

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Celsa Atlantic, SL enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2022-2023-2024-2025-2026 Celsa Atlantic, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000122011981.

AURREKARIAK

2023ko apirilaren 26an aurkeztu da, ordezkariaren honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2023ko apirilaren 20an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g artikulua –Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko EHAA)– dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboak, lan-akordio kolektiboak eta berdintasun-planak erregistratzea eta gordailutzea.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen erregistroa eta enpresa Celsa Atlantic, SL hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2023ko maiatzaren 13a

Arabako lurralde ordezkaria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

**2022-2026 hitzarmen kolektiboa
Celsa Atlantic SL**

(lehen, Laminaciones Arregui SL)

I. kapitulua - Xedapen orokorrak

1. artikulua. Aplikazio-eremua

Hitzarmen hau enpresa-eremukoa da, eta Celsa Atlantic SL enpresaren (lehen, Laminaciones Arregui SL) Arabako lantokiko lan-harremanak arautuko ditu.

Bere aplikazio-eremuan ez dira sartzen goi-mailako zuzendariak.

2. artikulua. Indarraldia eta iraupena

Hitzarmen hau 2022ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, eta 2026ko abenduaren 31n amaituko da.

3. artikulua. Salaketa

Hitzarmen honen amaiera eta beste baterako negoziazioen hasiera proposatzen dituen salaketa hura iraungi baino hilabete lehenago egin beharko da. Ezarritako araubideak bere horretan jarraituko du, harik eta ukitutako aldeek beste testu bati men egin behar dioten arte.

Indarraldia amaitzean, aurrera-eraginari eutsiko dio hitzarmen kolektibo honek, denbora-mugarik gabe, beste hitzarmen batek ordezkatu arte.

4. artikulua. Konpentsazioa eta xurgatzea

Hitzarmen kolektibo honetan ezarritako kontzeptu eta zenbateko ekonomikoek ordezkatu, xurgatu eta konpentsatu egingo dituzte haren indarraldiaren hasieran enpresan dauden guztiak, beren izena, izaera edo jatorria edozein dela ere; hartara, hitzarmen honetan adosten diren baldintzek, indarrean sartzen diren unetik aurrera, 2. artikulua araberak, osorik ordezkatu dituzte hura indarrean den arte enpresan zeudenak aurreko itun eta hitzarmenen ondorioz.

Etorkizuneko legezko xedapenek –enpresan aplikatzekoak direnak, printzipioz–, ordainsari-kontzeptuak aldatzea edo sortzea badakarte, eragina izango duten enpresan, baldin eta, hitzarmenetik kanpoko ordainsari-baldintza orokorrak kontuan hartuta, urteko zenbateko orokorrean bertan itundutakoak gainditzen badituzte; bestela, haren barruan xurgatuta geratuko dira.

5. artikulua. Ad personam bermeak

Osootasunean eta urteko konputua kontuan hartuta, hitzarmen honetan hitzartutako baldintzak gainditzen dituzten egoera eta baldintza pertsonalak errespetatu egingo dira, ad personam mantenduz, baldintza onuragarrienak direnez gero.

Nominetan ad personam osagarria kontzeptuaren pean sartuko dira. Horren barruan egongo da, era berean, langile batzuek jaso behar duten zenbatekoa antzinasun-plus zaharraren desagertzea eta haren ordezkapena konpentsatzeko, iraute-osagarri baten zioz, kontzeptu horren aldean etorkizuneko espektatibak kaltetu dituzten moduluetan.

II. kapitulua - Lanaren antolaketa

Enpresan, geroz eta garrantzitsuagoa da merkatu lehiakor eta aldakorraren aurrean haren bideragarritasuna eta finkapena errazteko antolaketa-egitura bat edukitzea.

Horregatik, bai zuzendaritzak bai enpresa-batzordeak elkarrekin lanean jarraituko dute, honako helburu hauek lortzeko:

1. Ohiko lanaldia gainditzen duten orduen erabilera mugatzea, hitzarmen honetan aparteko orduen artikuluan aurreikusitako tratamenduarekin.

2. Enplegu berriak sortu eta daudenak mantentzeko bultzada ematea. Horretarako, hitzarmen honen edukiaren esparruan adostutako malgutasun-mekanismoak erabiliko dira, bai eta etorkizunean giza baliabideak modu arrazionalagoan erabili eta merkatuaren beharretara egokitzeko bitarteko moduan adostu daitezkeenak ere.

3. Plantilla gaztetzeko erraztasunak jartzea, gazteak lan-mundura sartzeko eta enpresaren etorkizuna bermatzeko.

4. Lan-munduan kolektibo berriak sartzeko formula moduan dauden kontratazio-modalitate desberdinen erabilera egokia egitea.

5. Itundutako mugikortasun-aukeren gehiegizko erabilerarik ez egitea; Zuzendaritzak hitz ematen du mugikortasuna ekoizpeneko eta prestakuntzako beharren arabera aplikatuko dela.

6. Mugikortasunaren aplikazioa ahalik eta homogeneoena izateko saiakera egingo da. Mugikortasun funtzionala ez dakien beti pertsona berdinei aplikatu, enpresak hitz ematen du prestakuntza emango diela hala behar duten pertsonen.

7. Mugikortasuna ez da erabiliko ez plantilla murrizteko ez lanpostuak ezabatzeko.

8. Aldeen arteko jarraipen-batzorde paritario bat ezarriko da, eta horietako edozeinek eskatuta bilduko da, gutxienez hiru hilean hien.

9. Aldeek hitz ematen dute Urbinako gauen egutegiaren aplikazioa erregulatuko dutela, hurrengo egutegiak 2023ko abenduan entregatu baino lehen. Erregulazio horrek balioa edukiko du hitzarmena indarrean den bitartean, eta enpresaren ardura izango da informazioa eskuratzea eta hitzarmen honen 12. artikuluan ezarritako epeetan jakinaraztea ukitutako pertsonen, bai eta txanda intentsiboa edo gaueko txanda osatzeko beharrezko kudeaketa egitea ere.

10. Era berean, aldeek hitz ematen dute talde profesionalen ezarpena eta egungo kategoriekiko parekidetasunak negoziatuko dituztela, egungo soldata-maila mantentzen dela bermatuz.

11. Ekoizpen-prozesu berriak instalatzen badira, bi aldeek hitz ematen dute berriaz negoziatuko dituztela aplikagarriak diren lan-baldintzak, horien barruan lanaldia, txandakako lana, sailkapena eta ordainsaria sartuta.

6. artikulua. Printzipio orokorrak

Enpresako zuzendaritzari dagokio lanaren antolamenduaren ardura osoa, indarrean dauden legeen arabera.

Enpresan dauden maila profesionalak honela antolatzen dira:

a. **Kategoria profesionala.**

Hala deitzen da langileek daukaten trebakuntza profesionala, beren lanpostuaren barruko eginkizunak eta zereginak garatzeko, horien konplexutasun-maila kontuan hartuta.

Enpresan ezarritako kategoria profesionalak Gizarte Segurantzako Araubide Orokorrean ezarritakoaren arabera antolatuta daude.

a.1. 1. mailako ofizialak, 2. mailako ofizialak, 3. mailako ofizialak eta espezialistak.

Eguneroko kotizazioari eta ordainsariari lotutako kategoriak 8tik 10era bitarteko taldeei lotuta egongo dira. Jarraian zehazten dira, gure enpresan dauden kategorien parean:

- Lehen mailako ofizialak (1.).
- Bigarren mailako ofizialak (2.).
- Hirugarren mailako ofizialak (3.).
- Espezialistak.

a.2. Teknikariak eta langileak: hileroko kotizazioari eta ordainsariari lotutako kategoriak 1etik 7ra bitarteko taldeei lotuta egongo dira. Jarraian zehazten dira:

- Arloko zuzendariak.
- Arloko arduradunak edo ataleko buruak.
- Goi-mailako teknikariak.
- Arduradunak edo erdi-mailako kargudunak.
- Teknikariak.
- Administrariak.

b. Soldata-ordainsaria.

Aipatutako kategoria guztiek soldata-ordainsari batzuk dituzte lotuta:

– Lanpostutik independenteak eta finkoak: oinarritzko soldata, laneratze-plusa, pizgarria, iraute-osagarria, garraio-plusa eta osagarri pertsonala.

– Lanpostua egitearekin lotuak eta ez-finkagarriak: gaueko lana, asteburuak, jaiegunak, aparteko orduak eta ekoizpen-prima.

– Eta, azkenik, ez-finkagarriak: ingurumen-baldintzen plusak eta ogitartekoa.

Ad personam osagarria finkagarria edo ez-finkagarria izango da, hura osatzen duen ordainsari-kontzeptuaren arabera.

c. Prima-maila.

Lehenik eta behin, ekoizpenaren kasuan lanpostuak zehazten du eta, mantentze-lanetako langileen kasuan, kategoria profesionalak; bigarrenik, unean-uneko ekoizpen-atalak.

Bietan 1etik 7ra bitarteko mailetan egon beharra dago. Saillapen-irizpidea zereginak gartzeko konplexutasunak zehazten du.

Lanpostuari eta atalari lotutako soldata-kontzeptuak honako hauek dira: ekoizpen-prima, ogitartekoa eta plusak (neagarritasuna, toxikotasuna eta arriskua).

7. artikulua. Mugikortasun funtzionala

Artikulu honetan aurreikusitako ondoretarako, lanpostu-aldaketak dira urte naturalaren barruan egondako aldaketa-egoerak, pertsona bakoitzaren urteko lan-egutegian ezarritako lanpostuarekiko. Beharrezkoa da urteko egutegian langile bakoitzari lanpostu bat egozte.

I. Lanpostu-aldaketak.

Langileak maila bereko lanpostuen artean mugitzeko aukera ezartzen da, baita maila baxuagoko eginkizunetara mugitzeko ere, prestakuntzari, trebakuntzari eta gaitasun pertsonalei buruzko arauak betez, honako egoera hauetan:

1. Lantegi eta lanaldi beraren barruan, mugarik gabe.

2. Mugimendua, txanda edo lantegia aldatuta: astebete lehenago jakinarazi behar da, eta beste pertsona batzuk prest ez daudelako saihestezina denean egingo da. Konpentsatzeko 50,00 euro emango dira aldaketa bakoitzeko, eta gehienez ere bi aldaketa egingo dira hilean (jatorrizko txandara itzultzeak ez du aldaketarik sortzen).

Lantegia edo txanda aldatzen bada, honako muga edo baldintza hauek ezarriko dira:

• Beste langile baten hutsunea betetzea, aldi baterako ezintasunaren, baimenaren eta abarren zioz; mugikortasunaren eragina jasan duen pertsonari 1. motako mugikortasuna aplikatu ahal izango zaio, harik eta beharizan hori sortu duen langilea lanera itzultzen den arte. Une horretatik aurrera, jatorrizkoa ez den lantegian egiten den edozein aldaketa joko da aldaketa berriztat.

• Ekoizpen-behar bat edo ekoizpen-igoera bat estaltzea: 2. motako mugikortasun funtzionala aplikatzeko arrazoiak amaitzen denean (ekoizpen-beharrak edo ekoizpen-igoera), jatorrizkoa ez den lantegiko edozein aldaketa joko da aldaketa berriztatzen.

• Enpresatik kanpoko kontziliazioa eta enpresaren barruko antolaketa zaintze aldera, txanda-aldaketa dakarren mugikortasun funtzionala aste osoetan egingo da. Salbuespena izango da, baldin eta ohiko lanaldira bueltatzean lanaldien arteko legezko gutxienezko denbora errespetatzen bada eta enpresa eta langilea ados badaude.

3. Salbuespeneko mugimendua, premia bereziagatik, bai txanda-ordutegiaren barruan, bai lantegian: aurre-abisua, legez ezarritako atseden-denbora errespetatuta, boluntarioa izango da, eta 100,00 euroko konpentsazio ekonomikoa emango da aldaketa bakoitzeko (bere jatorrizko txandara itzultzeak aldaketarik ez dakarrela ulertuta).

Lanpostu-aldaketen protokoloek hiru baldintza hauek bete behar dituzte: pertsonaren trebakuntza segurtasun-gaietan (arriskuen ebaluazioa), lanpostuaren prestakuntza eta gaitasun teknikoak (kategoria profesionala). Hiru baldintza horiek betez, protokoloek hitzarmenean deskribatutako mugikortasun funtzionala ahalbidetu behar dute, muga gehiago gabe.

Kobratu beharreko ekoizpen-primak onuragarriena izango da, izan lanpostu berrikoa izan lanpostu zaharrekoa.

Mugikortasuna aplikatzen bada, egiaztagiri batean jakinarazi beharko da. Bertan, berariaz adierazi beharko dira jatorrizko eta xedeko lanpostua, jakinarazpen- eta ondore-datak, arrazoiak eta gutxi gorabeherako iraupena.

Mugikortasun funtzionala aplikatzeak ez ditu aldatuko banakako egutegian aurreikusitako lanaldiak, aldean artean hala adostu ezean.

II. Beste lanpostu-aldaketa batzuk.

Aldaketa eragiten duten beste egoera batzuk:

- Osasun-arrazoiak.
- Langileak hala eskatzea.

Bi egoera horietan, langileak xede-lanpostu berriko soldata-kontzeptu guztiak kobratuko ditu, aldaketaren lehen egunetik.

Lanpostua aldatzea eragiten duten beste egoera batzuk:

- Lan-txandak murriztea instalazio edo atal batean.
- Lanpostu baten beharra ezabatu edo murriztea, hobekuntza teknikoaren edo antolaketaren ondorioz.

Azken bi kasu horietan, langileak ekoizpen-primak baxuago bat duen lanpostu batetara aldatzen bada, jatorrizko ekoizpen-primaren zenbatekoa kobratzen jarraituko du, lau (4) hilabetez. Une horretatik aurrera, lanpostu berriko ekoizpen-primak kobratuko du.

Ezabatutako txandak berriz ere ezartzen badira, lekualdatu diren langileak beren aurreko lanpostuetara itzuliko dira, betiere aldaketa onartzen baldin badute.

Ukitutako pertsonaren promozioaren edo igoeraren ondoriozko aldaketa ez da mugikortasuntzat joko.

Batez ere erabaki berezien zioz lanpostua aldatzen den gainerako kasuetan, langileak une oro jarraituko du ekoizpen-primak onuragarriena jasotzen, izan lanpostu berrikoa izan lanpostu zaharrekoa.

II. atal honetako lanpostu-aldaketak 30 egun lehenago jakinaraziko zaizkio enpresa-batzordeari eta 15 egun lehenago langileari.

III. Lanbide-taldeak.

Lanbide-taldeak ezarriko dira, egungo kategoriekiko baliokidetasunak finkatuz, egungo sol-data-maila mantenduta. Lanbide-talde beraren barruan mugikortasun funtzionala egon ahalko da, baldin eta langileak horretarako prestakuntza egokia badu eta lan-arriskuen prebentziorako arauak errespetatzen badira. Horretarako, hitzarmena sinatzen duten aldeek horien definizioa eta egungo kategoriekiko baliokidetasuna negoziatuko dute.

III. kapitulua - Sarrerak eta kargu-uzteak

1. Sarrerak.

8. artikulua. Probaldia

Sartu berri diren langileek probaldi bat pasatuko dute, gehienez ere sei hilabetekoa 1etik 3rako kotizazio-taldeetako langileen kasuan, eta bi hilabetekoa, gainerako langileen kasuan.

Gaixotasunaren edo laneko istripuaren ziozko aldi baterako ezintasunak ez du probaldia etengo.

2. Kargu-uzteak.

Langileen Estatutuaren 49., 50. eta 51. artikuluetan eta indarreko legedian araututakoa beteko da.

IV. kapitulua - Lanaldia

9. artikulua. Lanaldiaren iraupena

Hitzarmen kolektibo honek indarrean dirauen bitartean, honako lanaldia ezartzen da: 1.712 ordu urtean (214 lanaldi) lanaldi zatituko langileentzat (hiru ekipo gehienez), eta 1.700 ordu urtean gainerako langileentzat (hiru ekipo baino gehiago).

Lantegiko ekoizpeneko langileen lan-ordutegiak honako hauek izango dira:

- 6:00 - 14:00.
- 14:00 - 22:00.
- 22:00 - 06:00.
- 7:45 - 12:45 // 14:45 - 17:45.
- 7:00 - 15:00.

Hitzarmen honetan adierazitako ordutegiez gain, lan-ordutegi berriak ezarri ahalko dira, betiere bi aldeek, enpresa-batzordeak eta zuzendaritzak adostuta.

Ez da lan-txandarik ezarriko honako egun eta ordu hauetan:

- Apirilaren 27a eta uztailaren 24a: gaueko txanda (22:00-6:00).
- Apirilaren 28a eta uztailaren 25a: goizeko eta arratsaldeko txanda (6:00-22:00).

Bulegoko langileek urteko lanaldia betetzeko, urte bakoitzeko ekainaren 15etik irailaren 15era lanaldi jarraituan egin ahalko dute lan. Lanaldi hori urteko gainerako aldi luza ahalko da bulegoko langileen artean, beren lanaren garapena aldatzen ez badu. Era berean, lanaldi zatituan lan egiten duten bulegoko langileek ordubeteko malgutasuna izango dute sarreran eta iteeran, betiere horrek lanaren garapenean eragiten ez badu.

10. artikulua. Lanaldiaren banaketa

Lanaldia astelehenetik igandera banatu ahalko da, aurretik ematen diren egutegi arabera.

Laneko denbora zenbatzerakoan kontuan hartuko da eguneroko lanaldiaren hasieran eta amaieran langileak bere lanpostuan egon beharko duela.

Langileen artean lanaldian nahiz ordutegian edozein aldaketa egiteko, bi aldeak eta enpresa ados egon beharko dira.

11. artikulua. Lanaldi jarraituko atsedena

Atsedena izateko eskubide hori aplikatuko zaie egunean sei ordutik gorako lanaldia duten langileei. Atsedena hori gainerako lanaldiaren garapen arruntaren zioz egokitzen diren kontzeptu guztietan ordainduko da.

Atsedena-modalitate bi daude ekoizpen-jardunaldiaren barruan:

a. Ekoizpena geratuta: nahiz eta horrek ez duen esan nahi taldeko langile guztiek hartu behar dutenik atsedena aldi berean.

b. Ekoizpena geratu gabe: ataleko langileen eta Giza Baliabideen Zuzendaritzaren artean ekoizpenarekin jarraitzeko adostasuna lortzen duten atalek osagarri hori kobratzeko eskubidea sortuko dute.

Ezinbestekoa da bi aldeek akordioa lortzeko interesa izatea. Bestela, ezingo da aurrera atera. Gauza gera desadostasunean.

Bestalde, lan-funtzionamenduaren sistematika hori uzten den unean, ez da soldata-kontzeptu hori sortzen.

12. artikulua. Lan-egutegiak

Artikulu hau honela ulertu behar da:

a. Urtero, enpresak bertako langile bakoitzaren lan-egutegia egingo du.

b. Urte hasieran ezarritako lan-egutegi bakoitza urtean zehar aldatu ahal da, gehienez ere beste bi aldiz. Hitzarmena sinatzen den datatik aurrera, egutegi-aldaketa horiek honela ordainduko dira: 95,13 eurotan lehena eta 47,57 eurotan bigarrena, hitzarmena indarrean den bitartean.

c. Egutegi-aldaketak hilabete (1) lehenago aurkeztuko zaizkio enpresa-batzordeari, eta horiek martxan jarri baino 15 egun lehenago jakinaraziko zaizkie langileei.

d. Ez dira egutegi-aldaketatzat joko honako kasu hauek:

– Hitzarmen honetan itundutako lanaldiak betetzeko Giza Baliabideen Saitetik langileei egindako lanaldi-doikuntzak.

– Mugikortasun funtzionalak eragindako aldaketak lanaldien banaketan.

e. Hitzarmenean itundutako lanaldien arabera egutegiak egokitu eta lanaldiak berreskuratzeko, ataleko arduradunekin antolatu beharko da, segurtasun-egoerak zainduz, ukitutako aldean arteko akordioa sustatuta.

f. Langile hasi berrien instrukzio-aldiak. Sartu berri direnei behin betiko egutegia entregatuko zaie, Giza Baliabideen Sailean egiaztatua, instrukzio-aldia amaitutakoan.

g. Urte berriko egutegia abenduaren 1ean aurkeztuko zaio enpresa-batzordeari (hark proposatutako aldaketak aztertuko dira) eta hil horretako 15ean langileei.

Langileen Estatutuaren 34. artikuluan jasotako lanaldiaren banaketa irregularra enpresa eta langileen legezko ordezkariak ados jartzen badira soilik gertatuko da.

13. artikulua. Oporrak

1. Arau orokorrak.

Oporraldia urtean hogeita hamar (30) egun naturalekoa da enpresako langile guztientzat. Egun horiek nahitaez hartu beharko dira urte naturalaren barruan. Oporrak hurrengo urteko irailetik abuztura sortzen dira, eta horiek hartu baino hiru hilabete lehenago jakinaraziko dira, kasuan kasuko egutegiaren bidez.

Enpresak honako oporrak hartzeko aldia ezarriko du egutegian, honako baldintza hauek betez:

- a. Uztailaren 1etik irailaren 15era bitarteko aldia.
- b. Nahitaez, abuztuan ondoz ondoko 15 egun hartuko dira, gutxienez.
- c. Bi bloke, gehienez, bakoitza gutxienez zazpi egunekoa.

Hala egin ezin bada, aldi horretatik kanpo nahitaez geratzen den aldea aukeratuko du langileak, ondoz ondoko gutxienez 7 eguneko tarteetan, edo aldi horretatik kanpo edo, oporraldiaren barruan, 30 egunak osatzeko geratzen zaion gutxieneko aldia, enpresarekin adostuta. Langileak 30 egun aurretik jakinaraziko du, arduradunek hobeto antolatu dezaten atalaren funtzionamendua.

Opor-egunak zenbatzeko jarraitu beharreko irizpidea honako hau da: langileak lanera itzuli behar duen lehen egunean hastea eta egutegiaren arabera lanera itzultzea dagokion eguna baino egun natural bat lehenago amaitzea.

Urtean zehar enpresan sartzen diren edo enpresa uzten duten langileek urte naturalean enpresan egondako denboraren zati proportzionala kobratuko dute.

Lanpostu berdinak betetzen dituzten langileek beraien artean aldatu ahalko dituzte oporrak, Zuzendaritza ados badago, ukitutako pertsoneri proposatu ondoren.

2. Arau espezifikoak.

Kontratuak amaitzean, ukitutako langile bakoitzaren oporrak likidatuko dira, bitarteko-kontratu bat edo indarreko legedian aurreikusteko beste modalitate bat hastean. Gurasotasun-aldiari dagokionez, indarreko legediak ezartzen duena aplikatuko da.

3. Oporren ordainsaria.

Langileei honako kontzeptu hauek ordainduko zaizkie: oinarrizko soldatako hogeita hamar egun natural gehi laneratze-pluseko hogeitaz egun eta erdi, gehi osagarri pertsonaleko hilabete, gehi iraute-osagarriko hogeita hamar egun natural, gehi hura jasotzen duten pertsonen antzintasuneko 30 egun natural, gehi lan egindako azken sei hilabeteetan ordaindutako eskuratzeen batezbestekoa, ekoizpen-prima, ingurumen-baldintzen plusa eta gaueko lana. Halaber, erantsitako soldata-tauletan adierazitako zenbateko finkoa gehitzen da (227,47 euro).

Bulegoko langileei eta arduradunei ordainduko zaie: oinarrizko soldatako hogeita hamar egun natural, gehi pizgarriko 30 egun natural, gehi iraute-osagarriko 30 egun natural, gehi ingurumen-baldintzen ad personam osagarriko 30 egun natural, gehi gaueko laneko azken sei hilabeteetako batezbestekoa eta ingurumen-baldintzak.

14. artikulua. Aparteko orduak

1. Definizioa.

Aparteko ordu gisa hartuko dira ezarritako urteko lanaldi arrunta gainditzen duten horiek.

Egiturazkotzat hartuko dira 92/1983 Errege Dekretuan eta 1983ko martxoaren 1eko Aginduan aipatzen diren aparteko orduak. Horien artean sartzen dira, bereziki, ekoizpen-katearen jarraitutasunari eusteko programatutako berrikuspenei edo konponketei dagozkienak, instalazioak doitzeko eta konpontzeko beharrezkoak direnak, ohiko orduan lanean hasi ahal izateko, bai eta materialen sarrerak eta produktuen irteerak ere, baldin eta horiek ontziratze edo hartzeko ordutegia eta lanorduak bat ez badatoz.

Aparteko orduei dagokienez, Langileen Estatutuaren 35. artikuluan xedatutakoa beteko da; aparteko orduak behar-beharrezkoak direnean bakarrik egin ahal izango dira, baina legezko gehieneko kopurua errespetatuz.

2. Aparteko orduak ordaintzea.

Langile guztiek, urtean egiten duten aparteko lehen ordutik aurrera, bi aukera hauen artean hautatu ahal izango dute:

- Kobratzea: soldata-tauletan ezarritako zenbatekoaren arabera ordainduko dira.
- Aparteko lanorduz gozatzea: aparteko ordu bakoitza 1,5 ordurekin konpentsatuko da.

Aukera egin eta hurrengo astean jakinaraziko zaio Giza Baliabideen Sailari.

Aparteko orduak atsedeen-denboraren bidez konpentsatzea aukeratzen duen pertsonak aparteko orduak egiten direnetik sei hilabete igaro baino lehen hartu beharko du atsedeen-denbora.

15. artikulua. Ezinbesteko orduak

Aurreko paragrafoetan ezarritako aparteko orduak egiteko mugaren ondorioetarako, ez dira kontuan hartuko instalazioetan ezbeharrak edo matxurak konpontzeko edo aparteko eta premiazko beste kalte batzuk konpontzeko lan egindako gehiegizko orduak (aurreko paragrafoan adierazitako moduan konpentsatu ahalko dira).

Halakotzat hartuko dira langileak programatu gabe enpresan egon behar izatea eskatzen duten kasuak, produkzioan premiaz eta salbuespenezko arrazoiengatik hala eskatzen duten gorabeherengatik.

Azken hori gertatzen den guztietan, lan egindako orduak soldata-tauletan aparteko ordue-tarako ezarritako prezioaren bikoitza ordainduko dira. Hala ere, aparteko lanak amaitu eta hurrengo lanaldi arrunta hasi bitartean 8 ordu baino gutxiagoko tartea badago, eraginpeko langileak aukeratu ahal izango du soberan lan egindako ordu guztiak edo horien zati bat hurrengo ohiko lanaldikoekin konpentsatzea, laneratzea atzeratuz edo bere ordutegitik kanpo lan egindako ordu-kopuru bera hartuz; kasu horretan, ordaindu beharreko zenbatekoa opor-ordu gisa ezarritako bera izango da.

Txanda-aldaketen kasuan, legeak ezarritako atsedenaldia errespetatu beharko da; gutxienez, hamabi ordukoa. Produkzioaren beharengatik hori ezinezkoa bada, eraginpeko langileak konpentsazio bat jasoko du ezarritako atsedenari kentzen zaion ordu bakoitzeko, soldata-taulan ezarritako aparteko orduaren baliokidea izango dena, nahiz eta hitzartutako lanaldiaren zenbaketa orokorra gaingitu ez.

16. artikulua. Prestakuntza

Enpresak aurtengo prestakuntza-jardueren berri emango dio batzordeari, eta urtero prestakuntza-plan bat emango dio. Hori osatzeko, premia-analisietatik eratorritako prestakuntzak landuko dira.

Era berean, prestakuntza-ikastaro orokorren eta espezifikoen egutegia ezarriko du, langileei beren lanpostuetan eskumenak emateko.

Enpresaren jarduera lanorduen barruan antolatzea ezinezkoa bada, egutegiko orduetatik kanpo antolatu ahal izango da, orduko 15,46 euroko prezioan ordainduta, betiere parte-hartzaile bakoitzaren bertaratzea deitutako prestakuntza-jardueraren ordu guztien gutxienez ehuneko 75ekoa bada.

V. kapitulua - Lizentziak eta baimenak

17. artikulua

Egunen ziozko baimenak langilearen lehenengo lanegunetik aurrera baliatuko dira, gertaera eragilea sortzen denetik, baina, gehienez ere, gertaera eragilearen ondorengo 7 egun naturale-tan hasi beharko dira zenbatzen, eta, beraz, bajak edo oporrak bezalako egoeretan ezin izango da baimena 7 egun natural horien ondoren hartzen hasi. Ezin izango zaizkie oporraldiei metatu, ezkontza-baimenaren kasuan izan ezik. Baimenak jarraian hartuko dira, eta ezin izango dira zatitu, hitzarmen honetan berariaz aurreikusitako salbuespenekin.

Artikulu honetan deskribatutako baimen guztiak ordainduko dira, eta baimen horiek hartzeak ez du soldata-galerarik ekarriko.

Ondorio guztietarako, ezkontza-egoera eta izatezko bikote-egoera parekoak dira, ahaidetasun-mailak barne. Era berean, bikote egonkorraren egoera ere parekotzat jotzen da. Bizikidetzaren egonkorra, zehazki, etxebizitza bereko erroldan inskribatuta urtebete baino gehiagoko antzintasuna egiaztatutako bizikidetzaren egoera dela ulertzen da.

Berariaz arautu gabeko egoerak Langileen Estatutuan edo edozein arazoirengatik aplikatzeko den legerian xedatutakoaren arabera arautuko dira.

Langileen Estatutuko baimen laburrak lanegunetan ematen direla adierazten duen jurisprudentzia finkatu bat dagoenez (oporrekin bat ez badatoz), baimen-egunen zenbaketa langilearen lehen laneguneari hasiko da, eta adierazitako egun natural guztietatik gutxienez bi lanegun hartuko direla bermatuko da, oporrekin bat ez badator.

Lege-araudian aurreikusitakoaren gainetik araututako egoerak xurgatu ahal izango dituzte aplikatu beharreko lege-arauetan gerta daitezkeen hobekuntzek, betiere hitzartutako baimen ordainduaren kontzeptu edo jatorri berekoak badira.

A. Gaixotasun edo istripu larriagatik.

– Seme-alaben eta ezkontidearen gaixotasun edo istripu larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntzagatik: 4 egun natural. Lizentzia hori izatezko bikoteei eta bikote egonkorrei ere aitortuko zaie.

– Gurasoen, ezkontzako gurasoen, ezkontzako seme-alaben, neba-arreben, ezkontzako neba-arreben, biloben eta langilearen edo ezkontidearen aitona-amonen gaixotasun edo istripu larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntzagatik: 2 egun natural. Lizentzia hori izatezko bikoteei eta bikote egonkorrei ere aitortuko zaie.

– Enpresan ahaide bat baino gehiago badago, gaixotasun edo istripu larriagatik baime-nak jarraian baliatu ahal izango dira, ahaide batek amaitzen duenean besteak hartuz, betiere eraginpekoek hala nahi badute.

– Ospitaleratzearen ziozko baimen-egunak lanegunak badira, egun horiek egoera hori eragin duen gertaeraren datatik 30 egun naturaleko epean hartu ahalko dira, ez jarraian, baldin eta ospitaleratzeak jarraitzen badu. Horren berri, edonola ere, aurrerapen nahikoarekin eman beharko da.

– Langilearen ezkontidea edo seme-alabak ospitalean modu mugagabea eta luzaroan egoteagatik: betetako bi ospitaleratze-asteko, lanegun bat. Lizentzia hori izatezko bikoteei eta bikote egonkorrei ere aitortuko zaie. Bi aste horietatik gorako iraupena joko da aldi luzetzat.

B. Heriotzagatik.

– Seme-alaben eta ezkontidearen heriotzagatik: 5 lanegun. Lizentzia hori izatezko bikoteei eta bikote egonkorrei ere aitortuko zaie.

– Gurasoen, ezkontidearen gurasoen, neba-arreben eta horien ezkontideen, ezkontideen seme-alaben eta biloben heriotzagatik: 3 egun natural. Lizentzia hori izatezko bikoteei ere aitortuko zaie.

– Langilearen edo ezkontidearen aitona-amonen, odoleko izeba-osaben eta ezkontidearen neba-arreben heriotzagatik: 2 egun natural. Lizentzia hori izatezko bikoteei eta bikote egonkorrei ere aitortuko zaie.

A eta B kasuetan, baimena honela luza daiteke:

Probintziatik kanpo:

- 200 km-tik beherako bidaia: egun natural 1.
- 200 km-tik 400 km-ra bitarteko bidaia: 2 egun natural.
- 400 km-tik gorako bidaia: 3 egun natural.

C. Arrazoi orokorrak.

– Ohiko etxebizitza aldatzeagatik: 2 egun natural. Lizentzia hau erroldatzetik sei hilabetera arte hartu ahalko da.

– Seme-alaben bataioagatik eta jaunartzeagatik: lanegun 1. Baimen hau izatezko bikoteei eta bikote egonkorrei ere emango zaie.

– Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko gurasoen, seme-alaben edo neba-arreben eta biloben ezkontzagatik: lanegun 1. Baimen hau izatezko bikoteei eta bikote egonkorrei ere emango zaie.

Ezkontza langilearen egoitza-zonatik kanpo egiten bada, A eta B kasuetako luzapen bera hartuko da kontuan.

– Adingabeen adopzioagatik: Beste lanegun bat, 37.3.f) artikuluan araututakoaz gain. Baimen hau izatezko bikoteei ere emango zaie.

– NANA edo pasaporte egiteko nahiz gida-baimena berritzeko behar den denbora emango da, agiria ematen duten zentroen irekitzeko eta ixteko ordutegia eta lanaldia bat badatoz.

– Langileak titulu ofiziala lortzeko azterketa egin behar badu, behar den denbora emango zaio, matrikularen eta azterketan parte hartu izanaren egiaztagiria aurkeztu ondoren.

– Familia-medikuarengana joateagatik, behar den denbora emango da; urtean, 16 orduko muga izango da gehienez. Langileak bere mediku-kontsultetara joateko baliagarri dauzkan 16 ordu horiek, halaber, odolkidetasunezko zein ezkontzazko lehen gradu ahaideei medikuarengana laguntzeko erabil ditzake, baldin eta ahaide hori adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ez bada gauza bere kabuz moldatzeko, eta seme-alabei pediatarrenera laguntzeko ere bai.

– Mediku espezialistarengana joateko eta analisi klinikoak egiteko, egunean gehieneko bat ezarriko da: kontsultan egondako denbora gehi joan-etorria egiteko bi ordu, eta ez da mugarik jarriko urtean.

– Hauteskunde-mahai batera joanez gero, bere txandaren zioz gauez lan egin behar duen langileak baimena izango du aurreko gauean eta hauteskunde-gauean.

Egutegiaren arabera gauez lan egitea badagokio, justifikatu eta jakinarazi ondoren, baimen hori aurreko egunean hartu ahalko du.

Distantziaren gaineko erreferentzia dagoen kasu guztietan, langilearen bizilekutik hartuko da.

18. artikulua. Jaiotza, adopzioa, edoskitzaroa eta legezko zaintza, eta beste batzuk

Berriaz arautu gabeko egoerak Langileen Estatutuan edo edozein arrazoiarengatik aplikatzekoa den legerian xedatutakoaren arabera arautuko dira.

19. artikulua. Eszedentziak

Langileen Estatutuan edo aplikatu daitekeen beste edozein lege-arautan ezarritako eszedentzia-egoerez gain, eszedentzia-aukera gehigarri hauek ere adosten dira:

1. Hitzarmeneko borondatezko eszedentzia.

Enpresan gutxienez hiru urte daramatela egiaztatzen duten langileek borondatezko eszedentzia-egoerara igarotzea eskatu ahal izango dute, gutxienez urtebetez eta gehienez bost urtez, edo enpresan lanean daramaten aldian, gutxiago bada.

Eskaera idatziz egin beharko da, eszedentzia hasi baino gutxienez hogeita hamar egun lehenago, eszedentzia horren iraupena zehaztuz eta arrazoia adieraziz (ezin da inoiz izan industria siderometalurgikoaren edo metalaren merkataritzaren hitzarmeneko enpresetan lan egitea).

Eszedentzia-aldia igarotakoan enpresara itzuli nahi duen langileak idatziz eskatu beharko du, eszedentzia amaitu baino gutxienez hogeita hamar egun lehenago. Horrela egiten ez badu, behin betiko baja hartuko du enpresan. Lanbide-kategoria bereko lanpostu batean sartuko da.

Eszedentzian egon den langileak ezin izango du beste eszedentzia bat eskatu enpresara itzuli zenetik gutxienez lau urte igaro arte. Eszedentzia bat epe jakin baterako onartu ondoren, eszedentzia ezin izango da luzatu.

2. Hitzarmeneko borondatezko eszedentzia berezia.

Ofizialki baliaezintasun handiko egoeran deklaratu diren aita, ama, senarra edo emaztea, seme-alabak, bilobak eta neba-arrebak bere kargura dituen langileak borondatezko eszedentzia eskatzeko eskubidea izango du, lanpostu bat gordetzeko eskubidearekin.

Hala badagokio, iraupena ez da urtebetetik beherakoa izango, ezta bost urtetik gorakoa ere. Salbuespenak izango dira heriotza kasuak; kasu horietan, enpresari aldez aurretik 30 egun lehenago jakinarazita, enpresara itzuli ahal izango da.

Lanera itzultzea, hala badagokio, idatziz eskatu beharko zaio enpresari, hilabete lehenago.

Familiako bi langilek edo gehiagok enpresa berean lan egiten badute, langileetako batek bakarrik baliatu ahal izango du onura hori.

VI. kapitulua - Baldintza ekonomikoak

20. artikulua. Soldata-kontzeptuak

Hitzarmen honen 7. artikuluan egindako lanbide-kategoriaren sailkapenaren arabera, soldata-kontzeptuak honako hauek dira:

I: Soldata-kontzeptuak, kategoriaka.

a.1. 1. mailako ofizialak, 2. mailako ofizialak, 3. mailako ofizialak eta espezialistak.

1. Oinarrizko soldata.

Eguneko zenbateko bat da, egun naturalen arabera jasotzen dena, lanbide-kategoriari lotuta. Hamabi hilerokotan ordainduko da, dagozkion aparteko ordainsariekin (2).

2. Laneratze-plusa.

Lanpostura benetan joan den egun bakoitzeko jasotzen den zenbatekoa.

Lanaldiak murriztu edo handituz gero, eguneko zenbatekoa berriz kalkulatu da, urteko lanaldiak kontuan hartuta, urteko zenbatekoa konstante mantenduz eta hitzartutako soldata-berrikuspenak kontuan hartuz.

3. Gaueko, asteburuetako eta jaiegunetako plusa.

Gaueko txandan lan egiten duten langileek sortzen dute, baldin eta asteburuan lan egiten badute, eta jaiegun gisa definitutako jaiegunetan lan egiten badute, benetan lan egindako txanden zioz.

Gaueko plusa: gaueko txanda da 22:00etatik 6:00etara egiten dena.

Benetan 72 txandatik gora lan egiten diren gaueko txanden kopuruak, hau da, gaueko 7,13 euroko igoerarekin ordaintzen denak, gainerako aldagaien soldata-igoera bera izango du hurrengo urteetan.

Urte natural osoan kontratatuta ez dauden langileei frankizia-kopurua honela aterako zaie: egutegiko lanaldi guztiak zati hiru eginda.

Asteburuetan: asteburutzat hartuko da larunbateko 6:00etatik asteleheneko 6:00etara bitarteko aldia.

Jaiegunak: Euskal Autonomia Erkidegoko egutegi ofizialean jasotakoak izango dira hamalau jaiegunak.

Abenduaren 24 gauean, abenduaren 25 goizean eta arratsaldean, abenduaren 31 gauean eta urtarrilaren 1 goizean egindako lana jaiegunetarako ezarritako zenbatekoaren ehuneko 150ean ordainduko da.

4. Ingurumen-baldintzen plusa.

Plus hau lanpostuari lotuta dago.

5. Prima.

2023ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin aplikatzeko, eta hitzarmen honen indarraldiko hurrengo urteetarako, prima hauen igoera finko hauek ezarri dira:

— Benetan lan egindako eguneko 21,22 euroko prima kobratzen ari diren langileek euro 1eko igoera izango dute eguneko indarraldiko urte bakoitzean, 2026. urtea amaitu arte.

— Benetan lan egindako egun bakoitzeko 24,82 eta 23,92 euroko prima kobratzen ari diren langileek 0,75 euroko igoera izango dute eguneko indarraldiko urte bakoitzean, 2026. urtea amaitu arte.

— Benetan lan egindako egun bakoitzeko 26,63 eta 28,63 euroko prima kobratzen ari diren langileek 0,50 euroko igoera izango dute eguneko indarraldiko urte bakoitzean, 2026. urtea amaitu arte.

6. Osagarri pertsonala.

Soldata-kontzeptu hori aurreko enpresa-hitzarmenetan jasota zegoen, eta soldata-alde jakin batzuk eragin zituen, langileak enpresan sartu ziren unean oinarrituta. Desberdintasun horiek ez ziren justifikaziorik gabeko desberdintasun baten ondorio izan, baizik eta enpresan zeuden lan-baldintzak egokitu eta eguneratzeko beharraren ondorio, lehendik zeuden eta egun ez dauden egoeretatik eratorritakoak bereizi eta bananduz, baina, hala ere, jada finkatutako eskubideak bermatuz.

Kontzeptu honen zenbatekoa hamalau ordainsaritan jasoko da.

a.2. Teknikariak eta gainerako langileak.

1. Oinarrizko soldata.

Hileko zenbateko bat da. Hamabi hilerokotan ordainduko da, dagozkion aparteko ordainsariekin (2).

2. Pizgarria.

Enpresak lanbide-kategorien arabera esleitutako soldata gordina osatzen duen hileko zenbatekoa da. Hamabi hilerokotan ordainduko da, dagozkion aparteko ordainsariekin (2).

Berehala, eta aurrerago jasotzen den bezala, enpresak osagarri horren aplikazioa berrikus-teko konpromisoa hartzen du. Era berean, pizgarriaren aplikazioari objektibotasuna eta gardentasuna emango dioten formulak aztertzeko konpromisoa hartu dute enpresak eta langileek. Azterketa horien ondorioak 2023ko abenduaren 31 baino lehen aplikatu behar dira.

II. Ordainsari-kontzeptu komunak.

1. Garraio-plusa.

Kontzeptu hori ez da soldatakoa, eta etxebizitzatik lantokirako bidaia osatzeko ezartzen da.

Joan-etorri horien distantzia 10 km-koa izango da pertsona eta lan egindako egun bakoitzeko, uniformeki eta berdintasunez bi zentrotako langile guztientzat, egindako benetako distantzia eta bidaia-kopurua alde batera utzita: horretarako, batez besteko kalkulu bat egiten da, Urbinako zentroa barne.

Enpresako autobus-zerbitzua (Urbina zentroa) erabiltzen duten langileen kasuan, kontzeptu hori ere ordainduko da noizbehinka gerta daitezkeen joan-etorri partikularrak konpentsatzeko. Urbinako lantokirako, garraio kolektiboa egungo baldintzetan mantenduko da.

Orain arte aurreko paragrafoetan ezarritako garraio-plusari erantsitako distantzia-plusa jasotzen zuten Urbinako lantokiko langileei zenbateko horiek mantenduko zaizkie, plus hori justifikatzen zuten arrazoiek beren horretan jarraitzen duten bitartean. Kopuru ekonomiko hori hitzarmenean ezarritako gainerako soldata-kontzeptuen igoera berberekin eguneratuko da.

Urruntasun-plusa Urbinako lantegiko langileek jasotzen dutena da; izan ere, langileek ezin dute autobusa erabili bertara joateko duten ordutegiaren arabera. Honako hauei eragiten die: arduradunei, lanaldi zatituko langileei, lekualdatu behar duten mantentze-lanetako langileei eta beren ordutegiagatik enpresako garraioa erabili ezin duten ekoizpeneko langileei. Era berean, beren eginkizunak betetzeko lantegien arteko joan-etorriak beren kabuz egin behar dituzten pertsonak ere jasoko dute. 0,30 euro/km ordainduko da, Urbinako eta Vitoria-Gasteizko lantegien artean zenbatuta (12 kilometro).

2. Ad personam osagarria.

Osagarri hori hitzarmen honen 5. artikuluan aipatzen diren kontzeptuek osatzen dute.

3. Iraute-osagarria.

Artikulu honek aurreko hitzarmenetako antzintasun-plusa baliogabetu eta ordeztzen du.

Enpresan modu jarraituan lan egiten duten langile guztiek iraute-osagarri hau sortuko dute, eta konpainian zerbitzu aktibo eta jarraitua ematen egondako hurrengo denbora-tarteetako bakoitza betetzean ordainduko da:

5 urte konpainian zerbitzu aktibo eta jarraitua ematen.

10 urte konpainian zerbitzu aktibo eta jarraitua ematen.

20 urte konpainian zerbitzu aktibo eta jarraitua ematen.

30 urte konpainian zerbitzu aktibo eta jarraitua ematen.

Horri dagokionez, soldata-kontzeptuaren eta hura kalkulatzeko sistematikaren aldaketa horrek langile jakin batzuen etorkizuneko itxaropenei kalte egiten dienez, hitzarmen hau indarrean sartu aurretik bigarren bosturtekoa gainditu zutenei diru-sarreraren aldea nolabait konpentsatuko duen zenbateko bat ordaintzea adostu da, sistema eta kontzeptu bataren eta bestearen truke. Horrela, zati bat oroharreko prezioan ordainduko da, epe batean edo batzuetan, eta bestea hilerok ordainduko da ad personam osagarriaren barruan.

Lau ordainsari berdinetako bakoitzari dagozkion zenbatekoak, nahiz eta aldi desberdinetan sortu (5-5-10- 10 urte), erantsitako soldata-tauletan azaltzen direnak izango dira lanbide-kategoria bakoitzerako. Hala ere, zenbateko horiek aldatu egingo dira, hala badagokio, ondorengo hitzarmen kolektiboetan adosten diren soldata-igoerak aplikatzearen ondorioz soilik.

Kontzeptu hori sortu den hileko nominan ordainduko da.

4. Soldata-berrikuspenak.

Indarrean dauden soldata-taulei dagokienez, hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzean aplikatuko diren berrikuspenak honako hauek izango dira:

– 2022: 2022ko urtarrilaren 1ean, indarrean dauden soldata-taulen gaineko ehuneko 4.

– 2023: 2023ko urtarrilaren 1ean, indarrean dauden soldata-taulen gaineko ehuneko 3,5.

– 2024: 2024ko urtarrilaren 1ean, 2023ko soldata-taularen gaineko ehuneko 2.

– 2025: 2025eko urtarrilaren 1ean, 2024ko soldata-taularen gaineko ehuneko 2.

– 2026: 2026ko urtarrilaren 1ean, 2025eko soldata-taularen gaineko ehuneko 1.

Horrez gain, honako erregularizazio hauek egingo dira:

1. 2024ko urtarrilaren 1ean, 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera egindako igoera finkoen baturaren eta 2022ko urtarrilaren 1etik 2023ko abenduaren 31ra bitarteko aldiko estatuko KPI errealen baturaren arteko aldea kalkulatu da.

– Itundutako igoerak aldi horretako estatuko KPI errealen batura baino handiagoak badira, soldata-eta-urte horretan dauden bezala geratu dira.

– Itundutako igoerak estatuko KPIen batura baino txikiagoak badira, 2024ko soldata-eta-urte horretako estatuko KPIaren ehuneko 90eraino erregularizatu da, eta horrek ez du atzerapenak ordaintzea ekarriko, urte horretarako hitzartutako igoeraz gain.

2. 2026ko urtarrilaren 1ean, 2022ko urtarrilaren 1etik 2025eko abenduaren 31ra arte egindako igoeren baturaren eta 2022ko urtarrilaren 1etik 2025eko abenduaren 31ra bitarteko aldiko estatuko KPI errealen baturaren arteko aldea kalkulatu da.

– Itundutako igoerak aldi horretako estatuko KPI errealen batura baino handiagoak badira, soldata-eta-urte horretan dauden bezala geratu dira.

– Itundutako igoerak estatuko KPIen batura baino txikiagoak badira, 2026ko soldata-eta-urte horretako estatuko KPIaren ehuneko 90eraino erregularizatu da, eta horrek ez du atzerapenak ordaintzea ekarriko, urte horretarako hitzartutako igoeraz gain.

3. 2027ko urtarrilaren 1ean, 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera egindako igoeren baturaren eta 2022ko urtarrilaren 1etik 2026ko abenduaren 31ra bitarteko aldiko estatuko KPI errealen baturaren arteko aldea kalkulatu da.

– Itundutako igoerak aldi horretako estatuko KPI errealen batura baino handiagoak badira, soldata-eta-urte horretan dauden bezala geratu dira.

– Itundutako igoerak estatuko KPIen batura baino txikiagoak badira, 2027ko soldata-eta-urte horretako estatuko KPIaren ehuneko 90era arte erregularizatu da, baina horrek ez du atzerapenak ordaintzea ekarriko.

2022. urterako, amaitutako eta itxitako urtea denez, igoera behin ordainduko da, urte horretan benetan kobratutako soldata gordinaren ehuneko 4ko zenbateko itunduaren arabera, tauletako kontzeptuei lotuta.

Soldata-tauletan jasoko dira opor eta aparteko ordainsari gisa ordainduko diren zenbatekoak eta ordaintzeko modua. Era berean, ekoizpen-primen zenbatekoak soldata-taulei gehituko edo erantsiko zaizkie.

• Enpresak konpromisoa hartzen du bulegoetako langileei 2023ko lehen seihilekoan aplikatu beharreko osagarriak/pizgarriak banaka berrikusteko, bai eta pertsona horietako bakoitzaren erantzukizunak, funtzioak eta eskumenak berrikusteko ere, dagokion lanbide-taldean sailkatuta.

• Soldata-kontzeptu guztiei aplikatuko zaizkie igoerak.

• Aseguru kolektiboa soldata eguneratzeko itundutako zenbateko berean igoko da.

VII. kapituluak - Absentismoa

21. artikulua. Gaixotasunagatiko eta lan-istripuagatiko bajak

Hitzarmen hau indarrean dagoen urteetan, enpresak borondatezko osagarri bat ordainduko dio Gizarte Segurantzak kasu horietan ematen duen ordainsariari. Horrenbestez, langileak bajaran kasuistikaren arabera kobratuko du, kalkulu-oinarri gisa honako kontzeptu hauengatik altan egonda langileari legezkiokkeen sortzapenen batura hartuta: oinarriko soldata, laneratze-plusa,

iraute-osagarria, ad personam osagarria, ekoizpen-prima, ingurumen-baldintzen plusa, garrario-plusa eta osagarri pertsonala. Nolanahi ere, ordaindutakoa ezin izango da izan altan egonda jasoko zukeena baino handiagoa:

a) Lan-istripuen kasuan:

– Uneko hileko ordainsari garbiaren ehuneko 100, goian zehaztutako kontzeptuengatik, aldi baterako ezintasuneko aldi osoan.

b) Gaixotasun arrunten eta lanekoak ez diren istripuen kasuan:

– 1. egunetik 15. egunera: hilabete horretako ordainsari garbiaren ehuneko 90, goian zehaztutako kontzeptuengatik.

– 16. egunetik 180.era: ehunekoa sortzapenaren aurreko hileko gaixotasun arruntagatiko eta lanetik kanpoko istripuagatiko absentismo-indizearen arabera finkatuko da.

Indizea ehuneko 3koa edo handiagoa bada: ehuneko 90.

Indizea ehuneko 3tik beherakoa bada: ehuneko 100.

– 180. egunetik aurrera: hilabete horretako ordainsari garbiaren ehuneko 100, goian zehaztutako kontzeptuengatik.

Enpresari zerbitzua ematen dion Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileak (mutualitatea) langilearen aldi baterako ezintasun-egoera egiaztatu ahal izango du, egokitzen jotzen dituen kontrolen bidez, erakunde horiei legez emandako ahalmenen barruan. Langileak laguntzarik ematen ez badu, enpresa-batzordeari jakinarazi ondoren, osagarriaren ordainketa eten ahal izango da.

Enpresak hileroko emango dizkio enpresa-batzordeari aurreko hileko gaixotasun arruntagatiko eta lanetik kanpoko istripuagatiko absentismoari buruzko datuak.

VIII. kapitulua - Onura sozialak

22. artikulua. Onura sozialak

Lan-istripuen aseguru kolektiboak 19.615,72 euroko zuzkidura izango du, 2022. urteko oinarria, eta zenbateko hori 21.9 artikuluan jasotako ehunekoetan handituko da gehienez ere, erantzukizun zibila estaliko duen poliza bat harpidetzeko. Poliza hori enpresari eskatu ahal izango zaio, indarrean dagoen Espainiako legediaren arabera, bere zerbitzuko langileen lan-istripuengatik, poliza horretan itundutako eta sinatutako salbuespenekin.

Poliza hau sinatzeko, beharrezkoa izango da enpresa-batzordeak berari sinatutako agiri bat, aseguru horren baldintzak, estaldurak eta bazterketak baliozkotzen dituen.

Gizarte Funtsa.

Enpresak 37.006,82 euro emango dizkio funts horri urtean, eta hitzarmena indarrean dagoen hurrengo urteetan soldaten igoera-ehuneko bera izango du.

Enpresa Batzordeak kudeatuko eta kontrolatuko du.

Etxebizitza-mailegua.

Lehen etxebizitza erosteko etxebizitza-maileguari behin-behinean eutsiko zaio, erosketa-eskritura publikoak aurkeztu ondoren, 3.000,00 euroko unitate-muga eta 42.000,00 euroko gehieneko muga ezarrita. Mailegu hori Giza Baliabideen Sailak kudeatuko du, eta eskaera horri erantzun zuzena emateko behar bezala justifikatuta badago, salerosketa-kontratua edo jabetza-eskriturak aurkeztuta. Mailegua jabetza-eskriturak formalizatu eta hurrengo urtean baimenduko da.

Maileguaren amortizazio-aldia ezin izango da hiru urtetik gorakoa izan, eta indarrean dagoen zerga-arauiak ezartzen duen atxikipena aplikatuko da.

Erretiroa.

Enpresak erretiro aurreratuen modalitateak hartuko ditu kontuan, indarrean dagoen legera-erregelak uneko bakoitzean ezarritakoak.

IX. kapitulua - Eskubide sindikalak

23. artikulua. Enpresa batzordea

Enpresa batzordeak, langileen ordezkari-organoa hautatu eta bateratua den aldetik, hitzarmen kolektibo hau indarrean sartzean indarrean dagoen legediak ematen dizkion eginkizunak izango ditu, eta bere kideek hitzarmeneko betebeharrak eta eginbideak bete beharko dituzte, aipatutako legeriak ezartzen duen moduan.

24. artikulua. Kargu sindikalak

Indarrean dagoen legeriak ematen dizkien eskubide eta prerrogatibak izango dituzte.

Enpresatik alde egiteko, legezko mugen barruan, ahalik eta lasterren jakinarazi beharko dute, enpresaren antolaketa-arazoak direla eta.

Lantoki bakoitzeko batzordeko kide edo langileen ordezkari bakoitzari ordaindutako hileko kreditua, hasiera batean, pertsonala eta besterenezina da. Hala ere, lantokien arteko batzordeko kideen ordu sindikalak metatu ahal izango dira, honako muga hauekin:

*Metaketa atal sindikalean bakarrik egin ahal izango da, lantoki arteko batzordeko kide baten edo batzuen alde.

*Gehienez ere 56 ordu metatu ahal izango dira hilean pertsona bakoitzeko (ordu propioak barne).

Arazoi sindikalengatik egunez bildu eta gaez lan egin behar duten enpresa-batzordeko kideek atseden hartzeko eskubidea izango dute, bai aurreko gauean, bai hurrengo gauean, 24 ordu lehenago jakinarazita.

Lantoki bakoitzeko batzordeko kide edo langileen ordezkari bakoitzari ordaindutako hileko kreditua pertsonala eta besterenezina da, artikulua honetan jasotakoa izan ezik. Langileen kopuruaren arabera honela banatzen dira:

1. Ehun langile arte: hamabost ordu.
2. Ehun eta bat langiletik berrehun eta berrogeita hamarrera arte: hogeitau ordu.
3. Berrehun eta berrogeita hamaika langiletik bostehunera arte: hogeitau hamar ordu.
4. Bostehun eta bat langiletik zazpiehun eta berrogeita hamarrera arte: hogeitau hamabost ordu.

25. artikulua. Batzarrak

Deialdi horren berri idatziz emango zaio enpresari, gutxienez 24 ordu baliadun lehenago. Nolanahi ere, kasu bakoitzean premiazko planteamenduak aztertu ahal izango dira.

Enpresa-batzordeak zuzenduko du batzarra, eta hura izango da batzarra behar bezala garatzeko arduraduna.

Legezko arauetan zehaztutako kasuetan bakarrik jo ahal izango du enpresak batzarra egitearen aurka.

Gehienez hiru ordu emango dira batzarrak egiteko, eta lan-denbora gisa ordainduko dira (prima izan ezik), deialdiko orduekin bat datorren lanaldia duten langileen kasuan bakarrik.

26. artikulua. Segurtasun- eta osasun-batzordea

Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuak bilerak egingo ditu hiru hilean behin, egiten ari diren prebentzio-jarduerean berri emateko enpresa-batzordeari, azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta hura garatzen duten erregelamenduetan ezarritakoaren arabera.

Hala ere, eta batzorde horretako edozein kideren irizpidearen arabera, ezohiko bilerak egin ahal izango dira, eta horretarako arrazoia eta gaia 48 ordu lehenago justifikatu beharko dira.

Jakinarazpen hori Giza Baliabideen Zuzendaritzari egingo zaio, parte-hartzaile guztiei dei egiteko eta aztertu beharreko gaiari buruz dokumentatuta egoteko.

Enpresak eta langileen legezko ordezkariak Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean eta, bereziki, haren 21. artikuluan jasotako irizpide eta xedapenen arabera jardungo dute gai horretan.

Langileek edo haien ordezkariak ezin izango dute inolako kalterik jasan artikuluko honetan aipatzen diren neurriak hartzearen ondorioz, salbu eta asmo txarrez edo zabarkeria larritz jokatu badute.

27. artikulua. Gabonsaria

Abenduko bigarren hamabostaldian, enpresak Celsa Atlantic – Laminaciones Arregui enpresako (Vitoria-Gasteiz eta Urbinako lantegiak) langile bakoitzari urteko gabonsaria banatuko dio. Hitzarmen honek 59,95 euroko zenbatekoa izango du 2022. urterako, eta hitzarmen honetan itundutako soldata-eguneratzeen arabera eguneratuko da.

28. artikulua. Hitzarmen kolektiboaren jarraipen- eta interpretazio-batzordea

Batzorde misto bat sortuko da, hitzarmenaren interpretazio-, arbitraje-, adiskidetze- eta betetze-organo gisa.

Osaera eta antolaketa honako hauek izango dira:

1. Batzorde mistoa enpresako zuzendaritzako ordezkariak eta langileak osatuko dute, modu baliokidean eta, betiere, dauden atal sindikalen kopurua gainditu gabe.

2. Langileen eta zuzendaritzaren ordezkariak enpresa-batzordeak eta zuzendaritzak aukeratu dituzten kideen artean, hurrenez hurren; ahal dela, hitzarmena negoziatzeko batzordeko kide izan diren artean.

3. Batzordea gutxienez hiru hilean behin bilduko da, eta ezohiko bilera egingo da aldeetako batek eskatzen duenean. Bilera eskaera egin eta gehienez bost egunera egin beharko da.

4. Bilera bakoitzean, lortutako akordioaren akta egingo da, bertaratutako guztiek sinatuta. Akta horiek Lan Agintaritza eskudunaren esku geratuko dira. Batzordearen eginkizunak honako hauek izango dira:

a. Hitzarmena interpretatzea.

b. Alderdiak aztertu beharreko gaiak edo arazoak edo testu honetan aurreikusitako kasuak arbitratzea.

Aurreko eginkizunak betetzeak ez du ezein kasutan eragotziko legezko xedapenetan aurreikusitako Administrazioako eta auzibidezko jurisdikzioei dagokien eskumena.

X. kapituluak - Xedapen gehigarriak

29. artikulua. Lantokien arteko batzordea

Legeak ezarritakoaren arabera, lantokien arteko batzorde bat eratzen da, Vitoria-Gasteizko eta Urbinako lantokietan daudenak ordeztzeko. Batzorde horretako kideak lantokiko bi batzorde horietako kideen artean izendatzen dira.

Batzorde horren eginkizunak Vitoria-Gasteizko eta Urbinako batzordeei legez dagozkien guztiak izango dira.

30. artikulua. Ordezko zuzenbidea

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den guztirako, Langileen Estatutuan, hura garatzeko arautan eta Arabako industria siderometalurgikorako sektoreko hitzarmen kolektiboan jasotako xedapenak aplikatuko dira.

31. artikulua. Ez-aplikaziorik eza

Enpresak konpromisoa hartzen du Langileen Estatutuaren 82. artikuluan ezarritako bidetik hitzarmena ez aplikatzeko bidea ez sustatzeko.

Celsa Atlantic SL (lehen, Laminaciones Arregui, SL) enpresaren hitzarmen kolektibo honen artikulua irakurri ondoren, 30 orrialde korrelatibotan, eta bi alderdiak ados egonik, negoziozio-mahaiko kideek sinatu dute, legez dagokien ordezkartzan, Vitoria-Gasteizen (Araba), 2023ko apirilaren 20an.

