

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

PFERD Rüggeberg, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Ekonomia, Lana eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkarirena. Honen bidez ebatzen da Pferd Rüggeberg, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa inskribatu eta argiataratzea. Hitzarmenaren kodea 01001882011981.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkari honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskumena lanagintaritza honi dagokio Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen azaroaren 5eko 323 /2024 Dekretuaren 18.2.g artikulua arabera.

Hori guztia, Euskal Autonomia Erkidegoko Lan hitzarmen eta akordio kolektiboen eta berdintasun-planen erregistroari eta gordailuari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua, eta lan akordio kolektiboen eta berdintasun-planen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua.

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, hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde-sekzioa inskribatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2025eko urtarrilaren 8a

Arabako lurralde ordezkaria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

PFERD Rüggeberg, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

1. kapitulua. Xedapen orokorrak.
 - 1.1. artikulua. Aplikazio-eremua.
 - 1.2. artikulua. Denbora-eremua.
 - 1.3 artikulua. Hitzarmenaren amaiera iragartzea.
 - 1.4. artikulua. Irenstea eta konpentsatzea.
 - 1.5. artikulua. Hitzarmenaren erabaki osagarriak.
 - 1.6. artikulua. Ordezko arauak.
2. kapitulua. Laneko denbora.
 - 2.1. artikulua. Laneko egutegi eta ordutegiak.
 - 2.2. artikulua. Lanaldia.
 - 2.3. artikulua. Egutegia.
 - 2.4. artikulua. Oporrak.
3. kapitulua. Araubide ekonomikoa.
 - 3.1. artikulua. Diru-ordaina.
 - 3.2. artikulua. Ordaintzeko modua.
 - 3.3. artikulua. Soldata-igoera.
 - 3.4. artikulua. Oinarrizko soldata.
 - 3.5. artikulua. Gaueko lanaren plusa.
 - 3.6. artikulua. Aparteko orduak.
 - 3.7. artikulua. Produkzio-prima.
 - 3.8. artikulua. Aparteko ordainsariak.
 - 3.9. artikulua. Lau txandako lanaren plusa (A-B-C-D).
 - 3.10. artikulua. Plusa igandeetan/jai-egunetan/nahaste, mantentze eta bola-pikatzeetan.
4. kapitulua. Lanaren antolamendua.
 - 4.1. artikulua. Lana antolatzea.
 - 4.2. artikulua. Funtzio-eremua eta langile-eremua.
 - 4.3. artikulua. Emakume haurduna.
5. kapitulua. Langileen kontratazioa, langile berriak, maila igotzea eta lanpostua hobetzea.
 - 5.1. artikulua. Langile berriak, maila igotzea eta lanpostua hobetzea.
 - 5.2. artikulua. Behin-behineko kontratuak.
6. kapitulua. Prestazio sozialak.
 - 6.1. artikulua. San Prudentzio Lan Fundazioa.
 - 6.2. artikulua. Istripu-asegurua.
 - 6.3. artikulua. Laneko istripua edo gaixotasun profesionala gertatuz gero langileei eman beharreko prestazio osagarria.
 - 6.4. artikulua. Gaixotasun arrunterako prestazio osagarria.
 - 6.5. artikulua. Erretiroa eta aurre-erretiroa.

- 7. kapitulua. Lizentziak eta baimenak.
 - 7.1. artikulua. Lizentziak eta baimenak.
 - 8. kapitulua. Jokabide kodea.
 - 8.1. artikulua. Hutsegiteak eta zigorrak.
 - 8.2. artikulua. Lanari uztea.
 - 8.3. artikulua. Berdintasun-klausula.
 - 8.4. artikulua. Telelana.
 - 8.5. artikulua. Batzorde paritarioaren osaera.
 - 8.6. artikulua. Bitariko batzordearen zereginak.
 - 8.7. artikulua. Batzorde paritarioko desadostasunak.
 - 9. kapitulua. Jarduera sindikala.
 - 9.1. artikulua. Enpresa-batzordeak.
 - 9.2. artikulua. Atal sindikalak.
 - 9.3. artikulua. Langileen batzarra.
 - 10. kapitulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.
 - 10.1. artikulua. Segurtasun eta osasun batzordea.
 - 10.2. artikulua. Laneko arropak.
 - 10.3. artikulua. Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuagatiko plusa.
 - 10.4. artikulua. Kontrol medikuak.
 - 11. kapitulua. Zerbitzu sozialak.
 - 11.1. artikulua. Mailegu pertsonalak.
 - 11.2. artikulua. Langileen urteurrenak enpresan.
 - 11.3. artikulua. Salmenten haborokina/OEE/baztertzea/urteko banakako absentismoa.
 - 11.4. artikulua. Jantoki-zerbitzua.
- Xedapen iragankorrak.
- Lehena: oporretako egunen zenbaketaren arautzea.
- Bigarrena: autobus-zerbitzua kentzeagatiko konpentsazioa.

1. kapitulua. Xedapen orokorrak

1.1. artikulua.- Aplikazio-eremua

Hitzarmen kolektibo honetan jasotzen dira PFERD Rüggeberg, SA enpresak Vitoria-Gasteizko Jundiz kaleko 18an dituen instalazioetako lan-jarduerak erregulatzen dituzten arauak.

Hitzarmen kolektibo honek PFERD Rüggeberg, SAren instalazioetan lan egiten duten langile guztiei eragiten die, zuzendaritzarekin iritsitako akordioen ondorioz erantsitako soldata-tauletan ez dauden maila profesionaletako langileei izan ezik; besteak beste, zuzendaritza-karguak, sailtako buruak eta bitarteko agintariak dira horiek.

Berme pertsonalen kasuan, globalki hartuta hitzarmen kolektibo honetan adostutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira.

1.2. artikulua.- Denbora-eremua

Hitzarmen kolektibo honek lau urteko iraupena izango du, 2025eko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, eta 2028ko abenduaren 31 arte iraungo du.

1.3 artikulua.- Hitzarmenaren amaiera iragartzea

Hitzarmena esan gabe luzatutzat hartuko da 2029ko urtarrilaren 1etik aurrera, iraupen berdineko epeetan, aldeetako inork berariazko idatzizko salaketarik ez badu jartzen behintzat, amaitze-data baino gutxienez hiru hilabete lehenago. Hitzarmenaren amaiera garaiz eta modu egokian iragarri bada, hura ordezkatzeko duen beste hitzarmen kolektibo bat indarrean sartu arte egongo da indarrean.

1.4. artikulua.- Irenspena eta konpentsazioa

Hemen itundutako baldintzek osotasuna edo unitate zatiezina osatuko dute eta, aplikazio praktikoari dagokionez, globalki eta urte osorako hartuko dira kontuan.

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

Kontzeptu ekonomikoetan gertatuko diren gehitzeak edo hitzarmen hau indarrean den bitartean lege-xedapenen edo nahitaezko erabaki arbitralen bidez ezarriko diren kontzeptu berriek, osotasunean eta urte osorako batuta hemen itundutakoa gainditzen dutenean soilik izango dute eragina hitzarmenean. Bestela, hitzarmen honetako kontzeptuen baitan hartuak eta konpentsatuak izango dira eta hitzarmen honek baldintza berdinekin iraungo du, kontzeptu ekonomikoetan inolako aldaketarik izan gabe.

1.5. artikulua.- Hitzarmenaren akordio osagarriak

Hitzarmen hau indarrean den bitartean bi aldeek hobekuntzak egingo balituzte itundutako akordioen interpretazioei buruz, hitzarmen honetan aurreikusten ez diren eta orokorrean itundutako gaien inguruan, berariaz gomendatzen da akordio horiek eranskin gisa hitzarmenera gehitzea eta, erregistratuta gera daitezen, lan administrazioko agintaritzari bidaltzea.

1.6. artikulua.- Arau osagarriak

Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusi ez den beste edozertarako, eta bere edukiarekin kontraesanean ez badago, indarrean dauden lege-xedapenetan ezarritakoak balioko du.

2. kapitulua. Laneko denbora

2.1. artikulua.- Laneko egutegi eta ordutegiak

Enpresaren zerbitzuak, bere jardueren izaeragatik, lan-erregimen hauetan banatzen dira:

1. 2 txandako (A-B) sistema:

Astelehenetik ostiralera:

6:00etatik 14:00etara	14:00etatik 22:00etara
-----------------------	------------------------

2. 3 txandako sistema:

Goizeko txanda astelehenetik ostiralera	6:00-14:00
Arratsaldeko txanda astelehenetik ostiralera	14:00-22:00
Gaueko txanda igandetik ostegunera	22:00-6:00

3. 4 txandako (A-B-C-D) sistema:

Astelehenetik ostiralera:

6:00etatik 14:00etara	14:00etatik 22:00etara	22:00etatik 6:00etara
-----------------------	------------------------	-----------------------

Larunbatak:

6:00etatik 14:00etara.

Igandeak:

22:00etatik 6:00etara.

4. Lanaldi zatitua (LZ):

Urteko egutegiaren arabera.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, 2025eko urtarrilaren eta 2028ko abenduaren bitartean, eta zuzendaritzarekin eta arduradunarekin aldez aurretik adostuta, bulegoetako langileentzat 7:00etatik 15:00etara bitarteko ordutegi jarraitua adostu ahal izango da, 30 minutuko malgutasunarekin (gaur egungo LZn ezarrita dagoen asteko ordu-kopuru bera), betiere lanpostuaren ohiko garapenari eragiten ez badio.

5. Lanaldi jarraitua (LJ):

Urteko egutegiaren arabera.

Zuzendaritzak azaldutako beharrak kontuan hartuta, ordutegi hau izango dute honako sail hauek:

Salmentak: pertsona bat 18:10 arte, ostiraletan eta lanaldi jarraituetan izan ezik.

Policap: beharrezko langileak lanaldi jarraituan 6:00etatik aurrera.

Justifikatu gabeko lanera ez etortzeak eta berandu iristeak urteko minutuko prezioaren arabera denbora errearen arabera deskontatuko dira, maila gehi antzinatasunaren arabera, lan-hutsegitea egin dela baztertu gabe.

2.2. artikulua.- Lanaldia:

Ogitartekoaren denbora (15 minutu egunean) lanaldi eraginkortzat hartuko da. Hauek izango dira erregimen bakoitzarentzat urteko lanordu eraginkorrak:

Lanaldi zatitua eta lanaldi jarraitua: (LZ) y (LJ).

2025 – 1.720 ordu.

2026 – 1.720 ordu.

2027 – 1.720 ordu.

2028 – 1.720 ordu.

2 eta 3 txandako sistema: (A-B) y (F1-F2-F3) (F1'-F2'-F3').

2025 – 1.720 ordu.

2026 – 1.720 ordu.

2027 – 1.720 ordu.

2028 – 1.720 ordu.

4 txandako sistema: (A-B-C-D).

Urtean 1.640 ordu hitzarmen hau indarrean den bitartean.

2.3. artikulua.- Egutegia

Urte bakoitzerako lan-egutegia, zubiei dagokienean, enpresako Zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien akordio bidez prestatuko da aurreko urtea amaitu baino lehen.

Langileek proposatutako egutegia ezagutu beharko dute, aurreko urtea amaitu baino hamabost egun lehenago.

2 eta 3 txandako (A-B eta F1-F2-F3) erregimenen egutegian, gutxienez hiru eguneko ordu-poltsa bermatuko da.

Lanaldi zatituko eta Lanaldi jarraituko (LZ eta LJ) erregimenaren egutegian gutxienez bi eguneko ordu-poltsa bermatuko da; horretarako, beharrezkoa balitz, lanaldi jarraituko egunen kopurua malgutuko litzateke ekainean edo irailean (guztira 60 egun inguru mantenduz).

Urteko lan-egutegian lan-txanda bakoitzerako eta hitzarmen honetan ezarritako poltsak eta gehiegizko lanaldiak eguneko lanaldi-erdien erregimenean ere baliatu ahal izango dira.

Metatutako ordu-poltsaz baliatzeko epearen aurretik edo bitartean (jarraian hiru lanegun baino gehiago), lan-istripuagatik edo sendagileek larritzat jotako gaixotasuna dela-eta gutxienez 24 ordurako ospitalera joan behar izateagatik langilea aldi baterako ezintasun (ABE) egoeran izango balitz, ordu-poltsa hori edukitzeko eskubidea izango luke; betiere, urte natural berean, eta alta jasotako eta/edo ospitaletik irtendako egunean hasiz poltsa-egunak gozatzen. Egunak modu etenean hartzekotan, enpresako zuzendaritzaren eta langilearen arteko akordioaren bidez ezarritako egunetan egingo da.

2.4. artikulua.- Oporrak

Gasteizko lantegiko langile orok bermatuta izango ditu ordaindutako 30 egun natural opor gisa, oporretarako zehaztutako datan langile gisa urtea bete ez dutenak izan ezik; lanean aritutako denborari proportzionalki dagozkion egunak izango dituzte horiek.

A-B-C-D txandan lan egiten duten langileek lau aste jarraituko (28 egun natural) oporraldia izango dute urtean, eta uztaileko azken astearen eta iraileko lehenengoaren artean hartu beharko dituzte. Gainerako bi egunak urteko egutegiaren arabera.

Gainerako langileek urte bakoitzeko abuztuko lehenengo astelehenetik hasita hartuko dituzte gehienez 28 egun naturaleko oporrak. Gainerako bi egunak urte bakoitzaren Gabonetan. Oporraldiaren aurretik edo bitartean, lan-istripuagatik edo sendagileek larritzat jotako gaixotasuna dela-eta gutxienez zazpi egunerako ospitalera joan behar izateagatik langilea aldi baterako ezintasuna egoeran izango balitz, opor horiek edukitzeko eskubidea izango luke, eta alta jasotako eta/edo ospitaletik irtendako egunean hasiz opor-egunak gozatzen. Egunak modu etenean gozatzekotan, enpresako zuzendaritzaren eta langilearen arteko akordioaren bidez ezarritako egunetan egingo da.

3. kapitulua. Araubide ekonomikoa

3.1. artikulua.- Diru-ordaina

2024ko soldata-taulak hartuko dira oinarritzat, 3.3 artikuluan jasotzen diren igoerak gehituta. PFERD Rüggeberg, SA enpresako lanaren ordainketan ordainsari-kontzeptu eta kalte-ordain hauek sartzen dira:

Ordainsariak:

1. Oinarrizko soldata.

Osagarriak:

1. Antzinasun-plusa, erantsitako soldata-taulen arabera.
2. Produktibitate-saria, 3.7 artikuluaaren arabera.
3. Gaueko lanen plusa, 3.5 artikuluaaren arabera.
4. Aparteko orduak, 3.6 artikuluaaren arabera.
5. Uztaileko eta Gabonetako aparteko ordainsariak, 3.8 artikuluaaren arabera.
6. Lan toxikoen plusa, 10.3 artikuluaaren arabera.
7. Txanda-aldaketako plusa, 4.1 artikuluaaren arabera.
8. 4 txandako (A-B-C-D) plusa, 3.9 artikuluaaren arabera.
9. Mel plusa.

Hitzarmen honetan ezarritako ordainsariak 2.2. artikuluan zehaztu den urteko lan-jardunari dagozkio.

3.2. artikulua.- Ordaintzeko modua

3.1 artikuluan jasotzen diren urteko ordainsariak 14 soldatatan ordainduko dira:

- 12 arrunt.
- 2 aparteko.

Soldatak dagozkien bankuetan sartuko dira; gutxi gorabehera soldataren ehuneko ehuna langileei hilabete bakoitzaren 30ean, eta gainerakoa (primak jasotzen dituzten langileak, doikuntzak...) hurrengo hilaren 10ean.

Soldataren ordainagiria sortzapenaren hurrengo hilaren 10ean egingo da.

3.3. artikulua.- Soldatak igotzea

Igoerak oinarrizko soldataren eta 3.1 artikuluko osagarrien gainean egingo dira, eta hauek izango dira zenbatekoak:

- 2025. urtea: ehuneko 3ko igoera, tauletan sartuta, 2024ko balioen gainean.
- 2026. urtea: 2025eko taulen gaineko ehuneko 2,5eko igoera.
- 2027. urtea: 2027ko tauletako balioak zehazteko, lehenik eta behin 2025etik 2026ra bitarteko urteetako KPlaren bermea gehi ehuneko 0,5 aplikatuko da, berme hori ehuneko 5,5 baino handiagoa bada. Zenbateko horiei ehuneko 2 aplikatuko zaie 2027ko soldatak zehazteko.
- 2028. urtea: 2027ko taulen gaineko ehuneko 1,5eko igoera.

Hitzarmenaren hasierako indarraldia amaitzean, behin Estatuko 2028ko KPlaren datua eza-gututa, 2029rako taulak erregularizatuko dira, hargatik eragotzi gabe hurrengo hitzarmena negoziatzea. Horrela, 2025., 2026., 2027. eta 2028. urteetako KPlaren eta ehuneko 1aren batura hitzarmenaren indarraldian aplikatutako igoerak baino handiagoa bada, 2029ko taulak kalkulatzeko 2024ko taulei 2025., 2026., 2027. eta 2028. urteetako KPlaren igoera gehi ehuneko 1 aplikatuko zaie.

Horrez gain, eta hitzarmena sinatzeagatik prima gisa, 2025eko urtarrilean 1.500,00 euro gordin lineal (edo zati proportzionala, lanaldiaren arabera) ordainduko zaizkie enpresan alta emanda dauden langile guztiei. Prima hori ez da finkagarria, eta 2025eko hamabi hilabeteetan zerbitzuak emateagatik sortzen da.

3.4. artikulua.- Oinarrizko soldata

Hitzarmen kolektibo honetako aplikazio-eremuan dagoen oinarrizko soldata erantsitako soldata-tauletako eskala bakoitzean zehazten da. Oinarrizko soldataren barruan daude enpresako langileek kontzeptu hori bezala orain arte jasotzen zituzten ordainsari-kontzeptu guztiak.

Itundutako orduak lan egiteagatik irabazitako soldata gisa ulertzen da, eta erantsitako soldata-tauletan lan-kategoria bakoitzarentzat zehazten dena da.

3.5. artikulua.- Gaueko lanaren plusa

22:00etatik hurrengo eguneko 6:00etara egindakoak dira gaueko lanorduak.

Gaueko lanagatik gehigarria jasotzeko eskubidea duten langileek oinarrizko soldataren ehuneko 30eko saria jasoko dute.

Gaueko lanengatik saria oporraldian ordaindu eta jasoko da, oporraldi horren aurreko hiru hilabeteetan lortutako batez bestekoaren arabera.

3.6. artikulua.- Aparteko orduak

Lan eta Gizarte Segurantza zuzendariaren 1999ko urtarrilaren 21eko ebazpena, aparteko orduak kentzeari buruzkoa (1999ko otsailaren 2ko EHAA). asteartea, 1999.eko otsailak 2

Oro har, ezingo da aparteko ordurik egin. Salbuespena izango dira nahitaezko arrazoien ondorioz edo ekoizpen altuko aldiak, aurreikusi gabeko hutsuneak, txanda-aldaketak edo mantentze-premia zorrotzak direla eta aparteko orduak sartzea beharrezkotzat jotzen diren kasuak.

Aparteko orduak egiten badira, ekonomikoki konpentsatuko dira, ohiko aparteko orduaren gainean ehuneko 75 aplikatuta eta jai-eguneko aparteko orduaren gainean ehuneko 100 aplikatuta (aparteko jai-egunak izango dira larunbateko 22:00etatik igandeko 22:00etara bitartean egiten direnak), edo modu mistoan, hau da, atsedean bidez, lan-egun bat sortuz poltsako egun bakoitzeko (gehienez ere langileen ehuneko 10 etor daiteke bat orduen poltsan), eta ekonomikoki, ordainketaren ehuneko 75 edo ehuneko 100 igota, ohiko aparteko orduak edo jai-egunetako orduak diren. Edonola ere, ordu horiek egiteko baimen egokia eman beharko du zuzendaritzak.

3.7. artikulua.- Ekoizpen-prima

Enpresaren ekoizpen-sarien sistema Bedaux sisteman oinarrituta dago, eta prima puntuaren balioa kalkulatzeko oinarri gisa hartzen dira mailaren arabeko hileroko 12 ordainsariak (erantsitako soldata-tauletan datoz prima puntuaren balioak).

Honela zenbatuko da prima kalkulatzeko denbora: benetan lan egindako denborari ogitar-tekoaren 15 minutuak kenduta, manipulatzailen sailean izan ezik (hor 480 minuturen gainean kalkulatu da), ogitar-tekoaren geldialdietan kualifikatutako laguntzaren bat dagoenean betiere.

Kronometrajei dagokienez, laneko metodoa aldatzeagatik edo hobekuntza teknologikoengatik soilik aplikatuko dira kronometraje berriak.

3.8. artikulua.- Aparteko ordainsariak

Uztaileko eta Gabonetako aparteko bi ordainsariak dagokien soldata-mailako 30 egunen eta antzinatasunaren arabera ordainduko dira, eta uztailearen 20an eta abenduaren 20an gauzatuko dira.

Ekoizpen-primaren arabera lan egiten duen langileak azken hiru hilabeteetako batez besteko ekoizpen-prima jasoko du gainera. Prima hori epe horretan lortutako batez besteko jardueraren eta hileko batez besteko orduen (urteko ordu-kopurua hamaika hilabeteren artean zatituz lortua) arabera kalkulatu da.

4 txandako (A-B-C-D) sisteman lan egiten duten langileek, gainera, 4. txandari dagokion plusa jasoko dute (3.9 artikulua arabera), aparteko ordainsarietako bakoitzean.

3.9. artikulua.- Lau txandako lanaren plusa (A-B-C-D)

Asteburuko plusa ezartzen da 4 txandako (A-B-C-D) sistemako langileentzat. 2025ean 238,62 euroko 14 ordainsari izango dira, gehienez 22 egun lan eginez larunbat goizaren eta igande gauaren artean.

Asteburuan 22 egun baino gehiago egokituz gero, 119,30 euro ordainduko dira egun bakoitzeko 2025. urtean.

3.10 artikulua.- Plusa igande/jai-egun gauetan nahaste, mantentze eta bola-pikatze lanak egiten dituztenentzat, urteko egutegian finkatuta.

Igande eta jaiegun berezietan, urteko lan-egutegian gaueko txandan zehaztutakoetan, lan-plus bat ezarri da nahaste, mantentze eta bola-pikatze ataletan lan egiten duten pertsonentzat, 40,23 eurokoa eguneko (Mel plusa) 2025. urtean.

4. kapitulua. Lanaren antolamendua

4.1. artikulua.- Lana antolatzea

Enpresako sekzio eta sail guztien lana antolatzeko ahalmena zuzendaritzarena bakarrik da, eta legalki ezarritako arauen barruan erregulatuko ditu.

Txanda-aldaketak behar besteko aurrerapenez jakinarazi beharko dizkio arduradunari langileak, eta 48 ordu lehenago zuzendaritzak. Postu bera duen beste langile batekin bakarrik aldatu ahal izango du txanda langileak, zuzendaritzaren aurretiazko baimenaren beharrik gabe (aldaketaren data aurrez jakinarazita).

Zuzendaritzak lan-erregimenaren aldaketa eskatzen duenean, 2025ean 11,49 euro/eguneko plusa izango da (jarraian, gehienez, 20 lanegun; 20 ez direla urteko gehienezko egunak).

Mantentze-sailean norbaitek egon beharko du beti, hau da, A-B-C-D txandetan mantentze-langileen hutsegiteak daudenean A-B-C-D txandakoak ez diren beste txandetako mantentze-langileek bete beharko dituzte, eta txanda-aldaketagatiko plusa ordainduko zaie.

4.2. artikulua.- Funtzio-eremua eta langile-eremua

Indarrean dagoen legedia ezarriko da (Langileen Estatutuko 39. artikulua).

Enpresaren beharren ondorioz lanpostuz aldatu eta postu berriko lana bere espezialitatearekiko arrotz egiten zaion langile orok egokitzapen-aldi bat izango du. Aldi horren iraupena Metodoen eta Denboren Departamentuak zehaztuko du, lanpostu berrira trebatzeak eta egokitzeak duen zailtasun-mailaren arabera.

Gaur egun baden lanpostu berriren batera aldatzeagatik, enpresak egokitzapen-aldiak errespetatzeko konpromisoa hartzen du eta errespetaraziko ditu.

Prima bidez lan eginez gero, egokitzapen-aldian eska daitezkeen errendimenduak progresiboak izango dira, eta, beraz, lehenengo egunetik lor daiteke errendimendu optimoagatik jasotzen dena.

Mailaz jaistearen kasuetan, komisioa sortuko da langilearen bi arduradunen (gutxienez bat saileko burua izango da) eta enpresa-batzordeko bi kideren artean, eraginpeko langilearekin akordiora iristen saiatzeko. Akordiorik lortu ezean, PRECOren arbitrajearen bidez konponduko dira bi aldeen arteko desberdintasunak, eta bi aldeek onartu beharko dute erabakia.

4.3. artikulua.- Langile haurduna

Behar izanez gero, enpresak lanpostu egokiagoa emango dio, aldi baterako, haurdun dagoen emakumeari, aurrez sendagilearen frogagiria eramanda. Langileak, lanpostu horretan dagoen bitartean, bere mailari dagokion soldata jasotzen jarraituko du.

Era berean, langileek legez dagozkien erditze aurreko eta ondorengo atsedenaldiak metatzeko eskubidea izango dute, baita edoskitzeari dagokion aldia ere. Dena den, edoskitzeari dagokion aldiaren metaketak ezin izango du 13 lanegun baino luzeagoa izan.

5. Kapitulua. Langileak kontratatzea, sartzea eta mailaz igotzea

5.1. artikulua.- Langile berriak, mailaz igotzea eta lanpostua hobetzea

Langile berriren bat hartzeko, edo edonori maila igotzeko edo lanpostua hobetzeko, une horretan indarrean dagoen legedia bete beharko da beti, bai kontratazio-modalitateei dagokienez, bai lanpostu-mailak igotzeko erregularizazioari dagokionez.

Langileak sartzea, kontratatzea eta mailaz igotzea zuzendaritzaren berariazko eskubidea da, eta hitzarmen kolektibo honetako arauen arabera egingo da.

5.2. artikulua.- Behin-behineko kontratuak

Ekoizpenaren gorabeherengatiko aldi baterako kontratuak beiraren eta zeramikaren arloko estatuko hitzarmenean ezarritako iraupena eta baldintzak izango dituzte.

Enpresa, orain arte jarraitutako ildo mantenduz, saiatuko da finko bihurtzen enpresarentzat aldi baterako kontratuekin lanean ari den ahalik eta langile gehien, betiere antolakuntza-, ekoizpen- eta merkatu-egoerak onak badira eta uzten badute.

Enpresak konpromisoa hartzen du langile guztien ehuneko 25 baino gehiago izan ez dadin aldi baterako kontratatuena.

6. kapitulua. Gizarte-zerbitzuak

6.1. artikulua.- San Prudentzio Lan Fundazioa

Enpresak San Prudentzio Lan Fundazioan, edo antzeko beste batean, izena emanda izango ditu langile guztiak; eta, bertan diren bitartean, enpresari dagokio kuoten ehuneko 100 ordaintzea.

Fundazio hori desagertzen bada edo ematen dituzten zerbitzuak interes orokorrekoak ez balira, hobekuntza hori konpentsatzeko beharrezko akordioak eta moduak lortuko dira.

6.2. artikulua.- Istripu-asegurua

Enpresak lan-istripuen aseguru-poliza bat formalizatuko du, bere langileei kapitulu eta arrisku hauek bermatuz:

1. 75.000,00 euro, lan-istripu baten ondorioz hilez gero.

2. 110.000,00 euro, eskumena duten lan-organismoek eta Gizarte Segurantzak horrela aitortutako lan-istripu baten ondorioz ezintasun iraunkor osoan, absolutuan edo baliaezintasun handian geratuz gero.

Istripu-aseguruen polizek bermatu egingo dute zehaztutako arriskuek adierazitako kapituluak jasotzea, hitzarmena sinatutako dataren hurrengo hilabetetik aurrera izan bada gertaera eragilea.

Langileen batzordeari poliza horren kopia bat emango dio enpresak.

6.3. artikulua.- Laneko istripua edo gaixotasun profesionala gertatuz gero langileei eman beharreko prestazio osagarria

Lan-istripuagatik edo lan-gaixotasunagatik aldi baterako ezintasunean izanez gero, enpresak hitzarmenean itundutako soldataren (erantsitako soldata-tauletan ageri dira) ehuneko 100 bermatuko dio langileari, baja hartutako egunean hasi eta prozesu horren 180. egunera arte. Egun horretatik aurrera enpresa ez dago behartuta inolako prestazio osagarririk ordaintzera.

Lehen aipatutako aldi horretan langileak prestazio osagarriaren bidez jaso beharreko soldata likidoa ez da inola ere langileak jasotzen zuen soldata likidoa baino handiagoa izango, enpresan benetan bere ohiko lana egiten ariko balitz behintzat.

6.4. artikulua.- Gaixotasun arrunterako prestazio osagarria

Lan-gaixotasun arruntagatik, haurdunaldiagatik izan ezik, aldi baterako ezintasunean izanez gero, enpresak hitzarmenean itundutako soldaten (erantsitako soldata-tauletan ageri dira) ehuneko 60 berrmatuko dio langileari laugarren egunetik hamabosgarrenera, eta ehuneko 90 hortik aurrera, baja hartutako egunetik hasita. Dena den, lehenengo egunetik hirugarrenera, biak barne, soldataren ehuneko 100 berrmatuko da, langileak aurreko 12 hilabeteetan gaixotasun arrunten ondorioz 32 ABE ordu baino gutxiago baditu (32 ordu lau lanegun gisa ulertu behar dira).

Lehen aipatutako aldi horretan langileak prestazio osagarriaren bidez jaso beharreko soldata likidoa ez da inola ere langileak jasotzen zuen soldata likidoa baino handiagoa izango, enpresan benetan bere ohiko lana egiten ariko balitz behintzat.

6.5. artikulua.- Erretiroa eta aurre-erretiroa

Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendariaren 1999ko urtarrilaren 21eko Ebazpena, ordezkapen-kontratuei buruzkoa (1999ko otsailaren 2ko EHAA).

Dena den, une bakoitzean indarrean den legea ezarriko da.

7. kapitulua. Lizentziak eta baimenak**7.1. artikulua.- Lizentziak eta baimenak**

Lizentziak eta baimenak indarrean dagoen legeriaren arabera aplikatuko dira, eta, onuragariagoak diren neurrian, hitzarmen honetan jasotzen den hedadurarekin.

Enpresako langile orok, nahiko denboraz eta justifikatuz jakinarazita, ordaindutako baimenak izango ditu arrazoi hauengatik:

1. Ezkontza:

A. Norberarena: egutegiko 17 egun.

B. Seme-alabena, gurasoena, anaia-arrebena eta ezkontza bidezko gurasoena: egutegiko egun bat.

2. Heriotza:

A. Ezkontidea: lau egun; horietatik gutxienez bi lanegunak izango dira.

B. Gurasoak eta seme-alabak: bi lanegun.

C. Gainerako ahaideak, 2. mailaraino: 2 egun natural.

3. Langilea etxetik aldatzen bada, lanegun egun bat (errola aldatu baino 15 egun lehenago edo 15 egun geroago hartu ahal izango da).

4. Desgaitasun fisikoa edo intelektuala duten seme-alabak dituzten langileek: egutegiko 2 egun seme-alaba horien kontsulta medikoa egitera joateko; betiere, horrek probintziatik kanpo ateratzeko eskatzen badu.

5. Langileren batek lanorduetan huts egingo balu ezkonlagunaren edo seme-alaben gaixotasun larriagatik edo premiazko ospitaleratzeagatik, lanegun horretan huts egindako orduak oso-osorik ordainduko zaizkio, eta ez ditu ondoren berreskuratu beharko. Ordu horiek ordaintzeko beharrezkoa eta nahitaezkoa izango da Osakidetzako sendagileak edo zerbitzu medikoek emandako egiaztagiria aurkeztea langileak.

6. Bost egun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitalatzerik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, izatezko bikotekidearen edo aurrekoen bestelako edozein ahaideren odolkidetasunezkoa barne, baldin eta langilearekin etxebizitza berean bizi bada eta benetan zaindu behar badu.

Oharra: gaixotasun larritzat hartuko da dagokion sendagileak horrela hartutakoa, bai hasierako egiaztagirian, edo bai aldeetako baten eskariz egindakoan. Ziurtagiri hori izan ezean, Gizarte Segurantzako zerbitzumedikuek emandakoa aurkeztuko da.

2. atalaren kasuan epeak bi egun gehiago luza daitezke gehienez, langileak Euskal Autonomia Erkidegotik kanpora joan behar izaten badu eta, betiere, 120 km-ko erradioa gainditzen badu.

Baimen horien helburua da, langileak denbora izatea gaixo dauden senideak zaintzeko edo haien beharretarako.

Enpresaren zuzendaritzak eskubidea dauka baimenak lortzeko emandako datuak egiazkoak diren frogatzeko. Hiru hilabeteko gehienezko epea izango du horretarako. Frogantza horiek ikusi eta haiei buruz iritzia eman ahal izango du batzordeak.

Artikulu honetan ezarritako baimenak eduki ahal izango dira legezko ezkontza-loturarik izan ez arren, dagokion erakunde ofizialak emandako bizikidetza-ziurtagiria aurkezten bada behintzat.

8. kapituluua. Jokabide-kodea

8.1. artikulua.- Hutsegiteak eta zigorrak

Beira eta zeramikaren arloko industrien estatuko hitzarmen kolektiboan indarrean dauden hutsegiteak eta zigorrak ezarriko dira.

Diziplina-araubidea aplikatzean, bereziki astuntzat hartuko dira sexu-jazarpenera edo sexuan oinarritutako jazarpenera dakarten jokabideak, laneko ingurunean egiten diren ahozko adierazpenak, adierazpen fisikoak edo presio psikologikoak dituztenak eta pertsonari tratu iraingarria eragiten dietenak. Bereziki larritzat joko dira, halaber, langileen sexu-askatasunaren, sexu-orientazio eta -identitatearen eta genero-adierazpenaren aurkako jokabideak.

8.2. artikulua.- Lanari uztea

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

- Teknikariak eta administrariak: hilabete bi.
- Teknikari eta administrari titulugabeak: hilabete bat.
- Kualifikaziorik gabeko langileak: hamabost egun.

Aldez aurretik jakinarazteko behar hori ez betetzeak eskubidea emango dio enpresari aurre-abisuko atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneroko soldataren zenbatekoaren baliokidea den kopurua kentzeko langilearen kitapenetik.

8.3. artikulua.- Berdintasun-klausula

Hitzarmen honen babesean garatzen diren antolaketa- eta kudeaketa-politikek tratu- eta aukera-berdintasuna lortzera bideratuta egon beharko dute, bai eta generoan, identitatean eta genero-adierazpenean, sexu-ezaugarrietan edo sexu-joeran oinarritutako edozein indarkeria edo diskriminazio mota prebenitzera eta desagerraraztera ere, honako helburu hauekin:

– Pertsona guztiek aukera-berdintasuna izatea enpleguari, prestakuntzari, sustapenari eta lanaren garapenari dagokienez.

– Sailkapenerako, lanbide-sustapenerako eta maila-igoerarako irizpideek inola ere ez ekartzea zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik, betiere elementu objektiboetan oinarrituta, hala nola kualifikazioan eta gaitasunean, eta karrera profesionala baldintza berdinetan garatzen dela bermatuta.

– Langileen ordezkaritza-organoetan eta negoziazio-batzordeetan osaera parekiderantz aurrera egin ahal izatea.

– Enpresako hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten langileei prestakuntza egokia emanaz enplegua lortzeko estereotipoak desagerraraztea ahalbidetuko duena.

– Prestakuntza- eta sentsibilizazio-ekintzen bidez, sexu-, familia- eta genero-aniztasunari buruzko oinarrizko kontzeptuak lantzea; neurri horien guztien berri ematea, eta jokabide desegokiak eta egoera irregularraren protokolo bakarra ezartzea. Prestakuntza langile guztiei zuzenduko zaie, erdi-mailako arduradunak eta zuzendaritza-postuak barne.

– Enpresak lan-ingurune inklusiboa eta askotarikoa sustatzea, sentsibilizazio- eta komunikazio-kanpainen bidez, hizkera ez-sexista ez ezik, hizkuntza inklusiboa eta aniztasunarekiko errespetuzkoa erabiliz.

– Komunikatu espezifiko baten bidez argitaratzea zero tolerantzia jokabide diskriminatzaileen eta LGTBI fobikoen aurrean, eta, horrela, askotariko lan-ingurune inklusibo eta segurua sustatzea.

– Langile guztiei bermatzea berdintasunezko baldintzetan baliatuko dituztela kontziliaziorako baimenak eta lizentziak, mediku-kontsultetara edo legezko izapideetara joatea barne (arreta berezia emanaz transexualei). Askotariko familien, ezkontideen eta LGTBI izatezko bikoteen heterogeneotasunari eta errealitateari erreparatuko zaio.

Aldeek konpromisoa hartzen dute lan-ingurunean ager daitezkeen kultura-, genero- eta sexu-aniztasunaren aurkako aurreiritzi eta oztopo sozial eta korporatiboak aktiboki kentzeko, eta beharrezko neurriak ezarriko dituzte gizarte-bazterketa jasateko arriskuan dauden langileak ahalduzko eta haien duintasun pertsonal eta profesionalarekiko erabateko errespetua bermatzeko, zuzeneko edo zeharkako edozein diskriminazio motari eraginkortasunez aurre eginez.

Langile batek egiaztatzen badu genero-inkonfiantziaren edo sexu-askatasunaren aurkako inonkariaren biktima dela, bai eta langileen sexu-orientazioa eta -identitatea eta genero-adierazpena ere, biktima osoki babesteko banakako plan bat aplikatuko da.

8.4 artikulua.- Telelana

Indarrean den legedia ezarriko da.

8.5. artikulua.- Batzorde paritarioaren osaera

Batzorde paritarioa enpresa-batzordeko eta enpresako zuzendaritzako launa ordezkari osatuko dute. Ordezkaritza guztiek izango dute hitza eta botoa, eta, batzorde paritario horretako akordioek balioa izan dezaten, ordezkari guztien gehiengo soilaren adostasuna beharko da.

Aholkularia: alde bakoitzetik aholkulari bana joan ahal izango da batzorde paritarioaren bileretara. Hitz egin ahal izango du, baina ez du boto-eskubiderik izango.

Bi aldeetako edozeinek egin dezake batzorde paritarioaren bileretarako deia, 72 ordu aurretik, gutxienez.

8.6. artikulua.- Batzorde paritarioaren eginkizunak

Hitzarmen honen interpretaziorako organo gisa, funtzio hauek izango ditu batzorde horrek:

- Hitzarmena araubide orokorraren bidez interpretatzea, organismo edo erakunde eskudunen eskumenak alde batera utzi gabe.
- Itundutakoa betetzeari jarraipena egitea, organismo edo erakunde eskudunen eskumenak alde batera utzi gabe.
- Kontratuak egiten dituzten aldeen arteko harremanen garapena aztertzea.
- Aldeek proposatzen dizkieten arazoetan edo gaietan arbitrajea egitea, hitzarmen honetan aurreikusitako kasuetan.
- Hitzarmen hau aplikatzearen ondorioz sortutako gaiei buruz erabakitzea.

- Enpresetan LGTBI pertsonen berdintasuna eta diskriminaziorik eza lortzera bideratutako neurriak eta jarduerak berrikustea, eraginkortasuna ebaluatuz eta, behar izanez gero, hobekuntzak proposatuz.

Funtzio horiek indarrean den legedian jasotakoaren arabera ulertu behar dira, agintari administratibo eta jurisdikzionaleri dagozkien funtzioen galerarik, eragozpenik eta oztoporik gabe.

8.7. artikulua.- Desadostasunak batzorde paritarioan

Hitzarmen kolektibo hau eta aplikatu daitezkeen gainerako legeak eta xedapenak interpretatzerakoan sor daitezkeen gatazka kolektiboak konpontzeko, PRECOk esandakoari men egiteko akordioa adostu dute alde sinatzaileek, eta besterik ezean auzibideari heldzea.

9. kapitulua. Jarduera sindikala

9.1. artikulua.- Enpresa-batzordeak

Enpresa-batzordea lantokiko langileen kide anitzeko ordezkari organoa da, eta Langileen Estatutuko 64. artikuluan zehaztutako eskumenak ditu.

Langileen Estatutuko 68. artikuluan zehaztutakoak dira enpresa-batzordeko kideentzako eta ordezkari sindikalentzako bermeak.

Metatu daitezke enpresa-batzordeko kide bakoitzak eta, balego, ordezkari sindikal bakoitzak ordezkari-funtzioak betetzeko hilean har ditzakeen ordaindutako orduak. Era berean, hitzarmen hau indarrean den bitartean, enpresa-batzordeko kideen eta ordezkari sindikalen orduak eskualdatu ere egin daitezke.

Langileen ordezkari legalek duten hileroko orduen kreditua erabiltzeko, beharrezkoa da, batetik, behar adina denborarekin aurrez enpresari jakinaraztea hutsegitearen arrazoiak adieraziz, eta, bestetik, ondoren justifikatzea.

9.2. artikulua.- Atal sindikalak

Sindikatu bateko kide diren enpresako langileek atal sindikalak eratu eta bilerak egin ditzakete, aurrez enpresariari jakinarazita. Baita, lanorduetatik kanpo eta enpresaren ohiko jarduera aztoratu gabe, kuotak bildu eta informazioa zabaldu ere.

9.3. artikulua.- Langileen batzarra

Enpresako langileek batzarra egin ahal izango dute. Deialdia enpresa-batzordearen gehien-goak, edo gutxienez enpresako langileen ehuneko 33k, egin ahal izango dute.

Batzarraren berri eman behar zaio enpresaren zuzendaritzari (aurreikusitako iraupena, aztertu beharreko gai-zerrenda eta batzarra egitearen arrazoiak barne), batzarra egin baino 48 ordu lehenago gutxienez.

Enpresa-batzordea izango da kasu guztietan batzarraren buru, eta bera izango da behar bezala egitearen eta batzordean enpresakoak ez diren pertsonak izatearen erantzule. Lantokia izango da biltzeko lekua, bertako baldintzek uzten badute behintzat.

Batzarrak egiteko langileen eskura jartzen den aretoa aski ez denean, enpresak konpromisoa hartzen du enpresa-batzordeari batzar horiek egiteko baldintzak betetzen dituen areto bat uzteko, urtean hiru aldiz gehienez.

10. kapitulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

Enpresa barruan, kontu horri buruz indarrean dagoen legediak, unean-unean, ezartzen duena aplikatuz arautuko dira laneko segurtasuna eta osasuna. Prebentzio Zerbitzuen arautegian lan-arriskuen prebentzioari buruz ezarritako prozedurak betetzea adostu dute bi aldeek. (Urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretua).

10.1. artikulua.- Segurtasun eta osasun batzordea

Laneko segurtasunerako eta osasunerako batzordeak lanean dituen funtzioak izango dira gai honi buruz indarrean den legedian ezarritakoak.

Langileak lanean ari denean eskubidea dauka lan-segurtasunaren eta osasunaren arloan babes eraginkorra izateko, indarrean dagoen araudian jasotakoaren arabera. Era berean, lan-segurtasunari eta -osasunari buruzko legeak eta erregelamenduak gorde eta bete behar ditu.

Laneko segurtasunerako eta osasunerako batzordeko kideek eskubidea dute materialei, instalazioei, makineriari eta ekoizpen-prozesuko gainerako gauzei buruzko informazioa izateko, benetako arriskuak egiaztatzea eta horiek ezabatzeko edo gutxitzeko bideratutako neurriak proposatzea beharrezkoa denean.

10.2. artikulua.- Laneko arropak

Enpresak bere langileei lanerako behar dituzten jantziak emango dizkie: urtean 2 ekipamendu eta kalitate hobeko 2 bota pare bi urtean behin, eta aldi berean emango zaizkie.

Aldi baterako langileei, arropa berbera, proba-aldia amaitutakoan, eta kontratuaren iraupenaren arabera.

Langile bakoitzari 2 armairu emango zaizkio, laneko arropa garbia bereizita egoteko.

Laneko arropa astean bitan garbitzea ezartzen da nahasteen atalean, disko berdeak zulatzeke atalean, mantentze-lanetan eta ekoizpenaren lanpostuetarako.

10.3. artikulua.- Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuak

Nekagarritasun-, toxikotasun- edo arriskugarritasun-baldintza nabarmenak dituzten lanetan edo kasuetan, soldataren gaineko ehuneko 25eko plusa jasoko du langileak.

Nolanahi ere, laneko nekagarritasun, toxikotasun edo arriskugarritasun baldintza horiek arloan eskumena duen erakundeak deklaratu edo ezarri beharko ditu, horretarako dagokion espedientea izapidetu ondoren.

10.4. artikulua.- Mediku-kontrolak

Gizonezkoei prostataren azterketak (PSA) eta emakumezkoei tiroideen azterketak egingo zaizkie 45 urtetik gora badituzte; azterketa horiek mediku-azterketetan egingo dira, horretarako berariaz ezartzen den maiztasunarekin.

Enpresak mediku bat hitzartuko du, lantokira astean ordubete joateko, hala behar duten langileei laguntzeko.

Enpresak ordainduko ditu gaur egun istripu-mutualitateak ordaintzen ez dituen aparkaleku eta bidesarien gastuak, mutuak Bilbon duen zentrorra lan-istripuaren ondorioz bertaratzeagatik sortutakoak.

11. kapitulua. Gizarte-zerbitzuak**11.1. artikulua.- Mailegu pertsonalak**

Egungo 2025-2028 hitzarmenaren aldiari:

1- Mailegua emateko gehieneko zenbatekoa 6.000,00 euroraino luzatzen da, eta itzulketa 4 urtetan zabaltzen da.

2- "Beste arrazoi batzuetarako" justifikazioa mantentzen da.

3- Aurreko mailegua amortizatu ondoren, beste mailegu bat eska daiteke.

Mailegua eskuratu ahal izateko, enpresan hiru urteko antzinakotasuna izan behar du langileak, eta bost urtean ezingo da mailegu bat baino gehiago eskatu, hau da, aurrekoa ordaindu eta bi urte geroago arte.

Emandako maileguen guztizko zenbatekoa ezin izango da 150.000,00 eurotik gorakoa izan. Zenbateko horretara iritsiz gero, zenbateko erabilgarria dagoen unean emango dira maileguak, eskaera-ordena zorrotzean.

11. 2. artikulua.- Langileen urteurrenak enpresan

– Langileak enpresan 25 urte lanean betetzen dituenean, hilabeteko soldataren zenbateko gordina jasoko du eta urtemugaren eguna libre izango du. Egun hori jaieguna edo langilearen egun librea balitz, hurrengo lanegunera igaroko litzateke.

– Langileak 30 urte lanean betetzen dituenean, bi lagunentzako afariarekin sarituko da, horretarako 175,00 euro emanda.

– Langileak 35 urte lanean betetzen dituenean, urtemugaren eguna libre izango du. Egun hori jaieguna balitz, hurrengo lanegunera igaroko litzateke.

11. 3. artikulua.- Salmenten haborokina/OEE/baztertzea/urteko banakako absentismoa

PUNTUAK	SALMENTEN IGOERA 206 EUROTAN	EKOIZPENAREN OEE 206	BAZTERTZEA 206		GUZTIRA	ABSENTISMOA GEHIENEZ								
	PUNTU BAKOITZEKO %	PUNTU BAKOITZEKO %	PUNTU BAKOITZEKO -% 0,1			GEHIENEZ	%1,0	%1,5	%2,5	%3,0	%3,5	%4,0	%4,5	%5 ETA GEHIAGO
						DESKONTUA	%0	-%10	-%30	-%40	-%50	-%60	-%70	-%80
1	€ 50	€ 50	-0,10%	€ 50	€ 150	€-	-€ 15	-€ 45	-€ 60	-€ 75	-€ 90	-€ 105	-€ 120	
2	€ 100	€ 100	-0,20%	€ 100	€ 300	€-	-€ 30	-€ 90	-€ 120	-€ 150	-€ 180	-€ 210	-€ 240	
3	€ 150	€ 150	-0,30%	€ 150	€ 450	€-	-€ 45	-€ 135	-€ 180	-€ 225	-€ 270	-€ 315	-€ 360	
4	€ 200	€ 200	-0,40%	€ 200	€ 600	€-	-€ 60	-€ 180	-€ 240	-€ 300	-€ 360	-€ 420	-€ 480	
5	€ 250	€ 250	-0,50%	€ 250	€ 750	€-	-€ 75	-€ 225	-€ 300	-€ 375	-€ 450	-€ 525	-€ 600	
6	€ 250	€ 250	-0,60%	€ 250	€ 750	€-	-€ 75	-€ 225	-€ 300	-€ 375	-€ 450	-€ 525	-€ 600	
7	€ 250	€ 250	-0,70%	€ 250	€ 750	€-	-€ 75	-€ 225	-€ 300	-€ 375	-€ 450	-€ 525	-€ 600	
8	€ 250	€ 250	-0,80%	€ 250	€ 750	€-	-€ 75	-€ 225	-€ 300	-€ 375	-€ 450	-€ 525	-€ 600	
9	€ 250	€ 50	-0,90%	€ 250	€ 750	€-	-€ 75	-€ 225	-€ 300	-€ 375	-€ 450	-€ 525	-€ 600	

Behin bakarrik ordainduko dira banakako haborokin horiek; salmenten igoera 206 eurotan, ekoizpeneko OEE, bazterketen murrizketa eta lortutako guztirakoa zein diren jakin ostean, urteko aparteko haborokin gisa langile bakoitzak lortutako absentismo indibidualarekin doituko da.

Hitzarmenaren indarraldia amaitzen denean horren gaineko balorazioa egingo da.

Absentismoa neurtzeko parametroak enpresa-batzordeari hilero ematen zaion informazioan erabiltzen direnak dira.

Covid egoeran dagoen bitartean, banakako absentismoa zenbatzeko ez dira kontuan hartuko egoera horrek eragindako bajak.

11.4. artikulua.- Jantoki-zerbitzua

Enpresak jantoki-zerbitzua kudeatuko du, baldin eta catering-enpresak eskatutako baldintzak betetzen baldin badira. Baldintzak betetzen badira, langileentzat eskainitako kostua 2024. urterako egunean 5,36 eurokoa izango da menu osorako eta egunean 3,75 euro eta 2,14 euro artekoa menu erdirako (gutxienez 15 pertsona). Catering-zerbitzua baliatuko duen langile bakoitzari kostu hori kenduko zaio hileko nominatik.

Zerbitzu hori lanaldi trinkoan eta ostiraletan ezartzea aztertuko da, enpresa emakidadunak zerbitzua eskaini ahal izateko langile interesdunen kopuru nahikoa lortzearen arabera.

Xedapen iragankorrak

Lehena.-

Oporretako egunen zenbaketaren arautzea:

Aurreko hitzarmenetik, oporrak sortzeko zenbaketa urte naturalari dagokio, eta sortutako opor-egunak aurreko zenbaketa-sistemaren arabera konpentsatu dira.

Bigarrena.-

Autobus-zerbitzua kentzeagatiko konpentsazioa:

Autobus-zerbitzua kendu eta hurrengo hilabetetik aurrera, 2021-2024 hitzarmena sinatu zen egunean zerbitzu hori baliatzen ari ziren eta erregularitasunez lan egitera joaten ziren langileek eskuratutako eskubideak soilik gordetzeko, urtean 320,00 euro gordinoko edo zati proportzionalako konpentsazio finkoa ordainduko da.

Kompentsazio hori ordainsari bakar batean ordainduko da urte bakoitzaren hasieran, kontzeptu honekin: "autobusaren konpentsazioa".

P'Pren aldatuta en 2025eko soldaten taula										2024aren gaineko ehuneko 3ko igotera											
Maila	Egutegia	Orduak 2025	Hileko Soldata	Ureko Soldata	Prima zuntua 465 min	Prima zuntua 480 min	Ureko prima gutxira	Prima opor. egun	Prima minutu opor.	Orduak hilean	Benetako Orduak urtean	Urteak hilean	Antzinasuna								
1			1.841,15	25.776			25.776					1	26,47								371
1P	ABCD	1.588,75	1.449,91	20.299	0,180697	0,17505	7.308	8.666	8.666	144	1.588,75	2	52,88								740
1P	F1 / F2	1.666,25	1.449,91	20.299	0,173098	0,167688	7.308	9.089	9.089	151	1.666,25	3	62,85								880
1P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.449,91	20.299	0,173097	0,167688	7.308	9.089	9.089	151	1.666,25	4	90,95								1273
1P	J.C./I.P.	1.701,15	1.449,91	20.299	0,168971	0,1672	7.308	9.279	9.279	155	1.701,15	5	107,48								1505
2			1.975,36	27.655			27.655					6	117,4								1644
2P	ABCD	1.588,75	1.555,59	21.778	0,193867	0,187809	7.840	8.666	8.666	144	1.588,75	7	129,01								1806
2P	F1 / F2	1.666,25	1.555,59	21.778	0,185714	0,17991	7.840	9.089	9.089	151	1.666,25	8	143,87								2014
2P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.555,59	21.778	0,185714	0,17991	7.840	9.089	9.089	151	1.666,25	9	162,09								2269
2P	J.C./I.P.	1.701,15	1.555,59	21.778	0,181287	0,179386	7.840	9.279	9.279	155	1.701,15	10	162,09								2269
3			2.109,56	29.534			29.534					11	186,86								2616
3P	ABCD	1.588,75	1.661,24	23.257	0,207034	0,200564	8.373	8.666	8.666	144	1.588,75	12	196,82								2755
3P	F1 / F2	1.666,25	1.661,24	23.257	0,198327	0,192129	8.373	9.089	9.089	151	1.666,25	13	213,39								2987
3P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.661,24	23.257	0,198327	0,192129	8.373	9.089	9.089	151	1.666,25	14	223,27								3126
3P	J.C./I.P.	1.701,15	1.661,24	23.257	0,193599	0,191569	8.373	9.279	9.279	155	1.701,15	15	239,84								3358
4			2.243,71	31.412			31.412					16	253,62								3551
4P	ABCD	1.588,75	1.766,92	24.737	0,220205	0,213324	8.905	8.666	8.666	144	1.588,75	17	266,26								3728
4P	F1 / F2	1.666,25	1.766,92	24.737	0,210944	0,204352	8.905	9.089	9.089	151	1.666,25	18	274,53								3843
4P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.766,92	24.737	0,210944	0,204352	8.905	9.089	9.089	151	1.666,25	19	289,44								4052
4P	J.C./I.P.	1.701,15	1.766,92	24.737	0,205916	0,203757	8.905	9.279	9.279	155	1.701,15	20	315,86								4422
5			2.377,93	33.291			33.291					21	315,86								4422
5P	ABCD	1.588,75	1.872,58	26.216	0,233373	0,22608	9.438	8.666	8.666	144	1.588,75	22	315,86								4422
5P	F1 / F2	1.666,25	1.872,58	26.216	0,223359	0,216572	9.438	9.089	9.089	151	1.666,25	23	315,86								4422

Maila	Ezuztegia	PPren aldiraketa ebit 2025eko soldaten taula				2024aren gaineko ehuneko 3ko igoera				Urteak	Urteak	Antzinatea			
		Orduak 2025	Hiteko Soldata	Urteko Soldata	Prima puntua 465 min	Prima puntua 480 min	Urteko prima	Urteko gutxiera	Prima opor. eun.				Prima minutu opor.	Orduak hilean	Benetako Orduak urtean
5P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.872,58	26.216	0,223559	0,216572	9.438	35.654	19,55	9.089	151	1.666,25	24	315,86	4422
5P	J.C./I.P.	1.701,15	1.872,58	26.216	0,218229	0,215942	9.438	35.654	19,33	9.279	155	1.701,15	25	315,86	4422
6			2.512,13	35.170				35.170					26	315,86	4422
6P	ABCD	1.588,75	1.978,27	27.696	0,246545	0,23884	9.970	37.666	18,64	8.666	144	1.588,75	27	315,86	4422
6P	F1 / F2	1.666,25	1.978,27	27.696	0,236176	0,228795	9.970	37.666	19,55	9.089	151	1.666,25	28	315,86	4422
6P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.978,27	27.696	0,236176	0,228795	9.970	37.666	19,55	9.089	151	1.666,25	29	315,86	4422
6P	J.C./I.P.	1.701,15	1.978,27	27.696	0,230546	0,228129	9.970	37.666	19,33	9.279	155	1.701,15	30	315,86	4422
7			2.646,29	37.048				37.048					31	315,86	4422
8			2.780,48	38.927				38.927					32	315,86	4422
9			2.914,67	40.805				40.805					33	315,86	4422
10			3.048,87	42.684				42.684					34	315,86	4422
11			3.183,02	44.562				44.562					35	315,86	4422
12			1.783,11	24.964				24.964					36	315,86	4422
13			2.362,86	33.080				33.080					37	315,86	4422
14			2.513,96	35.195				35.195					38	315,86	4422
15			2.665,06	37.311				37.311					39	315,86	4422
16			2.815,25	39.414				39.414					40	315,86	4422
17			2.967,27	41.542				41.542					41	315,86	4422
18			3.271,15	45.796				45.796					42	315,86	4422
													43	315,86	4422