Etab.

18. artikulua. Langileek gora egitea

Langileak agintea edo konfiantza behar duten zeregin edo lanpostuetara igotzea - hain zuzen ere, 0 lanbide taldeko eta 4 - 8 bitarteko taldeetako kasuak, inguruabar horietako bat gertatuz gero- enpresaren esku egongo da.

Gainerako langileen igoerari dagokionez, enpresak sistema objektibo eta neutrala ezarriko du, honako inguruabar hauek erreferentziatzat hartuta: titulazio egokia, balorazio akademikoa, lanpostuaren ezagutza, lanbide historia, goragoko lanbide talde batean aritu izana eta ezartzen diren probak ongi gainditzea, eta igoeraren eta prestakuntza planaren arteko erlazioa. Nolanahi ere, enpresaren zuzendaritzak baloratuko ditu parametro horiek.

Artikulu honen aplikazioan, langile guztiek igoerarako duten eskubide berdina errespetatuko da, eta ez da inor diskriminatuko adinagatik, sexuagatik, arrazagatik edo jatorriagatik, ez eta bestelako inguruabar pertsonal eta sozialengatik ere.

Aurrekoa gorabehera, 2. lanbide taldeko langile bati kontratua mugagabe bihurtzen bazaio, zuzenean igaroko da 3. lanbide taldera, mugagabe estatusa hartu eta bi urtera.

IV. kapitulua. Lan denbora

19. artikulua. Lanaldia

Urteko lanaldia:

2026. urtea: 1.736 ordu urtean.

2027. eta 2028. urteak: 1.728 ordu urtean

2029. eta 2030. urteak: 1.720 ordu urtean.

2031. urtea urtean 1.712 orduko lanaldiarekin hasiko da.

Ogitartekorako atsedenaldia 18 minutukoa izango da, eta benetako lan denboratzat zenbatuko da.

Langileek, urte amaierako inbentarioa egitera etorri behar dutenean —egun hori lan egutegian markatuko da, eta Gabonetan lanera joateari uzten zaion lehen laneguna da—, atsedenaldia hartu ahal izango dute lan egindako orduengatik, honako baremo honen arabera:

Larunbatak: goizez eta arratsaldez: 8 ordu, 14 orduko atsedenaldia.

Igandeak eta jaiegunak: goizez edo arratsaldez, 8 ordu, 16 orduko atsedenaldia.

Aurrean azaltzen ez direnetan: 8 ordu, 16 orduko atsedenaldia.

Lanaldi zatitua:

2026. urtea: lanaldi malgua astelehenetik ostegunera, 7: 30etik 9: 00etara, eta irteera 16:45etik 18:15era. Ostiraletan ordutegia 8:00etatik 14:00etara izango da. Bazkaltzeko ordutegi malgua 45 minutukoa izango da, 13:00etatik 15:00etara, astelehenetik ostegunera (ez da benetako denboratzat hartuko).

2027. urtetik aurrera: lanaldi malgua astelehenetik ostegunera, 7: 30etik 9: 00etara, eta irteera 16:45etik 18:15era. Ostiraletan ordutegia 7: 45etik 14:00etara izango da. Bazkaltzeko ordutegi malgua 45 minutukoa izango da, 13:00etatik 15:00etara, astelehenetik ostegunera (ez da benetako denboratzat hartuko).

Lanaldi trinkoa:

2026. urtea: lanaldi zatitua duten langile guztiek lanaldi trinkoa egingo dute udan, ekainaren 15etik abuztuaren 31ra. Ordutegia honako hau izango da: sarrera malgua 7:00etatik 8:00etara eta irteera 15:00etatik 16:00etara, eta ostiraletan 8:00etatik 14:00etara.

2027. urtetik aurrera: lanaldi zatitua duten langile guztiek lanaldi trinkoa egingo dute udan, ekainaren 1etik irailaren 30era. Ordutegia honako hau izango da: sarrera malgua 7:00etatik 8:00etara eta irteera 15:00etatik 16:00etara, eta ostiraletan 7:45etik 14:00etara.

20. artikulua. Urrutiko lana

Urrutiko lana borondatezkoa izango da langilearentzat eta enpresarentzat. Hala lan egiteko, urrutiko lanerako banakako akordioa sinatu beharko da, eta bertan langilea bere egiteko eta ardura guztietan erabat jardutea bermatuko da.

Urrutiko lanean ari diren langileek modu presentzialean ari direnen betebehar eta eskubide berak dituzte. Bete beharreko lan-ordutegia aldi bakoitzean indarrean dagoena izango da: lanaldi zatitua / lanaldi trinkoa (udan).

Hau bakarrik joko da urrutiko lantzat: langileak bere etxean edo berak hautatutako lekuan modu erregularrean egiten duena (lanaldi osoa zein zati bat). Lan egiteko tokia enpresaren bulegoetara joateko bezain hurbil egon beharko da. Beraz, ez da urrutiko lantzat hartuko enpresaren lokaletatik kanpoko lana, egindako jardueraren ondoriozkoa: jarduerak bezero edo hornitzaileen instalazioetan, egiazko lanaldiaren barruan sartzen diren joan-etorriak, eta abar. Zerbitzuak beteko diren tokiaren berri eman beharko zaio enpresari. Toki horrek baldintza egokiak bete beharko ditu, bai eta indarreko arauen ondorioz legez eska daitezkeenak ere, kontratatutako zerbitzua bete ahal izateko.

Langileek, urrutiko lanean dihardutela, bete egin beharko dituzte enpresak datuen babesari buruzko legeriaren esparruan ezarritako jarraibideak.

Malgutasun honen helburua lantokirako joan-etorrietan ematen den denbora aurreztea denez, lanaldi osoetan jardun beharko da urrutiko lanean, salbuespenak salbuespen.

Urrutitik lan egin ahal izango dute jarduerak, egitekoak eta ardurak direla-eta lantokian etengabe eta jarraian egon behar ez duten enplegatu guztiek.

Malgutasun honetaz baliatzen direnek ezinbestekoa izango dute lanaldi osoan guztiz prest egotea eta arreta osoarekin aritzea, ezarritako eginkizunetan behar bezala jarduteko. Beraz, bateraezina da lan-jarduna eragozten duen lanetik kanpoko beste edozein jarduerarekin.

Aukera honetaz baliatu ahal izateko, ezinbestekoa da enpresak emandako baliabide teknikoak edukitzea (ordenagailu eramangarria eta telefonia).

Enplegatuaren ardura izango da lana egoki betetzeko behar den gutxieneko banda-zabalera edukitzea. Baliabide tekniko, komunikazio-baliabide edo konexio nahikorik ezean, bertan behera geratuko da urrutiko lana.

Malgutasun-lanaldia egun bat astean da. Urrutitik lan egiten den eguna gutxienez astebete lehenago koordinatu eta antolatu beharko da saileko arduradunarekin, antolamenduaren jardun ona ez eragozteko, eta epealdi horren barruan erregistratu beharko da sisteman. Egun hori dagokion aldian hartzen ez bada, galdu egingo da.

Malgutasun honek ez dio emango inolako eskubiderik enplegaturi, ez eta baldintza onuragarriagorik ere.

Antolamendu-beharrizanak kontuan edukita, enpresak lantokira etortzeko eskatu ahal izango die urrutitik ari diren langileei, eta haiek nahitaez joan beharko dute, eta ez zaie kilometro-ordainik emango. Sistema honek ez ditu ordezten edo mugatzen langileek beren egitekoetan beste herrialde batzuetara egin beharreko bidaiak ez Megatech taldearen beste lantoki batzuetara egin beharreko bisitak.

Malgutasun-egunak ezin izango dira batu oporrekin, zubiekin edo egun libreekin, salbuespenetan izan ezik.

Lizentzia ordaindua (medikuarenera joatea, esaterako) hartzen den lanaldiak osatzeko erabil daiteke.

Ekoizpen-lantokietako langileen kasuan, lanpostu bakoitza aztertu beharko da barne-malgutasuneko sistema honen bideragarritasuna balioetsi ahal izateko.

Urrutitik lan egiten dutenen egitekoak lanpostuaren kategoriakoak izango dira. Horrela ari diren langileek nagusiaren jarraibideei jaramon egin beharko diete, eta beren jardunaren berri eman beharko diote, aldaketarik gertatu ezean (berariaz jakinarazi beharko dira). Urrutitik ari direnek enpresaren lantokian jarraian eta etengabe jardutean eskatzen diren arreta eta profesionaltasun berekin jardun beharko dute, eta zorrotz bete beharko dituzte beren lan-betebeharrak eta lanaldia.

Urrutitik ari diren langileak aurkitzeko moduan eta enpresaren eskura egon beharko dira hala ari diren aldian, eta hori eragotzi edo galaraziko duen zerbait gertatuko bada, behar den aurrerapenarekin jakinarazi beharko diote enpresari.

Antolamendu-beharrizanak direla-eta, enpresak noiznahi eta bere kabuz urrutitik lan egiteko akordioa deuseztatu ahal izango du, aldi baterako edo betirako, eta gauza bera egin ahal izango du artikulu honetan ezartzen diren jarraibideetako bat betetzen ez badu langileak.

21. artikulua. Aparteko orduak

Enpresan adostutako urteko lanalditik gorako orduak soil-soilik hartuko dira aparteko ordutzat.

Aparteko orduak atsedenarekin konpentsatuko dira gehienbat, betiere enpresaren ohiko produkzio-prozesuan kalterik eragiten ez bada.

Aparteko orduak atsedenarekin konpentsatzeko edo ordaintzeko, balio hauek hartuko dira kontuan:

A) Hartzeko orduak.

Baremo honen arabera:

— Orduak lanegunetan: 10 atseden-ordu 8 lanorduko.

— Larunbatetan edo atseden-egunetan: (goiz eta arratsaldez): 8 ordu, 14 atseden-ordu.

— Igandeetan edo jaiegunetan: (goiz eta arratsaldez): 8 ordu, 16 atseden-ordu.

— Gainerako kasuetan: 8 ordu, 16 atseden-ordu.

Langile batek baimen partikularretarako orduak hartzen baditu, eta enpresari komeni bazaio ordu horiek aipatutako lanak edo antzeko beste batzuk egiteko orduekin konpentsatzea, ordu bakoitzeko ordu batekoa izango da trukea.

B) Ekonomikoki konpentsatzeko orduak.

Lanegunetan egindako orduak ordu arrunt baten ehuneko 125; larunbatetan egindakoak ordu arrunt baten ehuneko 140 baloratuko dira; eta igandeetan eta jaiegunetan egindakoak ordu arrunt baten ehuneko 155 baloratuko dira.

Asteburuko txandako langileek ehuneko 150 jasoko dute atseden-egunetan egindako lanordu bakoitzeko.

Gainerako kasuetan, gau-plusa aplikatuko da.

Gutxienez 14,20 euro jasoko dira lanegunetan, 16,00 euro larunbatetan, eta 18,00 euro igande eta jaiegunetan.

C) Ordu osagarriak.

Kontratu partzialetan, ordu osagarriak kontratuko ordu arrunten ehuneko 60an, gehienez, gehitu ahalko dira. Edonola ere, ohiko orduak eta osagarriak batuta lortzen den ordu kopurua enpresan indarrean dagoen gehieneko lanaldia baino murritzagoa izan beharko da. Ordu osagarriak asteburuan egiten badira, langileak 12. artikuluan jaiegunetako plusari buruz xedatutakoa sortaraziko du.

V. kapitulua. Joan-etorriak

22. artikulua. Kilometrajea

Enpresarako lanak enpresaren instalazioetatik kanpo egiten dituzten langileek konpentsazio ekonomiko bat jasoko dituzte egindako kilometroko, baldin eta beren autoak erabili behar badituzte joan-etorriak egiteko.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, indarreko Industria Kimikoen Hitzarmen Orokorraren zenbatekoa jasoko da.

Aipatutako joan-etorriak egiteko, ibilgailu bat eskatu behar zaio dagokion arduradunari, eta ibilgailurik utzi ezin bada, nork bere autoa erabiltzeko baimena emango da.

VI. kapitulua. Prestakuntza

23. artikulua. Prestakuntza

Langileek prestatzeko eta enpresako prestakuntza-planetan parte hartzeko eskubidea dute.

Beren ekimenez prestakuntza-ikastaroak egin behar dituzten eta horiek egiteko lana utzi behar duten langileek ordutegia aldatzeko eskatuko diote enpresako zuzendaritzari.

Enpresak eskatutako prestakuntza, ahal dela, lanorduetan emango da, eta, bestela, adostasunez egingo da, inbertitutako orduak hartu beharreko orduekin konpentsatuz.

VII. kapitulua. Laguntzako araubidea

24. artikulua. Ikasketa-bekak

Eskolako liburuen zenbatekoaren adinako beka bat emango zaie ikasturtea hasi aurreko urtean hildako langileen seme-alabei.

Faktura bat aurkeztu beharko da enpresaren izenean, ikaslearen izena eta zer maila egiten ari den adierazita dituela.

25. artikulua. Lan-istripuen ondoriozko bajengatiko, gaixotasun-bajengatiko eta amatasun bajengatiko prestazioak

Aldi baterako ezintasunari (ABE aurrerantzean) dagokion prestazioa honela ordainduko da:

A) Aldi baterako ezintasuna amatasunaren edo lan-istripu baten ondorioa denean, enpresak osatu egingo du prestazioa, eta beraz, langileak benetako soldataren ehuneko 100a jasoko du, soldata-kontzeptu guztiak kontuan hartuta.

B) Aldi baterako ezintasuna gaixotasun arrunt batek eragindakoa bada, enpresak osatu egingo du prestazioa, eta beraz, langileak soldataren ehuneko 100a jasoko du, txandakako lanaldiaren plusa eta jangelarako laguntza kontuan hartuta.

26. artikulua. Absentismoa zuzentzea

Absentismoari aurre egiteko (gaixotasun arruntak eta lanetik aparteko istripuak) eta aldi baterako ezintasunagatiko prestazioaren osagarria behar bezala erabiltzeko, hauxe adostu da:

— 12 hilabeteko epean kolektiboaren absentismo-maila ehuneko 3tik gorakoa bada, absentismoa murrizteko planak negoziatu ahal izango dira.

1- Absentismoaren arrazoiak kuantifikatzean eta sailkatzean, kuantifikazio horretan ez dira kontuan hartuko hitzarmen honetan lizentziei buruzko artikuluan adierazitakoaren arabera aurretik eta behar bezala justifikatutako absentziak, legez ezarritako kasu hauetan:

— Ezkontza.

— Seme-alabak izatea edo ezkontza-ahaidetasuneko edo odolkidetasuneko bigarren mailara arteko senide baten gaixotasun larria edo heriotza.

— Ohiko etxebizitzaz aldatzea:

— Beharrezkoa den denbora, betebehar publiko eta pertsonal bat egiteko.

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

— Bederatzi hilabete baino gutxiagoko semearen edo alabaren edoskitzea.

— Ospitalizazioak.

— Lan-istripuak.

— Jarduera istripu-arriskuagatik etetearen ondoriozkoa bada absentzia, etena lan-arloko agintariek hala agintzen badute edo enpresaburuak hala erabakitzen badu, langileen ordezkariak eskatuta edo ez.

— Amatasun- eta aitatasun-baimenak.

— Kontratua legez ezarritako kasuetan eteten bada, aldi baterako ezintasunaren kasuan izan ezik.

2- Absentismo-indizea kalkulatzeko, dagokion aldian izandako absentzia-orduak (aurreko ataleko salbuespenak kontuan izanik) zati aldi horretako lanordu erabilgarriak egin, eta emaitza 100ez biderkatu behar da.

Zalantzarik egonez gero, enpresak, egoki baderitzo, mediku espezialista baten zerbitzuak eska litzake.

Enpresak hiru hilean behin emango dio batzorde paritarioari absentismo-indizeari eta horren arrazoiei, lan-istripuei, eta lanbide-gaixotasunei eta horien ondorioei buruzko estatistiken berri.

Langile bati ezintasun iraunkor osoa aitortzen bazaio, baina langileak hobera egin dezakeelako seguru asko berrikusiko bada, enpresak gorde egingo dio lanpostua langileari ezintasun iraunkorrari buruzko behin betiko erabakia eman arte.

27. artikulua. Laneko arropa

Laneko arropa urrian emango da, dena batera: bi galtza eta bi polo. Maiatzean bi polo emango dira. Langileek kamiseta mahuka luzeak edo mahuka laburrak hautatu ahal izango dituzte banaketa-aldietan. Polarra eskatu ahal izango da; eskaera arropa banatzeko zerrendetan egin behar da (polar bat pertsonako hitzarmen honetan). Enpresan hasten diren bulegoko langileei jaka emango zaie.

Biltegietako langileei eta barruko garraioan ari direnei neguko jantziak emango zaizkie. Urrian bi kamiseta isotermiko emango dira.

Segurtasun-oinetakoak emango zaizkie langile guztiei. Oinetakoak nolakoak diren segurtasun batzordean zehaztuko da.

Langileek beren borondatez uko egin ahal izango diote laneko jantziren bat jasotzeari.

28. artikulua. Gabonetako otzara

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, Gabonetako saskia jasotzeko eskubidea izango dute banaketa-egunean kontratua indarrean duten langileek.

2026. urtea: 2025eko zenbatekoa urtetik urterako KPIa (ehuneko 2,9) aplikatuta igoko da, 2025eko abenduaren 31n. Gabonetako otzararen zenbatekoa 65,79 eurokoa izango da.

2027. urtea: 2026. urteko zenbatekoa urtetik urterako KPIaren arabera igoko da, 2026ko abenduaren 31n.

2028. urtea: 2027. urteko zenbatekoa urtetik urterako KPIa (2027ko abenduaren 31n) aplikatuta igoko da.

2029. urtea: 2028. urteko zenbatekoa urtetik urterako KPIa (2028ko abenduaren 31n) aplikatuta igoko da.

2030. urtea: 2029. urteko zenbatekoa urtetik urterako KPIa (2029ko abenduaren 31n) aplikatuta igoko da.

Igoera horietarako erreferentziazko KPIa Estatistikako Institutu Nazionalak ofizialki argitaratutakoak izango dira. Igoera "negatiboa" izanez gero (adibidez, KPI = ehuneko negatiboa), ordainsaria ezin izango da murriztu aurreko aldiarekiko, eta aipatutako igoera "negatiboa" hurrengo ekitaldietakoarekin soilik konpentsatu ahal izango da, betiere hurrengo urteetako emaitzak horretarako aukera ematen badu, eta inoiz ez jaitsiera bat sortuz.

29. artikulua. Loturagatiko sariak (antzinatasunaren arabera)

Enpresan 25 urte egindakoan, 2 hileko soldata gordineko zenbatekoa emango da sari gisa. Sari hori osorik sortuko zaie, inolako proportzionaltasunik gabe, lanaldi murriztua duten langileei.

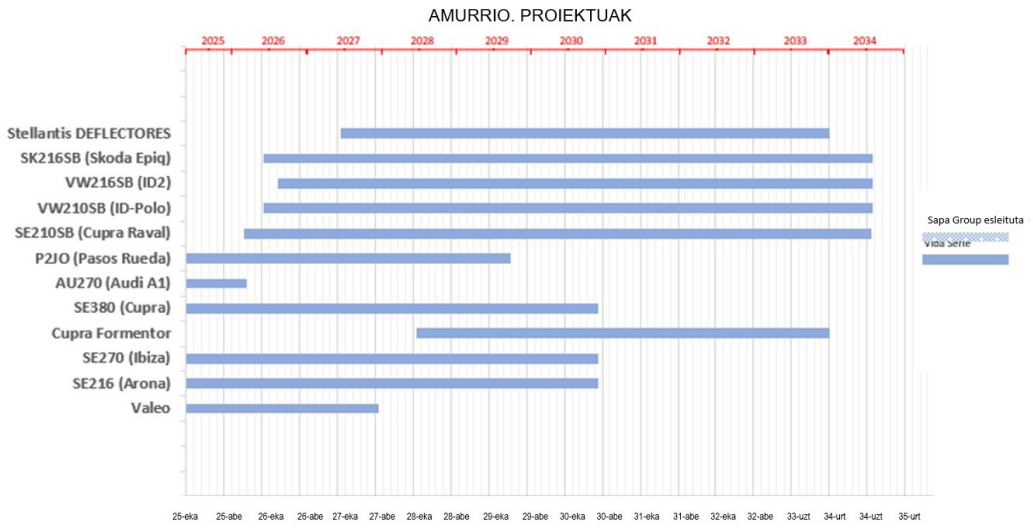
Enpresan 35 urte egindakoan, 900,00 euroko bidaia bat emango da sari gisa; bidaia egin ondoren, gastu guztiak egiaztagirien bidez justifikatu behar dira ezinbestez. Bidaian kopuru hori baino gutxiago gastatuz gero, enpresari itzuliko zaio justifikatu gabeko zenbatekoa; eta gastuak handiagoak izan badira, aldea langilearen beraren kontura izango da.

Enpresan 40 urte egindakoan, enpresak kasu bakoitza aztertuko du, sari sinboliko bat eman ahal izango da-eta.

VIII. kapitulua. Enplegua

30. artikulua. Etorkizunerako plan industriala

Megatech Industries Amurrioko industria-plana urteko segidako plangintza-txandek definitzen dute, fabrikaren etorkizuna markatzen baitute fabrikatu beharreko piezei, programei, fabrikazio-gaitasunei eta inbertsioei dagokienez. Zuzendaritzaren konpromisoa da, ezinbesteko kasuetan izan ezik, hitzarmena sinatzean plantilla osatzen duten pertsonentzako lan-karga bermatzea. Artikulu honen xedea honako grafiko honetan agertzen diren proiektuak integratzea da. Hitzarmena sinatzean automatikoki Amurrioko lantegiari esleituko litzaizkioke, fabrikatzeko:



1- Eskariak gutxitzen badira edo antzeko beste arazoren bat gertatzen bada eta enpresaren joanari eragiten badio, enpresaren zuzendaritzak eta langileek ordezkariek konpromisoa hartzen dute langileentzat traumatikoak ez diren neurriak negoziatzeko: ABEE, erretiro aurreratuak aztertu, eta abar.

2- Kontratu bat enpresak eskatuta azkentzen bada banako arrazoi objektiboengatik, kalte-ordainaren zenbatekoa indarreko legerian bidegabeko kaleratzeetarako ezartzen denaren arabera kalkulatuko da. Klausula honek ez dauka atzeraeraginik hitzarmena sinatzen denerako azkendutako kontratuetan.

3- Hemen hitzartutakotik kanpo geratzen dira diziplinazko kaleratzeak, bai eta kaleratze kolektiboak ere (EEE), beren negoziazio-bidea baitute, indarreko legeriaren arabera.

4- Enplegua bermatzeko klausula hau Megatech Industries Amurrio enpresaren 2026-2030 hitzarmenaren indarraldian soilik egongo da indarrean. 2030eko abenduaren 31tik aurrera ez da aplikatuko.

31. artikulua. Txanda-kontratuak

Belaunaldien berrikuntza eta enpleguaren kudeaketa behar bezala planifikatzeko, ezinbesteko kasuetan izan ezik (adibidez, hondamendi naturaletan, osasun-krisi larrietan, lege-aginduetan eta abarretan), kontratazio berriak egitea nabarmen eragozten badute, 2027ko urtarrilaren 1etik aurrera txanda-kontratuak aktibatuko zaizkie 3. taldeko langileei. Kontratu-mota hori formalizatzeko baldintzak betetzen dituen langile interesdunak idatziz jakinaraziko dio erabakia enpresari, 3 hilabete lehenago. Ordezkapena egiten duen langilearen kontratua mugagabea izango da txanda-kontratua sinatzen duenetik.

Txanda-kontratuaren bidez ordezkatutako langileei, lanaldiaren murrizketa eta langilearen kategoria edozein izanda ere, 16,00 euroko prima ordainduko zaie 14 lansariko, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean.

32. artikulua. Praktiketako kontratuak

Enpresan emandako lehenengo sei hilabeteetan soldata-taulen ehuneko 95a jasoko da, lanbide-taldearen arabera.

Handik aurrera, ehuneko 100a jasoko da.

Zenbateko horiek enpresako sailetako langileei dagozkie, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean.

IX. kapitulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

33. artikulua. Azterketa medikoak

Enpresak bere kargura egingo die mediku-azterketa, urtero, azterketaren unean enpresan lanean ari diren langile guztiei. Langileek gutxienez benetako lanordu bat edukiko dute mediku-azterketa egiteko. Ordubete baino gehiago luzatuz gero, laguntza-zentroaren frogagiria aurkeztu beharko da.

Bizi diren herrian laguntza-zentrorik ez dutenek, gainera, joan-etorrian emandako denbora izango dute (benetan emandako denbora justifikatuta), eta erregistratutako etxetik gertuen dagoen asistentzia-zentroaren helbiderako kilometrajea ordainduko zaie.

Enpresak plantillako langileei bermatuko die beren osasun egoera zaintzen dela, beren lanari datxezkion arriskuen arabera, enpresan eginiko arriskuen ebaluazioari jarraikiz.

Enpresak langileen osasun-egoera zainduko du langile bakoitzaren arriskuen arabera, enpresan egindako arriskuen ebaluazioa kontuan hartuta.

Horretarako, segurtasun-batzordean erabakiko da zer lanpostutako langileek behar duten azterketa espezifikoa eta halakorik egin daitekeen, enpresako prebentzio-zerbitzuak aholkatuta, betiere.

X. kapitulua. Lizentziak

34. artikulua. Lizentziak

Aldez aurretik eta behar bezala jakinarazita, langileak lanera etorri gabe geratu ahal izango dira, eta kobratzeko eskubidea izango dute, honako arrazoi hauetako batengatik, eta ondoren azaltzen den denboran.

Kasu guztietan, zenbatzen den lehen eguna gertaera eragilea jazotzen den eguna izango da, edo gertaera eragilearen hurrengo eguna lanaldia bete bada.

1- Ezkontzagatik: egutegiko hamabost egun, lehenengo lanegunean hasiko da kontatzen, loturaren eguna barne. Langileak hilabete lehenago jakinarazi beharko dio enpresari, eta oporrak hartzeko aldia zatiezina izango da, gertakariaren egunean.

Langilearen edo haren ezkontidearen gurasoen, seme-alaben edo anai-arreben kasuan, egun natural bat, zeremonia egiten den egunean.

2- Bi lanegun semea edo alaba jaiotzeagatik, indarreko legeriaren arabera adingabea jaiotzeagatik eta zaintzeagatik ematen den prestazioa jaso ahal izateko ezartzen diren gutxieneko kotizazio-aldiak beteta ez dituzten langileentzat. Beste bi egun natural luzatu daiteke kasu hauetan: ebakuntza kirurgikoa (zesarea) egin behar denean, mediku batek gaixotasuna diagnostikatzen duenean, edo langileak horretarako joan-etorriren bat egin behar duenean beherago adierazitako irizpidearekin.

3. Istripu edo gaixotasun larriengatik, ospitaleratzeagatik edo ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, baldin eta ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo bigarren gradura arteko odol- edo ezkontza-ahaideen etxeko atsedena behar badu, izatezko bikotearen odoleko senidea barne, bai eta aurrekoez bestelako edozein pertsonarena ere, baldin eta langilearekin etxe berean bizi bada eta hura behar bezala zaindu behar badu. Indarrean dagoen legeriaren arabera, bost eguneko lizentzia ezarri da.

Legeria aldatuz gero, enpresan indarrean dagoena aplikatu beharko da, hau da:

A) Bi egun natural, senide horietako baten gaixotasun larria, egun batekoa baino ospitalizazio luzeagoa edo anestesia orokorra behar duen ebakuntza kirurgikoa direla-eta.

B) 1. mailako kasuetarako; senideak ezkontidea, seme-alabak edo bietako baten gurasoak badira, 3 laneguneko ordaindutako baimena emango da.

Ospitalizazio-kasuetan, lizentziaren erabilera ospitalizazioaren iraupenari lotuta egongo da. Ospitaleko altarekin batera etxean atseden hartzeko medikuaren agindua aurkezten bada, lizentzia atsedenaldi horretan luzatu ahalko da, gehienez ere bost egunez, eta dagokion osasun agiriaren bidez egiaztatu beharko da. Ospitaleko altak ez badakar berekin etxean atseden hartzeko agindurik, edo ez bada aurkezten atseden horren egiaztagiririk, gertaera eragile horrengatiko lizentzia-eskubidea ospitaleko altarekin batera amaituko da.

4. Hirugarren atalean aipatutako ezkontza-ahaidetasuneko edo odolkidetasuneko bigarren mailara arteko senideen ospitalizazioagatiko lizentzia hartzeko, irizpide hauek hartuko dira kontuan:

A). Ospitalizaziotzat hartuko da ospitale batean 24 orduz edo denbora gehiagoz egotea.

B). Senide bat larrialdi-zerbitzuetan egotea ez da ospitalizaziotzat hartuko, egonaldia 24 ordutik gorakoa ez bada; hori dela-eta, azken kasu horretan baino ez da sortuko aipatutako lizentzia hartzeko eskubidea.

C). Lizentzia hartzeko beharrezkoa izango da langilearen senidearen ospitalizazio-partea aurkeztea, ospitaleratuta egon dela egiaztatzeko. Langileak enpresari aurretik eskaera arrazoitua eginez gero, ez dira egunak zertan jarraian hartu beharko.

5. Ospitalizazioko kasuetan langileak lekualdatu behar badu, herriaren eta ospitalearen arteko distantzia hartuko da kontuan, honela:

100 km-tik 200 km-ra bitarteko desplazamenduak: beste egun bat gehiago.

200 km-tik gorako desplazamenduak: beste 2 egun gehiago.

6. Bi lanegun odol-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagatik. 1. mailako ahaideen, ezkontidearen, seme-alaben eta gurasoen heriotzagatik, 3 lanegun hartzeko eskubidea izango dute.

7. Egun bat asteburuko txandan ari diren langileei, semearen edo alabaren bataioa edo lehen jaunartzea ospatzeko.

8. Ezinbesteko betebehar publiko eta pertsonal baterako, beharrezkoa den denbora (indarreko legediaren arabera).

Ordaindutako lizentzia aurreratu egiten da lanaldia gaueko ordutegian egiten ari diren langileentzat. Baimena hartzeko eskubidea izateko, hitzorduaren edo bertaratzearen muga 12:00ak dira, eta lanaldia amaitu baino bi ordu lehenago hartu behar da, gehienez.

9. Medikuarenera joatea.

Medikuaren kontsultara joateko behar den denbora, kontsulta-ordutegia langilearen lanaldian izanez gero. Lizentzia ordaindua aurreratu egiten zaie gauez lan egiten duten langileei medikuarenera goizez joan behar dutenean. Baimena hartzeko eskubidea izateko, hitzorduaren muga 12:00ak dira, eta lanaldia amaitu baino bi ordu lehenago hartu behar da.

Langileak ezinbestez aurkeztu behar du medikuak edo behar bezala akreditutako langileek (Gizarte Segurantzakoak izan edo ez) onetsitako egiaztagiria, bertan adierazita daudela kontsultako ordua eta irteera-ordua.

Behar den denbora, haurra jaio aurreko azterketak egiteko nahiz erditzea prestatzeko teknikak lantzeko, betiere lanorduetan badira.

Bi ezkontideek lana egin, eta 18 urtetik beherako seme-alabak edo ezintasun psikikoak edo fisikoak dituzten seme-alabak izanez gero, beharrezko denbora hartu ahal izango dute seme-alaba horien mediku-kontsultetara joateko.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

10. Langilearen ardurapean dagoen lehen mailako ahaide bati mediku-kontsultara laguntzeko behar duen denbora, betiere kontsultategiaren ordutegia eta lanaldia bat badatoz. Lizentzia hori hartzeko, honako irizpide hauek hartuko dira kontuan:

a) Ezkontideari laguntzeko aplikatzen dela, apartatu honetan aipatzen diren gainerako baldintzak betetzen dituenean.

b) Ezkontidea edo lehen mailako senidea langilearen "ardurapean" dagoela ulertuko da, laguntzeari dagokionez, adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik laguntza horren benetako beharra duten pertsonak direnean, eta, horren ondorioz, beren kabuz moldatu ezin direnean eta bisita medikora bakarrik joateko moduan ez daudenean.

c) Pazientea langilearen etxean bizi beharko da, edo, bestela, eguneroko bizitzan langilearekiko mendekotasun handia duela frogatzen duen antzeko egoera batean, hala nola etxean edo egoitza geriatrikoan dauden adineko gurasoen kasuan.

d) Laguntza-premiaren egoera egiaztatu beharko da, laguntzaren aurretik edo ondoren, medikuaren ziurtagiri edo agiri ofizial baten bidez. Ziurtagiri edo agiri horrek egiaztatu beharko du ahaidearen egoerak edo zirkunstantziak eragotzi egiten duela kontsultara laguntzarik gabe joatea adierazitako arrazoiengatik.

11. Lanbide heziketa.

Langilea titulu akademiko edo profesional bat lortzeko ikasketak egiten ari bada, azterketak egiteko behar duen ezinbesteko denbora.

Egun natural bat (gertakari sortzailearen aurreko eguna), langileak gaueko txanda egin behar badu azterketako egunean.

12. Egun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik; udalaren egiaztagiria aurkeztu behar da aldaketa hori justifikatzeko.

13. Langileak edoskitze-lizentzia dena jarraian hartu nahi badu, 10 lanegun gutxienez hartu ahal izango ditu amatasun-baja amaitu ondoren. Edoskitze-lizentzia dena jarraian hartzea osorik aplikatuko zaie, inolako proportzionaltasunik gabe, lanaldi murriztua duten langileei.

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

Langileek eskubidea izango dute apartatu honetan aurreikusitako arrazoiengatik urtean lau egunen baliokide diren absentzia-orduak kobratzeko, eta, hala badagokio, absentziaren arrazoiaren egiaztagiria aurkeztu beharko dute.

15. Izatezko bikoteek eskubidedun bikoteen baldintza berak dituzte. Dena den, aipatutako lizentziak emateko, ezinbestekoa da bizikidetza-ziurtagiria aldez aurretik aurkeztea; hauxe, alegia: dagokion bulego publikoan erregistratu izanaren egiaztagiria, edo bestela, notario baten aurrean erregistratutako eskritura publikoa.

XI. kapitulua. Langileen ordezkaritza

35. artikulua. Enpresa-batzordea eta langileen ordezkariak

Langileen ordezkaritza jarraian azaldutako organoez osatuta dago, eta organo horiek langileek aukeratutako pertsonek edo langileen ordezkariek izendatutako pertsonek osatzen dituzte. Enpresako Zuzendaritzari organo bakoitzeko kideen nahiz egindako ordezkapenen berri emango zaio.

A) Enpresa-batzordea edo langileen ordezkaritza indarreko legediak ezarritako prozedura, forma eta kopurua errespetatuz aukeratutako ordezkariek osatuko dute. Batzorde edo ordezkari bat egongo da lantoki bakoitzeko.

B) Enpresa-batzordea batzordearen funtzionamendu-araudi baten bidez arautuko da; araudi hori batzordekideen gehiengo soilez onartuko da.

C) Lan-batzordeak kandidatura bakoitzak aukeratutako pertsonez osatuta egongo dira, eta lantoki bakoitzeko batzordearen funtzionamendu-araudiaren bidez arautuko dira, hitzarmen honetan araututako alderdietan izan ezik.

36. artikulua. Sail sindikalak

Legez onartutako sindikatu batean afiliatuta dauden langileek dagokion sail sindikala eratu ahal izango dute enpresaren edo lantokiaren eremuan, Askatasun sindikalari buruzko Lege Organikoan, Langileen Estatutuan eta 3/2012 Errege lege-dekretuan ezarritakoaren arabera.

A) Enpresan sail sindikalak osatu dituzten zentral sindikalek modu sinesgarrian eman beharko dute horren berri, Askatasun sindikalari buruzko Lege Organikoan adierazi bezala.

B) Sail sindikala afiliatuez eta sail horretako ordezkari sindikalez osatuta egongo da.

XII. kapitulua. Aukera-berdintasuna

37. artikulua. Berdintasun-plana

Megatech Industries Amurrio SLU enpresak konpromisoa hartzen du generoen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna barne hartuko dituzten politikak ezartzeko eta garatzeko, eta sexuaren araberako diskriminazio oro, zuzenekoa zein zeharkakoa, ezabatzeko. Konpromiso honen helburua da berdintasuna lortzea gure antolamenduaren barruan, eta emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna printzipio estrategikoa izatea. Printzipio hori honako xedapen hauetan zehazten da: 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerakoa; 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena; Enpresa Kimikoen Hitzarmen Orokorra, XVII. kapitulua, tratu- eta aukera-berdintasunari buruzkoa.

Berdintasun Plana enpresako langile guztiei aplikatuko zaie, inolako bereizkeriarik egin gabe lanpostuaren ezaugarriengatik (kontratu-mota, antzinatasuna, noiz hasi den enpresan, lantokia...), ez inguruabar pertsonalengatik (arraza, kolorea, etnia, sinestea, jatorria, erlijioa, sexua, sexu-orientazioa, adina, genero-nortasuna edo genero-adierazpena, jatorri nazionala, egoera zibila, haurdunaldia, aitatasuna/amatasuna edo horrelako egoera medikoa, informazio genetikoa, soldadutza, egoera medikoa, adimen-desgaitasuna edo desgaitasun fisikoa, beteranotasuna), ez indarreko legeen babespean dauden bestelako ezaugarriengatik.

Megatech Industries Amurrio enpresaren Berdintasun Planaren indarraldia 4 urtekoa da, Berdintasun Planaren akordioa sinatu eta hurrengo egunetik aurrera (2026ko maiatzaren 27tik 2030eko maiatzaren 26ra).

Megatech Industries Amurrio SLUren IV. Berdintasun Planaren (2026-2030) indarraldia igarota, negoziazio-batzordea bilduko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana negoziatzeko.

Plan bat onetsi arte aurrekoa egongo da indarrean.

XIII. kapitulua. Gatazkak konponteko prozedurak

38. artikulua. Gatazkak konpontzea

Legearen arabera kontsulta-aldia behar denean, 30 egunekoa izango da, alderdiek besterik adosten ez badute. Ikus Hirugarren xedapen gehigarria.

Bake sozialari eustearren, bi alderdiek berariaz adostu dute desadostasunak konpontzeko Lan Harremanen Kontseiluko profesionalen arteko hitzarmenetan (PRECO) araututako adiskidetze- eta bitartekaritza-prozedurak jarriko direla martxan. Arbitrajea alderdiek berariaz erabakitzen dutenean erabiliko da.

XIV. kapitulua. Lan-batzordea

39. artikulua. Batzorde paritarioa

Hitzarmenaren sinatzaileek batzorde paritario bat izendatuko dute; batzordea erakunde sinatzaileetako bakoitzeko kide batek eta ordezkari sindikal adina zuzendaritza-kidek osatuko dute. Batzordeak lau kide izango ditu gutxienez.

Batzorde horretako bi alderdietako edozeinek deialdia egiten duenean, gehienez ere hamabost eguneko epean bildu beharko dute.

Batzordeak eskumen hauek izango ditu:

— Hitzarmen kolektibo honetako edozein arau interpretatzea.

— Hitzarmen kolektibo honetan jasotako konpromisoak garatzea.

Batzorde paritarioa ordezkaritzetatik edozeinen 1/3ak eskatzen duenean bilduko da, eman zaizkion eskumenak baliatuz.

Edozein kidek izan dezake ordezkoa, batzordeari aldez aurretik jakinarazten badio.

Batzordean sor daitezkeen desadostasunak konpontzeko, adiskidetze- eta bitartekaritza-prozedurak jarriko dira martxan (Lan Harremanen Kontseilua).

XV. kapitulua. Xedapen gehigarriak

Lehena.

Hitzarmen honetan aurreikusi gabeko alderdi guztietarako, Industria Kimikoaren indarreko Hitzarmen Orokorra, Langileen Estatutua eta aplikatzekoak diren gainerako legeak aplikatuko dira.

Bigarrena.

Hitzarmen honen indarraldian hau bermatzen da: ez dela erabiliko Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan xedatzen den mekanismoa hitzarmen kolektibo honetan ezartzen diren lan-baldintzak ez aplikatzeko enpresan.

Hirugarrena.

Baldin eta hitzarmen hau indarrean den bitartean bi alderdiek akordioak iristen badituzte itundutako akordioen interpretazioei buruz, hitzarmen honetan aurreikusten ez diren hobekuntzei buruz eta, oro har, itundutako gaien inguruan, berariaz hitzartzen da akordio horiek eranskin gisa gehituko zaizkiola hitzarmenari eta, erregistratuta gera daitezen, Lan Administrazioko Agintaritzari bidaliko zaizkiola.

Laugarrena.

Bi alderdiek konpromisoa hartzen dute hitzarmen honen amaiera iristen denean Megatech Industries Amurrio eta Megatech Industries Península Ibérica enpresetako hitzarmenak berritzeko negoziazioak hasiko dituztela elkarrekin, langileen legezko ordezkaritzak aurkakoa erabaki ezean bietako edozein enpresatan.

Bosgarrena.

130,00 euroko aparteko ordainketa ez-finkagarria ezartzen da langile bakoitzarentzat, zuzendaritzarentzat izan ezik (hitzarmenetik kanpoko langileak), hitzarmena ixteko akordioagatik.

Azken xedapena

Hona hemen adostutako puntuen helburuak: langileen ongizatea zaintzea, haien beharrak betetzea eta fabrikaren lehiakortasuna handitzea, enpresak taldearen barruan erreferentzia izaten jarraitu dezan.

Amurrio, 2026ko uztailaren 15a.

Firmante: CN=ARABAKO FORU ALDUNDIA / DIPUTACION FORAL DE ALAVA, SERIALNUMBER=P0100000I, OU=SELLO ELECTRONICO, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-P0100000I, O=ARABAKO FORU ALDUNDIA / DIPUTACION FORAL DE ALAVA, C=ES
Emisor del certificado: CN=EAEko HAetako langileen CA - CA personal de AAPP vascas (2), OU=AZZ Ziurtagiri publikoa - Certificado publico SCA, O=IZENPE S.A., C=ES
Número de serie: 267116
Fecha de firma: 2026.10.30 06:42:39 Z