

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LANA ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Met Gears, SLU enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Ekonomia, Lana eta Enplegu Saileko Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Met Gears, SLU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01101320012024.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkari honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 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 etorritu 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, Met Gears, SLU lantokian hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2024ko uztailaren 17a

Arabako lurralde ordezkaria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Met Gears, SLU
2024-2025-2026-2027. urterako hitzarmen kolektiboa

I. Kapituluua. Xedapen orokorrak

1. artikulua. Lurralde-eremua

Met Gears, SLU (IFK B09985789; Bergarako Ataria 38, Vitoria-Gasteiz) enpresari eragiten dio hitzarmen kolektibo honek.

2. artikulua. Langile-eremua

Plantillako langileen lan-harremanak arautuko ditu hitzarmen honek, bai eta berau indarrean egon bitartean sartzen diren langileenak ere.

Langileen Estatutuko 2. artikuluko 1. paragrafoko a) idatz-zatian aipatutako zuzendaritzako langileak hitzarmen honen aplikazio-eremutik kanpo izango dira.

3. artikulua. Denbora

Hitzarmen honek 4 urteko iraupena izango du; 2024ko urtarrilaren 1etik 2027ko abenduaren 31ra. Hitzarmen hau isilbidez amaitutzat emango da amaiera baino hilabete lehenago, Lan Sailaren Arabako Lurralde Ordezkaritzari idatziz jakinarazteko beharrik gabe. Hitzarmen hau indarrean izango da bi aldeek hitzarmen berria sinatu arte.

4. artikulua. Xurgatzea eta konpentsazioa

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina osatuko dute, eta aplikazio praktikoari begira, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

Kontzeptu ekonomikoetan izandako igoerak edota hitzarmen hau indarrean den bitartean aplikazio orokorreko lege-xedapenei jarraituz ezarritako edonolako kontzeptu berriak soilik aplikatuko dira baldin eta, horiek guztiak urteko zenbaketan oro har hartuta, hitzarmen honetan itundutakoa gainditzen badute.

5. artikulua. Berme pertsonalak

Oro har, hitzarmen honetan itundutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira, eta guztizko lansaria ez da murriztuko hitzarmen hau indarrean sartzearen ondorioz.

6. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Hitzarmen honetako klausulek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dutenez, ezin dira partzialki aplikatu; eta modu orokorrean eta urte osoan zenbatuko dira.

7. artikulua. Arau osagarriak

Hitzarmen honetan arautzen ez diren xehetasunak arautzeko, ordezko arau izango dira industria siderometalurgikoarentzako indarreko sektore-hitzarmen kolektiboa, Langileen Estatutua eta betetzekoak izan daitezkeen gainerako arauak.

8. artikulua. Hitzarmena interpretatzeko batzorde mistoa

Hitzarmen hau interpretatzeko batzorde misto bat eratzten da. Enpresa-batzordeak eta enpresako zuzendaritzak osatuko dute batzorde hori.

Beste edozer bidetara jo aurretik, batzorde mistoak ebatzi beharko ditu, nahitaez, hitzarmen hau interpretatzean edo aplikatzean aldeek izan ditzaketan zalantzak eta horien artean suerta daitezkeen desadostasunak.

9. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzea

Hitzarmen hau ez aplikatzeko orduan suerta daitezkeen desadostasunak eraginkortasunez ebazteko, prozedura hau beteko da:

Langileen legezko ordezkariekin negoziazioak egingo ditu enpresak.

Gehienez ere, 15 egun iraungo du kontsultak egiteko epeak. Kontsulta-epetan ados jartzen ez badira, hitzarmeneko bitariko batzordera joko dute aldeek. Bitariko batzordeak 7 egunetan ebatzi beharko du auzia.

Aurreko epeetan aldeak ados jartzen ez badira, laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioan (GEP) ezarritako prozeduren arabera ebazteko da desadostasuna, adiskidetze edota bitartekaritza modalitateetan.

Enpresak hitzarmen kolektibo hau aldi batean ez aplikatzea nahi izanez gero (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla-eta), langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordioen prozeduretara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi aldeen arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkariaren gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren esku jartzeko.

II. Kapituluak. Lanaren antolamendua

10. artikulua. Lanaren antolamendua

Enpresako zuzendaritzak izango du lana antolatzeko ahalmena eta ardura. Enpresa-batzordeari, berriz, lanaren antolakuntzan izan daitezkeen aldaketan berri emango zaio.

11. artikulua. Lanbide-sailkapena eta lanbide-taldeak

Langileen Estatutuaren 22. artikulua lanbide-taldeetarako finkatzen dituen irizpideen arabera ezarri da lanbide-sailkapena; hartara, irizpide objektiboak eta langileek funtsean egiten dituzten zeregin eta funtzioen arabera ezarri dira lanbide-sail eta taldeak.

Hitzarmen honen eraginpeko langile bakoitza funtzio-sail bati eta lanbide-talde bati atxikiko zaio.

Bi funtzio sail izango dira, eta baldintza hauek beteko dituzte:

Enpleguak: beren ezagutza edota eskarmentuagatik, administrazioko lanak, merkataritzakoak, lan teknikoak, informatikoak eta, oro har, bulegoko nahiz bulego teknikoko lanpostuetako lan espezifikoak egiten dituzten langileak; bai eta ekoizpen-prozesuekin lotura duten zeharkako lanak egitean, ekoizpen-lanak gainbegiratzen eta koordinatzen dituzten langileak ere.

Beharginak: beren ezagutza edota eskarmentuagatik, produkzioarekin zerikusia duten eragiketak egiten dituzten langileak, zuzenean produkzio-prozesuan edo mantentze-lan, biltegi, kalitate-kontrola edo bestelako eragiketa osagarrietako zereginetan jardunez. Gainbegiratze- eta koordinazio-lanak ere egin ditzakete goi-mailako lanpostuetako beharginek.

Lanpostuak balioesteko eskuliburuan (Nortasun enpresa, 2012ko urria) xedatutako irizpideak hartuko dira oinarri funtzio-sail bakoitzeko langileen lanbide-sailkapena zehazteko.

Irizpide horiek aplikatuz, hainbat lanbide-taldetan banatu dira funtzio-sailak. Soldata-tauletan jaso dira horien guztien soldata-mailak. Horrela, beharginen funtzio-sailei dagokienez, 11 lanbide talde sortu dira guztira, eta horiei 1etik 11ra arteko zenbakiak jarri zaizkie. Enpleguak, berriz, 14 lanbide-taldetan banatu dira; A.01etik hasi eta N.14ra arte.

12. artikulua. Plantillan sartutako langile berriak

Enplegua sustatzeko, eta kalitatearen eta lehiakortasunaren ikuspuntutik zorrotasunik handiena duen ingurune batean, eta kontuan hartuz lanpostuan hartutako prestakuntza, esperientzia eta autonomiaren arabera aurrerapen profesionala, hitzarmena sinatzen den datatik aurrera plantillan sartzen diren langile berrientzat hau erabaki da:

Enpresan igarotako lehen 9 hiletan, sartu berriak diren langileei une bakoitzean aplikatzen diren soldata-tauletako 3/3. C mailari dagokion lanbide taldea esleituko zaie, eta aldi horretan ekoizpenera esleitutako langileek zeharkako gehigarria jasoko dute.

Enpresan kontratatuta igarotako 9 hiletik aurrera, betetako lanpostuari dagokion maila eskuratuko dute eta, hala badagokie, lan egiten duten makina kopuruari dagokion gehigarria.

Hala ere, 9 hilabete horietan, hiru hilean behin, gaitasuna ebaluatzeko txostenak egingo ditu zuzeneko goragoko agintariak, eta zuzendaritzak ikusten badu langileak behar bezala betetzen dituela lanpostuko zereginak eta eginkizunak, autonomia osoz eta eskatutako errendimendu eta kalitatearekin, goragoko maila bat esleitu ahal izango zaio langileari, harik eta bere lanpostuari dagokion mailara iritsi arte. Horretarako, giza baliabideek ebaluazio-eredu bat definituko dute, eta ebaluazio horiek egiteko modua eskuragarri egongo da enpresabatzordeak egiaztatu ahal izan dezan.

Artikulu honen ondorioetarako, enpresan igarotako denbora denboren metaketa izango da, egindako lehen kontratutik, baita ABLE-en bidez kontratatutako aldiak ere.

Hitzarmen hau sinatu aurretik kontratatutako langileei, edo kontratazioak egin zaizkienei, aurreko kontratazio-denbora hartuko zaie kontuan artikulu honen ondorioetarako.

13. artikulua. Funtzioak murriztea edo soiltzea

Lanpostu jakin batean lana gauzatzeko baldintzak aldatu egin daitezke mekanizazioaren eraginez, jardute-metodoa aldatzearen ondorioz, zereginak gutxitu izanagatik edo lana egitearen gain eragina duen beste edozer arrazoiengatik. Horrelakoetan, lanpostuaren kalifikazioa berraztertu eta berriro balioetsiko da.

Puntuazio berria aurrekoaren azpiko maila bati badagokio, lehenagoko mailari zegokion ordainsaria jasoko du lanpostuaren titularrak. Baina titularra ez den pertsona batek betetzen badu hizpide dugun lanpostua, maila berriari dagokion saria jasoko du. Horrelakoetan, lanpostu hori betetzen duen langileari aurreko lanpostuaren maila bereko beste bat ematen saiatuko da enpresa.

14. artikulua. Maila-igoerak

Equipos de Transmisión enpresako plantillan hutsik geratzen diren edota sortzen diren lanpostu berriak honela beteko dira:

A) Libre dauden langileekin; hau da, funtzioak sinplifikatu izanagatik haren lanpostuaren kalifikazio berria beheragoko maila batekoa izanagatik, edo haren lanpostua desagertu izanagatik libre dauden langileekin.

B) Arduradunak sekzioz aldatzea. Horrelakoetan, enpresa-batzordea jakinean jarri, haren iradokizunak entzun, eta erabaki bat hartuko du zuzendaritzak.

C) Arduradun-lanpostua betetzea.

Enpresa-batzordearekin tratatuko da lanpostu hori betetzeko beharra eta, hala badagokio, epaimahaiarekin. Azterketa egingo dute fabrikako langileetatik hizpide dugun lanpostua bete dezaketen horiek (kopuru mugatua). Azterketa horien emaitza eta zuzendaritzak interesgarritzat jotzen dituen beste faktore batzuk oinarri harturik (antolaketa, sormena, agintzeko dohaina, eta abar), lanpostua nork beteko duen zehaztuko du enpresako zuzendaritzak; betiere, hautagaien puntuazioen arteko aldea oso txikia bada. Bestela, probak egiten dituen hautaketa-sozietatearen, enpresako zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien artean hartuko dute erabakia. Enpresako langileetatik inor ez bada gai aipatu lanpostua betetzeko, kanpoko norbait kontratatuko da.

D) Arduradunarena edo nagusiarena ez den goiko mailako lanpostu berri bat lortu nahi duten behargin guztiek azterketa egin beharko dute. Guztietan puntuaziorik handiena lortzen duenak eskuratuko du lanpostua. Bi hautagai edo gehiago puntutan berdinduta badaude, guztietan antzintasunik handiena duenak lortuko du lanpostua.

Era berean, lanpostu bat desagertzen baldin bada, hutsik geratutako lanpostua betetzeko aukera dagoen adieraziko du zuzendaritzak.

Edonola ere, lanorduetatik kanpo egingo dira lanpostu horietarako probak. Baina azterketa horiek lanorduetan egitea erabakitzen badu zuzendaritzak, lanpostuari dagokion moduan ordainduko dira.

E) Lanpostu berriak sortzearen ondorioz edo produkzioa partzialki berrantolatzearen ondorioz bi lanpostu edo gehiago hutsik geratzen badira aldi berean, enpresako zuzendaritzak erabakiko du zer langilek beteko dituzten hutsik geratutako lanpostuak eta nola egingo den antolaketa; betiere, ahalik eta denbora gutxien gal dezaten aipatu lanpostuetara egokitzen. Erabaki horiek hartzeko orduan, alabaina, enpresa-batzordeari kontsultatuko dio eta hark egin ditzakeen iradokizunetatik erabaki hobea eta dokumentatuagoa hartzeko lagungarri izan daitezkeenak hartuko ditu kontuan. Lanpostua aldi batez beteko da eta, hala badagokio, azterketa bat egingo da hiru hilabete igaro aurretik, egoera erregularizatzeko.

15. artikulua. Deialdi- eta eskaera-sistema

Bete beharreko lanpostu bat hutsik geratu edo bete beharreko lanpostu berri bat sortu bezain laster, pertsonaleko saila jakinean jarriko du saileko buruak, idatziz, eta lanpostua betetzeko beharrari buruzko txostena bidaliko dio.

Lanpostu berri bat sortzen denean edo lanpostu bat hutsik geratzen denean, horren berri emango zaio enpresa-batzordeari, lanpostu hori betetzeko lehiaketa argitaratu aurretik.

Pertsonaleko sailak deituko du azterketa edo lehiaketa eta, gehienez ere, 15 egun izango dira deialdiaren eta azterketaren artean.

Desagertu ondoren lanpostu bat berriz bete behar bada, amortizatutako lanpostua betetzen zuen pertsonari eskainiko zaio; beti ere, 3 urte baino gehiago igaro ez badira lanpostu horretan jardun zuenetik.

Pertsona horrek ez badu lanpostua bete nahi, erregelamendu honetan ezarritako ohiko prozeduraren bidez beteko da, hots, oposizio-lehiaketaren bidez.

Hutsik dagoen lanpostua betetzeko eta dagokion lehiaketa edo azterketa egiteko baimena eman ondoren, azterketarako edo lehiaketarako deia egingo du pertsonaleko sailak, enpresako iragarki-oholean "langileentzako oharra" jarrita. Ohar horretan zehaztuko dira zer lanpostu berri edo huts beteko diren, ariketen datak, deitutako plazaren kategoria, sailkapen-maila, saila eta azterketen programa.

Deialdia argitaratu denetik zenbatzen hasita, oposizio-lehiaketan parte hartu nahi dutenek 5 egun balioduneko epea dute Langileen Bulegoan aurkezteko.

16. artikulua. Azterketak kalifikatzeko epaimahaia

Aurreko artikuluko azken paragrafoan adierazitako epea amaitu ondoren, honako hauek argitaratuko ditu pertsonaleko sailak: proba onartutako izangaien zerrenda; azterketak egiteko eguna, tokia eta ordua; eta probak epaitu behar dituen epaimahaiaren osaera.

Epaimahai hori 4 pertsonak osatuko dute nahitaez: enpresaren aldeko bik eta langileen aldeko bik, enpresa-batzordeak izendatutakoak.

Epaimahaikideek elkarren artean prestatu eta kalifikatuko dituzte ariketak; eta oinarri hauen arabera banatuko dira puntuazio maximoak:

- Proba psikoteknikoak.
- Lanpostuko proba teorikoak.
- Lanpostuko proba praktikoak.

Lehiakide batek aurreko beste oposizio-lehiaketa batean parte hartu badu, ez ditu proba psikoteknikoak egin behar; betiere, ez bada urtebete igaro parte hartu zuen azken lehiaketatik. Horrelakoetan, aurreko balioespena aplikatuko zaio.

Epaimahaiak zehaztu egingo du gutxieneko zer puntuazio eskatuko diren lanpostua bete ahal izateko.

Oposizio-lehiaketa horietara aurkezteko pertsona hauen eskaerak ez dira onartuko:

Enpresan sartu diren pertsonetatik aldi bateko epea gainditu ez duten horiek.

Epaimahaiak egoki irizten badio, azterketa egin ondoko ikastaroak egin beharko ditu plaza lortu duen pertsonak, prestakuntza osatzeko. Ikastaro horiek derrigorrezkoak izango dira plaza lortu duen pertsonarentzat.

17. artikulua. Publizitatea eta erreklamazioak

Enpresako iragarki-oholean ohar bat jarriko da oposizio-lehiaketaren edo azterketaren azken emaitza jendarteratzeko. Ohar horretan, plaza lortu duten hautagaien izenak eta puntuazioak agertuko dira.

Hautagai bakoitzari idatzi bat bidaliko zaio azterketaren emaitzaren berri emateko. Idatzi horretan jakinaraziko zaie, hain zuzen, ariketa bakoitzean zenbat puntu lortu dituen eta lanpostuaren sailkapena.

Lehiakideetakoren bat ados ez badago hari emandako puntuazioekin, bere ariketa berrikus-tea eska dezake langileen sailera idatzi bat bidaliz. Langileen sailak epaimahaiari igorriko dio lehiakidearen eskaera, eskaera bera argi azalduta eta azterketaren emaitzak ofizialki argitaratu ondoko hurrengo bi egun balioduneko epearen barruan.

18. artikulua. Puntuazioaren baliozkotasuna

Sei hilabetez izango dira baliozko lanpostu jakin bat betetzeko oposizio-lehiaketan edo azterketan hautagaiak lortutako puntuazioak. Hortaz, emaitzarik onena lortu izanagatik lanpostua lortu duen hautagaiak sei hilabetez epe horren barruan enpresa uzten badu, lanpostuari uko egiten badio, edo bestelako arrazoiengatik plaza berriz ere hutsik geratzen bada, oposizio-lehiaketa edo azterketa gainditu duten guztietatik bigarren puntuaziorik handiena lortu duen hautagaiak ordezkaturiko du lehena; azterketa edo lehiaketa berri bat deitu behar izanik gabe.

19. artikulua. Deialdia hutsik geratzea

Lehiaketarako edo azterketarako deialdia egin eta hautagairik aurkezten ez bada edo aurkeztutakoek ez badute balio hutsik dagoen plaza betetzeko, plaza hutsa betetzeko egokien deritzon pertsona libreki izenda dezake enpresako zuzendaritzak. Izendapen hori behin-behinekoa izango da hiru hilabetez. Epe hori igaro ondoren, behin betiko bihurtuko da.

Besterik ezean, egoki frogatutako gaitasuna eta eskarmentua duen enpresatik kanpoko langile batek bete ahal izango du lanpostu hutsa.

20. artikulua. Langileen mugigarritasuna

«Postu-aldaketa» deritzo langileek lantokiaren mugen barruan izango duten mugikortasunari.

Behin-behinekoa edo behin betikoa izan daiteke postu-aldaketa; hiru hilabete baino gehiago edo gutxiago irauten duen.

Aldi baterako bajak betetzeko asmoz edo une jakin batean produkzioan izan daitezkeen premiazko nahiz aldi baterako beharrak asetzeko asmoz langile bat fabrikako sail, zerbitzu, lantegi edo sekzio bereko beste lanpostu batera aldatzea ez da langune-aldaketatzat hartuko. Horrelakoetan, edozer langile izenda daiteke baja betetzeko, eta langile horri bermatuko zaizkio, gutxienez, lehengo lanpostuko prima eta kalifikazio-egunsaria.

Antzinatasun-irizpidearen arabera egingo dira lanpostu-aldaketak. Hortaz, langile bat sekzioz aldatu behar bada, lanpostuan geratzeko lehentasuna izango dute sekzioko langileetatik antzinatasunik handiena duten horiek, gainerakoan aldean; betiere, langileek boluntarioki eskatzen ez badute lanpostuz aldatzea.

21. artikulua. Lanpostu-aldaketa, langileak hala eskatuta

Lanpostuz aldatu nahi duen langileak, eskaera-idazkia aurkeztu beharko du enpresako langileen sailean, lanpostuz aldatzeko arrazoiak emanaz. Langilea lanpostuz aldatuko da lanposturako gai dela ziurtatzeko azterketa egin badu, lanpostua hutsik badago, lanpostu hori betetzeko beste hautagairik ez badago, edo osasun arrazoiengatik aldatu behar bada eta, betiere, enpresa-batzordearekin gaia aztertu ondoren.

Edonola ere, lanpostu berriaren egunsaria, soldata, kategoria eta prima izango ditu lanpostuz aldatutako langileak.

22. artikulua. Lanpostu-aldaketa, lana antolatzeko beharreatatik edo fabrikako sail, zerbitzu, lantegi edo sekzio jakin batean plantilla murriztu izanagatik beharrezkoa denean

Baliteke langileak lanpostuz aldatu behar izatea, adibidez, antolakuntza-beharreatatik edo, ustiatzea ekonomikoa ez izatearen, lanaldi-asetasunaren edo merkatuko krisiaren ondorioz plantilla murriztu behar izateagatik. Horrelakoetan, ukitutako langileari gorde egingo zaio enpresak haren mailari esleitutako soldata; berdin dio zer lanpostutara doan.

Lanpostu-aldaketa lan-metodo berriak aplikatzeagatik, mekanizazioagatik edo, produktibitatea handitzeko asmoz, instalazioak edo langileak multzokatzeagatik gertatzen bada, langileak bere sailkapen-mailan jarraituko du. Primari dagokionez, langilea lanpostu berrian jarduteko nahikoa prestakuntzarik edo gaitasunik ez badu, lanpostu berri bat bilatuko zaio, ahalik eta denborarik gutxienean egokitu dadin eta bere sekzioko langileen batez besteko jarduna izan dezan.

23. artikulua. Goragoko kategoriako lanak

Beharrezkoa baldin bada, goragoko beste lanbide-kategoria bati dagozkion lanak egitea agin dakieke langile guztiei. Hori gertatuz gero, lanpostu berriko kalifikazio-soldata ordainduko zaie gutxienez eta, goiko mailako lan horiek egin bitartean, aurreko lanpostuko prima kobratuko du gutxienez. Horrela bada, langilea lanpostuz aldatzeko izan den arrazoiak amaitzen denean, lehengo lanpostura itzuliko da langilea.

Dagokion ordainsaria ordaintzeko, zereginak esleitzen dituen sekzioko buruak edo ardurdunak aldaketa horren iraupenaren berri emango dio, idatziz, langileen sailari.

Aldaketak 500 lanordu efektibotik gora irauten badu, lanpostu horretako kategoria izango du langileak.

Aurreko paragrafoan xedatutakoaz gain, langile batek elkarren segidan ez diren 1.000 orduz jardun badu goiko kategoriako lanpostu batean, dagokion kategoria izango du; ukitutako kategorian lanpostu berria nahitaez sortu behar izanik gabe.

Gaixotasun arruntagatik eta laneko istripuagatik (18 hilabete), eszedentziagatik edo kargu ofizialak betetzeagatik ordezkapena egin behar den kasuetan, eta ordezkatzearen arrazoiak iraun bitartean egin bada ordezkapena, langile ordezkoak postuko mailan finkatuko da. Hortaz, ordezkatutako langilea lanera bueltatzen denean ez badago ordezkoarentzako lanpostu librerik, bere mailako beste lanpostu bat esleitzen saiatuko da enpresa, ahalik eta lasterren.

24. artikulua. Beheragoko kategoriako lanak

Enpresaren beharrak direla-eta hari atxikitako mailatik beherako lanpostu bat betetzera bidaltzen bada langile bat –betiere, haren lanbide-prestakuntzari kalterik egin gabe eta bere lan-egitekoa gutxiesten edo iraintzen duten egitekoak gauzatu behar ez baditu– bere soldata edo egunsaria mantenduko du langileak eta, gutxienez, aurreko lanpostuko prima eta dagozkion soldata-berrikuspenak izango ditu.

Langileak ustekabean egin behar baditu bere kategoriaren azpiko beste bateko lanetatik bere funtzioarekin lotura handia duten horiek; adibidez, bere lanpostuko makinak garbitzea, edo bere ardurapean dituen tresnak garbitzea ez da joko langilearen kategoria gutxietsi denik edo harentzat iraingarria den eginkizuna gauzatu behar izan duenik.

25. artikulua. Lanpostu-aldaketetan bete beharreko prozedura

Arestian xedatutakoa betez egingo dira, nahitaez, fabrikako lanpostu-aldaketa guztiak, berdin aldi baterako zein behin betiko izan. Lanpostuz aldatzeko arrazoen, lanpostu berriaren eta baldintza ekonomikoen berri emango die langileen sailak ukitutako langileei zein enpresa-batzordeari.

Enpresan indarrean diren ISO kalitate-arauetako langileen baldintzekin bat etorritz gauzatuko da lana antolatzeari buruzko kapitulu hau guztia.

III. Kapituluua. Lanaldia eta baimenak**26. artikulua. Lanaldia**

Hitzarmenean aurreikusitako baldintza ekonomikoak 1.709 orduko lanaldiari dagozkio hitzarmenaren lehen urterako (2024), eta urtean ordubeteko murrizketa adostu da hitzarmen honek irauten duen urteetan. Horrenbestez, hitzarmena sinatzen den urteetan, urteko lanaldia honela geratuko da:

2024. urtea: 1.709 ordu urtean.

2025. urtea: 1.708 ordu urtean.

2026. urtea: 1.707 ordu urtean.

2027. urtea: 1.706 ordu urtean.

Hitzarmeneko ordu horiek langile guztientzat dira, benetako lanordutzat hartzen dira, eta atsedeneko 15 minutuak kenduta daude jada, halakorik bada.

Enpresa-batzordeak eta zuzendaritzak onartutako lan-egutegiak baldintzatuko du indarreko lanaldi horren zehaztapen praktikoa.

Urte naturaleko lan-egutegiak hitzarmeneko orduak gainditzen baditu eta, beraz, urtean hartzeko orduak sobera badaude, aldi baterako kontratuak dauzkaten langileentzat lan egindako denboraren proportzioko soberako orduak kalkulatu dira, urte berean jarraian sei hilabetez baino gehiagoz lan egiten badihardute. (Etenik gabe eta oporrak ez dira zenbatuko).

27. artikulua. Lanorduen poltsa txikia

Lanaldi arruntaren barruan, enpresako zuzendaritzak urtean gehienez ere 70 ordu baliatu ahal izango ditu langile bakoitzeko, larrialdiei edo produkzio handiko aldiei erantzuteko, entrega-epeak oso zehatzak direnean eta epeak ez betetzeak, besteak beste, eskaria edo bezeroa galtzea dakarrenean. Orduok baliatu ahal izango ditu alderantzizko kasuetan ere, hau da, merkatuaren egoeratik jarduera gutxitzen denean edo eskabide-zorroa urritzen denean, eta horrek guztiak enpresaren ohiko jardunean eragina izan dezakeenean.

Edonola ere, aurreko paragrafoan aipatutako orduak baliatzeko ahalmenak ez du, inola ere, enpresak ezarrita duen urteko lanaldia handitzea ekarriko.

Aurrez adierazitakoa betetzeko agindua nahitaez bete behar izateko, nahikoa eta beharrezkoa izango da baldintza hauek betetzea:

1. Bost eguneko aurre-abisua erasandako langileei eta enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari, kasuak kasu, arrazoiak idazki bidez jakinarazita.

2. Prestasun-orduak enpresako egutegiaren arabera lanegunetan egingo dira. Ohiz kanpo, lanegun horiek ez diren beste egun batzuetan agin dezake enpresak ordu horiek egitea; betiere, igande, lanegun eta opor ez badira. Zubia izanez gero, langilearen adostasun adierazpena behar da, edo, halakorik ezean, enpresa-batzordearena edo langileen ordezkariarena.

3. Orduz baliatzeak lanorduek gutxitzea ekartzen badu, egutegiaren arabera lan egin behar diren egunak murriztuko dira, osorik (gehienez ere bost egun arte) edo zati batean (gehienez bi ordu egunean). Ordu horiek konpentsatzeko 9 ordura arte luzatuko da egunaren arabera lan egin behar den egunetako lanaldia edo, ohiz kanpo, igande, jaiegun zubi edo opor-egun ez diren beste egun batzuetan.

4. Urtean gehienez zortzi larunbatetan egin ahal izango da lan aurreko idatz-zatietan deskribatutako bi poltsa-modalitateak erabiltzean. Poltsa txikia dela-eta larunbatean lan egiten duen langileak eskubidea izango du dagozkion orduen konpentsazioagatiko atsedena hartzeko, eta lan egindako egunari edo egun-zatiari dagokion soldataren ehuneko 60aren besteko plusa jasotzeko edo, bestela ere, larunbatean lan egindako denboraren ehuneko 60aren besteko atsedena izateko. Eguneko soldata horren barruan ez dira sartuko ez oporrak ez eta hila-betetik gorako aldizkako epemuga duten kontzeptuak ere. Langileak erabakiko du aukera bat edo bestearen alde egin.

Oro har, goizeko ordutegian egingo da larunbateko lanaldia, eta ezin izango da arratsaldeko hiruretatik harago luzatu.

5. Prestasun-orduak ezin izango dira dirutan konpentsatu. Horren ordez, egutegiko urtean denbora librea hartuz konpentsatuko dira, bai lanaldi osoetan, bai eguneko lanaldia murriztuta. Urteko azken hiru hilabeteetan poltsa txikiaren kargura erabilitako orduak –lan egindakoak zein lan egin ez den orduak– hurrengo urteko lehenengo hiru hilabeteetan konpentsatu ahal izango dira.

Langileak horri buruz jasotzen dituen argibideei jarraiki baliatuko ditu prestasun-orduak, eta ahal den aurrerapenez jakinarazi beharko du noiz hartu nahi duen konpentsazio-denbora, bi aldeak ados jar daitezela errazte aldera.

28. artikulua. Lana hastea eta amaitzea

Lanaldietarako ezarritako ordutegiak lanpostuetan bertan hastea eta amaitzea erabaki da. Hau da, lanaldia hasten denerako, langileak bere lanpostuan egon behar du lan egiteko erabiltzen duen arropa jantzita; eta bertan egon beharko du lanaldia amaitu arte.

29. artikulua. Oporrak

Egutegiko urte osoan, hau da, abuztuaren 1etik uztailaren 31ra arte enpresan altan izan diren langileek egutegiko 30 eguneko oporraldi ordaindua izango dute urtean.

Oporrak, ahal den heinean, abuztuaren baliatuko dira. Hala ere, enpresaren beharretatik irizpide orokor hori aldatu behar badu, maiatzaren 1a baino lehen emango du horren berri enpresak. Egun horretatik aurrera, erasandako langileekin adostu beharko ditu aldaketak.

Oporraldia, 30. artikuluan xedatutakoa bazter, urtearen barruan baliatu beharko da (urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra), eta ezin izango da diruz konpentsatu edo urtez urte pilatu.

Soldata-tauletako 6. eranskineko kontzeptuen arabera ordainduko dira oporrak.

30. artikulua. Ezintasun iragankorra oporraldian

Oporraldia artean dela izaten diren ezintasun iragankorreko prozesuetan, honako irizpide hauek aplikatuko dira:

Oporrak baliatzen hasteko aurreikusitako egunaren aurretik langile batek ezintasun iragankorra baldin badu eta egoera horretan jarraitzen baldin badu oporretan egon beharko lukeen epearen zati batean, alta hartu eta hurrengo egunetik aurrera baliatuko ditu oporrak.

Aldiz, oporrak baliatzen hasteko aurreikusitako egunaren aurretik langile batek ezintasun iragankorra baldin badu eta egoera horretan jarraitzen baldin badu oporraldi osoan, enpresarekin ados jarriko da oporrak baliatzeko. Kasu horretan, oporrak hurrengo urtean baliatzeko aukera izango du langileak.

31. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Langileek, behar adinako aurrerapenez ohartarazita eta egoki justifikatuta, baimen ordainduak izateko eskubidea izango dute, honako arrazoi hauengatik:

1. Gurasoen, aitagarreba-amagarreben, aitona-amonen, biloben edo anai-arreben heriotzagatik: hiru egun natural.

2. Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo seme-alaben heriotzagatik: zazpi egun natural, eta ordaindu gabeko hiru egun gehiagoko baimena eskatzeko aukera.

3. Ezkonanaien, ezkonarreben, ezkonsemeen eta ezkonalaben heriotzagatik: egutegiko bi egun.

4. Bost egun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasun edo ezkontzaahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen (izatezko bikotekidearen odol-ahaideak barne) gaixotasunagatik edo ospitaleratzetik behar ez duen ebakuntza kirurgikoagatik, etxean atsedean hartzea eskatzen badu, behar bezala justifikatuta. Gaixotasunak gehiago irauenez gero, lehen lizentzia amaitu eta hogeita hamar egun igarotzean ordaindu gabeko bi egun gehiagoko lizentzia baterako eskubidea izango du langileak. Kasu horretan, ez da aplikatuko baimenaren luzapena.

5. Haien seme-alabak ezintasun fisiko edo psikikorik duten langileak: bi egun izango dituzte seme edo alaba horiekin probintziatik kanpoko kontsulta medikoetara joateko; eta behar duten denbora izango dute probintziako kontsultara joateko.

6. Seme-alaben, anai-arreben edo biloben ezkontzagatik: egutegiko egun bat.

7. Langilea ezkontzeagatik edo izatezko bikote gisa erregistratzeagatik: egutegiko hemeretzi egun. Ekoizpen- eta antolaketa-gorabeherak aukera ematen badute, baimen hori beste hamar egunez luzatu ahal izango da, ordaindu gabe. Enpresak ez badu baimen osagarri hori onartzen, ez onartzeko arrazoiak zein diren jakinarazi beharko dio enpresa-batzordeari.

8. Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: egutegiko egun bat.

9. Euskara sustatzea: Eusko Jaurlaritzak homologatutako euskara-ikasketa ofizialak egiten ari diren enpresako langileei, ordaindutako egun bateko baimena emango die enpresak urteko azterketa egin dezaten.

10. Mediku-kontsultak: langileak behar duen denbora guztia izango du Osakidetza / Euskal Osasun Zerbitzuko espezialisten mediku-kontsultara joateko, kontsulta-ordua eta lan-orduak bat baldin badatoz eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak aldeztatik mediku-agindu horren egiaztatzea aurkeztu beharko dio enpresaburuari. Gainerako kontsulta medikoetarako, 16 ordu horien barruan, 8 ordu izango dira gurasoei, amei, 28 urtetik beherako seme-alabei eta ezkontide edo izatezko bikoteari mediku-kontsultetara laguntzeko.

Langileak probintziatik eta probintzia mugakideetatik kanpo joan behar badu, gehienez ere beste bi egunez luza daitezke artikuluko 1., 2., 3., 4. eta 6. zenbakietan araututako baimenak (Araba, Gipuzkoa, Bizkaia, Nafarroa, Burgos eta Errioxara egindako bidaiei ez zaie atal honetan xedatutakoa aplikatuko).

Artikulu honetako 4. atalean jasotako baimena lanaldi-erdtan banatu ahal izango da, langileak nahi badu, betiere horrek enpresaren produkzio-antolamenduan kalterik eragiten ez badu. Ahalmen hori ezin izango da erabili baimena luza badaiteke bidaia dela-eta.

Izatezko bikotearen existentzia egiaztatzeko, erregistroan izen-ematearen ziurtagiria aurkeztu beharko da, edo bikotea eratu dela jasotzen duen agiri publiko baten bitartez.

IV. Kapituluak. Ordainsariak, osagarriak eta kalte-ordainak

32. artikulua. 2023., 2024., 2025., 2026. eta 2027. urteetarako soldata-igoerak

Soldata taulak eguneratzea:

2023rako ehuneko 2ko igoera adostu da 2022ko soldata-taulen gainean (2020tik daude indarrean). 2023ko igoera hori 2023ko uztailetik aurrera gauzatu da (hitzarmenaren konturako ordainsariaren kontzeptuan), eta ez du atzeraeraginik izango; beraz, ez da 2023ko urtarriletik ekainera aplikatuko, ezta aldi horretako aparteko ordainsarian ere.

Hitzarmenaren indarraldiko urteetan, honako eguneratze hauek ezarri dira soldatatauletako kontzeptu guztietarako:

2024. urtea: 2023. urteko Estatuko benetako KPIa + 2023. urteko soldata-taulen gaineko ehuneko 2,00.

2025. urtea: 2024. urteko Estatuko benetako KPIa + 2024. urteko soldata-taulen gaineko ehuneko 2,00.

2026. urtea(*): 2025. urteko Estatuko benetako KPIa + 2025. urteko soldata-taulen gaineko ehuneko 2,00.

2027. urtea(*): 2026. urteko Estatuko benetako KPIa + 2026. urteko soldata-taulen gaineko ehuneko 2,00.

(*) 2026. eta 2027. urteetarako klausula gehigarria.

Erreferentziako urteetako (2025 eta 2026) KPIetako bat negatiboa bada, bi alderdiek balio negatibo hori osatzea adostu dute, eta konpentsazio hori ezin izango da ehuneko 2,70 baino handiagoa izan guztira bi urte horietarako.

33. artikulua. Ordainsari-kontzeptuak eta kalte-ordainak

Soldata-taulak hitzarmen kolektibo honen 1. eranskinean agertzen dira.

Hurrengo hileko 5. egunera arte ordaindu ahalko da nomina, hilerok.

Hitzarmen honetan, ordainsari eta kalte-ordain hauek ezarri dira:

a) Ordainsariak:

Oinarrizko soldata.

Osagarriak:

Antzintasun-plusa.

Plus pertsonala.

Laneratze-plusa.

Txanda-plusa.

Gaueko lanengatiko plusa.

Lan toxiko, arriskutsu edo bereziki nekagarriengatiko plusa.

Prestasun-plusa.

Jaiegun-plusa.

Lanaldi etengabea eteteagatiko plusa.

Jarduera-plusa.

Prima.

Aparteko orduak.

Uztaileko eta Gabonetako aparteko pagak.

Fakturazio-plusa.

ASC konpentsazio-plusa.

b) Kalte-ordainak:

a) Dietak.

b) Lokomozio-gastuak.

34. artikulua. Oinarrizko soldata

Hitzarmen hau aplikatuko zaien langileek soldata-tauletan zehaztutako oinarrizko soldata izango dute, bakoitzak dagokion mailakoa (1. eranskina).

35. artikulua. Antzinasun-plusa

Aldizkako osagarria da, enpresan emandako zerbitzuagatik langileari ematen zaiona. Bost urtekotan neurtzen da, langilea enpresan sartu zenetik zenbatzen hasita. Haren zenbateko gordina 1. eranskinean ezarri da; soldatetik aparte.

Antzinasun-plus hori ordaintzeko, enpresan sartu eta lehen egunetik metatutako aldiak hartuko dira kontuan, aldi baterako laneko enpresen bidez kontratatutako aldiak barne. Horrela, kobratu beharreko bosturtekoak kalkulatzeko, aldi desberdinak metatuko dira, aldi horien artean borondatezko bajaren bat egon denean izan ezik. Kasu horretan, borondatezko bajaren aurreko aldiak ez dira kontuan hartuko soldata-tauletan ezarritako bosturtekoak kalkulatzeko. Plus hori sortzeko, ez dira kontuan hartuko, ezta ere, Equipos de Transmisión SAn lan egindako aldiak Met Gears SLUra subrogatu ez ziren langileentzat, azkentzeko EEEn sartu zirelako, haien irteerak borondatez konpentsazio ekonomiko batekin egin baitziren.

36. artikulua. Plus pertsonala

Plus hori langile bakoitzak "Engranajes y Bombas UGO" enpresan, "Equipos de Transmisión SA" enpresara igaro arte, metatutako antzinasunaren emaitza da, eta langile horien antzinasun-plusa ordezkatzen du.

Enpresako antzinasun-data nominetan eguneratuta dago.

37. artikulua. Laneratze-plusa

Gaixotasun arruntagatik egun bakar batean ere bajaran izan ez diren langileei ordainduko zaie plus hori; betiere, urtebete baino gehiagoko antzinasuna badute enpresan, berdin dio zer eratako kontratuplean izan. Osagarri horren zenbatekoa 1. eranskinean zehaztu da.

38. artikulua. Txanda-plusa

Txandaka lan egindako egun bakoitzagatik ordainduko da plus hori, eta haren zenbatekoa soldata-tauletako maila bakoitzean zehaztu da. 1. eranskina.

39. artikulua. Gaueko lanengatiko plusa

Lanean aritutako gau bakoitzeko ordainduko da, 1. eranskinean jasotakoaren arabera.

40. artikulua. Lan toxiko eta arriskutsuagatiko plusa

Ageri-ageriko lan nekagarria, toxikoa edo arriskutsua egiten duten langileek izango dute 1. eranskineko plus hori kobratzeko eskubidea.

Plus hori erdira murriztuko da lanaldi bakoitzean 60 minututik gora eta lanaldi-ereditik behera irauten baldin badu bereziki nekagarria, toxikoa edo arriskutsua den lanak.

Langileak erreklamaziorik aurkezten baldin badu artikulua honetan araututako plusa jasotzeko buruz, eta hark erreklamaturakoa egokitzen baldin bada, langileak enpresari erreklamazioa aurkeztu dion egunetik aurrera edo lan-arloko gaietan eskumena duen agintaritzaren aurrean erreklamazioa aurkeztu duenetik aurrera kobratuko du; betiere, egoki justifikatuz gero.

42. artikulua. Jaiegun-plusa

Lanean aritutako larunbat, igande edo jaiegun bakoitzeko erantsitako tauletan ageri den zenbatekoa ordainduko zaie lau txandatan lan egiten duten langileei.

Soldata-taulen 1. eranskinean jaso dira zenbateko horiek.

43. artikulua. udako lanaldiko plusa

Gerta liteke lan-egutegiaren arabera lanaldi etengabea baliatzeko eskubidea duten langileek enpresaren beharreatatik goiz eta arratsaldean jardun behar izatea. Horrelakoetan, lan egindako egun bakoitzagatik plusa kobratzeko eskubidea izango dute langile horiek; betiere, 1. eranskinean zehaztutakoaren arabera.

44. artikulua. Jarduera-plusa

Hilero zenbateko finko bat ordainduko zaie enplegatutuei kontzeptu horrengatik. Tauletako 1. eranskinean jasotako zenbatekoak ordainduko dira.

45. artikulua. Prima

Beharginen kasuan, hilean 20 lanegunekoa izango da primaren zenbatekoa; tauletako 1. eranskinean zehaztutakoaren arabera.

Hiru prima-mota daude:

1. Zeharkako prima finkoa.
2. Makina bat eta bi makinengatik prima zuzena eta finkoa.
3. Hirutik zortzira arteko makinengatik prima zuzena eta finkoa.

Zeharkako edo zuzeneko gehigarria (makina bati edo biri dagokiena) kobratzen duen langile bati aldi baterako beste lan bat ematen bazaio, zeinean bi makinarekin baino gehiagorekin lan egin behar baitu, gehigarriaren aldea ordainduko zaio makina gehiagorekin benetan lan egindako egunengatik. Makina gehiagorekin jarraian 500 orduz lan egiten bada, edo etendako 1.000 orduz, finkatuko da gehigarri hori. Ez da aldi berean zortzi makina baino gehiagorekin lan egingo, segurtasun- eta kalitate-arrazoiengatik.

46. artikulua. Aparteko orduak

1. Irizpide orokor gisa, aparteko orduak ahalik eta gehien murriztea erabaki da. Hortaz, behar-beharrezkoak diren aparteko orduak baino ez ditu jarriko enpresak.

2. Hilean behin, aparteko orduetako buruzko informazioa emango zaio enpresa-batzordeari; izenak, arrazoiak eta banaketa zehaztuta.

3. Astelehenetik ostiralera arteko lanegunetan egindako aparteko orduak aparteko ordu normaltzat joko dira.

4. Aldiz, jaiegunetan, larunbatetan eta igandeetan egindako aparteko orduak jaieguneko aparteko ordutzat hartuko dira.

5. Aparteko orduak atsedeen-denborarekin konpentsatuko dira honako baldintza hauetan:

- a) Aparteko ordu arrunt bat atsedenekoa 1,75 ordurekin konpentsatuko da.
- b) Jaiegunean egindako aparteko ordu bat atsedenekoa bi (2) ordurekin konpentsatuko da.
- c) Lizentziei eta baimenei buruzko 38. artikuluan jaso ez diren baimenak edo bestelakoak berreskuratu nahi izanez gero, aparteko ordu batek beste ordu horietako bat konpentsatuko du.
- d) Urtean ezin baliatu izan diren aparteko orduak hurrengo urteko lehenengo hiruhilekoan ordainduko dira edo, enpresarekin hala adostuz gero, gerora baliatu ahal izango dira.

6. Salbuespenezko kasuetan, aparteko orduak atsedeen-denborarekin ezin konpentsa badaitezke, ordu horiek ordaindu ahal izango dira, betiere, enpresa-batzordearekin adostuta.

7. Aparteko orduak kentzeko asmoz, hainbat lanpostu betetzeko gai izango diren langileak prestatzen saiatuko da enpresako zuzendaritza, ahal den neurrian.

8. Egun berean hasi eta bukatutako bidaiako aparteko orduetan honako irizpide hauek aplikatuko dira:

a) Irteerako ordutik bueltako ordura arte zenbatuko da, bazkaltzeko denbora kenduta. Hala izango da baldin eta langileak bazkaltzen amaitzean jarraitu badu lanean, eta bi ordu baino gutxiago eman baditu bazkaltzen.

b) Lanean jarraitu ez badu, bazkalorduko bi (2) ordu deskontatuko dira.

c) Ordu horiek zenbatzean, ohiko lanaldiaren gaineratik sartutako orduak aparteko ordutzat hartuko dira.

d) Egun batetik gorako bidaiaria-irteerak egiten badira, langileak eta enpresak laneko ordutegia adostuko dute.

47. artikulua. Aparteko pagak

Urtean bi aparteko ordainsari ezartzen dira, haietako bakoitza hileko baten zenbatekoko, soldata-tauletako 2. eranskinean ezarritako kontzeptuengatik. Ordainsari horiek uztailearen 25era arte eta abenduaren 25era arte ordainduko dira, hurrenez hurren. Urte osoan edo zati batean ezintasun iragankorreko egoeran egoteak ez du ekarriko zenbatekoaren murrizketa.

48. artikulua. Fakturazio-plusa

Plus aldakor bat ezartzen da hileko fakturazioa honen arabera gainditzen bada:

– 80 langileraino, fakturazio-plusa 850.000,00 euroko edo gehiagoko fakturazioarekin kobratuko da.

– 80 langile baino gehiago eta 100eraino, 925.000,00 euroko edo gehiagoko fakturazioarekin kobratuko da.

– 100 langile baino gehiago eta 120raino, 950.000,00 euroko edo gehiagoko fakturazioarekin kobratuko da.

– 120 langile baino gehiago eta 130eraino, 1.000.000,00 euroko edo gehiagoko fakturazioarekin kobratuko da.

– 130 langile baino gehiago eta 140raino, 1.100.000,00 euroko edo gehiagoko fakturazioarekin kobratuko da.

– 140 langile baino gehiago, 1.200.000,00 euroko edo gehiagoko fakturazioarekin kobratuko da.

Berme-klausula: urteko hainbat hilabetetan fakturazioa ez bada iristen fakturazio-plusa kobratzeko gutxienekora eta urte amaieran 13.000.000,00 eurokoa edo hortik gorakoa izan bada fakturazioaren guztizkoa, gutxienekora iritsi ez den hilabete horietako fakturazio-plusa ordainduko zaie langileei. Kolpe bakar batean ordainduko da, hurrengo urteko urtarileko nominan.

Fakturazioaren ehuneko 0,42ren bestekoa izango da plus hori, zati hilabete amaieran plantilla osatzen duten pertsonen kopurua eginda. Hilabetean aktibo izandako langileei aplikatuko zaie linealki, hau da, langileak gaixotasunagatik edo laneko istripuagatik bajaran izandako egunei ez zaie aplikatuko. Hilabete osoan bajaran izan ez bada, dagokion zati proportzionala aplikatuko da.

49. artikulua. ASC konpentsazio-plusa

Ekonomatu zaharra likidatzean sortutako osagarria da. Hortaz, ekonomatu zaharra bajaran eman zenean plantillan zeuden langileei baino ezin zaie aplikatu. Hilean 9,98 euro ordainduko dira kontzeptu horregatik. Urtero eguneratuko da zenbateko hori, soldata-igoeraren ehuneko bera aplikatuz.

50. artikulua. Dietak

Gosari-ordaina:

- Goizeko lanaldia hasi baino bi ordu edo gehiago lehenago hasten bada bidaia.
- Goizeko 8:00ak pasata itzultzen bada langilea bidaiatik.

Otordu-ordaina:

- Ohiko lanaldi zatituko atsedendian bertaratutako tokian egon behar badu langileak.
- Langileak lanaldi etengabea izan arren lanaren eskakizunak direla-eta bertaratutako tokian ezarritako ordutegia bete behar duenean.

Afari-ordaina:

Beste herri edo instalazio batera joatean langileek 20:00ak eta 22:00 bitartean abiatzen direnean, edo 23:00k ondotik itzultzen direnean.

Ordain horiek 4. eranskinean ezarri dira.

51. artikulua. Norberaren ibilgailua erabiltzea

A) Lokomozio-gastuak:

Langileak enpresaren beharregatik eta enpresak eskatuta bere ibilgailuarekin bidaia bat egin behar badu, 5. eranskinean zehaztutako kopuruak ordainduko zaizkio. Gasteizerako bidaiek gutxienez 10 kilometroko distantzia dutela joko da.

B) Garraio-plusa:

Lanaldi zatituan dauden langileetatik 54. artikuluan aipatutako garraio-bidea ez duten horiek hilean 90,83 euroko plusa jasoko dute.

52. artikulua. Erreklamazioak

Langile batek erreklamazioa jartzen baldin badu eta hura bidezkotzat jotzen bada, erreklamazio horrek ondorio ekonomikoak izango ditu langileak enpresari erreklamazioa egin dion egunetik aurrera; betiere, egoki justifikatuta badago.

53. artikulua. Azken kitatzea

Enpresan baja emanez gero, langileak kitatze-agiriaren kopia eska dezake, lanpostua utzi baino 48 ordu lehenago.

54. artikulua. Oporraldiko ohiz kanpoko egoerak

Salbuespenezko kasuetan, langileak oporraldia finkatuta izan ondoren oporraldian lan egitea eskatzen badio enpresak eta hura ados baldin badago, lana egin ondoren osorik baliatuko ditu langile horrek bere oporrak.

Kasu horretan, oporregatik plusa kobratuko du 1. eranskineko taulatik bere mailari dagokionaren arabera; berdin dio jaieguna izan ala ez.

V. Kapituluak. Gizarte prestazio osagarriak

55. artikulua. Langileen garraioa

Enpresaren kontura izango da langileak lantokira eta lantokitik hirira eramatea lanera sartzeko eta lanetik ateratzeko orduetan, betiere, lan-egutegian xedatutakoaren arabera. Langileen saila arduratuko da garraio hori antolatzeaz.

56. artikulua. Arropa garbitzea

Enpresaren kontura izango da langileen laneko arropak garbitzea.

57. artikulua. Ezintasun iragankorraren osagarria

– Gaixotasun arruntaren ondorioz lanerako ezintasun iragankor egoeran dauden langileek gaixotasun arruntaren ondoriozko lanerako ezintasun iragankorragatiko prestazioa jasoko dute lehenengo 20 egunetan. Eguneko oinarri arautzailearen ehuneko 75era artekoa izango da prestazio hori, eta enpresaren kargura izango da.

Osagarri hori ordaintzeko, baldintza hau bete beharko da:

Lanerako ezintasun iragankorrean den langileak lehenengo egunean bertan eman beharko dio egoera horren berri enpresari; goizeko bederatiak baino lehen, lanaldi zatituan edo goizeko txandan badago; eta eguerdiko 12ak baino lehen, arratsaldeko eta gaueko txandan badago.

Urtearen amaieran langilea ez bada gaixotasun arruntagatiko bajaran 15 egun baino gehiago egon eta soldata-kontzeptuak ehuneko 75ean ordaindu bazaizkio, soldata-kontzeptuen ehuneko 100era arte osatuko zaio, modu indibidualean, betiere. Hala ere, bajak banan banaka aztertuko dituzte enpresa-batzordeak eta zuzendaritzak; langile bakoitzaren historiala eta ibilbidea kontuan hartuta.

– Langile batek laneko istripuagatik edo laneko gaixotasunagatik hartzen badu baja, bajaran den epean ohiko lanaldiagatik legokiokkeen ordainsariaren ehuneko 100 kobratuko du beti.

Hala ere, istripuagatiko eta gaixotasunagatiko bajaran izateagatik langileak jasotzen dituen prestazio guztiek ezin izango dute gainditu epe horretan ohiko lanaldia egin izanagatik langileak jasoko lukeen ordainsaria (gauez, jaiegunetan, txandaka edo txandaka lan egiteagatiko plusak eta prestasun-plusa ez dira ordainduko, inola ere ez).

Enpresak gertakizun arruntek eragindako diru-prestazioen estaldurari eutsiko dio sistema publikoan aldi baterako ezintasunagatik, baita gertakizun horiengatik izandako alden eta bajaran osasun-kontrolari ere, baina estaldura ezin izango du Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileen bitartez gauzatu hitzarmenak dirauen bitartean.

58. artikulua. 25 urteko antzintasuna enpresan

Enpresan sartu zirela 25 urte egiten duten langileek 1. eranskinean finkatutako zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango dute. Urtero egokitu ahal izango da zenbateko hori, hitzarmeneko hazkundearen arabera. Antzintasuna neurtzean ez da zenbatuko langilea borondatezko eszedentzian izandako epea.

59. artikulua. Istripuetarako aseguru-poliza

Equipos de Transmisión enpresak istripuetarako aseguru-poliza kontratatuko du plantillako langileentzat aseguru-konpainia batekin. Aseguru horretako kalte-ordainak hauek izango dira:

1. 18.000,00 euro, lan-istripu baten ondorioz hilez gero.
2. 24.000,00 euro, lan-istripu baten ondorioz lan-erakunde eskudunek eta Gizarte Segurantzak horrela aitortutako ezintasun iraunkor osoan, absolutuan edo baliaezintasun handian geratuz gero.

60. artikulua. Erretiroa

Arazko adina bete aurretik alde aurretiko erretiroa hartzea erabakitzen duten langileei hitzarmen honetan adierazitako lanaldi arruntagatiko soldatak jasotzeko eskubidea onartzen zaie, betiere erretiro-prestazioak murrizteko ehunekoak aplika badakizkieke eta enpresan gutxienez 15 urte eman badituzte; honako kalte-ordainetako eskala hauen arabera:

- 5 urte lehenago: 10 hileroko.
- 4 urte lehenago: 8 hileroko.
- 3 urte lehenago: 6 hileroko.
- 2 urte lehenago: 4 hileroko.
- 1 urte lehenago: 2 hileroko.

61. artikulua. Erretiro partziala eta txanda-kontratua

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean errelebo-kontratuak egitearekin batera erretiro partzialeko kontratuak egitea adostu da Gizarte Segurantzak eskatutako baldintzak betetzen dituzten langileentzat, betiere hitzarmeneko urteetan luzatzen badira "manufaktura-industria-rako" erretiro partzialeko baldintzak, zeinak gaur egun 2024ko abendura arte luzatuta baitaude, ahalbidetzen baitute erretiro partziala aplikatzen jarraitzea abuztuaren 1eko 27/2011 Legea indarrean jarri aurretik indarrean zeuden baldintzekin. (Lanaldia gutxienez ehuneko 25 eta gehienez ehuneko 80 murriztea, txandakako langilea lanaldi osorako kontratu mugagabearen bidez kontratatzen bada, eta lan egindako lanaldiaren arabera kotizatuz).

Langabezia dauden langileekin edo enpresan aldi baterako kontratatutako langileekin egin ahal izango dira txanda-kontratuak.

62. artikulua. Haurdunaren lanpostua

Haurdun dauden langileek egoera horretarako egokiagoa den lanpostu bat behar badute, enpresak emango die aldi baterako, betiere medikuaren ziurtagiria aurkeztu ondoren, eta enpresaren ahalmen teknikoak eta antolamenduzkoak kontuan izanda. Era berean, erditze aurreko eta ondoko atsedenaldiak hartu ahal izango dituzte, legeak ezarritakoaren arabera.

VI. Kapituluak. Laneko segurtasuna eta osasuna

63. artikulua. Segurtasuna eta higiena

Laneko istripuak eta lanbide-gaixotasunak prebenitzearen garrantziaz jabeturik, langileen ordezkariak eta enpresako zuzendaritzak lan-baldintzak ahal den neurrian hobetzen laguntzeko jardun-politika ezarri beharra dagoela uste dute.

Laneko segurtasunarekin eta osasunarekin lotura duten gai guztietan, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeko xedapenak eta prebentzio-zerbitzuen errege-lamendua arautzen duen urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretua aplikatuko dira.

64. artikulua. Osasun-azterketak

Enpresako langileek eskubidea daukate urtean nahitaezko eta doako osasun-azterketa bat egiteko lanorduen barruan.

Ondoren zehazten diren mediku-azterketak, gai honetarako indarrean dauden legeei jarraiki:

a) Enpresan sartu aurretiko osasun-azterketak.

b) Urteroko osasun-azterketak.

c) Sei hilekoko azterketa bereziak, betiere, enpresak kontratatutako kanpoko prebentzio-zerbitzuak beharrezkotzat jotzen badu horiek egitea.

65. artikulua. Laneko arropak

Enpresan sartzean, beren eginkizunak betetzeko behar dituzten arropak emango dizkie enpresak langileei. Zuzeneko produkzioan diharduten langileek urtean bi lan-jantzi izateko eskubidea izango dute; hiru edo gehiago, lan-jantziak ohi baino gehiago hondatu badira.

Nahitaez erabili behar dira enpresak emandako arropak. Arropa berriak eskuratzeko, zaharrak entregatu behar dira, ezinbestean.

VII. Kapituluak. Ekintza sindikala enpresan

66. artikulua. Langileen batzarra

Hitzarmena indarrean den bitartean, Equipos de Transmisión enpresako langileek lan-denboratza ordainduko zaizkien 6 ordu izango dituzte urtean gehienez. Horretarako, alabaina, baldintza hauek bete beharko dira:

— Batzarrak deitu ahal izateko, enpresa-batzordearen gehiengoa edo gutxienez plantillaren ehuneko 20 beharko da.

— Batzarra egitekoa dela, zer gai jorratuko diren eta gutxi gorabehera zenbat luzatuko den aurrez jakinarazi behar dio enpresa-batzordeak enpresako zuzendaritzari, bilera egin baino 48 ordu lehenago, gutxienez; salbuespenezko kasuetan izan ezik.

— Kasu guztietan, enpresa-batzordea izango da batzar horretako buru, eta hura arduratuko da batzarra behar bezala egiteaz. Gainerakoan, langileen estatutuan bilera-eskubideari buruz xedatutakoa aplikatuko da.

67. artikulua. Enpresa-batzordea

Enpresa-batzordea langileen kide anitzeko ordezkari-organoa da lantegian.

Enpresako langile-kopuruaren arabera langileen estatutuan zehaztutako ordu-kreditua izango dute enpresa-batzordeko kideek ordezkari-funtzioak betetzeko. Benetan lan egin dako orduen pare ordainduko dira ordu horiek. Ordu-kreditu hori erabiltzeko, behar adinako aurrerapenez abisatu beharko zaio enpresari, eta lanean ez egoteko arrazoiak eman.

Ordu horiek guztira zenbatu daitezke, hilean, eta sindikatu-atal bakoitzeko kideen artean banatu. Ordu-kreditua hainbat orduz gainditu behar bada, gutxienez hamar eguneko aurrerapenez eman beharko zaio horren berri enpresako zuzendaritzari, produkzioa programa dezan; eta sindikatu-ataleko kideen berriazko oniritzia beharko da.

Enpresa-batzordearen eskubidezko orduen barruan sartzen dira enpresa-batzordearen eta zuzendaritzaren arteko bileretan emandako orduak –zuzendaritzak deitutako bileren orduak ez dira zenbatuko– eta ordezkari-funtzioetan ematen den denbora guztia, berdin fabrika-barruan edo fabrikatik kanpo izan.

Ordu horien barruan ez dira sartuko segurtasun eta osasun batzordearen bileretan eta egutegia nahiz hitzarmenak negoziatzeko bileretan emandako denbora.

Enpresa-batzordeak lokal bat izango du bere funtzioak bete ahal izateko. Horretaz gainera, hainbat iragarki-ohol izango ditu lantokiaren barruan, bortxaezintasunaren oinarritzko bermeak bete beharko dituztenak.

Iragarki-oholean jarritako idazki guztiek, sistematikoki, enpresa-batzordearen zigilua izan beharko dute, eta iragarki-oholean jarritako idazki guztien kopia eman beharko zaio langile burutzari.

Enpresak 50,00 euro jarriko ditu hilero enpresa-batzordearen esku, bere egitekoa betetzean izandako gastuak estaltzeko.

68. artikulua. Enpresa-batzordearen eskumenak

Enpresa-batzordeak honako eskumen hauek izango ditu:

Informazioa jasotzea:

1. Enpresaren sektore ekonomikoaren bilakaera orokorrari buruzkoa, erakundearen produkzio-egoerari eta salmentei buruzkoa, haren produkzio-programari buruzkoa eta enpleguak enpresan izango duen bilakaerari buruzkoa. Hiru hilean behin emango zaio informazio hori.

2. Balantzea, emaitzen kontua, memoria eta bazkide akziodunei helarazten zaizkien gainerako dokumentu guztiak (bazkideen baldintza beretan).

3. Enpresan erabiltzen diren lan-kontratu idatzietarako ereduak, baita lan-harremana amaitzeari buruzko agiriak ere.

4. Larrizat edo oso larrizat jotako hutsegiteengatik zehapenen kasuan, enpresa-batzordeari entzun egin behar zaio, zuzendaritzak egoki deritzon ebazpena eman aurretik. Horretarako, txosten arrazoitua eman beharko du enpresa-batzordeak, hura eskatu zaion egunetik 5 egun balioduneko epearen barruan. Enpresa-batzordeari jakinarazpena bidaltzean, hutsegitearen preskripzio-epea eten egingo da, harik eta aurreko paragrafoan aipatutako bost egun balioduneko epea igaro arte.

5. Absentismo-indizeei eta horien arrazoiei buruzko estatistikak; lan-istripuei, lanbide-gaixotasunei eta horien ondorioei buruzkoak; eta lan-inguruneari eta erabiltzen diren prebentzio-mekanismoei buruzko aldizkako azterketak.

Hiru hilean behin emango zaio informazio hori.

6. Hilean behin, egindako aparteko orduei buruzko informazioa emango zaio enpresa-batzordeari; aparteko ordu horiek zer sailetan eta zenbat pertsonak egin dituzten adieraziko zaio.

69. artikulua. Enpresa-batzordearen bermeak

Enpresa-batzordeko kideek, langileen legezko ordezkari diren aldetik, honako berme hauek izango dituzte:

a. Kontraesanezko espedientea irekitzea, hutsegite larri edo oso larriengatik zigorren kasuan. Interesdunari ez ezik, enpresa-batzordeari ere entzungo zaio espediente horretan.

b. Enpresan edo lantokian jarraitzeko lehentasuna gainerako langileen aldean, arrazoi teknologiko edo ekonomikoengatik lan-kontratuak eten edo azkendu behar direnean.

c. Bere eginkizunak baliatzen dituen bitartean lanetik ez botatzea edo zigorrik ez jasotzea, ezta agintaldia amaitu eta hurrengo bi urteetan ere, baldin eta indargabetzea edo kargu-uztea tarteko gertatu ez bada amaitze hori, betiere langileak ordezkari-tza-lanetan izandako jardunean oinarritzen bada kaleratzea edo zigorra, Langileen Estatutuaren 54. artikuluan ezarritakoa baztertu gabe, hortaz. Era berean, dagokion ordezkari-tza-lana betetzeagatik ezin izango du diskriminaziorik jasan soldata igotzeko edo lanpostuz igotzeko garaian.

d. Elkargoko kideen artean bere iritzia askatasunez ematea ordezkari-tzari dagozkion gaiei buruz. Lanerako edo sozialki interesgarriak diren argitalpenak argitaratzea eta banatzea, betiere, enpresak horretarako baimena ematen badu alde zuzenetik, eta lanaren ohiko martxa oztopatu gabe.

70. artikulua. Sindikatu-atalak

Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoko egungo testuaren 10. artikuluan xedatutakoari helduz honako hau adostu da: enpresak 250 langile baino gutxiago dituen bitartean eta hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera, sindikatu-atalek ez dute eskubiderik izango 2007-2010 Arabako probintziako industria siderometalugikoetarako hitzarmen kolektibo sektorialeko 43. artikuluan araututako eta hitzarmen honetako 7. artikuluan aipatutako arau osagarrietan zehaztutako ordezkari sindikalak izateko.

Baliogabetzat hartuko dira diskriminazio sindikala xede duten egintza edo itun guztiak, eta bereziki honako hauek:

1. Langile baten lan egiteko aukera sindikatu batean afiliatuta edo afiliatu gabe egotearen mende jartzea.

2. Enpresaburuak sindikatu bat eratzea edo sindikatu baten alde egitea finantza-laguntza edo bestelakoa emanez.

3. Langile bat kaleratzea, zigortzea, diskriminatzea edo langile horri edozer kalte eragitea, sindikatu batean edo enpresako sindikatu-atal batean afiliatuta egoteagatik, baldin eta sindikatu horrek indarreko legeria betetzen badu.

4. Enpresaren beraren lokaletan lanorduetatik kanpo biltzeko aukera emango die enpresak enpresako sindikatu-atal bateko kideei.

5. Langile batek sindikatu-atal batekin bat etorri eszedentzia boluntarioa eskatzen baldin badu sindikatu-atal horretan zuzendaritzako kargu bat betetzeko, gehienez 5 urterako baimena emango zaio. Era berean, interesdunak eskatuta eszedentzia boluntarioa eten ahal izango da, 30 eguneko aurrerapenez abisua emanez gero.

Azken xedapenak

1. Hitzarmenaren euskarazko eta gaztelaniazko testuen interpretazioak bat ez badatoz, gaztelaniazko testua gailenduko da.

1. eranskina

2024. urterako soldata-etaula (eurotan)

IGOERA	EHUNEKO 5,10	LINEALA	0,00 EURO	
APARTEKO ORD.	EHUNEKO 5,10			
MAILA BEHARGINAK	SOLDATA EGUNEAN		MAILA ENPLEGATUAK	SOLDATA HILEAN
1	44,34		A.01	1.387,75
2	44,68		B.02	1.398,56
3	45,06		C.03	1.410,23
4	50,50		D.04	1.571,40
5	50,95		E.05	1.571,65
6	51,12		F.06	1.577,11
7	52,77		G.07	1.625,77
8	54,36		H.08	1.692,32
9	56,69		I.09	1.760,83
10	59,36		J.10	1.859,65
11	64,43		K.11	2.002,31
			L.12	2.146,95
			M.13	2.209,12
			N.14	2.236,22

Antzintasuna

MAILA BEHARGINAK	1. BOSTURT.	2. BOSTURT.	3. BOSTURT.	4. BOSTURT.	5. BOSTURT.	6. BOSTURT.	7. BOSTURT.
1	1,71	3,39	5,14	6,85	8,56	10,27	11,99
2	1,88	3,74	5,56	7,45	9,32	11,18	13,06
3	1,85	3,74	5,56	7,45	9,32	11,18	13,06
4	1,98	3,93	5,93	7,87	9,85	11,80	13,81
5	1,98	3,93	5,93	7,87	9,85	11,80	13,81
6	2,03	4,00	6,03	8,02	10,05	12,02	14,05
7	2,05	4,10	6,15	8,25	10,25	12,33	14,39
8	2,12	4,20	6,33	8,40	10,51	12,57	14,69
9	2,17	4,31	6,45	8,64	10,84	12,98	15,11
10	2,33	4,67	6,97	9,28	11,63	13,92	16,25
11	2,51	5,02	7,56	10,08	12,61	15,13	17,66
MAILA ENPLEGATUAK	1. BOSTURT.	2. BOSTURT.	3. BOSTURT.	4. BOSTURT.	5. BOSTURT.	6. BOSTURT.	7. BOSTURT.
A.01	58,33	116,64	166,51	233,23	291,58	349,88	408,25
B.02	58,70	117,39	176,08	234,73	293,45	352,17	410,83
C.03	59,13	118,25	177,38	236,51	295,61	354,74	413,86
D.04	62,02	124,04	186,10	248,15	310,18	372,21	434,23
E.05	62,46	124,95	187,37	249,82	312,32	374,74	437,17
F.06	62,87	125,76	188,62	251,53	314,34	377,27	440,16
G.07	66,32	132,71	199,02	265,37	331,67	398,06	464,36
H.08	68,17	136,37	204,54	272,72	340,89	409,10	477,24
I.09	70,35	140,73	211,06	281,46	351,80	422,19	492,53
J.10	74,68	149,33	223,99	310,40	373,37	447,99	522,64
K.11	80,59	161,21	241,79	321,90	403,00	483,61	564,21
L.12	86,57	173,11	259,67	346,24	432,84	519,36	605,92
M.13	88,61	177,24	265,83	354,46	443,06	531,67	620,28
N.14	90,74	181,48	272,20	362,94	453,66	544,42	635,15

Jarduera-plusa

MAILAK	A	B	C	D	E	F	G
ZENBATEKOAK HILEKOAK	199,47	204,43	209,43	222,95	228,19	232,60	235,13
MAILAK	H	I	J	K	L	M	N
ZENBATEKOAK HILEKOAK	241,19	242,59	252,05	265,51	273,32	273,32	288,40

Lanegunen araberako eguneko plusak

MAILAK	PLUSA GAUEKOA	PLUSA TXANDAK	PLUSA TOXIKOA/NEKAGARRIA
1 A01	18,64	0,99	7,44
2 B02	18,78	0,99	7,47
3 C03	18,85	0,99	7,50
4 D04	19,76	0,99	7,87
5 E05	19,80	0,99	7,96
6 F06	19,99	0,99	8,00
7 G07	20,39	0,99	8,22
8 H08	20,88	0,99	8,40
9 I09	21,50	0,99	8,67
10 J10	22,75	0,99	9,23
11 K11	24,57	0,99	10,05
L12	26,86	1,27	10,86
M13	27,50	1,27	11,13
N14	27,83	1,27	11,29

Primak

12,58	
Zeharkako prima finkoa	12,58 eguneko; hilean 20 lanegunetz
251,60 guztira	
12,71	
Makina 1 eta 2 makinetako prima zuzena eta finkoa	12,71 eguneko; hilean 20 lanegunetz
254,20 guztira	
16,13	
3tik 8 makinara arteko prima zuzena eta finkoa	16,13 eguneko; hilean 20 lanegunetz
322,60 guztira	
21,18	
Lehenengo prima berezia.	21,18 eguneko; hilean 20 lanegunetz
423,60 guztira	

Laneratze-plusa

41,69
Lan egindako egun bakoitzeko 41,69 ordainduko dira

Garraio-plusa

Garraio-plusa	90,83
---------------	-------

Aparteko orduak

MAILA BEHARGINAK	1. MULTZOKO ORDUAK (ARRUNTAK)	2. MULTZOKO ORDUAK (JAIEGUNETAKOAK)
1	14,38	21,56
2	14,46	21,72
3	14,56	21,86
4	15,26	22,90
5	15,38	23,04
6	15,52	23,29
7	15,92	23,84
8	16,26	24,43
9	16,79	25,18
10	17,88	26,86
11	19,42	29,18
MAILA ENPLEGATUAK	1. MULTZOKO ORDUAK (ARRUNTAK)	2. MULTZOKO ORDUAK (JAIEGUNETAKOAK)
A01	15,65	23,47
B02	15,74	23,59
C03	15,86	23,78
D04	16,62	24,84
E05	16,76	25,17
F06	16,86	25,28
G07	17,72	26,56
H08	18,83	28,24
I09	19,62	29,40
J10	21,08	31,78
K11	22,73	34,18
L12	24,49	36,74
M13	25,38	38,07
N14	25,81	38,71

Oporrengatiko plusa

MAILAK	1-A	2-B	3-C	4-D	5-E	6-F	7-G
PREZIOA ORDUA	13,47	13,67	13,81	14,00	14,15	14,39	14,51
MAILAK	8-H	9-I	10-J	11-K	12-L	13-M	14-N
PREZIOA ORDUA	14,67	14,85	15,03	15,19	15,38	15,57	15,69

Udako lanaldiaren plusa

4,19
Lan egindako egun bakoitzeko 4,19 ordainduko dira

Jaieguneko plusa

153,57
Lan egindako egun bakoitzeko 153,57 ordainduko dira
1.500,42
Enpresan 25 urtez lanean aritzeagatiko saria: 1.500,42

4. eranskina**Bidaia nazionaletarako kilometrajea eta dietak**

Gidariak	Bazkaria	19,16
	Afaria	17,94
	Logela	27,44
	Gosaria	4,53
	Eguneko dieta, guztira	69,07
Gainerako langileak	Bazkaria	26,37
	Afaria	16,98
	Logela	59,96
	Gosaria	4,53
	Eguneko dieta, guztira	107,84

Norberaren autoarekin egindako kilometrajearen prezioa	0,36
--	------

Oharra: Enpresak ez du bere gain hartuko enpresari berari zerbitzua ematean ibilgailuan izandako kalteen edo matxura mekanikoen erantzukizunik, hemen finkatutako kilometrajearen prezioaren barruan bildu baitira horiek guztiak.

2. eranskina**Aparteko ordainsarien eta oporren soldata-egitura**

	APARTEKO ORDAINSARIAK	OPORRAK
oinarrizko soldata	Bai	Bai
antzinatasun-plusa	Bai	Bai
plus pertsonala	Bai	Bai
laneratze-plusa	Ez	Bai
txanda-plusa	Ez	Azken 3 hilabeteetako batez bestekoa
gau-plusa	Ez	Azken 3 hilabeteetako batez bestekoa
toxikotasun-plusa	Ez	Ez
tratamenduetarako prestasunaren plusa	Ez	Bai
jaiegun-plusa	Ez	Ez
udako lanaldiaren plusa	Ez	Ez
jarduera-plusa	Bai	Bai
prima	Bai	Bai
fakturazio-plusa	Ez	Ez
ASC konpentsazio-plusa	Ez	Bai

Kontzeptu bakoitza hitzarmen honetako artikuluan xedatutakoaren arabera irabazi eta jasoko da.