

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Aiala Vidrio, SAU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2018-2019-2020-2021 Aiala Vidrio, SAU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01003502012009.

AURREKARIAK

2019ko ekainaren 14an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2019ko apirilaren 15ean 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 agintaritza honi dagokio, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuko 15.1.h artikulua –Lan eta Justiziako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2017ko apirilaren 21eko EHAA)- dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak-lotuta.

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 Kolektiboaren Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2019ko ekainaren 27a

Arabako lurralde ordezkaria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

**Testu artikulatua: Aiala Vidrio SAU-ren hitzarmen kolektiboa,
2018., 2019., 2020. eta 2021. urteetarakoa**

I. kapitulua. Xedapen Orokorrak

1. artikulua. Langile-eremua

Hitzarmen honen xedapenek Aiala Vidrio, SAUren plantillako langileen lan-baldintzak arautuko dituzte indarrean jartzen direnetik aurrera, goi-mailako agintarienak izan ezik.

Hitzarmen kolektibo honen xedea da produkzio-unitatearen zentzua sustatzea, batetik (enpresa lan-komunitatea den neurrian), eta langileen bizi-maila hobetzea, bestetik, denen onerako produktibitatea eta emaitza ekonomikorik onenak lortze aldera.

2. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Bi aldeak ados daude hitzarmen honetan erabakitako arauak aplikagarriak izango direla, arau guzti-guztiek indarrean dirauten artean.

Enpresak ezingo du Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aipatutako prozeduraren bitartez hitzarmen hau aplikatu gabe utzi. Horren ordez, berriro negoziatzen saiatu beharko du, hitzarmena iraungi baino lehen beste hitzarmen bat lortzeko, edo indarrean dagoena berrikus-teko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua aurreikusitakoari jarraiki.

Arbitraje-prozedura aplikatzeko, bi aldeek adostu behar dute prozedura horren mende jartzea. Bi aldeek beren-beregi adostu dute ezen, desadostasunik baldin badago, PRECO lanbide-akordioaren adiskidetzea eta bitartekaritzaren pean jarriko direla.

Aiala Vidrio enpresak hitzarmen kolektiboa 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 prozedurara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi aldeek arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkaritza eta langileen ordezkaritzaren gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICEren esku jartzeko.

3. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen honen indarraldia lau urtekoa izango da, 2018ko urtarrilaren 1etik 2021eko abenduaren 31ra.

Bi alderdiek 2021eko urriaren 31n emango dute hitzarmen kolektibo hau amaitutzat, besterik gabe.

Langileen Estatutuaren 86.3. artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmena salatu eta itundutako iraupena amaitu ostean, hitzarmenak indarrean jarraituko du, bi aldeek hura ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

4. artikulua. Xurgatzea eta konpentsatzea

Etorkizunean legezko xedapenen, beste eremu bateko edo goragoko eremu bateko hitzarmenen edo epaitegietako edo arbitrajeko erabakien bidez hitzarmen honetan bildutakoak baino baldintza hobek erabakitzen badira, osotasunean eta urteko zenbatekoak aintzat hartuta hemen itundutakoak gainditzen dituztenean baino ez dute hitzarmen hau eraginpean hartuko; bestela, hemen itundutakoek irentsi eta konpentsatuko dituzte.

II. kapitulua. Ordainsari-politika

5. artikulua. Soldata eta antzinasuna

Hitzarmen honek eraginpean hartutako langileen 2018., 2019., 2020. eta 2021. urteetarako soldatak eta antzinasuna kapitulu honetan, I., II. eta III. eranskinetan eta Azken Xedapenean ezarritakoak izango dira.

Deskontuen ondorioetarako, urteko guztizko oinarri finkatutik abiatuta ondorioztatuko da langile bakoitzaren orduko soldata. Horretarako, urteko egun natural guztietara egokituko zaie oinarria, oporretako egun naturalak (gaur egun, 30 egun natural) eta jaiegun ofizialak (gaur egun, 14 egun natural) kenduta, eta hitzartutako urteko ordu-kopuruarekin zatituko da azken oinarri hori.

6. artikulua. Oinarrizko ordainsari-kontzeptuak

Langileen ordainsarirako oinarri izango diren irizpideak honako hauek dira funtsean:

1. Lanpostuen balioztapena, oinarrizko soldata finkatzen duena.
2. Jarduera-prima edo produkzio-prima, eta meritu-prima.
3. Antzinasuna.
4. Sarritasun-saria.
5. Aparteko haborokinak.
6. Hileroko mozkin-haborokina.
7. Produktibitate-prima kolektiboa.
8. Txandakako lanari lotutako osagarriak.
9. Familiarentzako laguntza, gizarte-prestazio osagarri gisa.

Ordainsari-irizpide horiek proportzioan aplikatuko zaizkie aldi baterako eta lanaldi partzialeko kontratazioko langileei.

7. artikulua. Oinarrizko soldata

Kasu guztietan, une bakoitzean indarrean dagoen balioztatze-sistemaren arabera ezartzen da oinarrizko soldata. Sistema horrek puntuazio bat ematen dio lanpostu bakoitzari, lanpostu horren soldata-taldearen arabera. Hitzarmen honi dagokionez, I. eta II. eranskinean adierazitakoak dira soldata-taldeak.

Hala ere, balioztatzearen emaitzako puntuak "hitzarmen-puntu" izenekoekin osatzen dira. Puntu horiek aurreko hitzarmenetan lortutako soldata-linealizazioko akordioetan ezarritakoak dira, eta berdin-berdin jarraitzen dute adierazitako eranskinetan.

Puntu-balio bakarra ezartzen da lanpostuen eskala osorako. Balio hori talde bakoitzaren puntu-kopuruaz biderkatuta, talde berean sartutako lanpostu guztien oinarrizko soldata lortzen da: 2018. urterako, puntu-balioa 0,20584 euro izango da langile soilentzat, eta 2,34927 euro gainerako langileentzat; langile soilen 1. eta 2. taldeak ez daude barne, eta horientzat 0,19032 euro izango da puntu-balioa.

Indarrean dauden balioztatze-sistemei jarraiki, giro-gehirri izenekoak "erantzukizun" kontzeptua ere hartzen du barnean langile soilentzat; gainerako langileentzat, berriz, giro-baldintza haztatuei dagozkien balioak lanpostu bakoitzaren balioztapenaren azken emaitzan sartuta daude.

8. artikulua. Jarduera-prima edo produkzio-prima, eta meritu-prima

Oinarrizko soldatatik kanpo, jarduera-errendimenduari lotutako osagarri bat dago ezarrita. Langile soilei dagokienez, "jarduera-prima" da osagarri hori; gainerako langileei dagokienez, berriz, "meritu-prima"

a) Jarduera-prima:

Exiji daitekeen jarduera normala orduko 60 puntukoa da, eta hortik gorakoa egiten duen eskulangile orok pizgarri bat jasoko du, hileko produkzio-errendimendu garbiaren arabera; hilabetean bertan jasotako hileko oinarrizko soldataren gaineko ehuneko jakin bat izango da

pizgarri hori. Hileko batez besteko errendimendua kalkulatzeko orduan, etenaldia izan dezaketen egunak ez dira kontuan hartuko (hornitzaile gisa atxikita dauden kontsumitzaile handiei sare elektrikoa aktibatzen dien zerbitzuaren inguruko kontzeptua da hori, une jakin batean potentzia murrizteari dagokiona).

Aplikatu beharreko ehunekoak hilean behin kalkulatu daitezke, hilabete bakoitzeko errendimendu garbiaren arabera. Kalkulu-oinarri gisa, ehuneko 88,95eko errendimenduari honako prima-ehuneko hauek dagozkiola hartuko da kontuan (hitzarmenaren indarraldian, urtez urteko bilakaera edukiko dute ehunekok, erantsitako taularen arabera):

TALDEA	EHUNEKOA 2018. URTEA	EHUNEKOA 2019. URTEA	EHUNEKOA 2020. URTEA	EHUNEKOA 2021. URTEA
— Arka-amaierak — Aukeratzaileak — eta fabrikako gainerako langileak	Ehuneko 40,5	Ehuneko 41	Ehuneko 41,5	Ehuneko 42
— ISko mantentzea eta Zko aldaketak — Labezainak eta material erregogorren langileak — ZC koipeztatzaileak — Txandako mekanikariak eta elektrikariak, eta lanpostu horien ordezko azkarrak	Ehuneko 42,5	Ehuneko 43	Ehuneko 44	Ehuneko 45
— IS txandako mekanikariak — Makinariak	Ehuneko 55,5	Ehuneko 56	Ehuneko 56,5	Ehuneko 57
— Moldekatze espezialistak	Ehuneko 62,5	Ehuneko 63	Ehuneko 63,5	Ehuneko 64

b) Errendimenduaren koefiziente zuzentzailea, aldaketa-kopuruaren arabera:

Aurreko a) idatzi-zatian adierazitakoaren arabera, hilabeteko primaren ehunekoak finkatzeko kontuan hartutako errendimendua hilabeteko errendimendu garbiari ehuneko osagarri bat gehitzearen emaitza izango da. Ehuneko osagarri hori instalazioan dagokion hilabetean egindako fabrikazio-seriearen aldaketa-kopuruaren (modelo-aldaketen kopuruaren) arabera finkatuko da, betiere hileko 29 aldaketa baino gehiago badira, honako eskalari jarraiki:

- 30-33 aldaketa: Errendimendu garbia + ehuneko 0,5
- 34-35 aldaketa: Errendimendu garbia + ehuneko 1,0
- 36-37 aldaketa: Errendimendu garbia + ehuneko 2,0
- 38-39 aldaketa: Errendimendu garbia + ehuneko 2,5
- 40 aldaketa edo gehiago: Errendimendu garbia + ehuneko 3,0

Tandem makina osoan egiten diren aldaketak bi aldaketatzat hartuko dira, eta, aldaketa bat bertan behera geratzen bada baina modeloaren botila bat kutxara sartu bada, bi aldaketatzat hartuko da.

c) Meritu-prima:

Enplegatuentzat, hileko oinarrizko soldataren ehuneko bat izango da; 2018rako, ehuneko 38,5ean dago ezarrita ehuneko hori, baina erantsitako taularen arabera bilakaera edukiko du:

KOLEKTIBOA	EHUNEKOA 2018. URTEA	EHUNEKOA 2019. URTEA	EHUNEKOA 2020. URTEA	EHUNEKOA 2021. URTEA
— Langile enplegatutak	ehuneko 38,5	ehuneko 39	ehuneko 39,5	ehuneko 40

wd) Guztientzako arauak:

Hileko oinarrizko soldataren gainean kalkulatzeko oinarrizko datu gisa adierazitako ehunekoak eta langileentzat ezarritako meritu-prima gisa ezarritakoak guztizko oinarrizko soldataren egungo banaketa-sistema dute abiapuntu. Horrela, beraz, etorkizunean sistema hori aldatuko balitz, adierazitako ehunekoak egokitu egingo liriateke, eta "prima" kontzeptuaren proportzio bera gordeko litzateke urteko guztizko oinarrizko soldatarekiko.

Arazoi teknikoak direla-eta komenigarritzat hartzen denean, errendimenduetan, aprobetxamenduetan, produkzioetan, kalitateetan, merituetan eta abarretan oinarritutako produkzio-prima edo produkzio-plus batzuk aplikatu ahal izango dira, beste inolako primarik gabe, jarduera-primekin konbinatuta edo horien ordeaz.

9. artikulua. Antzinasuna

Enpresan lan egindako urte-kopuruaren arabera adierazten diren ehunekoak norbanakoaren oinarrizko soldatari aplikatuta kalkulatu da antzinasuna. Hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera, taula honetan aurreikusten diren baldintzetan igoko eta finkatuko dira ehuneko horiek:

ANTZINATASUN-URTEAK	EHUNEKOA 2018. URTEA	EHUNEKOA 2019. URTEA	2020. URTETIK AURRERAKO EHUNEKOA
4	ehuneko 4	ehuneko 4	ehuneko 4
9	ehuneko 7	ehuneko 8	ehuneko 8
14 edo gehiago	ehuneko 10	ehuneko 11	ehuneko 12

Taula hori, beraz, langile guztiei aplikatu zaie, 2018ko urtarrilaren 1etik aurrera baino ez, eta data horren aurretik ez du eskubiderik sortzen.

1994ko abenduaren 31n plantillan zeuden langileek 1992ko azaroaren 23an izenpetutako hitzarmen kolektiboan ezarritako antzinasun-sistemarekin eta antzinasun-eskalarekin jarraituko dute.

10. artikulua. Sarritasun-saria

Hileko sarritasun-sari bat izango da hilabete osoan lanera hutsik egin gabe joan diren langileentzat.

Langile guztientzat, hileko zenbatekoa eguneko 2018 urtean 21,23 eurori dagokiona izango da, hiru egunetan, lanera hutsik egin gabeko hilabete bakoitzerako. Hilabetearen barruan lanera joan gabeko egun bakoitzeko, eguneko zenbateko hori deskontatuko da, adierazitako gehieneko egun-kopurura iritsi arte (kasu horretan, ez da ezein diru-kopururik jasoko). Taula honetan jasotzen diren baldintzetan igo eta finkatuko da zenbateko hori:

- 2018: ehuneko 5eko igoera (aurretik 2018rako ezarritako hileko zenbatekoan aplikatuta).
- 2019. urtea: ehuneko 5eko igoera.
- 2020. urtea: ehuneko 10eko igoera.
- 2021. urtea: ehuneko 10eko igoera.

Sari hori proportzionala izango da lanaldi partzialeko kontratazioetan.

Sarritasun-sarirako, enpresaren konturako bidaiak, bidezko baimena jaso ondoren berreskuraturako egunak eta enpresa batzordeko kideentzat ezarritako orduak laneratze moduan zenbatuko dira, betiere enpresara ez joateko asmoa 48 ordu lehenago jakinarazten bada. Hitzarmen honetako 36. artikuluan jasotako moduan hartzen diren, opor egunak, ordu gehigarriak eta lizentzia ordainduak ere ez dira ez-laneratsetzat joko eta, ondorioz, ez zaie kontzeptu horren deskontua aplikatuko.

11. artikulua. Aparteko haborokinak

a) Gabonetan eta udan, 30 eguneko zenbatekoari dagokion haborokin bat ordainduko zaie langile guztiei. Zenbateko hori kalkulatzeko, oinarritzko soldata eta antzinasuna zenbatuko dira, aurreko sei hilabeteetan lanera joandako egunekiko proportzioan; horretarako, udako haborokina urteko lehen seihilekoan zenbatuko da.

Gehigarri modura, honako hau sartzen da Gabonetako eta udako bi ordainsarrietan:

- «jarduera-prima» edo «meritu-prima»; horretarako, langile bakoitzak aurreko sei hilabeteetan jarduera- edo meritu-prima gisa jaso duen zenbatekoaren hileko batez bestekoa hartuko da sortzapen-oinarritzat (ondoriozko batez besteko zenbatekoaren ehuneko 100, aparteko bi ordainsarrietan).

- «etekin haborokina»; horretarako, langile bakoitzak aurreko sei hilabeteetan mozkin gisa jasotako zenbatekoaren hileko batez bestekoa hartuko da sortzapen-oinarritzat (ondoriozko batez besteko zenbatekoaren ehuneko 100, aparteko bi ordainsarrietan).

Haborokin horiek, hurrenez hurren, abenduaren 22aren eta uztailaren 20aren aurreko lanegunetan ordainduko dira.

b) Gainera, 15 eguneko beste bi haborokin daude ezarrita langile guztientzat, aurrekoen oinarri berekin kalkulatuak. Martxoan eta abuztuan ordainduko dira, hurrenez hurren: paga hauek hileko agirian bereizita agertuko dira.

12. artikulua. Mozkin-haborokina

Kontzeptu horrengatik, oinarritzko soldatan jasotakoaren ehuneko 10aren baliokidea den diru-kopurua ordainduko zaie eskulangileei eta gainerako langileei, hilabeteetan lan egindako egunetan.

Haborokin hori hilero ordainduko da.

13. artikulua. Produktibitate-prima kolektiboa

Langile guztiek enpresaren lan-produktibitate orokorraren emaitzetan parte har dezaten, prima kolektibo bat dago ezarrita produkzio bidalgariaren balioaren eta langile-kostuaren arteko erlazioaren emaitzazko produktibitate ekonomikoaren koefizientearen arabera.

Kontzeptuak:

- Produkzio bidalgaria: amaitutako ekoizkina Tm-tan, Aiala Vidrio SAU lantegian egin eta bidalketa-biltegian utzitakoa.

- Salmenta-prezio gordina: Vidrala SA enpresaren bezeroarentzako salmenta-prezioa, Aiala Vidrio SAU lantegitik datozen produktuentzat, enbalajea eta garraio-gastuak barne, inolako dedukziorik edo rappelik gabe.

- Langile-kostua: enpresak langileei kontzeptu guztiengatik zor dizkien kopuru guztien batura, ordaindutako prima kolektiboa izanik salbuespen bakarra.

Prima kalkulatzeko, ez dira kostu pertsonaltzat hartuko aldi baterako laneko enpresetako (ABLE) eta Lantegi Batuak ekimeneko langileak kontratatzearen ondoriozko gastuak.

- K faktore konstantea: faktore konstante biderkatzailea, urtero aldaketarik gabe jarraitzen duena, eta bi alderdiek kopuru honetan finkatu dutena: 2,177.

Koefizientea kalkulatzeko formula:

Produktibitate ekonomikoko koefiziente hori honako formula hau aplikatzearen emaitza da:

$$C = \frac{\text{Ekoizpen bidalgaria} \times \text{Salmenta prezio gordina} \times K}{\text{Langile-kostua}}$$

C, beraz, ekitaldian banatu beharreko "prima kolektiboaren" ehunekoa da.

Koefizientea kalkulatzeko, etengarritasunak eraginda galdu direla kalkulaturako tonak ekoi-
zpen bidalgarri moduan hartuko dira.

a) Aplikazioa eta ordainketa:

Prima kolektiboa enpresako langile guztien artean banatuko da, langileak urte osoan no-
minaren honako kontzeptu hauengatik jasotako guztizko soldata-sortzapenen zenbatekoaren
proporzioan: oinarritzko soldata, antzintasuna, mozkinak, pizgarria, familiari laguntzeko enpre-
saren osagarria eta txanda-plusa, aparteko orduak, ezordukoen plusa, lanpostu-aldaketa eta
beste plus batzuk.

Aintzat hartutako urteko aldiaren hurrengo hilabetea amaitzean ordainduko da dagokion
kopurua.

Enpresa uzten duten langileei aurrekoa ordaindu zen koefiziente berarekin ordainduko zaie
dagokien prima kolektiboaren zatia.

14. artikulua. Txandakako lanari lotutako osagarriak

Lau txandako sistemarekin diharduten langileek 2018. Urtean honako diru-kopuru hauek
jasoko dituzte:

a) Eskulangileek:

- Lan egindako gau bakoitzeko: 20,55 euro.
- Lan-egutegiko ordaindu beharreko igande edo jaiegun bakoitzeko: 49,41 euro.

b) Enpleguatuak:

- Erregimen horretan dagoen hilabete bakoitzeko: 524,17 euro.

Aurrekoaren ondorioetarako, egunak 6:00etako txandarekin hasten dira, eta 22:00etako
txandaren amaieran amaitu.

a) eta b) letretan 2018rako adierazitako txanda-plusaren balioak igo eta finkatu egingo dira,
baldintza hauetan:

- 2019. urtea: ehuneko 2,5eko igoera.
- 2020. urtea: ehuneko 2,5eko igoera.
- 2021. urtea: ehuneko 2,5eko igoera.

Lehen aipaturiko txanden osagarriak osatze aldera, honako gehigarri hauek abonatu zaiz-
kie, 2018an, abenduaren 24ko eta 31ko gauetan, abenduaren 25eko eta urtarrilaren 1eko goizetan
eta abenduaren 25eko eta urtarrilaren 1eko arratsaldeetan enpresan bertan lan egiten dutenei.

– abenduaren 24ko eta urtarrilaren 31ko gauak eta abenduaren 25eko eta urtarrilaren 1eko
goizak: 178,71 euro.

– urtarrilaren 1eko eta abenduaren 25eko arratsaldeak: 89,34 euro.

Osagarri gehigarri honengatik 2018rako adierazi diren balioak igo eta finkatu egingo dira,
honako baldintza hauetan:

- 2019. urtea: ehuneko 7ko igoera.
- 2020. urtea: ehuneko 7ko igoera.
- 2021. urtea: ehuneko 7ko igoera.

Halaber, eta beste kontzeptu batzuegatik egokitzen direnak osatze aldera, txanda hauetan
enpresan bertan lan egiten dutenek gehigarri hauek jasoko dituzte 2018tik aurrera:

– Ostegun Santuko, Ostiral Santuko eta Pazko-bigarreneko goizak, arratsaldeak eta gauak: 98,82 euro (jaiegun-plusaren zenbatekoaren bikoitza).

15. artikulua. Aparteko orduak

a) Aparteko orduen araubidea:

Hitzarmen honetan ezarritako lanaldi arruntaren gehieneko iraupenaren gainera egiten diren lanorduak hartuko dira aparteko ordutzat.

Aparteko orduak langileak onartzen dituenean soilik egin ahal izango dira, ezinbesteko arrazoiek eragindakoak eta egiturazkoak izan ezik, horiek nahitaezkoak izango baitira:

– Ezbeharrei eta aparteko eta premiazko beste kalte batzuei aurrea hartzeko edo horiek konpontzeko sartutako soberako orduak hartuko dira ezinbesteko arrazoiek eragindako ordutzat.

– Honako arrazoi hauengatik sartu beharrekoak hartuko dira egiturazko aparteko ordutzat: ezusteko eskaerak, puntako produkzio-aldiak, ezusteko lanera ez-etortzeak, txanda-aldaketak, premiazko konponketak edo azterketak egiteko mantentzea, puntako mantentze-aldiak, eta materialen sarrerak edo produktuen irteerak, horiek jasotzeko edo ateratzeko ordutegia, osorik edo zati batean, ohiko lanaldiarekin bat ez datorrenean.

Artikulu honetan jasotako arrazoiengatik aparteko orduak egiten dituen langileak honako aukera hauek izango ditu:

1. Ordu horiek ordu arrunt bakoitzari dagokion soldataren ehuneko 75eko errekaruarekin kobratu.

2. Ordu-kopuru bereko atsedena hartu eta ordu arruntaren balioaren eta aparteko orduaren balioaren arteko diferentzia jaso, betiere lanaren antolamenduak aukera ematen badu.

3. Kasu berdinetan, atsedena soilik hartu (1,75 ordu libre lan egindako aparteko ordu bakoitzeko).

Aparteko orduen gehieneko kopuruak ezin izango du gainditu indarrean dagoen legeak horri buruz adierazitakoa.

Aurreko 2. eta 3. kasuetan langileari hartzeko 100 ordu baino gehiago geratuko balitzaizkio, Giza Baliabideen Sailak errekerimendua egin ahal izango dio goragoko hurrenari, hurrengo lau hilabeteen barruan ordu horiek hartzeko datak esleitu diezazkion, betiere langilearekin adostuta.

b) Ezgaraiko aparteko orduak:

Ezgaraikoak dira ezinbestez egin behar diren edo egiturazkoak diren aparteko orduak, laneko ordutegitik kanpo aurreikusi gabe egindako dei baten ondorioz egin behar direnak, eta langilea berariaz lantokira joatera behartzen dutenak; beraz, hortik kanpo gelditzen dira lanaldi arrunta luzatzeko kasuak eta programatutako lanak, baita hitzarmen honetako 25. artikuluan arautzen diren ordutegi-aldaketak ere.

Kasu horietan aparteko ordu bateko zenbatekoa ordainduko da gutxienez, nahiz eta benetan egindako lan-denbora laburragoa izan. Horrez gain, dei bakoitzeko honako osagarriak jasoko dira (horiek urtero berrituko dira, soldaten ehuneko berean), deia egiten den orduaren arabera, hurrengoak 2018rako zenbatekoak izanez:

– 22:00etatik 6:00etara bitarte: 513,79 euro.

– 6:00etatik 22:00etara bitarte, lanegunetan: 16,11 euro.

– 6:00etatik 22:00etara bitarte, lanegunak ez diren egunetan (*): 48,43 euro.

(*) Asteburuak, jaiegunak edo atsedeen-egunak barnean hartzen ditu langilearen egutegiaren arabera.

Ezorduko deia dela-eta, langileak lantokira joan behar ez badu; hau da, telefonoz, posta elektronikoz bidez edo antzeko bitartekoren baten bidez konpon daitezkeen kontsultak edo gorabeherak badira, osagarri hori jasotzeko aurreko balioen ehuneko 50 soilik jasoko du. Osagarri hori jasotzeko, deia txandako buruak edo plantan dagoen beste goi-mailako kargudun batek egina izan behar du.

Ezorduko deiaren ondorioz gaueko aparteko orduak egiten badira (22:00etatik 6:00etara bitarte txandakako langileentzat eta 24:00etatik 8:00etara bitarte gainerakoentzat), hala ordaintzeaz gain, langileak hurrengo egunean lanean hasteko unea atzeratu ahal izango du, ordaindutako atsedean bat edukiko du: lanean emandako ordu-kopuru bera beste ordu bat.

16. artikulua. Oporraldiaren ordainketa

Oporraldiko egunak lan egindako egunak bezala ordainduko dira.

Prima kontzeptupean, aurretik lan egindako hiru hilabeteen batez bestekoa ordainduko zaie eguneko produkzio-primari lotutako langileei, eta oporrak hartzen dituzten hilabetearen batez bestekoa jarduera-primari lotutako langileei.

Txanda kontzeptupean, oporrak hartzen dituen egunetan bere taldeari dagokion kopurua jasoko du langileak.

Oporraldiko egunetan ez da distantzia-plusik jasoko.

17. artikulua. Egun edo ordu gehigarrien ordainketa

Egun edo ordu gehigarrietan, ordainketari dagokionez, aurreko artikuluan jasotako arauak aplikatuko dira.

18. artikulua. Urruntasun-plusa

Kontzeptu horrengatik, Laudioko udalerritik kanpo bizi diren langileek 0,210eko zenbatekoa jasoko dute bizi diren udalerriko erdigunearen eta lantokiaren arteko kilometro bakoitzeko, betiere joan-etorriko ibilbide bakoitza lau kilometrotik gorakoa bada.

Zenbateko hori urtean-urtean eguneratuko da, aurreko urteko KPI errealaren arabera: eguneratzearen emaitzako kilometroko balioa hirugarren dezimalera arte finkatuko da (euro-milarenak), baina ordaindu beharreko eguneko balioa euroaren zentimora biribilduko da, ohi den bezala.

Sistema berri horren aplikazioaren ondorioz 2011ko urtarrilaren 1ean udalerrira batzuen kasuan kontzeptu horrengatik eguneko balioa aurreko sistema aplikatzearen ondoriozkoa baino txikiagoa bada, udalerrira horietan bizi diren langileentzat 2010eko abenduaren 31ra arte jasotzen zuten zenbateko bera izango da urruntasun-plusa, aurreko paragrafoan adierazitako moduan eguneratua (udalerrira horietan bizi diren egungo langileentzat zein etorkizunean hasten direnentzat izango da horrela).

Urruntasun-plusaren gehieneko muga Bilboraino dagoen distantziaren (kilometroan) bikoitzari aplikatzearen ondoriozkoa izango da.

Langileak bizilekua aldatzen badu, langileak une bakoitzean finkatuta duen benetako bizilekuaren arabera aplikatuko da distantzia-plusa.

V. eranskin gisa erantsita dago testu hau sinatzean aplikatu beharreko herrietarako distantzien eta balioen taula.

19. artikulua. Oporraldiगतिको hobaria

Lanaren antolamendu-premiengatik edo opor-txandaren banaketagatik oporrak, osorik edo zati batean, maiatzaren 1etik ekainaren 20ra bitartean eta irailaren 21etik urriaren 31ra bitartean hartu behar dituzten sailtako edo sekzioetako langileek hobari bat jasoko dute kontzeptu horrengatik.

Hobari horrek hilabeteko zenbatekoa izango du, oporrak hilabete horietakoren batean osorik hartzen badira, edo egunetako zenbatekoa, hilabete horietako batean edo batzuetan partzialki hartzen badira. Bigarren kasu horretan, egunetako zenbatekoa aipatutako epearen barruan hartutako egutegiko egun bakoitzeko jasoko da.

Hobariaren 2018rako zenbatekoak honako hauek izango dira:

HILA	HOBARIA	EGUNAREN BALIOA
Maiatza	517,12 euro	17,24 euro
Ekaina	294,14 euro	14,71 euro
Iraila	147,08 euro	14,71 euro
Urria	517,12 euro	17,24 euro

Enpresarekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik (ezintasun iragankorra, baimenak eta abar) oporrak ofizialki adierazitakoaz bestelako hobaridunaldi batean hartzen dituen langileak ez du jasoko oporrak adierazitako aldi hartu izan balitu jasoko zukeena baino kopuru handiagoa kontzeptu horrengatik.

20. artikulua. Soldaten ordainketa

Soldaten likidazioa hilean behin egingo da. Zenbatekoa hilabete bakoitzaren lehen 6 egunen barruan ordainduko da, eta gutxienez 3 laneguneko tartea izango da aurreko hilabetearen amaieraren eta ordainketa-egunaren artean.

Hala eta guztiz ere, enpresak soldataren aurrerakin bat ordainduko die hala eskatzen duten langile soilen taldeko langile finkoei. Ordainketa hori hilaren 25ean egingo da, edo horren hurrengo lanegunean.

Aurrerakin hori langilean berak finkatuko du urtero, aldatzeko aukerarik gabe (salbuespe- nezko kasuetan izan ezik), eta horren kopurua aurreko urteko sortzapen garbien ehuneko 60 izango da gehienez.

Hileko soldata zein aparteko haborokinak eta gainerako sortzapenak langileak adierazitako banku-kontuan edo aurrezki-kontuan egin beharreko diru-sarrera bidez ordainduko dira.

Giza baliabide Sailak aztertuko ditu planteatzen diren ezohiko egoerak.

III. kapitulua. Lanaldia eta lan-egutegia

21. artikulua. Egiazko lanaldia

Hitzarmena indarrean dagoen aldi guztian, 4 txandako erregimenean diharduten langileen eta gainerakoen artean honela berezitateko urteko egiazko lanaldia ezartzen da:

- 4 txandako langileak: 1.632 ordu.
- Gainerako langileak: 1.636 ordu.

Guztiak urteko egiazko lanaldiak dira eta, beraz, ezarritako atsedenaldiak kanpo geratzen dira.

Enpresa-ordezkariek eta langileen ordezkariek lanaldi-malgutasuna negoziatu eta adostu ahal izango dute, lanaldiaren banaketa barne, produktibitatea hobetu dadin sustatzeko. Akordio hori lortu artean, Aiala Vidrio enpresan aplikagarria den malgutasuna gaur egun aplikatzen dena izango da.

22. artikulua. Egun edo ordu gehigarriak

a) Kontzeptua eta arau orokorrak:

Eguneko egiazko lan-ordutegian itundutako urteko egiazko orduei eta lan-egutegiaren arabera lanegunei dagokienez egindako egokitzearen emaitza dira egun edo ordu gehigarriak; hau da, benetan lan egindako egun bakoitzeko metaketaren ondorioa.

Egunean lanean benetan emandako orduen ondorioz hitzarmen honetan finkatutako urteko egiazko ordu-kopurua ez gainditzeko, egun edo ordu gehigarri moduan hartuko ditu langileak soberako orduak, lanaren antolamendu-premien arabera. Langileari gutxienez hogeita lau ordu lehenago emango zaio atsedenaldiaren berri, betiere une bakoitzeko zirkunstantziak aukera ematen badute.

Txandaka lan egiten ez duten langileek ordu/egun gehigarriak eskatu ahalko dituzte, egoki ikusten dutenean. Enpresak gozamen-eguna baino hilabete lehenago erantzun beharko dio eskaerari, eta eskaera egiten denetik erantzun artean 5 lanegun igaro beharko dira gutxienez. Eskaera baieztatzen bada, ezingo da ezeztatu.

Berariaz aztertuko dira eskaera hauen inguruko egoera bereziak.

4. txandan lan egiten dutenentzako ordu gehigarriak kudeatzeko, xede horretarako aplikagarria den barne-araudia hartuko da aintzat.

b) Zenbaketa:

Lan-erregimen bakoitzerako egun edo ordu gehigarrien kalkulua urtean behin egingo da, egutegiak egiten diren aldi berean, eta horiekin batera argitaratuko da.

Kalkulatzeko, egutegi bakoitzak izan dezakeen lanegun-kopuru handiena hartuko da abiapuntutzat, hots:

– Laugarren txandan, urteko txanda guztiak (egun naturalak bider hiru) lantalde guztien artean banatzearen eta oporraldiko 21 egunak deskontatzearen emaitza.

– Gainerako ordutegietan, urteko egunei jaiegunak eta lanik gabeko egunak, ezartzen diren asteko atsedenaldiak eta oporraldiko 21 egunak deskontatzearen emaitza.

Lanaldi horiek urtero banatuko dira lan-egutegietan, eta emaitzako ordu horien eta urte bakoitzerako itundutako egiazkoen arteko diferentzia izango dira gehigarriak.

Langile batek benetan lan egindako egunen arabera sortutakoak baino ordu gehigarri gehiago hartzen baditu, langileak eskatuta edo borondatez hartutako egunen edo orduen ondoriozko soberako ordu gehigarriak urteko edo hurrengo urteetako saldotik kenduko dira.

c) Ospakizunetarako eta oporretako egunak edo orduak hartzea:

Txandako langileek egun edo ordu gehigarriak oporraldirako adierazitako hilabeteetan (ekainetik irailera bitartean) hartzeko aukera lanaren antolamenduak ematen dituen aukeren baldintzapean geratuko da. Aukera horiek arduradunak bere eskumenez hartuko ditu aintzat.

Hala ere, enpresak urte osoan egun gehigarriak (langileari eskubidez dagozkionetatik deskontatu beharrekoak) hartzeko aukera emango du, beste edozein eskabideren aurrean lehentasuna emanez, eta uko egiteko edo eteteko aukerarik gabe, familia-ospakizunetara edo erlijio-ospakizunetara joateko (hala nola ezkontzetara, jaunartzeetara, edo usadio sozialean onartutako antzeko ospakizun laikoetara edo beste fede batzuetakoetara), betiere protagonistak bigarren mailara bitarteko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoak badira (Hitzarmen honen 36.c) artikulua hedadura berdinarekin). Hala eta guztiz ere, oporraldian aukera hori egun bakar batera mugatuko da epe osoan.

Egun hori hartzeko, ospakizuna zentzuzko bideetatik egiaztatu beharko da, eta antolamenduari dagokionez produkzioa kaltetzen ez bada, eta egiten diren eskaeren kopuruaren arabera emango da. Horretarako, eskaera-ordenari jarraituko zaio zorrozki.

d) Seme-alabei eta mendeko senideei medikuarengana laguntzeko:

Artikulu honetan ezarritakoari jarraiki, langile bakoitzak urtean 12 ordu hartu ahal izango ditu gehienez seme-alaba adingabeei eta mendeko senideei medikuarengana laguntzeko, dagokion ordu gehigarrien kredituaren kontura. Ordu horiek aldi batean edo gehiagotan hartu ahal izango dira; beti ordu osoak izango dira, eta aldi bakoitzean ordu bat hartuko da gutxienez.

Ordu gehigarri horiek hartu ahal izateko esleipen-arau bakarrak hauek izango dira: lanaldia hasi aurretik jakinaraztea eta, ondoren, justifikazio-dokumentua aurkeztea.

e) 55 urtetik gorakoak:

2018tik aurrera, langileak, 55 urte betetzen dituenean, beste 8 egun osagarri edukiko ditu ohiko lanaldian, eta beste 8 orduz areagotuko da hori, beste 3 urte betetakoan. Bada, ordu gehigarrien arloan ezartzekoak diren baldintzen esparruan kudeatuko da.

23. artikulua. Lan-egutegia

a) Lan-egutegiak egitea:

Urtero, agintari eskudunek onartutako jaiegunen egutegi ofizialari jarraiki, enpresaren Zuzendaritzak lan-egutegia eta ordutegiak idatziko ditu, eta iragarki-tauletan jarriko dira jendaurrean, langileen legezko ordezkariari kontsulta egin ondoren.

Lanaldi zatituko lan-egutegian, honako irizpide hauek ezarriko dira:

– Lanaldi trinkoko aldia ekainaren 1etik irailaren 30era bitartean egingo da, astelehenetik ostiralera.

– Salbuespenez, aurreko premisak betetzea galarazten duen zerbait gertatzen bada, egoera aztertu eta langileen legezko ordezkariekin kontsultatuko da.

Lanaren antolamendu-premien arabera, zenbait ordutegi mota daude: lanaldi zatitukoa, txanda batekoa, bikoa eta hirukoa (igandeetan eta jaiegunetan atsedean hartuta) eta hiru txandakoa (laneko eta atsedeneko ziklo propioekin). Horixe izango da, esaterako, estresaren aurkako txanda-errotazioko erregimena duten fabrikazio-taldeena: talde bakoitzak segidako zazpi egunetan egiten du lan (hiru egun goizez, bi arratsaldez eta bi gauzez, eta hiru eguneko atsedenaldira; bi egun goizez, bi arratsaldez eta hiru gauzez, eta bi eguneko atsedenaldira; bi egun goizez, hiru arratsaldez eta bi gauzez, eta bi eguneko atsedenaldira), eta horrela ondoz ondo, urte bakoitzerako argitaratutako txanda-errotazioko egutegiaren arabera. IV. eranskinean jasotzen dira ordutegi mota horiek.

Ofizialki ezarritako ordutegiak betetzeko, langile guztientzat langilea lanpostuan hasten denean hartuko da hasiztat egiazko lanaldia, eta lanpostua uzten duenean hartuko da amaitutzat, eta ezin izango da finkatutako ordu ofizialetatik kanpo hasi edo utzi, arrazoi pertsonalengatik eta saileko buruak baimendu ondoren Giza baliabidea Sailak baimen bereziak ematen dituenean izan ezik.

b) Erregimenaren edo egutegiaren aldaketa:

Langile batek lanaren antolamendu-premiengatik urte berean egiazko lanaldi desberdinak dituzten zenbait lan-erregimenetan lan egiten badu, une bakoitzeko lan-erregimenari dagozkion egutegia eta ordutegia aplikatuko zaizkio. Langilearen egoera urtearen amaieran erregularizatu da, honako arau hauen arabera:

1. Lan egindako ordutegien araberrako urteko lanaldien artean desberdintasunik izanez gero (21. artikuluari jarraiki), bakoitzean emandako denborarekiko proportzioan zenbatuko da lanaldia.

2. Erregimen-aldaketaren ondorioz urtea amaitzean lanaldi-defizitik izanez gero, langileari ez zaio betetzea exijituko, eta ez zaio soldatetik deskontatuko.

3. Soberako lanaldirik izanez gero, aldiz, atsedenaldira gehigarri gisa hartuko du langileak hurrengo urtean.

4. Ordezkapenen ondoriozko erregimen-aldaketen kasuan, honako irizpide hau aplikatuko da:

Enpresak lanaren antolamendu-premiengatik langile bati ordutegia aldatzen badio, eta jatorrizko ordutegian egiazko lanorduak ordutegi berriko orduak baino gehiago badira, lan egindako ordutzat hartuko dira jatorrizko ordutegian egingo zituzkeenak.

24. artikulua. Eguneko lanaldia betetzea

a) Txanden ordezkapena:

Aurreko artikuluan ezarritakoa dena dela ere, doan txandako langileak ezin izango du lanpostua utzi datorren txandako langileak haren lekua bete arte. Azken hori iristen ez bada, enpresak ordezkari bat bilatu beharko du, eta atera behar duen txandako langilea ez da egongo ordubete baino gehiago ordezkatu gabe.

b) Lanaldi etengabeko atsedena:

4. etengabeko txandako diharduten eta arauzko atsedenaldirako eskubidea duten langileek gehienez ere 20 minutuko atsedena egingo dute, eta txandaka hartuko dute atsedena, zerbitzua normal bete dadin eta atsedena produktzioa kaltetu ez dezan. Denbora hori espresuki salbuetsita geratuko da talde bakoitzerako itundutako egiazko lanalditik.

Arauz, 20 minutuko atsedena hartuko da, 4. txanda jarraituan lan egiten ez dutenak kenduta; beti ere, etenaldirik gabe 6 ordu baino gehiago egiten badira lan. Lanaldi zatituko langileak ere hemen sartzen dira, udako lanaldi murriztuari dagokionez: hauek 15 minutuko atsedena edukiko dute. Kasuan kasu hitzartzen den lanalditik kanpo geratuko da atsedena hau.

Atsedena hori murriztu ahal izango da enpresaren zuzendaritzaren eta eragindako langileen artean adostuta, baina, nolana ere, legezkoa den gutxienezko atsedena errespetatu egingo da. Hori ere benetako lanalditik kanpo geratuko da.

Atsedena hartzeko unea saileko buruak, taldeko buruak edo antzekoak finkatu ahal izango du zerbitzuaren premien arabera. Lanaldiaren erdi aldera izan dadin ahaleginduko da, eta oro har, tarte hauetan izango da: goizeko taldeak 8:00etatik 11:00etara bitartean, arratsaldeko taldeak 17:00etatik 20:00etara bitartean, eta gaueko taldeak 1:00etatik 4:00etara bitartean.

25. artikulua. Ordutegi aldaketak

Lanpostu jakin baterako horrela aurreikusten denean, edo unean uneko antolakuntza-beharraren ondorioz, langileei aldaketak eskatu ahal izango zaizkie ohiko lan-ordutegiari dagokionez, artikulua honetan jasotzen diren kasuetan eta konpentsazioekin.

Aurreikusitako eta aurreikusi gabeko aldaketen artean bereiziko da: aurreikusitakoak dira operaren ordezkariengatik, egun gehigarriengatik eta enpresa batzordeko kideen aurreikusitako ez-laneratzeengatik sortzen direnak; aurreikusi gabekoak espresuki aipatu ez direnak dira, salbu eta aurreikusita egon eta gutxienez astebeteko aurrerapenez jakinarazten direnak.

Aldaketa horiek enpresaren eskariz egiten direnean konpentsazio ekonomikoak honako arauen arabera egingo dira (soldaten ehuneko berarekin eguneratuko dira):

1. Aurreikusitako aldaketak honela konpentsatuko dira: 12,29 euro (2018ko balioa).

2. Aurreikusi gabeko aldaketak honela konpentsatuko dira: 29,75 euro (2018ko balioa).

3. Txandakako lanean, aldaketa, aurreikusitakoa zein aurreikusi gabea, goizeko edo arratsaldeko ordutegitik gauekora egiten bada, edo gauekotik goizekora edo arratsaldekoa, zenbateko horiei ehuneko 50 gehituko zaie.

4. Zenbateko horiek jasoko dira bai ordutegi edo txanda berri baterako hasierako aldaketagatik, bai hasierako ordutegi edo txandara itzultzeagatik, lanaldi zatituko egun batetik goizekora (edo lanaldi zatituko ordutegitik) aldatzeagatik izan ezik, orduan aldaketa bat soilik kobratuko baita.

5. Aldaketaren ondorioz Langileen Estatutuaren 34.3. artikuluan jasotzen den gutxieneko denbora (12 ordu) baino atsedean gutxiago hartzen bada txanda bat amaitzen denetik hurrengo hasten den arte, ohiko orduaren balioa jasoko da, edo, bestela, txandara sartzeko ordua atzeratuko da, araua betetzeko behar den denboraz, eta aldaketa honek ez dio ordu gehigarririk murriztuko langileari.

6. Horrez gain, ordu arruntaren eta apartekoaren arteko aldea (ehuneko 75) kobratuko da ohiko egutegitik kanpo lan egiten den egun bakoitzeko, aldaketaren ondorioz galdu dena berreskuratzeke, hala badagokio, ezarritako urteko lanaldia betetze aldera.

7. Aurreikusi gabeko aldaketen kasuan bakarrik, aparteko orduaren eta arruntaren arteko aldea (ehuneko 75) jasoko da aldaketaren ondorioz galtzen duen lehen larunbat eta igandeagatik (asteburu osoa) eta/edo jaiegunagatik.

8. Txandaka lan egin ohi ez duen langileren batek txandaka lan egin ohi duena ordezkatzeko badu, urtearen amaieran oporraldiari eta hartutako egun gehigarriei dagokien txanda-plusaren zatia ordainduko zaio, txandaka benetan lan egindako denboraren arabera.

9. Lana normalean txanda-erregimenetan egiten ez den sailetan, zerbitzuaren premiak direla-eta larunbatean lan egiteko nahitaezkotasuna ezartzen bada eta aurreko ostirala edo ondorengo astelehena egutegi ofizialeko jaieguna bada, egun horietan lan egin behar duen langileak honako konpentsazio hau jasoko du: aurreikusitako ordutegi-aldaketa bakarrari dagokiona (1. idatzi-zatian ezarritakoa) gehi txandakako lanaren osagarria, lan-ordutegiaren arabera dagokion kontzeptuan.

Nolanahi ere, egutegian aurreikusitako jaiegunen edo atsedeen-egunen ordeza, konpentsazio-atsedeenaldiak emango zaizkio langileari aldaketaren aurretik edo ondoren.

26. artikulua. Ordutegi malgua

a) Azalpena:

Buruaren iritziz lanaren antolamenduak aukera ematen duen sailetan, langileek, bakarka edo kolektiboki, lanean sartzeko eta lanetik irteteko ordutegi malguan jarduteko aukera izango dute. Hala ere, nahitaez lanean eman beharreko gutxieneko aldi batzuk izango dira.

Lan-erregimenak lana taldean egitea eskatzen duen sailetan edo sekzioetan, ordu berean sartu eta irten beharko dute bertako langile guztiek.

Ordutegi mota horrekiko atxikimendua borondatezkoa izango da, betiere saileko buruak aukera horretarako eragozpenik ez dagoela irizten badiu. Langileek buruarengana jo beharko dute eskaera egiteko, eta hark baimena eman ondoren, ezarritako ordutegia betetzeko ardura izango dute.

b) Aplikatzeko baldintzak:

1. Ordutegi malguari atxikitako langileek dagokien sailerako edo sekziorako alde aurretik finkatutako ordutegitik gehienez ere 60 minutu atzeratu ahal izango dute lanean hasteko unea. Kasu horretan, lanetik irteteko unea ere denbora-tarte berean atzeratu beharko dute.

2. Nahitaezkoa da gutxienez ordu bateko geldialdia egitea 13:00etatik 15:00etara egin beharreko bazkarirako.

3. Langileak zirkunstantzia pertsonalengatik, lanera berandu joan behar izateagatik edo garaia baino lehen joan behar izateagatik exijitutako eguneko lanaldia bete ezin duen ezohiko kasuetan, betetzeko falta zaizkion orduak eguneko gutxienez ordubeteko denbora-tarteen bidez berreskuratzeke aukera proposatu ahal izango dio saileko buruari, eta horrek baimena eman ahal izango du, betiere arloko zuzendariak adostasuna eman ondoren eta Giza Baliabideen Sailari jakinarazi ondoren.

4. Ordutegi malguaren ondorioetarako, 36. artikuluan ezarritako lizentzia ordainduak eta enpresaren konturako bidaietan emandako orduak zenbaketatik kanpo geratuko dira.

5. Udako lanaldi murriztuko aldian, ez da ordutegi malgurik izango.

27. artikulua. Oporrak

a) Iraupena:

Oporraldi osorako eskubidea duten enpresako langile guztientzat, oporraldia 21 lanegunekoa eta gutxienez egutegiko 30 egunekoa izango da lan egindako azken egunetik lanean hasten diren lehen lanegunera arte, aurreko urteetan bezala.

Nolanahi ere, talde bakoitzerako itundutako urteko orduak izango dira exiji daitezkeen urteko gutxieneoak.

b) Oporrak hartzea:

Enpresak oporrak 4 hilabeteko aldi batean hartzeko aukera bermatzen die langileei, ekainetatik irailera bitartean hain zuzen ere, biak barne.

Berez, oporrak segidako denbora-tarte batean hartu behar dira. Hala ere, elkarren arteko adostasunez, komenigarritzat jotzen den moduan hartu ahal izango da oporraldia, betiere zerbitzuaren premiek aukera ematen badute, eta saileko buruak onartu eta Giza Baliabideen Sailak baimena eman ondoren.

Lanaren antolamenduak aukera ematen duenean, urteko oporrak asteko lehen lanegunear hasiko dira ahal bada, eta txandako langileen kasuan, zikloko lehen lanegunear.

Sailetako arduradunek txandaka diharduten langileen oporren txandak bidaliko dizkiete Giza Baliabideen Sailari eta enpresa batzordeko idazkariari urtero. Txandak urtean behin berrikusiko dira, eta enpresaren, sailaren edo taldearen barruan gertatutako aldaketak hartuko dira kontuan, eta ahalegina egingo da langileak oporrak bere aurreko sailaren edo taldearen sistemari jarraiki hartzeko eskubidea gordetzeko, ahal den heinean. Langilea borondatez lekualdatzen bada, ez da nahitaezkoa izango eskubide horri eustea.

Oporren txandak sailetan erakusgai jarri beharko dira, eta Giza Baliabideen Sailari eta Enpresa Batzordeko idazkariari kopia bidali beharko zaie.

Langileak bi hilabete lehenago jakingo du, gutxienez, zein egunetan dagozkion oporrak.

c) Sortzea:

Itundutako oporrak lan egindako urte osoei dagozkie, eta urte bakoitzaren barruan hartu beharko dira. Gainera, ezin izango dira eskudirutan konpentsatu, ez eta hurrengo urteetarako metatu ere.

Langileen Estatutuko 38.3 artikulua ezarritakoari jarraituz, aurreko paragrafoak aipatzen duen enpresa-egutegiak finkatzen duen oporraldian langileek aldi baterako ezintasunen bat badute haurdunaldia, erditzea edo edoskitzaroa dela-eta edo lan-kontratua etenda badago estatutu horretako 48.4 eta 48 bis artikuluekin bat, langileek eskubidea dute aldi baterako ezintasunak edo aipatutako araua aplikatzeagatik dagokien baimenak irauten duen denboralditik kanpo hartzeko oporrak, lan-kontratuaren etenaldia amaitutakoan, nahiz eta oporren urte naturala amaituta egon. Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aurreko paragrafoan aipatutako gertakizunak ez diren beste gertakizun batengatik aldi baterako ezintasuna, eta, hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagozkion urte naturalaren barruan hartu, ezintasun-aldia amaitu ondoren hartu ahalko ditu oporrak, betiere ez badira hemezortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik.

2018ko urtarrilaren 1a baino lehen sartutako langile mugagabeak sartu ziren uneko hitzarmenean jasotzen denaren mende egongo dira.

2018ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartean sartutako langile mugagabeei dago-kienez, lanean hasten diren urtean oporren zati proportzionala baino ezin izango dute hartu, lanean hasi diren egunaren eta urte horretako irailaren 30aren arteko aldiari dagokiona hain zuzen ere (lehenago hasi badira), baina ez zaie bermatuko oporrak b) letran ezarritako aldian hartzeko aukera; hortik aurrera, urte naturalen arabera hartuko dira oporrak.

2019ko urtarrilaren 1etik aurrera, langile mugagabe sartu berriek, lanean hasten diren urtean, oporren zati proportzionala gozatuko dute.

Arestian adierazitakoa ez zaio aplikatuko iraupen jakineko kontratua duen langileari: ez du oporrik izango kontratua amaitu arte, kontratuaren iraupena hamabi hilabetetik gorakoa denean izan ezik.

Planteatzen diren ezohiko kasuei buruzko erabakia Giza Baliabideen Sailak hartuko du, sail bakoitzeko arduradunek proposamena egin ondoren.

IV. kapitulua. Enpresan hastea eta enpresa uztea

28. artikulua. Probaldia

Lan-kontratueta aplikatu beharreko probaldia sei hilabetekoa izango da langile guztientzat, lanbide-kategoria edozein izanik ere.

29. artikulua. Gaitasun-probak

Langile bakoitzak bere gaitasunekin bat datorren lanpostua betetzea enpresa osoaren mese-derako denez, Zuzendaritzak helburu hori lortzeko adierazten dituen proba fisikoak, medikoak, intelektualak edo psikoteknikoak egiteko betebeharra ezartzen da langile guztientzat.

30. artikulua. Kontratazio-politika

a) Hutsik eta barne-mailan estali gabe dauden lanpostuak (hitzarmen honen mende daude-nak) estaltzeko, hautapen-prozesu espezifiko bat abiatuko da. Barne-mailan egingo da publiko, langile guztiek izan dezaten horren berri.

Giza Baliabideen Sailean zuzenean aurkezten diren eskabideetan eskatzaileek berariaz eskatzen baldin badute, eskatutakoa onartu edo ukatzen den jakinaraziko zaie interesdunei.

Prozesu horietan, kontuan hartuko dira, eta, hala badagokio, baita lehenetsiko ere, instalazioan aldi batez (aldi baterako laneko enpresen bidez nahiz plantillan) lan egiten duten pertsonen hautagaitzak; beti ere, lanposturako eskatzen diren profila eta betekizunak betetzen badituzte eta sartzeko ezartzen diren probak gainditzen badituzte.

b) Ohiko gaixotasunen edo lan-istripuen ondoriozko aldi baterako ezintasunengatiko bajetan, bajaren iraupena sei hilabetetik gorakoa izatea aurreikusten bada eta, antolaketa-arrazoiak tarteko, enpresak lanpostua estaltzea erabakitzen badu, aldi baterako kontratua egingo da plantillan. Horrelakoetan, kontratazioa aldi baterako denez, kontratua amaitzen denean kitatuko da sortutako oporren likidazioa, kontratua urtebetez baino gehiagoz luzatzen bada izan ezik.

c) Berdintasun-politika: Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du emakumeei fabrikazio-ar-loko lanpostuetan lan egiteko aukera errazteko, gaur egun emakume gutxi baitaude lanpostu horietan. Gainera, berdintasuna eta sexu-arrazoiengatiko diskriminaziorik eza bermatuko du eremu guztietan.

Horretarako, Berdintasun Plan bat egin da, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikulua arabera, eta bi alderdiek plan hori bete eta aldizka berraztertze konpromisoa hartu dute.

31. artikulua. Txanda-kontratua

Hitzarmen honen indarraldian, 2019ko urtarrilaren 1ean indarrean den erretiro partzialeko araudia aintzat hartuta, enpresak aztertu egingo du Langileen Estatutuaren 12.6. artikuluan ezarritako erretiro partzialeko kontratuari heldu ahal izateko aukera, baldintza hauetan:

1. Erretiro-mota hori legeak ezarritako adinarekin hartu ahal izango dute.

2. Zuzendaritzak bere eskumenez aztertuko ditu egiten diren eskaerak, eta atzera bota ahal izango ditu, edota berariazko epeak eta baldintzak ezarri ahal izango ditu, antolamendu-arrazoiengatik zein enpresaren funtzionamendua kaltetu dezaketen zirkunstantzia indibidualengatik. Horrelakorik gertatzen bada, eskaerei ezezkoa eman izanaren edo baldintzak jarri izanaren arrazoiak berri eman beharko die langileen legezko ordezkariari.

3. Abenduaren 7ko 20/2018 Errege Lege Dekretuan erretiro partzialaren inguruan jasotzen den erregulazioa aztertuko du enpresak, eta horri heldu saiatuko da. Araudi horri heldu ezin zaion kasuetan, eta martxoaren 15eko 5/2013 Errege Lege Dekretuan aurreikusten diren baldintzetan erretiro partzialari lehenengo aldiz heldzea erabakitzen denetik aurrera, enpresak sei hilabeteko epea edukiko du hala eskatzen duten eta araudiko betekizunak betetzen dituzten pertsonen erretiro partzialak planifikatzeko. Halaber, erretiro partziala aplikatzean diskriminatzailea ez den irizpidea erabiliko duela ziurtatzen du enpresak.

4. Nolanahi ere, beharrezkoa izango da aldi berean txanda-kontratu bat egin ahal izatea (legez aurreikusitako baldintzetan) eta erretiroa hartu duen langilearen lanpostua amortizatzeke erabakia hartu ez izana.

5. Berariazko akordiorik egiten ez bada, legeak ezarriko du partzialki erretiratzen den langilearen lanaldi murriztua, eta errelebo-kontratua sinatu eta berehala berreskuratuko da, pilotuta, geroke legeriak galarazten ez badu.

Nolanahi ere, erretiro mota horren aplikazioa egungo lege-araudia indarrean egoteak baldintzatzen du, eta horrela ez bada, ezartzen dena aplikatuko da.

V. kapitulua. Lanbide sailkapenaren sistema,
eta garapen eta mugigarritasun politikak

32. artikulua. Lanpostuak balioztatzea

A) Irizpide orokorrak:

1. Enpresaren lanbide-sailkapenaren sistema lanpostuak balioztatzeke teknikan oinarrituta dago, horretarako hartzen den balioztatze-eskuliburuaren (edo eskuliburuaren) arabera.

2. Balioztatzea zereginen eta eskumenen azterketan eta deskribapenean oinarrituko da, lanpostu bakoitzean exijitutako funtsezko baldintzak zein diren jakiteko. Halaber, lanpostu bakoitzaren ezaugarrien eta baldintzen maiztasuna eta intentsitatea haztatuko dira, eta balioztatzearen emaitzan duten ondorioen batez bestekoa egingo da, ezarritako mailen barruan.

3. Lanpostuen balioztatzea egitean, lanpostu bakoitzaren toxikotasuna, nekagarritasuna eta arriskugarritasuna haztatu dira, eta horren emaitza batez besteko gisa dago jasota giro-gehi-garri izenekoan; beraz, kontzeptu horietarako plusak ezin izango dira bereiz aplikatu. Langile soilak ez direnen kasuan, "giro" kontzeptua lanpostu bakoitzaren balioztatzearen emaitzazko puntuazioaren barnean hartuta dago.

4. Haztapan hori aldatu egingo da lanpostuaren baldintzak funtsean aldatzen badira; kasu horretan, dagokion berrikuspena egingo da.

b) Balioztatzeke prozedura:

1. Saileko buruari dagokio lanpostuaren azterketa eta deskribapena egitea, eta lanpostuaren titularrak horren berri izango du eta parte hartuko du. Azterketa Balioztapen Batzordeari igorriko zaio, eta horrek beharrezkoak diren argibide guztiak eskatuko dizkie lanpostuaren titularrari eta buruari.

2. Balioztapen batzorde iraunkor batek eskuliburuaren arauetara jarraiki balioztatuko ditu lanpostuak. Batzordea osatuko dutenak honako hauek izango dira:

– Langile soilak: 6 kide izango dira; horietako 3 industria-arloko eta giza baliabideen arloko teknikariak izango dira, eta gainerako hirurak langileen ordezkariak izendatuko dituzte.

– Gainerako langileak: 5 kide izango dira, goi-mailako agintarien eta parekoen artean aukeratuak; horietako hiru eraginpean hartutako langileak izendatuko dituzte, eta gainerako biak Zuzendaritzak.

3. Balioztatzea egin ondoren, balioztatutako lanpostua emaitzazko soldata-taldean sartuta geratuko da:

– Balioztatzea egin aurretik zuena baino beheragoko soldata-talde batean sartzen bada, langilea talde berrian sartuko da, baina aurreko taldeari, batez besteko primaren zenbatekoari eta aurreko giro-baldintzei eutsiko die, talde berriari aplikatu beharreko soldata-eguneratzeak berme horien zenbatekora iritsi arte.

– Hurrengo soldata-eguneratzeetan, lanbide-soldatari bizi-kostuaren indizearen igoera aplikatuko zaio gehienez, ez ordea ituntzen diren ehuneko gehigarriak, dagokion soldata-taldea lanbide-soldatara iritsi arte.

c) Balioztatzeen berrikuspena:

1. Eraginpean hartutako lanpostuen balioztapenak berrikustea eragingo du lan-baldintzen aldaketa orok. Halaber, lan mota berriei ere dagokien balioztapena egingo zaie.

2. Langile bat edo langile talde bat bere lanpostuari esleitutako balioztapenarekin ados ez badago, erreklamazioa aurkeztu ahal izango dio idatziz Giza Baliabideen Sailari, eta horrek zazpi eguneko epean ebaztuko du. Hori egiten ez badu, erreklamazioa atzera botatuko da.

3. Giza Baliabideen Sailak esanbidezko edo isilbidezko ezespina ematen badu, interesdunak, zuzenean edo langileen ordezkarien bitartez, Balioztatze Batzordeari aurkeztu ahal izango dio erreklamazioa, eta horrek behin betiko ebazpena emango du hiru hilabeteko gehieneko epean.

4. Nolanahi ere, erreklamazioa onartzen bada, erreklamazio-idazkiaren dataren atzeraeraginezko ondorioak izango ditu.

5. Langileen ordezkariak enplegatuen balorazioei buruzko indarreko eskuliburu bat izan beharko dute, ordezkari guztiak erabiltzen ohi daitezela. Eskuliburu hori langileen ordezkariak baino ez dute erabiliko, eta guztiz debekatuta egongo da fotokopiak egitea edo hartan zuzenketak egitea.

33. artikulua. Bame-sustapena

A) Irizpide orokorrak:

1. Lanpostu hutsa: lanpostuz igotzeko aukeraren ondorioetarako, enpresan lanpostu mugagabe bat betetzeko kontratazio berri baten beharra (aurreko titularrak utzi duelako edo sortu berria delako) adierazten du lanpostu huts terminoak.

Dena dela, goi-mailako agintarien lanpostuak eta konfiantzazkoak, eta unibertsitate-titulua edo goi-mailako eskola tekniko batekoa izatea gomendatzen dutenak salbuetsita geratzen dira, Zuzendaritzak berak erabakiko baitu haien gainean.

Lanpostua uztearen ondoriozko lanpostu hutsik ez da izango Zuzendaritzak lanpostua amortizatzea erabakitzen badu; erretiro partzialaren kasuan, berriz, funtzio berdina edo antzekoak izango dituen langile baten kontratazioa (txanda-kontratua izenpetzeko aukera emango duena) bermatuta dagoenean soilik izango da lanpostu hutsa.

2. Lanpostuz igotzea: langilearen lanbide-garapena, lanpostua langilearen lanbide-ezaugarrietara eta ezaugarri pertsonaletara hobeto egokitzea (osasun-kalteak edo gaitasun-kalteak

kontuan hartuta) eta lan-jarduera zirkunstantzia pertsonaletara eta familia-zirkunstantzietara egokitzea bultzatzen duen lanpostu-aldaketa oro da lanpostuz igotzea.

Irizpide horiei jarraiki, kualifikazio eta/edo lanbide-kategoria maila berdinekoak direnean, neke txikiagoko lan-erregimena ekarriko duen aldaketa izango da lanpostuz igotzea.

Artikulu honetan ezartzen denaren esparruan, edozein langile aurkeztu ahalko da lanpostu hutsera, horretarako eskatzen diren baldintzak betetzen baditu, baita lanpostua eta horren lan-baldintzak murriztea ekarri arren ere. Horrelakoetan, langileak berak onartuko du inguruabar hori, eta barne-mailako beste promozio bat atera beharko da, langile horrek uzten duen lanpostua estaltzeko.

Lanpostu hutsen deialdiak ezingo dira sail jakin batzuetara mugatu, eta, artikulu honetan erregulatzen denaren esparruan, plantillako edozein kide aurkeztu ahalko da horietara, eskatzen diren baldintzak betetzen baditu (baldintzok ezingo dira izan plantillara sartu berriei eskatu zai-zkienaz bestelakoak). Gainera, aurretik zehazten bada, hautagai guztiei emango zaie probaren gaitetia, eta irizpide berbera ezarriko da beti, lanpostu hutsak ateratzeko orduan.

b) Lanpostu hutsak lortu ahal izateko baldintzak:

1. Lanpostu huts bat eskuratu ahal izateko, beharrezkoa izango da enpresako langile finkoa izatea eta gutxienez 6 hilabeteko antzintasuna edukitzea. Gainera, egungo lanpostuan hasi berriak edo egungo lanpostura igo berriak direnen kasuan, beharrezkoa izango da prestakuntza-aldia amaitu ondoren kategoria eta soldata-taldea finkatu izana. Lehen deialdian antzintasunaren eta lanpostu-baterakuntzaren eskakizuna betetzen ez duen langileren bat aurkezten bada eta deialdi horretan lanpostu hutsa betetzen ez bada, bigarren deialdian sartzeko aukera emango zaio.

2. Hautagaiek titulazio akademikoari eta lanbide-esperientziari lotutako eskakizunak bete beharko dituzte, eta eskakizun horiek kanpoko hautagaiei eskatutakoen parekoak izango dira. Baldintza horien alternatiba gisa (edo baldintza horiez gain), enpresaren barruko lan-arlo batean jakintza baliokideak eskuratzeko dakarren esperientzia-aldi bat izatea eskatu ahal izango da. Kasu horretan, zer lan-arlo eta zer esperientzia-aldia den adieraziko da deialdian.

3. Azkenik, lanpostua betetzeko beharrezkoak diren jakintzak, trebetasunak, abileziak eta gaitasunak egiaztatu beharko dituzte hautagaiek honako balorazio-tresna hauen bidez:

a. Lanbide-jakintzei buruzko azterketa teorikoa.

b. Lanposturako abileziei eta trebetasunei buruzko proba praktikoak.

c. Aritu batek egindako balorazio psikoteknikoa eta nortasun-balorazioa.

Halaber, haztapen-elementu gisa, hautagaiaren jardunari buruzko ebaluazio-txostenak erabili ahal izango dira, betiere sistema garden eta egituratu baten aplikazioaren emaitza badira, eta Enpresa Batzordeak gainbegiratu badu.

4. Lanpostuz igotzeko probek hiru kasu eragin ahal izango dituzte:

a. Lanpostua automatikoki eskuratzeko aukera, eskatutako gutxienerako balorazioa gainditzen duen eta puntuaziorik handiena lortzen duen hautagaiarentzat, betiere alde aurreko baldintza guztiak betetzen baditu.

b. Kasu bakoitzean ezarriko den prestakuntzako eta trebakuntzako aldi baterako aukera, eskatutako gutxienerako balorazioa gainditzen ez duen baina puntuaziorik handiena lortzen duen eta ikasteko moduko jakintza-oinarri bat egiaztatzen duen hautagaiarentzat. Kasu horretan, hautagaiak prestakuntza-aldia gainditu beharko du lanpostua finkatzeko.

c. Kasu bakoitzean ezarriko den alde aurreko ebaluazio-aldi baterako aukera, eskatutako gutxienerako balorazioa lortzen ez duen edo beste baldintzaren bat betetzen ez duen baina horretarako ezarritako eskakizunak betetzen dituen hautagaiarentzat. Kasu horretan, hautagaiak

lanposturako dituen gaitasunak zehazteko balio izango du ebaluazio-aldiak, eta, positiboa bada, hautagaiak prestakuntza-aldia egingo du, lanbide-garapenari lotuta ezartzen diren baldintzen arabera.

Nolanahi ere, aplikatutako modalitatea eta ezarritako berariazko baldintzak zein diren jakinarazi beharko zaio idatziz hautagaiari. Bestalde, b eta c modalitateetan jasotako alde aurreko ebaluazio-aldia eta prestakuntza-aldia urtebetekoak izango dira gehienez ere.

5. Hautagai gisa bere gaitasunaren urritasun objektibo bat duen langileren bat aurkezten bada eta Medikuntza Zerbitzuaren iritziz lanpostu berria gaur egun betetzen duena baino ego-kiagoa bada, erabateko lehentasunezko faktoretzat hartuko da zirkunstantzia hori. Dena dela, horretarako beharrezkoa izango da lanpostu berriaren funtzioak normal bete ahal izatea eta eskatutako gutxieneko balorazioa lortzea.

6. Bitarteko mailako agintarien lanpostua bada (hau da, langile soilen gainean zuzeneko agintea dutenen lanpostua), ezartzen diren probek aginte-dohainen ebaluazioa haztatuko dute bereziki. Dena dela, lanpostua ez da automatikoki eskuratuko lortutako puntuaziorik handienaren arabera; lanpostu hutsaren saileko buruak bere eskumenez egingo du aukera puntuaziorik handiena lortu duten hiru hautagaien artean, betiere eskatutako gutxienekoa gainditzen badute.

7. Lanpostu berrian behin betiko berretsi aurretik, hiru hilabeteko probaldia gainditu beharko du mailaz igotzen denak. Ongi gainditzen badu, igoeraren dataren atzeraeraginezko izaera izango du izendapenak.

8. Nolanahi ere, lanpostu huts hori eskuratzeko eskubidea izango du lanpostuaren funtzioak etengabe sei hilabeteko edo hortik gorako aldi batean betetzen dituenak edota zortzi hilabete-tan bi urteko aldi baten barruan betetzen dituenak. Baldintza horiek zenbait langilek betetzen badituzte, haien arteko proba itxietarako deialdia egingo da.

c) Jarduteko prozedura:

1. Deialdiaren oinarriak Giza Baliabideen Sailak eta lanpostu hutsaren saileko buruak ezarriko dituzte. Honako hauek zehaztuko dituzte: eskatutako baldintzak, egin beharreko probak, balioztatzeko baremoa, eskatutako puntuazioa eta, horiek gainditu ezean, hautabidezko kasuak.

2. Deialdia iragarki-taulan emango da argitara, probak egiteko aurreikusitako eguna baino hilabete lehenago gutxienez.

3. Deialdia langileen ordezkariari helaraziko zaie. Ordezkari horiei, halaber, balioztatzeko baremoa eta eskatutako puntuazioa jakinaraziko zaizkie.

4. Deialdi bakoitzerako ebaluazio-talde bat eratuko da. Hiru kidek osatuko dute: lanpostuaren saileko buruak, langileen ordezkari batek, eta langileen buruak edo hark bere ordezkari izendatzen duenak. Talde horrek lanbide-proba teorikoak eta praktikoak balioztatuko ditu eta hautagaien azken ebaluazioa finkatuko du balorazio-tresna guztien emaitzarekin, deialdiaren oinarriari jarraiki.

5. Hautagaien artean lehentasunezko zirkunstantziarik badago — hala nola b) idatzi-zatiko 5. kasuan aipatutakoa —, Ebaluazio Taldeak aplikatu egingo ditu. Horrek, halaber, lanpostuz igotzen den hautagaia izendatuko du.

34. artikulua. Lekualdatzeak

A) Irizpide orokorrak:

Sailaren barruan edo sailen artean (bai lanbide-kategoria berean, bai mailaz goragoko edo behegoko lanbide-kategorien artean) gertatutako ohiko lanpostuaren aldaketa oro sartzen da atal honen barruan.

Enpresak, unitate produktore eta sozial gisa, eskulana produkzio-antolamenduaren premietara zentzuz egokitzea lortu nahi du lekualdaketa-politikaren bidez, langileengan eta sailen

eta enpresaren sistema ekonomikoan eta antolamendu-sisteman ahalik eta desoreka moral txikiena sor dadin.

Beraz, Zuzendaritzak sail batetik bestera edo sail baten barruan egin ahal izango ditu aldaketak, lanaren antolamendu-premiekin hori eskatzen badute.

Lanpostuen lekualdaketetan edo aldaketetan, interesdunen gaitasunak eta asmoak hartuko ditu kontuan enpresak. Gaitasuna ziurtat hartuta, gaitasun berdina dituzten artean lanpostuan duten antzintasuna errespetatuko da, eta hori ere berdina bada, enpresan duten antzintasuna. Ahal bada, langileak aldaketaren aurretik betetzen zuenaren ahalik eta antzekoena izango da lanpostua, eta langilearen gaitasun pertsonalekin bat etorriko da beti.

Langileak ezin izango dio uko egin aldaketari, betiere aldaketarekin haren kontratazioaren xede den lanbide-prestakuntza edo prestakuntza intelektuala kaltetzen ez bada.

Baldintzak nabarmen aldatzeko prozesuetan, zuzendaritzak azalpen-memoria bat emango dio enpresa-batzordeari. Oro har, atal hauek jasoko ditu memoria horrek:

- Sarrera.
- Abiapuntuko egoera.
- Ordura arte abiatutako ekintzak.
- Ekintza-plana.
- Inpaktuak.
- Batzordeak indarreko legeria aplikagarriaren esparruan (Langileen Estatutua, Datu Pertsonalak Babesteko Legea, CNMV...) eskatzen duen edozein dokumentazio.

Bestalde, lan-baldintzak nabarmen aldatzeko prozesurik irekitzen ez den baina enpresaren barruko lekualdaketa, aldaketa edo antzekoren bat ekar dezaten kasuetan, zuzendaritzak honako informazio hau emango die eragindakoari eta enpresa-batzordeari, idatziz:

- Abiapuntuko egoera, aurrekariak eta ekintza-plana.
- Aldaketa arrazoitzen duten arrazoiak.
- Batzordeak indarreko legeria aplikagarriaren esparruan (Langileen Estatutua, Datu Pertsonalak Babesteko Legea, CNMV...) eskatzen duen edozein dokumentazio.

Azken kasu horretan, alde guztiek errespetatuko dute informazioaren konfidentziasuna, eta, horri begira, prebentzio-neurritzat hartuko da enpresa-batzordean dauden eta bertan parte hartzen duten berdintasun-batzordeko bi kideri dokumentazio hori ematea.

Lanbide-garapeneko elkarrizketak ez du froga-baliorik edukiko langilearen aurka edozein neurri hartzeko orduan.

b) Aplikatzeko kasuak:

Honako kasu hauetan egin daitezke lekualdaketak:

1. Lanpostu jakin batean eskulan-premiak handitu edo txikitu izanagatik.
2. Lanpostua desagertu izanagatik edo lanpostuaren funtzioak funtsean aldatu izanagatik (funtsezko aldaketatzat joko da lanpostuaren balioaren aldaketa bat edo gehiago gertatu bada).
3. Enpresa honen barruan funtzioak betetzean gertatutako istripu baten edo lanbide-gaixotasunen ondoriozko urritasunagatik. Kasu horretan, Medikuntza Zerbitzuak txosten bat egingo du urritasuna ezintasunen taulara egokitzeko.
4. Edozein arrazoiengatik lan-gaitasuna urritu izanagatik, betiere langileari egotzi ezin bazaio eta lan indibiduala bada orduko 60 puntuko produkzio normala egin ezin izatea badakar, edota

talde-lana bada produkzio-egoera normal baten barruan behin eta berriz eta justifikatu gabe batez besteko errendimendura ez iristea badakar.

5. Lanpostuaren berezko funtzioak ez betetzearen edo diziplinarik ezaren ondorioz diziplina-neurri bat ezarrita dagoen guztietan.

6. Langilearen borondatez, enpresaren Zuzendaritzak baimena eman ondoren.

7. Aldez aurretik ezarritako txandakatze-programa batengatik.

8. Mailaz igotzeko ezarritako probaldia gainditu ez izanaren ondorioz langileren bat aurreko lanpostura itzuli izanagatik.

c) Soldata-ondorioak:

1. Balio handiagoko lanpostu baterako lekualdaketa guztietan, eraginpean hartutako langileak egiazko lekualdaketa-orduen proportzioan kobratuko ditu oinarrizko soldata, hileko mozkinak eta lanpostu berriari dagokion prima, salbu eta lanpostuaren deskribapenean eta balorzioan hainbat kategoriatako lanpostuetan edo lanpostu anitzetan jarduteko aukera aurreikusten bada eta, horregatik, berariazko baldintzak ezarrita badaude.

2. Lekualdaketa gaixotasun-bajek, istripuek, oporrek edo antzeko beste arrazoi batzuek eragindako absentziak betetzeko beharraren ondorioa bada, arrazoi horiek desagertzean ohiko lanpostura itzuliko da eraginpean hartutako langilea, lanpostu horri dagozkion baldintzetan.

3. Gainerako kasuetan, 33. artikuluan enpresan lanpostuz igotzeko aukerei buruz ezarritakoari jarraituko zaio. Probaldia edo prestakuntzako eta trebakuntzako aldia gainditu arte, langileak finkatuta duen lanpostuaren baldintza ekonomiko eta lan-baldintza guztiek bere horretan jarraituko dute.

4. Beheragoko mailako lanpostu baterako lekualdaketa artikuluan honen b) idatzi-zatiko 1., 2., 3., 7. eta 8. kasuetako baten ondoriozkoa bada, finkatuta duen lanpostuaren soldatarekin jarraituko du eraginpean hartutako langileak. Halaber, aurreko batez besteko primaren zenbatekoarekin jarraituko du, lanpostu berriaren soldata-eguneratzeak bermatutako batez besteko primaren zenbatekora iritsi arte.

5. Lanpostu huts bat sortzen bada eta lanpostu horren lanbide-maila eta lanbide kategoria langileak bermatuta dituenen berdinak badira, lanpostu hori beteko du automatikoki, beste langile batzuk egoera berean daudenean izan ezik; kasu horretan, lehiaketa itxirako deialdia egin ahal izango da, 33.b).8 artikuluan adierazitako baldintzetan.

6. Beheragoko mailako lanpostu baterako lekualdaketa artikuluan honen b) idatzi-zatiko 4. kasuaren ondoriozkoa bada, eraginpean hartutakoari lanbide-soldata bermatuko zaio, eta lanpostu berriaren erantzukizuna, giro-baldintzak eta prima kobratuko ditu.

7. Beheragoko mailako lanpostu baterako lekualdaketa artikuluan honen b) idatzi-zatiko 5. eta 6. kasuaren ondoriozkoa bada, eraginpean hartutakoak lanpostu berriaren lanbide-soldata jasoko du.

35. artikulua. Enplegu-bermea

Zuzendaritzak, edozein unetan, hobekuntzak sartu ahal izango ditu produktibitatean. Horretarako, metodoak sinplifikatu, berriak ezarri, edota makineria edo instalazio berriak erosi ahal izango ditu.

Enpresak konpromisoa hartzen du aurrerapen tekniko eta ekoizpen-prozesuen aurrerapenen ondorioz soberan geratzen diren langileak ez iraitzeko, salbu eta kontrakoa adosten bada, eta aurretik Enpresa Batzordeari kontsultatuta.

Soberako langileei beste lan batzuk emango zaizkie pixkanaka, edo, azken aukera gisa, langileen txandakatze normaleko lanpostuak hutsik geratu arte itxarongo da.

2017ko martxotik aurrera amortizatu den edo amortizatzen den edozein lanposturen eginkizunak ez azpikontratatzeko konpromisoa hartzen du zuzendaritzak.

Azpikontratatzeko diren zerbitzuen edo antzeko zerbitzuen kudeaketaren eta kudeaketa horrek Aiala Vidrio SAko plantillan duen inpaktuaren jarraipena egite aldera, kanpoko zerbitzu-enpresek edo bestelako pertsonak (adibidez, prestakuntza dualekoek, praktiketako kontratua dutenek, beka-kontratu dutenek eta lanpostu amortizatueta egiten ziren eginkizunak egin ditzakeen edozein pertsonak) emandako zerbitzuen laburpena aurkeztuko da hiru hilez behingo bileretan.

Epai judizial batek bidegabeko kaleratze aitortutako kasuetan, kalte-ordaina 45 egunekoa izango da lan egindako urte bakoitzeko, 42 hileko mugarekin.

Gertakizun arruntek (gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua) eragindako aldi baterako ezintasunen ondorioz lanera joan gabeko aldiak, horretarako arrazoiak behar bezala justifikatuta badaude, ez dira zenbatuko Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako.

VI. kapitulua. Lizentziak, baimenak eta eszedentziak

36. artikulua. Amatasuna eta aitatasuna

Amatasunagatik edo aitatasunagatik lan-kontratua etenda dagoenean eta arauan nahitaezko aste gisa definitzen den aldian, etenaldiaren legezko gehienekora iristeko falta diren asteak noiz gozatuko dituen adieraziko dio langileak enpresari.

37. artikulua. Lizentzia ordainduak

Langileak, behar bezalako aurrerapenez justifikatuta eta ordaindutako lizentzia eragiten duen eguna zein izango den aurreikus daitekeenean, edota, salbuespen gisa, Giza Baliabideen Saialakoari, nagusi hurrenari jakinarazi ezin dion kasuetan Atezaintza Zerbitzuari ohartarazita, lanera ez joateko aukera izango du, soldata jasotzeko eskubidearekin, honako kasu hauetan:

Hitzarmen hau indarrean jartzen denetik aurrera aplikatuko dira baimen ordaindu hauek:

a) Ezkontza: hamabost egun natural.

b) Ezkontidea, odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen mailako senidea (aita, ama, seme-alabak).

Hiru egun, heriotza gertatzen bada, edo istripu edo gaixotasun larria izan badu edo ospitaleratzea, edo ospitaleratzea behar ez baina etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoa egin badiote.

Kasu horietan, hiru baimen-egunak lanegunak izango dira, gertaera eragilearen eguna edozein izanik ere, betiere hiru egun horiek ospitaleratze-denboran erabiltzen badira.

Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailako senidea (aitona-amonak, bilobak, anai-arrebak).

Bi egun, heriotza gertatzen bada, edo istripu edo gaixotasun larria izan badu edo ospitaleratzea, edo ospitaleratzea behar ez baina etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoa egin badiote.

Egun horietako bat, gutxienez, laneguna izango da, betiere egiazko ospitaleratze-aldiaren barruan hartzen bada.

Ospitaleratzearen kasuan, lizentzia-egunak egiazko aldiaren edozein unetan hartu ahal izango dira, baina betiere langileak gertaera eragiletik aurrera eskubidez izango zukeen kopuru berean.

Kasu horren barruan ez da sartzen erditzeagatik ospitaleratzea, kasu horretan aurreko idatzi-zatiari jarraituko baitzaio.

Ospitaleratzea behar ez baina etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoari dagokionez, etxeko atsedean-behar hori dagokion medikuak idatziz adierazi behar du.

Ondorio horietarako, lehen mailako ahaidetasuna egiazta daitekeen edozein titulu legalen bitartez langilearen ardurapean dauden pertsonetara hedatzen da (tutoretza, zaintza, babespea, familia-harrera, eta abar), ardura elkarbizitza soilaren bestelakoa bada.

Adierazitako arrazoi horietako batengatik langileak bidaia bat egin behar badu, epea luzatu ahal izango da beste bi egunez, distantziaren arabera:

- 100 eta 300 km arteko distantzia: egun bat gehiago.
- 300 km-tik gorako distantzia: 2 egun gehiago.

Horrela baldin bada, aldeek adostu dute langileak egiaztatu egin behar duela lekualdatu egin dela, eta ezin badu egiaztatu adierazi egin behar diola Giza Baliabideen Sailari benetan lekualdatu egin dela.

Kasu horiek izatezko bikoteei ere aplikatuko zaizkie baldintza beretan, betiere zirkunstantzia hori zuzenbidean onargarria den edozein bide erabilita egiaztatzen bada.

c) Bilobaren jaiotzagatik, egun bat.

d) Ohiko bizilekua aldatzeagatik, egun bat.

e) Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonaletarako: beharrezkoa den denbora. Legezko edo hitzarmeneko arauen batean denbora zehatza aipatzen bada, lanera ez joatearen denborari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez, arauak dioenaren arabera jokatu da.

Adierazitako egitekoa betetzea dela medio, hiru hilabeteko epean lanorduen ehuneko hogeita baina gehiago lan egiten ez badira, enpresak Langileen Estatutuaren 46. artikulua 1. paragrafoan arautzen den eszedentzia-egoerara pasatu ahal izango du langilea.

Langileak karguren bat edo beste betebeharren bat betetzeagatik ordaina jasotzen badu, zenbateko hori kendu egingo zaio enpresak ematen dion soldatetik.

f) Funtzio sindikalak edo langileak ordezkatzeko funtzioak betetzeko, legez edo hitzarmenez ezarritako denbora. Horretarako, 48 ordu lehenago jakinarazi behar da legezko baimen hori hartu nahi dela, aurrez abisatu ahal bada.

g) Azterketak egiteko, aintzatetsitako irakaskuntzako zentro ofizial edo pribatu batean matrikulatuta daudela egiaztatzen duten langileek irakasgai eta maila bakoitzeko lizentzia bakarrerako eskubidea izango dute, eta azterketaren egunean hartu behar dute. Lizentzia horren ondorioak ikasketak egiteko ikastetxerik hurbileneko matrikulari dagozkionak izango dira.

h) Medikuek espezialistaren kontsultara joatea. Familia-medikuak edo enpresako medikuak langilea txartel ofizialaren bidez Gizarte Segurantzako edo Iguatorio Mediko Kirurgikoko mediku espezialistarengana bidaltzen badu, behar izan duen denboraren ehuneko 100 jasoko du langileak, bisitaldia lanaldiaren barruan egin behar badu; baina urtean gehienez 10 ordu izango dira, eta lanaldi batean edo gehiagotan hartu ahal izango dira.

Langileak egindako bisitaldiaren egiaztatzea aurkeztuko dio Giza Baliabideen Sailari.

Kontsulta amaitu ondoren, langilea bere lanpostura itzuliko da.

i) Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara joatea.

Langilea bere lanaldia betetzen ari denean, Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara irten aurretik enpresaren Medikuntza Zerbitzura edo, halakorik ez badago, kontratatuta duen kanpoko medikuntza-zerbitzura joango da. Horrek, kasu zehatza aztertu ondoren, irteke baimena emango du beharrezkotzat jotzen badu. Gizarte Segurantzako familia-medikuaren

kontsultara egindako bisitaldi horietan soilik hartuko da ordaindu beharrekotzat kontsultan emandako denbora, eta bisitaldiaren egiaztagiria aurkeztu beharko zaio Giza Baliabideen Sailari.

Kontsulta amaitu ondoren, langilea bere lanpostura itzuliko da.

j) Bularreko haurra zaintzeko baimena: 16. astetik adingabeak bederatzi hilabete bete bitartean, ordubete pilatu ahalko da lanegun bakoitzeko; beti ere, nahitaezko amatasun- edo aitasun-baimenari (hasierako nahitaezko aste etengabeei) jarraitutasuna emate aldera pilotzen baldin badira orduok lanegun osoetan edo, bestela, amatasun- edo aitasun-baimena jaiotzatik etengabe gozatu bada (hasierako nahitaezko aste etengabeak eta gainerakoak), baimena amaitzean gozatzeko pilotzen badira.

38. artikulua. Gertaera eragilea egiaztatu beharra

a) Ordaindutako baimenak ematen diren orotan, baimena lortzeko alegatutako zirkunstantzien eta joan izanaren egiaztagiria eta dokumentuak aurkeztu beharko dituzte langileek, lanera itzuli eta 48 orduko gehieneko epean, baimena hartu aurretik aurkeztu ezin izan badituzte.

b) Ordaindutako baimena egun batekoa edo gehiagokoa bada eta langileak lanaldiaren erdia egin badu, gertaera eragilearen egunaren biharamunetik aurrera hasiko da lizentzia. Lanaldiaren erdia baino gutxiago egin badu, berriz, lizentzia eragiten duen gertaeraren eguna egun osotzat hartuko da.

39. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak

Aldez aurretik justifikatutako kasuetan, ordaindu gabeko baimenak eman ahal izango dira.

Ordaindutako lizentzien bidez langilearen premiak betetzen ez diren ezohiko kasuetan, Giza Baliabideen Sailak, kasuak banan-banan aztertu ondoren, erraztasunik handienak emango ditu beharrekotzat hartzen den ordaindu gabeko baimena eman dakion langileari, betiere lanaren antolamenduak aukera ematen badu. Halaber, ordaindutako baimena aldatu edo, hala badagokio, beharrezkoa den denboran luzatu ahal izango du, 36. artikuluko c) idatzi-zatian adierazitako senideen hiletara joateko.

Baimen hori saileko buruari eskatuko zaio, eta haren aurrean arrazoituko. Hark langileen buruari jakinaraziko dio, eta horrek, berriz, baimena eman edo ukatuko du eta, hala badagokio, eskatutako baimenaren iraupenaren arabera bidezkotzat hartzen dituen aurretiko baldintzak ezarriko ditu.

VII. kapitulua. Gizarte onurak eta aurreikuspen plana

40. artikulua. Enpresak familiari laguntzeko egin beharreko ekarpena

1985eko urtarrilaren 1era arte indarrean egon zen GSINaren Familiarentzako Laguntzaren osagarri gisa eta laguntzak indarrean jarraitu izan balu onuradun izateko aukera izango luketenentzat, diru-prestazio bat ezartzen da seme-alabak ardurapean izateagatik, 18 urte berrek bete arte.

2018rako prestazio horren zenbatekoak taula honetan adierazten dira.

- Seme-alaba bakoitzeko: 15,99 euro.
- Minusbaliotasuna duen seme-alaba bakoitzeko: 42,60 euro.

Seme-alaba minusbaliatua izateagatik jaso daitekeen prestazioa gainerakoekin metatu ahal izango da. Minusbaliotasuna administrazio-aitorpen ofizialaren bidez egiaztatu beharko da.

Aurretik familiarentzako laguntza gisa horiez bestelako edo beste arrazoi batzuen ondoriozko diru-kopuruak jasotzen dituzten langileek kopuru horiek jasotzen jarraitu ahal izango dute, balio berekin eta ematea eragin zuen araudiari lotuta. Zenbateko horiek ezin izango dira egokitu, eta titularrek etorkizunean familiarentzako laguntza gisa jaso ditzaketen beste kopuru batzuk irentsiko dituzte. Emazteagatiko diru-kopurua jasotzen dutenen artean, salbuespen gisa, Aiala

Vidrion lan egiten duen eta seme-alaba adingabeak kargura dituen ezkontide alargunak jasotzen jarraitzeko eskubidea izango du.

Ordainsari horiek lanaldi osoei dagozkie. Enpresarekin ordutegi murriztuko lan bat itundu duten langileek lan egindako orduen proportzioan jasoko dute laguntza osagarri hori.

Enpresak familiari laguntzeko egin beharreko ekarpena egiazta daitekeen edozein titulu legalen bitartez langilearen ardurapean dauden pertsona guztietara hedatzen da, (tutoretza, zaintza, babespea, familia-harrera, eta abar) elkarbizitza soilaren bestelakoa bada.

41. artikulua. Aseguru kolektiboak

Aseguru kolektibo bana formalizatu da bi aseguru-konpainiarekin. Aseguru horiek honako ezaugarri eta estaldura hauek dituzte:

a) Borondatezko bizi-asegurua:

Langile guztientzako asegurua da eta heriotza eta erabateko ezintasun iraunkorra estaltzen ditu. 18.000,00 euroko kapital aseguratua du, denentzat berdina.

Aseguru kolektibo hori harpidetzeko aukera borondatezkoa izango da enpresaren plantilla aktiboko langile guztientzat, eta estaldura-aldia harpidetutako polizan finkatutako egunean hasiko da. Lana uzten duten langileek eskubide guztiak galduko dituzte, eta ez dute kalte-ordainik jasoko ordura arte kotizatutakoagatik.

Primaren zenbatekoa erdi bana ordainduko dute enpresak eta langileak.

b) Nahitaezko istripu-asegurua

Lan-arloko estaldura eskaintzen du (lan-istripuak), honako berme hauekin:

— Heriotza: 24.040 euro.

— Ezintasun iraunkor osoa: 12.020 euro.

Istripu-aseguru kolektibo horri dagozkion primak enpresaren konturakoak izango dira osorik.

42. artikulua. Familia-sorospenak

Ondoren adieraziko diren familia-gertaerarako laguntza ekonomiko bat ezartzen da, gertaeraren unean enpresaren plantillakoak diren langile guztientzat. Laguntza hau oso-osorik abonatu da, langileak denbora partzialeko kontratua eduki edo lanaldi murriztua eduki gorabehera.

Ereduzko hobaria berdina da langile guztientzat, eta zenbatekoa 510,40 eurokoa da. Soldaten ehuneko berean eguneratuko da urtero.

Ereduzko hobari hori honako gertakari hauengatik eta honako ehunekotan ordainduko da:

a) Seme-alaben jaiotzagatik: ereduzko hobari osoa seme-alaba bakoitzeko.

b) Langilea bera ezkontzeagatik: ereduzko hobari osoa.

c) Langilearen kontura bizi diren seme-alaben ezkontzagatik: ereduzko hobariaren bi heren.

d) Ezkontidearen heriotzagatik: ereduzko hobari osoa.

e) Langilearen kontura bizi diren 18 urtetik beherako seme-alaben heriotzagatik: ereduzko hobaria.

f) Langilearen heriotzagatik, honako hau jasoko du sorospen gisa ezkontideak edo goranzko edo beheranzko zuzeneko lerroan dagoen odol-ahaidetasunezko seniderik hurbilenak, ordena horretan:

• 16 urtetik beherako seme-alabarik ez badu: ereduzko hobari osoa.

• 16 urtetik beherako seme-alaba 1etik 3ra bitartean baditu: ereduzko bi hobari oso.

• 16 urtetik beherako 3 seme-alaba baino gehiago baditu: ereduzko hiru hobari oso.

Adierazitako egoeraren baten eraginpean dagoela uste duen orok idatziz jakinarazi beharko dio enpresaren zuzendaritzari, eta horren froga aurkeztu beharko du, hark bidezkotzat hartzen badu. Zuzendaritzak artikulu honek agindutakoari jarraiki kalifikatuko ditu kasuak, eta bidezkoak diren ebazpenak emango ditu. Ebazpen horien aurka ezin izango da erreklamaziorik egin.

43. artikulua. Jantokia

Guardian Llodio, SArekin kontratatu du langileentzako jantoki-zerbitzua Aiala Vidrio SAUK. Zerbitzu hori enpresa horrek ezarrita dituen arauetara lotuta dago.

44. artikulua. Ikasketa-bekak

Seme-alaben ikasketetarako laguntza-plan bat ezartzen da langileentzat. Enpresaren egoerak aukera ematen duen bitartean egongo da indarrean plana. Eta plana eten egin nahi bada, idatziz jakinarazi beharko zaie langileen ordezkariari hiru hilabete lehenagotik. Arrazoiak justifikatu egingo dira eta, nolana ere, hasitako ikasturtearen jarraipena bermatuko da. Laguntza hau oso-osorik abonatu da, langileak denbora partzialeko kontratua eduki edo lanaldi murriztua eduki gorabehera.

a) Zenbatekoak:

Planak diru-kopuru orokorrak, uniformeak eta bakarrak biltzen ditu ikasketa mota bakoitzerako, ondoren adierazten den moduan: Zenbateko horiek soldaten ehunekoen arabera eguneratuko dira urtero:

Mailak	Zenbatekoak
I Haur Hezkuntzako bigarren zikloa	25,79 euro
II Lehen Hezkuntza eta Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza	103,10 euro
III Erdi-mailako Lanbide Heziketa edo LOGSE batxillergoa	147,28 euro
IV Goi Mailako Lanbide Heziketa	235,66 euro
V Unibertsitateko ikasketak	441,87 euro

Ikasturte bakoitzak ezarritako diru-kopurua behin jasotzeko eskubidea emango du, eta ikasketak planean ziklo bakoitzerako ezarritako ikasturteetan jasoko da gehienez ere.

Arabian eta Bizkaian aukeratu den espezialitaterako ikastetxe ofizialik ez dagoelako, edo dauden ikastetxeetan plazarik ez dagoelako, onuradunak beste probintzia batzuetara joan behar badu, haren mailari esleitutako kopuruaren ehuneko 50eko gehigarria jasoko du.

Aipatutako kopuruez gain, langileen seme-alaba guztiek 170,13 euro (Hobari tipoko 1/3) jasotzeko eskubidea izango dute ikasteko laguntza gisa, Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzaren hasieran.

b) Onuradunak:

1. Enpresako langile finkoen seme-alabek eta aitarik edo amarik ez duten bilobek edo anai-arrebek izango dute beka jasotzeko eskubidea, betiere langilearen ardurapean bizi badira eta diru-sarrerara propiorik ez dutela egiaztatzen bada.

2. Ez dute beka jasotzeko eskubiderik izango aukeratu dituzten ikasketak egiteko normala den adina bi urtez baino gehiagoz gaintuzten dutenek. Hala ere, Beka Batzordeak salbuespena egin ahal izango du muga horretan, atzerapena familiaren borondate kanpoko ezintasunaren ondorioa bada (hala nola gaixotasuna edo bizi diren herrian ikasketak egiteko aukerarik ez izatea).

3. Bekak ikastetxe ofizialetan ematen diren ikasketetarako soilik izango dira. Hala ere, airtortutako kategoria duten ikastetxe ez-ofizialetako ikasketetara zabaldu ahal izango ditu bekak zuzendaritzak.

4. Plan horretan, halaber, onuradunak eraginpean hartzen dituzten eta medikuntza-zerbitzuaren aburuz tratamendu berezia behar duten kasu berezietarako zerbitzu espezializatuak sartzeko dira; hala nola dislexia, psikomotritate, ezgaitasun intelektuala, gor-mututasuna edo itsutasuna tratatzekoak. Kasu horietan, osatze-gastuen edo heziketa-gastuen ehuneko 50era bitartean ordainduko da, V. mailari dagokion zenbatekoaren mugarekin.

c) Betekizunak:

1. Ikasturte bakoitzean, ezarritako diru-kopurua behin jasotzeko eskubidea izango da, eta langileak beka jasotzen jarraituko du hurrengo mailara igarotzea lortzen badu.

2. Erdi-mailako karrera bat hogeita bat urteko edo hortik beherako adinean amaitu duten ikasleek espezialitate bereko goi-mailako titulua lortzeko ikasketetarako beka eskuratu ahal izango dute.

3. Kreditutan antolatutako ikasketa-planetan, honako estipulazio hauei lotuta egongo da bekaren onuraduna:

a. Lehen ikasturtean, ikasturte hori osatzen duten kreditu guztietan egingo da matrikula, indarrean dagoen ikasketa-planaren arabera.

b. Hurrengo ikasturteetan, ikasleak 60 kreditutan matrikulatu beharko du gutxienez, ikasketa-plana osatzen duten kreditu guztiak plan horretan aurreikusitako urte guztien kopuruarekin zatitzearen emaitzazko kreditu-kopurua txikiagoa bada izan ezik.

c. Lau hilez behingo matrikulak badira, aurreko paragrafoetan ezarritako kredituen ehuneko 50etan matrikulatzen diren ikasleek lortu ahal izango dute beka, eta beka osoaren ehuneko 50 jasoko dute.

d. Gainerako ehuneko 50a jasotzeko, matrikula hurrengo lauhilekoan osatu beharko dute ikasleek, aurreko paragrafoetan adierazitako kreditu guztiak osatu arte.

e. Aurreko idatzi-zatietan finkatutako gutxienerako kreditu-kopurua ez zaie eskatuko karreraren azken ikasturtean dauden eta aurreko ikasturteetako aprobetxamendu akademiko onagatik gutxienerako kreditu-kopuru hori ez duten ikasleei.

4. Goi-mailako ikasketetarako beka Lizentziadun, Ingeniari edo Arkitekto titulua lortzean amaituko da. Doktoretzarako edo goragoko mailako ikasketetarako beka haurtzat soilik izango dira: aparteko kalifikazioak lortu dituztenentzat (hala nola ohorezko bost matrikula gutxienez, edo batez besteko bikain kalifikazioa), promozioko hiru lehenengo artean amaitu dutenentzat, edo ikasketekin jarraitzea gomendatzen duten meritu garrantzitsuengatik nabarmendu diren ikasleentzat.

5. Beka hauek jasotzeak ez du zerikusirik izango beka ofizialak jasotzearekin. Beraz, osorik jasoko dira, nahiz eta langileak bestelako laguntzak jaso, betiere aipatutako baldintzak betetzen baldin baditu.

d) Eskatzeko eta jarraipena egiteko prozedura:

1. Ikasketa-bekak dagokionean adierazitako epearen barruan eskatuko dira, eta aurreko idatzi-zatietan ezarritako baldintzak bete beharko dira. Ezarritako diru-kopuruak jasotzeko, matrikularen frogagiria aurkeztu beharko da.

2. Ordainketak urritik aurrera hasiko dira egiten.

3. Ikasleari bere egoera akademikoa zein den jakiteko eskatzen zaizkion egiaztagiria aurkeztu beharko dira.

4. Beka Plan horren administrazioa Aiala Vidrio SAUren Giza Baliabideen Sailari badagokio ere, Beka Batzorde bat sortu da arestian azaldutako araudiaren aplikazio zuzena ikuskatzeko, ordainketen justifikazioa egiaztatzeko eta maila bakoitzari dagozkion kopuruei buruzko aholkularitza emateko zuzendaritzari.

45. artikulua. Lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasunaren osagarria

Enpresak Gizarte Segurantzaren prestazioa osatuko du formalki lan-istripuztat hartutako istripu batek eragindako aldi baterako ezintasunetan. Horrenbestez, langileak baja hartu izan ez balu zegokiokkeen soldata gordin osoa bermatuko zaio urteko zenbaketan, txandakako lanaren osagarriak eta prima kolektiboa barne.

Berme horrek ez ditu hartzen distantzia-plusa eta sarritasun-saria, kontzeptu horien funtsa bestelakoa baita.

Soberako edo behar baino gutxiagoko kopuruak konpentsatzeko beharrezkoak diren erregularizazioak hilean behin egingo dira, ahal bada.

46. artikulua. Gaixotasun arruntagatiko aldi baterako ezintasunerako osagarria

a) Urteko lehenengo bajako lehenengo hiru egunetan, oinarrizko soldataren ehuneko 100 osatuko da. Hala ere, bajak hiru egun baino gutxiago irauten baditu, hurrengo bajan edo bajetan osatuko dira hiru egunetara iritsi arteko egunak (urtean, hiru egun gehienez).

b) Hitzarmen honen indarraldian, enpresak Gizarte Segurantzaren prestazioa osatuko du gaixotasun arruntagatiko edo lanez kanpoko istripuagatiko aldi baterako bajetan; oinarri arautzailearen ehuneko 80 lehen egunetik eta kasu guztietan, honako baldintzak betetzen badira:

– Enpresako absentismo-indizea — gaixotasun arruntak, lanez kanpoko eta laneko istripuak eta gaixotasun profesionalak barne— batera hartuta aurreko urteko batez bestekoa baino ehuneko 10 gutxiago izatea.

– Helburu hori urtearen hasieran finkatuko da, eta 2018. urterako helburua da absentismoa ehuneko 5,90ekoa edo hortik beherakoa izatea.

– Enpresak langilearengatik kotizatzeko betebeharrak jarraitzea.

Kontzeptu horren barruan txandakako lanaren plusa eta prima kolektiboa sartzen dira, baina urruntasun-plusa eta sarritasun-saria kanpoan gelditzen dira. Horrez gain, ezin izango du inola ere gairitu baja hartu ez balu jasoko zukeen soldata erreala, ez hilabeteka ez urteka zenbatuta.

Osagarriaren ordainketa hileroko zehaztuko da, sortzapen hilabetean bertan izandako absentismo-indizearen arabera.

Hitzarmenaren indarraldia amaituta, bi alderdiek sistema horren emaitzak aztertuko dituzte egokia den ikusteko eta, hala badagokio, dagoen bezala edo hainbat doikuntza eginda jarraituko duen erabakitzeko.

VIII. kapitulua. Prestakuntza, laneko arriskuen prebentzioa
eta euskara sustatzea

47. artikulua. Prestakuntza-ikastaroak

Honako kasu hauek bereizten dira:

a) Nahitaezko ikastaroak: langilearen lanposturako ezinbestekoak diren teknika eta jakintza berrietara egokitzeko egin beharreko ikastaroak hartuko dira nahitaezkotzat.

Ikastaroak irauten duen bitarte horretan langileari eska dakiokkeen lanaldiak baino ordu gehiago irauten badu ikastaroak, ordu-aldea atsedenarekin konpentsatuko da, lana behar bezala antolatu bezain laster; eta hori ezinezkoa izango balitz, ordaindu egingo dira ordu arrunten moduan.

b) Borondatezko ikastaroak: aurreko atalean sartzen ez diren ikastaroak hartuko dira borondatezkotzat, betiere lanposturako prestakuntza osagarria ematen badute. Borondatezko ikastaroetara joateagatik, enpresak lanaldiaren barruan ematen dizkion orduak baino gehiago ezin izango ditu jarri langileak bere denbora libretik, inolaz ere.

Goian esandako batez bestekoa gairidutuko balu denbora libretik, gehiegizko ordu horiek atsedenarekin konpentsatuko dira lana behar bezala antolatu bezain laster; eta hori ezinezkoa izango balitz, ordaindu egingo dira ordu arrunten moduan.

Lanposturako prestakuntzaren bi atal horietan sartzen ez diren kasuetan, interesa duten langileei erraztasunak emango zaizkie ikastaroetara joateko, lanaren antolamendu-premien arabera, eta ikastaro horietan emandako orduak langileen kontura izango dira.

48. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa

1. Segurtasun eta higienerari eta laneko arriskuen prebentzioari dagokionez, unean uneko indarreko lege-xedapenak bete beharko dira.
2. Segurtasun Buruzagitzak erabakiko ditu sail edo sekzio bakoitzerako prebentzioko eta segurtasuneko arau espezifikoak.
3. Debekatua dago enpresan edari alkoholodunak sartzea eta kontsumitzea.
4. Lanpostu bakoitzerako agintzen diren arropak eta babes-elementuak erabili beharko dituzte langile guztiek. Buruek erantzukizun osoa eta betebeharrak hori betearazteko beharrezkoa den agintea izango dute.
5. Laneko Osasun Batzordeak erabakiko du lanpostu bakoitzean zein arropa eskatuko den.

49. artikulua. Euskara sustatzea

a) Ikasteko laguntzak:

Enpresan euskara sustatzeko asmoz, euskara ikasteko Laguntzen plan bereziari eutsiko zaio. Aiala Vidrio, SAUko langile finko guztiak izan daitezke laguntza horien onuradun, ofizialki diruz lagundutako zentroetan oinarritako ikastaroak egiteko (gehienez lau).

Ikasketa horiek eragindako gastuen ehuneko 75 arte ordainduko du enpresak, betiere Beka Planean II. mailarako ezarritako kopuruaren gehieneko mugarekin.

Laguntza hori izaten jarraituko dute ikasleek, hurrengo mailara igarotzea lortzen badute.

b) Normalizazio-plana:

Hitzarmen honen indarraldian, euskararen erabilera normalizatzeko plana aplikatuko du zuzendaritzak, alde aurretik egina, seinaleei eta informazio orokorrari dagokionez.

IX. kapitulua. Erreklamazioak, eta hutsegite eta zigor erregimena

50. artikulua. Erreklamazioak

Kexak edo erreklamazioak aurkezteko eskubidea baliatze aldera, enpresatik kanpoko beste instantziaren batean aurkeztu aurretik, kasu guztietan, langile guztiek honako erreklamazio-bide honi jarraitu beharko diote nahitaez:

1. Goragoko hurrenari aurkeztu behar zaio erreklamazioa, idatziz, eta horrek ebatzi ezin badu, saileko buruari helaraziko dio.
2. Zortzi laneguneko epean kexa edo erreklamazioa ebatzen ez badute, interesdunak zuzendaritzara joko du, idatziz kasu horretan ere. Eskubide hori pertsonalki baliatu dezake, edo bestela, dagokion langile-ordezkararen bitartez.
3. Eskatutako txostenak jasotakoan, zuzendaritzak erreklamazioari erantzungo dio, idatziz, gehienez zortzi eguneko epean, eta bestela, ukatutzat joko da. Zuzendaritzaren ebazpena aldekoa ez bada, interesdunak langileen ordezkaritzan egin dezake berriro erreklamazioa.
4. Langileen ordezkaritzaren ustez, zuzendaritzaren ebazpena ez bada zuzena, interesdunak dagokion lan-agintaritzara jo dezake. Langileen ordezkaritzaren txostena zuzendaritzaren ebazpenaren aurkakoa bada, langileen ordezkaritzak berak edo interesdunak jo ahal izango du dagokion lan-agintaritzara.
5. Kexa edo erreklamazio guztien izapidetzeak ezin izango dio kalterik eragin laneko martxari; laneko martxak ohiko moduan eta erritmoan jarraitu behar du izapidetzeak irauten duen bitartean.

6. Kexa edo erreklamazioa edozein mailatan onartuz gero, epaiak atzeraeragineko ondorioa izango du kexa edo erreklamazioa eragin duen gertakariaren datara arte, urtebeteko epea gainditu gabe.

51. artikulua. Hutsegiteak eta zigorrak

Langileen Estatutuan horiei dagokienez xedatutakoaz gain, araudi hau ezartzen da:

a) Hutsegite-motak:

Hutsegite arinak:

1. Berandu iristea, behin eta hiru aldiz bitartean eta guztira 30 minutu arte hilean, horretarako arrazoi justifikaturik gabe.

2. Arrazoi justifikatua izanik, aldez aurretik ez jakinaraztea ez dela joango lanera, baldin eta ez bada frogatzen hori ezinezkoa zela.

3. Lanpostua justifikaziorik gabe uztea, nahiz eta denbora laburrez izan, betiere horrek enpresa edo gainerako langileen lana kaltetzen ez badu; izan ere, kaltetu egiten badu, hutsegitea larri edo oso larritzat joko da.

4. Axolagabekeria txikiak materialaren, instalazioen, tresneriaren, makinen eta abarren artapenean.

5. Txukun eta garbi ez joatea, noizean behin.

6. Jendearekin zuzen eta arduraz ez jokatzea, eta axolagabekeria buruen aginduak betetzera. Hutsegiteak behin baino gehiago izaten badira larritzat joko dira, baita berez larriak direla jotzen bada ere.

7. Bizitokiz aldatu izana enpresari ez jakinaraztea.

8. Lanekoak ez diren gaiei buruz eztabaidatzea lanaldian. Horrek lan-ordena aztoratzen badu, hutsegite larritzat edo oso larritzat ere hartu ahal izango da.

9. Mozkortuta etortzea noizean behin, hutsegite larriagoa eragiten ez badu.

10. Baimendu gabeko lekuan edo orduetan jatea, behin eta berriro izan gabe.

11. Antzeko beste edozein.

Hutsegite larriak:

1. Justifikatu gabe, lanera hilean hiru aldiz baino gehiagotan iristea berandu.

2. Baja-agiriak, baieztapenak eta alta-agiriak puntualtasunez ez aurkeztea aldi baterako ezintasun egoeretan.

3. Bi egunetan lanera ez joatea justifikatu gabe.

4. Gizarte Segurantzaren edo zerga-atxikipenetan eragin dezakeen aldaketarik egon bada familian, aldaketa horien berri ez ematea behar den denboraz. Datu horiek ez jakinaraztea asmo txarrez egiten bada, oso hutsegite larritzat joko da.

5. Jokotan ibiltzea lanorduetan, joko horiek edonolakoak direla ere.

6. Gainekoei kasu ez egitea laneko edozein arlotan, pertsonen osotasun fisikorako arriskua ez badakar edo lan iraingarria ez bada. Ageriko diziplina-haustea bada edo horren ondorioz enpresari kalte nabarmenak sortzen badizkio, oso hutsegite larritzat joko da.

7. Lanean zabar edo arduragabe aritzea, jokabide horrekin zerbitzuari kalte egiten bazaio.

8. Zuhurtziagabekeria lan-jardunean, ez badu langilearentzat edo haren lankideentzat is-tripu-arrisku larria eragiten edo matxura eragiten instalazioetan, tresnetan, makinetan eta abarretan.

9. Baimenik gabe norberaren lanak egitea obran edo lantokian, bai eta laneko lokaletatik kanpo, horretarako idatzizko baimenik ez badu.

10. Hiru hileko epean, hutsegite arinak berriz egitea nahiz eta ezberdinak izan, berandu iristeagatiko hutsegiteak salbu.

11. Lan-errendimendua nahita gutxitzea.

12. Nahitazeko zuhurtzia-sekretua urratzea, enpresari kalterik eragiten ez bazaio.

13. Zuzendaritzari edo goragoko kargudunei informazio faltsua ematea, zerbitzuari edo lanari dagokionez, axolagabekeriaz.

14. Paketeen edo bilgarrien edukia zein den adierazi nahi ez izatea, eginkizun hori duen langileak eskatuz gero, sindikatuko ordezkariaren aurrean, edo ez badago, beste langile baten aurrean, langilearen intimitatea errespetatuz, betiere.

15. Langileak ikusi dituen gertaerak edo hutsegiteak ezkutatzea, enpresari kalte larriak eragin badiezazkioke.

16. Enpresaren lokaletan arrazoi justifikaturik gabe egotea, lanorduetatik kanpo, baita bertara enpresatik kanpoko jendea sartzea ere, beharrezkoa den baimen idatzia eduki gabe.

17. Garrantzizko deskuiduak, langileak bere kargura dituen material, makina edo instalazioak artatu edo garbitzerakoan, baldin eta jarrera horrek lankideak arriskuan jartzea badakar edo makina edo instalazio horiek kaltetzeko arriskua badakar.

18. Enpresako gauzetan edo enpresako langileen gauzetan ibili edo haiek nahastea.

19. Beste langile bat dagoen itxura egitea, haren sinadura, fitxa edo kontrol-txartela erabiliz.

20. Telefonoa gauza partikularretarako erabiltzea, horretarako baimenik gabe.

21. Enpresak emandako segurtasun- eta higiene-babeserako elementuak ez erabiltzea, hutsegitea berriz egiten ez bada.

22. Antzeko beste edozein.

Oso hutsegite larriak:

1. Justifikaziorik gabe, sei hileko epean, hamar aldiz edo gehiagotan berandu iristea lanera, edo, urtebetean, hogeitaz aldiz.

2. Hilabetean 3 egunetan edo gehiagotan lanera ez joatea, justifikaturiko arrazoirik gabe.

3. Emandako eginkizunetan iruzur egitea, eta desleialtasunez edo konfiantza-abusuz jardutea.

4. Jabetzaren aurkako ekintzak, dela gainerako langileena, dela enpresarena, dela enpresako lokaletan edo enpresatik kanpo dagoen edozein pertsonarena, zerbitzuan dagoen bitartean. Atal honetan sartuta daude datuak faltsutzea enpresaren laguntza-lanetarako eta Gizarte Segurantzarako.

5. Enpresaren lehengaiak, pieza landuak, obrak, tresnak, erremintak, makinak, aparatuak, instalazioak, eraikinak, gauzak eta sailak baliogabetu, txikitu edo kaltetzea.

6. Eskuduna den justizia-epaimahaiak epai irmoa ematea langilearen aurka, enpresaz kanpo egindako jabetzaren aurkako delituengatik.

7. Behin eta berriro eta jarraian txukun eta garbi ez egotea, lankideen kexa justifikatuak eragiterainokoa bada.

8. Lana edari alkoholduen, droga toxikoen, substantzia psikotropikoen edo estupefazienteen eraginpean egitea, eta lantokian drogak banatzea.

9. Enpresaren gutunen eta isilpeko dokumentuen isilekotasuna urratzea eta nahitaez isilpean eduki beharreko datuak enpresatik kanpoko pertsoneri ematea.

10. Enpresaren jarduerarekin lotutako lanak egitea bidegabeko lehia badakar eta Zuzendaritzak idatziz baimendu ez badu.

11. Hitzeko edo egiteko tratu txarrak, edo errespetu eta begirunezko hutsegite larria, nagusiei, lankideei, menpekoei eta haien guztien ahaideei.

12. Lankideei istripu larriak eragitea, zuhurtziagabekeria edo zabarkeria desenkusaezinen eraginez.

13. Erantzukizuneko lanpostua izanik, lanpostua uztea.

14. Sei hileko berean hutsegite larria berriz egitea, izaera desberdinekoa bada ere, betiere zigorra eragin badu.

15. Ohiko lanean edo hitzartutakoan nahita eta etengabe errendimendua gutxitzea.

16. Men ez egitea.

17. Txosten okerrak egitea, asmo txarrez edo zabarkeria desenkusaezinen eraginez, eta sabotaje-ekintzak egitea, erantzukizun penala dena delakoa ere.

18. Enpresari buruzko notizia faltsuak edo alderdikoiak zabaltzea, enpresari kaltea badakar-kiote.

19. Lanean bere burua lesionatzea.

20. Justifikaziorik gabe lana uztea, baldin eta horrek enpresari kalte nabarmena eragiten badio edo lankideei istripuak eragiten badizkie.

21. Zerbitzuan zuhurtziagabekeriak aritzea, istripu-arriskua badakar edo enpresaren ondatsunetan matxuratzeko-arrisku larria eragiten badu.

22. Goragokoekiko desobedientziaren ondorioz, diziplina nabarmenki haustea, horretatik enpresarentzako edo gainerako langileentzako kalte nabarmena badator.

23. Gaixo-itxurak egitea, edo istripuren bat izan duela sinetsarazten saiatzea. Hutsegite hori dagoela joko da arrazoi horietako batek eragindako baja-egoeran dagoen langileak edozein lan egiten badu bere kontura edo beste norbaiten kontura. Atal honetan barne hartuko da, halaber, aldi baterako ezintasuneko baja luzatzearen zaurietan egindako manipulazio oro.

24. Enpresak emandako segurtasun- eta higiene-babeserako elementuak ez erabiltzea, behin eta berriz.

25. Lantokian jazarpenak, hitzeko erasoak, eraso fisikoak edo presio psikologikoak eragitea, tratu iraingarria badakarkiote enpresaburuari edo langileari.

26. Adierazitakoen antzeko beste edozein hutsegite larri eta laneko legerian eta jurisprudentziakoan halakotzat kalifikatutako hutsegiteak.

b) Zehapenen aplikazioa:

Egindako hutsegiteen larritasunaren eta zirkunstantzien arabera, enpresak zehapen hauek ezarri ahal izango ditu:

Hutsegite arinak:

a) Ahozko kargu-hartzea.

b) Idatzizko kargu-hartzea.

c) Enplegua eta soldata kentzea, egun batez.

Hutsegite larriak:

- a) Bi egunetik hamar egunera bitartean enplegurik eta soldatarik gabe uztea.
- b) Goragoko talde edo maila profesional batera igotzeko aukera kentzea, sei hilabetetik beherako eperako.

Oso hutsegite larriak:

- a) Talde edo maila profesionala galtzea, aldi baterako.
- b) Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, hamaika egunetik bi hilabetera bitartean.
- c) Diziplina-kaleratzea, Langileen Estatutuko 54. artikuluari jarraituz.

Zehapen horiek aplikatzeko, hutsegitea egin duenaren erantzukizun-maila izango da kontuan, bai eta haren talde edo maila profesionala eta hutsegiteak beste langileengan eta enpresan izan duen eragina ere.

Enpresaren eskumena da zehapenak jartzea, hitzarmen honetan ezarritakoa oinarri hartuta. Hutsegite arinen eta larrien zerrendetako zehapena ezartzerakoan, jakinarazpena egin behar zaio langileari idatziz, eta hartan jasoko dira zehapena jartzeko arrazoiak eta data. Oso hutsegite larrietarako, berriz, espedientea izapidetu beharko da, edo aurretiazko prozedura, eragindako langileari entzuteko.

Epe hauek daude ezarritako zehapenen aurka joateko:

- a) Hutsegite arinak, hogeitun egun.
- b) Hutsegite larriak edo oso larriak, hogeitun egun.

Falta arinak hamar egunera preskribatuko dira, larriak hogeitun egunera, eta oso larriak hiru-egunera, enpresak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita; eta nolahi ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera preskribatuko dira.

Azken xedapena. Soldata-igoerak eta berrikuspen-klausulak

1. Oinarrizko soldata, pizgarriak, mozkinak, antzinasuna, txanda-plusak, sarritasuna, oporraldiko hobaria, familia-laguntzarako ekarpena, familia-sorospenak eta ikasketa-bekak, ordu-tegi-aldaketak eta ezordukoen plusa:

2018., 2019., 2020. eta 2021. urteetan, oinarrizko soldataren, jarduera- eta meritu-primaren, mozkinen, antzinasunaren, txanda-plusen, sarritasunaren, oporraldiko hobariaren, familia-laguntzarako ekarpenaren, familia-sorospenen eta ikasketa-beken, ordutegi-aldaketen eta ezordukoen plusaren ordainsari-kontzeptuak igo eta finkatu egingo dira, ehuneko hauek aplikatuta:

- 2018: KPIa + ehuneko 1,00
- 2019: KPIa + ehuneko 1,00
- 2020: KPIa + ehuneko 1,00
- 2021: KPIa + ehuneko 1,00

Estatuko gobernuak argitaratutako urteko KPI errearen arabera igoko dira, aurreko urteko abenduaren 31ko balioen gainean. Hori dela-eta, 2018., 2019., 2020. eta 2021. urteak amaitzen direnean, lehen adierazitako igoera bermatuko da, eta urte hasieran aplikatuko da, atzeraeraginez.

KPIa negatiboa bada, 0ko balioa izango duen KPIa hartuko da kontuan, eta urte bakoitzerako hitzartu den ehuneko 1en diferentziala bakarrik aplikatuko da.

Aurreko urtean indarrean ziren zenbatekoak oinarritzat hartuta, hitzarmen honen 10. eta 14. artikuluetan jasotzen diren igoera gehigarriak ezarriko zaizkie igoera horiei.

2. Soldata-etaulak:

Hitzarmen honen testu artikulatuan, eta I. II. eta III. eranskinetan jasotako zenbateko guztiak honako honen emaitza dira: 2018ko urtarrilaren 1ean, aurreko ataletan aurreikusitako eguneratzea aplikatzearen emaitza.

Xedapen gehigarriak

Lehena. Batzorde paritarioa osatzea.

Langileen Estatutuaren 85.3.e) artikuluan aurreikusitako ondorioetarako, Batzorde Paritarioa osatuko da, honako hauekin: hitzarmen honen Negoziazio Batzordeko kideekin, Zuzendaritzako ordezkariekin, eta langileen ordezkariekin. Guztiak ere hitzarmen hau sinatu dute.

Honako eskumen hauek izango ditu:

- a) Hitzarmen honetako edozein arau interpretatzea.
- b) Hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.

Batzorde paritarioa ordezkarietatik edozeinen 1/3k eskatzen duenean bilduko da eman zaizkion eskumenak baliatuz.

Sindikatu-ordezkaritza bakoitzak, bai eta Batzorde Paritarioeko enpresa-ordezkaritzak ere, gehienez kanpoko bi aholkulariren laguntza eduki ahal izango du, eta hitza bai baina botorik ez dute izango.

Edozein kidek izan dezake ordezkoa, batzordeari jakinarazi ondoren.

Batzorde Paritarioaren erabakiek balioa izateko, ordezkaritza bakoitzaren botoen ehuneko 51k berretsi beharko ditu.

Batzordean sor daitezkeen desadostasunak konpontzeko, araututako bitartekaritza-prozedurak erabiliko dira.

Bi aldeek beren-beregi adostu dute ezen, desadostasunik baldin badago, PRECO lanbide-akordioaren adiskidetzeta eta bitartekaritza aplikatuko dela.

Bigarrena. Langile berriak.

Gaur egun, prestakuntza-aldian sartzen diren langile berriei Zuzendaritzak aplikatzen dien prestakuntza praktikoaren, finkatzearen eta ordainketen politikek indarrean egoteari eutsiko diote, eta honako hau bermatuko da: I. eranskineko 1. eta 2. soldata-taldeetan, eta II. eranskineko I. soldata-mailan gehienez sei hilabetez iraungo dutela.

Prestakuntza-aldi horretan, eta lanpostuaren berezitasunak finkatu arte, esleitutako soldata-talde bakoitzari modu mailakatuan aplika dakizkiokeen jarduera-primaren ehunekoak honako hauek izango dira, lanpostuari dagozkionak lortu arte:

2. taldea: ehuneko 20.
3. taldea: ehuneko 30.
4. taldea: ehuneko 40.
5. taldea: ehuneko 50.
6. taldea (aurrerantzean): ehuneko 55.

8. artikuluari jarraiki, postuari dagokion ehunekoa txikiagoa izango balitz, azken hori aplikatuko litzateke.

Hirugarrena. Berdintasun plana.

Enpresak eta langileen legezko ordezkariak idatziz jaso nahi dute indarreko Berdintasun Planari eutsiko diotela, Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa betetzeko. Era berean, bi aldeek adostu dute Berdintasun Planari indarraldi zehatzik ez ezartzea, indarraldi zehatz batetik haragoko bokazioa baitauka eta

berdintasunerako batzordeak balioesten duen aldiro Plana hobetzea eta eguneratzea baita bi aldeen xedea.

Laugarrena. Hizkuntza ez-sexista erabiltzeari buruzko akordioa.

«Emakume» hitza etengabe erabiltzaileak hitzarmen hau irakurtzea eta ulertzea zaildu dezakeela balioetsita, testu honen sinatzaileek adierazi dute jarduera edo baldintza bat definitzen duen adierazpen orok (adibidez, behargina, onuraduna, langilea, enplegatua eta delegatua) bi sexuetakoa pertsonen egingo diela erreferentzia, legez emakumeari dagozkion kasuetan salbu.

Era berean, lan-eremuan berdintasuna bermatze aldera, hizkuntza ez-sexista erabiltzea hitzartu da, enplegu-eskaintzei, administrazio-dokumentuei eta barne-komunikazioari dagozkien (Berdintasunerako Planetik hartutako neurriak).

Bostgarrena. Araudi osagarria.

Aldeek erabaki dute, hitzarmen honetan aurreikusi ez den guztirako, Estatuko edo Euskal Autonomia Erkidegoko lege- eta arau-xedapenei jarraituko zaiela.

Xedapen iragankorrak

Lehenengoa. Ohiko gertakizunengatiko aldi baterako ezintasuna mutualitateekin kudeatzea.

Aiala Vidrio enpresaren zuzendaritzak, ohiko gertakizunengatiko aldi baterako ezintasuna mutualitateekin kudeatzea egoki ikusten badu, enpresa-batzordearekin batera jardun beharko du, legez ezarritako aldiak, eta erabakia hartzeko arrazoiak azaldu beharko ditu.

Bigarrena. Ordaindutako lizentziak. Aitari semea edo alaba jaiotzeagatiko baimenaren hobekuntza deuseztatzea.

Martxoaren 1eko 6/2018 Errege Lege Dekretuan jaiotzeagatiko baimenari dagokionez xedatzen dena balio gabetzen bada (hitzarmenaren indarraldian gerta daitezkeen aldaketa politikoengatik), testu hau txertatuko zaio berriro hitzarmenari, eta orain arteko baldintzetan aplikatuko da:

«Semearen edo alabaren jaiotza: 2 egun izango ditu aitak, eta horietako bat, gutxienez, laneguna izango da langilearen egutegian».

Aiala Vidrio SAU enpresaren hitzarmen kolektibo honen testu artikulatua irakurri ondoren eta bi alderdiak ados egonik, negoziazio-batzordeko kide guztiek sinatu dute, langileen eta enpresaren izenean, ondorio bakar baterako eta legez daukaten ordezkartzaren izenean, Laudion (Araba), 2019ko apirilaren 15ean.

1. eranskina

2018. LANGILE SOILEN OINARRIZKO SOLDATA

TALDEA	LANPOSTUA	LANBIDE OINARRIA			INGUNE-OSAGARRIA			PUNTUAK	EURO (2018)	
		PUNTUAK			PUNTUAK				HILABETE	URTE
		BAIOA	HITZAR.	GUZTIRA	BALIOA	HITZAR.	GUZTIRA			
1	Langile hasi berriak	147	23,30	170,30	7	1,11	8,11	178,41	1.030,01 €	15.450,15 €
2	Langile hasi berriak	154	16,73	170,73	10	1,09	11,09	181,82	1.049,70 €	15.745,50 €
3	Lantegiko laguntzailea	165	11,68	176,68	8	0,57	8,57	185,25	1.156,71 €	17.350,65 €
	Zerb. Orok. Eskorga gidaria	160	11,36	171,36	13	0,89	13,89			
	Aldaketa-laguntzailea	156	11,05	167,05	17	1,20	18,20			
	Zerb. Orok. Koipeztatzailea	163	11,54	174,54	10	0,71	10,71			
	Zerbitzuetako garbiketa-peoia	147	10,41	157,41	26	1,84	27,84			
	Lehengaietako peoia									
4	Lan-taldeko peoia	166,49		166,49	19,95		19,95	188,62	1.177,75 €	17.666,25 €
	Arbastatze-tornularia	174	7,33	181,33	7	0,29	7,29			
	Mekanikari doitzzailea (C)	171	7,20	178,20	10	0,42	10,42			
	Argiketaria (D)									
	Mekanikaria (C)	168	7,07	175,07	13	0,55	13,55			
	Egiazatzaile laguntzailea	165	6,95	171,95	16	0,67	16,67			
	Dek. Mat. eta ZF (A)									
	Mantentze-lanetako laguntzailea									
	Aukeratzailea ZF	163	6,86	169,86	18	0,76	18,76			
	Birreratzailea (A)									
	Pintorea	156	6,57	162,57	25	1,05	26,05			
	Konposatzailea (B)									
Molde-garbitzailea	155	6,53	161,53	26	1,09	27,09	189,25	1.181,69 €	17.725,35 €	
Alda. Mekanikaria (B)	165	3,79	168,79	20	0,46	20,46				
Zerb. Orok. Especialista										
Galdaragile sold. munt. (D)	176	4,04	180,04	9	0,21	9,21				
Mekanikari doitzzailea (B)	175	4,02	179,02	10	0,23	10,23				
Txanda-argiketaria (C)	170	3,90	173,90	15	0,34	15,34				
Txanda-mekanikaria (C)										
Lehengaien harreragilea	159	3,65	162,65	26	0,60	26,60				
Garabilaria										
Txandako eskorga-gidaria	171	3,92	174,92	14	0,33	14,33				
Igorpen-biltegiko eskorga-gidaria	168	3,86	171,86	17	0,39	17,39				
Putzuetako eskorga-gidaria										

TALDEA	LANPOSTUA	LANBIDE OINARRIA			INGUNE-OSAGARRIA			PUNTUAK	EURO (2018)			
		PUNTUAK			PUNTUAK				HILABETE	URTE		
		BAIOA	HITZAR.	GUZTIRA	BALIOA	HITZAR.	GUZTIRA					
6	Moldeen doitzalea (B)	181	3,33	184,33	10	0,18	10,18	194,52	1.214,59 €	18.218,85 €		
	Galdaragile munt. Sold. (C)											
	Erreminta-tornularia (C)											
	Doitzaile mekanikaria (C)											
	Fresatzailea (B)											
	Argiketaria (C)	178	3,28	181,28	13	0,24	13,24					
	Igeltseroa											
	3, mailako mantentze-ofiziala	171	3,15	174,15	20	0,37	20,37					
	3, ZH mailako ofiziala											
	Ibiltaria	170	3,13	173,13	21	0,39	21,39					
	Kutxako azken aukeratzalea											
	Eskorga-gidaria - kamioilaria											
	Iturgin instalatzailea	174	3,20	177,20	17	0,32	17,32					
	Makina-laguntzailea (B)	163	3	166	28	0,52	28,52					
	Koipeztatzailea ZC											
	Ekoizpen laguntzailea											
	Lantegi eta mak. Laguntzailea											
	Konposatzailea (A)											
Mateatze-makinista												
Paketatzailea (A)												
Erreminta-tornularia (B)	186							2,97	188,97	13	0,21	13,21
Mekanikari doitzalea (B)												
Molde-doitzailea (A)												
Galdaragile, soldat. munt. (B)												
Zurgin enkofratzailea												
Mekanikari zinta-konpontzailea	184	2,94	186,94	15	0,24	15,24						
Soldatzaile muntatzailea (B)	177	2,83	179,83	22	0,35	22,35						
Alda. Mekanikaria (B)												
Alda. Errefortzua												
Labeetako ibiltaria	176	2,81	178,81	23	0,37	23,37						
Makinetao laguntzailea	165	2,64	167,64	34	0,54	34,54						
Mekanikari doitzalea (A)	195	1,93	196,93	13	0,13	13,13						
Erreminta-tornularia (A)												
Moldeen tornularia												
AE Moldeen doitzalea	193	1,91	194,91	15	0,15	15,15						
2, mailako ofiziale ZF	186	1,84	187,94	22	0,22	22,22						
Telekomunikazioak												
Ordezko igeltseroa	190	1,88	191,88	18	0,18	18,18						
Galdaragile sold. Munt. (A)												
Txanda-argiketaria (B)												
Txanda mekanikaria (B)												
Tornularia												
Alda. Mekanikaria (A)												
Makinaria (C)							170	1,68	171,68	38	0,38	38,38

TALDEA	LANPOSTUA	LANBIDE OINARRIA			INGUNE-OSAGARRIA			PUNTUAK	EURO (2018)	
		PUNTUAK			PUNTUAK				HILABETE	URTE
		BAIOA	HITZAR.	GUZTIRA	BALIOA	HITZAR.	GUZTIRA			
9	Errefraktatzailea (B)	180	0,79	180,79	38	0,17	38,17	218,96	1.367,20	20.508,00
	Makinaria (B)									
	Doitzaile-makanikaria (A)	200	0,88	200,88	18	0,08	18,08			
	Erreminta-Tornularia AE									
	Lerrotik kanpoko ikuskatzailea	190	0,83	190,83	28	0,13	28,13			
	Fresatzailea (A)									
Txanda mekanikaria ZF	194	0,85	194,85	24	0,11	24,11				
10	Instalatzailea	200		200	30		30	230	1.436,13	21.541,95
	Argiketaria (A)									
	Makinen doitzzailea									
	Tornulari grabatzailea									
	Fenwicks mekanikaria									
	Lan-taldeko igeltsero koord.	209		209	21		21			
	Txandetako argiketaria (A)	196		196	34		34			
	Igeltsero errefraktatzailea (A)									
	Txandako mekanik. (A) SG	205		205	25		25			
	1, mailako ofiziala ZF									
	Mto. Mekanikaria Alda. ZC									
	Labezaina	186		186	44		44			
Makinista (A)										
Txanden ordezeko argiketaria	212		212	18		18				
11	1, maila. Manten. Ofiz. SG	206		206	29		29	235	1.467,35	22.010,25
	Mto. 1, ofiziala Elektrikaria SG									
	Txandetako mekan. ZC (A)									
	Moldekatze-espezialista									

II. eranskina**2018. ENPLEGATUEN OINARRIZKO SOLDATA**

	PUNTUAK BALORAZIOA	PUNTUAK HITZARMENA	GUZTIRA PUNTUAK	€AK 15. URTEA	€AK URTEA
I. maila	426	43,08	469,27	1.102,44	16.536,63 euro
II. maila	454	43,08	497,08	1.167,78	17.516,70 euro
III. maila	500	18,11	518,11	1.217,18	18.257,70 euro
IV. maila	550	3,26	553,26	1.299,76	19.496,36 euro
V. maila	605	4,86	609,86	1.432,72	21.490,80 euro
VI. maila	665	7,13	672,13	1.579,02	23.685,30 euro
VII. maila	732	3,76	735,76	1.728,50	25.927,48 euro
VIII. maila	805		805	1.891,17	28.367,55 euro
IX. maila	885	3,59	888,59	2.087,54	31.313,07 euro

Taulan jasotzen ez den I. maila sartu berri diren langileei dagokie.

III. eranskina

OINARRIZKO SOLDATA GORDINA			
ESKULANGILEAK		ENPLEGATUAK	
TALDEA	EURO GORDINAK URTEAN/18	MAILA	EURO GORDINAK URTEAN/18
1	1.030,01 euro	I	1.102,44 euro
2	1.049,70 euro	II	1.167,78 euro
3	1.156,71 euro	III	1.217,18 euro
4	1.177,75 euro	IV	1.299,76 euro
5	1.181,69 euro	V	1.432,72 euro
6	1.214,60 euro	VI	1.579,02 euro
7	1.262,43 euro	VII	1.728,50 euro
8	1.311,62 euro	VIII	1.891,17 euro
9	1.367,20 euro	IX	2.087,54 euro
10	1.436,13 euro		
11	1.467,36 euro		
TXANDA-PLUSA			
ESKULANGILEAK		ENPLEGATUAK	
Lan egindako gau bakoitzeko	20,55 euro	524,17 € hileko.	
Lan-egutegian ordain daitezkeen igande eta jaiegun bakoitzeko	49,41 euro		
Abenduaren 24ko eta 31ko gauak	178,71 euro		
Urtarrilaren 1eko eta abenduaren 25eko goizak	178,71 euro		
Urtarrilaren 1eko eta abenduaren 25eko arratsaldeak	89,34 euro		
Ostegun santua, Ostiral santua, Pazkoko Astelehena	98,82 euro		
Sarritasun-saria		21,23 euro	
Ordutegi-aldaketak		Enpresak familia-laguntzari egiten dion ekarpena	
Aurreikusia	12,29 euro	Seme-alaba bakoitzeko: 15,99 € hileko	
Aurreikusi gabea	29,75 euro	Minusbaliotasuna duen seme-alaba: 42,60 € hileko	
		Hobari eredu: 510,40 € hileko	
EZORDUKO PLUSA		BEKAK	
22:00 - 06:00 arteko deiak	53,79 euro	I. maila Haur Hezkuntzako Bigarren Zikloa: 25,79 euro	
06:00 - 22:00 arteko deiak		II. maila Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza lehen eta bigarren zikloa: 103,10 euro	
Lanegunetakoak	16,11 euro	III. maila Lanb. Heziketa. Erdiko Maila edo LOGSE: 147,28 euro	
Egutegiko jaiegunak edo atseden egunak.	48,43 euro	IV. maila Goi Mailako Lanbide Heziketa: 235,66 euro	
		V. maila Unibertsitateko ikasketak: 441,87 euro	
OPORRALDIKO HOBARIA		BESTE BATZUK	
HILA	HOBARIA	EGUNEKO BALIOA	Merituen plusa: ehuneko 38,50
Maiatza	517,12	17,24 euro	
Ekaina	294,14	14,71 euro	Helburuko absentismo-indizea: ehuneko 5,90
Iraila	147,08	14,71 euro	
Urria	517,12	17,24 euro	Km-ko balioa: 0,21

IV. eranskina

Lan-ordutegia – 2018. urtea

ERREGIMENA	SAILA	LAN-ORDUTEGIA	EGUNAK
Lanaldi zatitua	Orokorra	Ohikoak 08:00 – 13:00 14:30 – 17:30 Trinkoa 07:30 – 14:15 Abenduaren 24 eta 31 8:00 – 13:00	Astelehenetik ostiralera
Txanda 1	Zona hotzaren mantentzea Mantentze orokorra IS aldateten mantentzea	06:45 - 14:45 06:00 - 14:00 05:50 - 13:50	Astelehenetik ostiralera
2 txanda	Moldeen tailerra Bidalketak	6:00 – 14:00 14:00 – 22:00 Abenduaren 24 eta 31 Jaiegun arratsaldeko txanda	Astelehenetik ostiralera
2 txanda	IS aldatetak	05:50 - 13:50 13:50 - 21:50 Abenduaren 24 eta 31 Jaiegun-arratsaldeko txanda	Astelehenetik ostiralera

IV. eranskina

ERREGIMENA	SAILA	LAN-ORDUTEGIA	EGUNAK
Lau txanda	Orokorra	Goizez: 06:00 – 14:00 Arratsaldez: 14:00 – 22:00 Gauetz: 22:00 – 06:00	Astelehenetik igandera, egutegiaren arabera (7/-2/-7/-2/-7-3)
Lanaldi zatitua eta txanda 1	Biltegia	Lanaldi zatitua: 8/9:00 – 12:55 14:00 – 16:50/17:50 Goizeko txanda: 06:00 – 14:00 Abenduaren 24 eta 31 08:00 – 13:00	Astelehenetik ostiralera
Lanaldi zatitua eta 2 txanda	Kalitate-kontrola Bilgarrien konpontze eta gainbegiratzea	Lanaldi zatitua: 08:00 – 12:45 14:00 – 17:00 Bi txanda: 06:00 – 14:00 14:00 – 22:00 Abenduaren 24 eta 31 08:00 – 13:00	Astelehenetik ostiralera
Lanaldi zatitua	Bidalketak	Lanaldi zatitua: 09:00 – 12:55 14:00 – 17:50 Abenduaren 24 eta 31 09:00 – 12:55	Astelehenetik ostiralera

V. eranskina

Arakaldo	5	2,59 euro	2,84 euro
Luiaondo	6	2,59 euro	2,84 euro
Okondo	6	3,60 euro	
Orozko	6	2,42 euro	
Arrankudiaga	7	2,59 euro	2,84 euro
Ugao-Miraballes	8	2,59 euro	2,84 euro
Zollo	10	4,52 euro	4,85 euro
Amurrio	12	3,36 euro	
Ibarra-Orozko	12	3,36 euro	
Izoria	12	3,36 euro	
Arespalditza	12	4,58 euro	4,85 euro
Arrigorriaga	13	3,78 euro	
Sodupe-Gordexola	15	6,00 euro	
Zuhatza	16	5,04 euro	
Basauri	16	5,04 euro	
Lezama (Araba)	17	5,46 euro	
Agiñaga	18	6,19 euro	
Etxebarri	18	5,88 euro	
Galdakao	18	5,88 euro	
Urduña	20	6,72 euro	
Bilbo	21	7,14 euro	
Artziniega	21	7,14 euro	
Usansolo	21	7,14 euro	
Artomaña	21	7,14 euro	
Alonsotegi	22	7,56 euro	
Delika	22	7,56 euro	
Balmaseda	Muga	8,82 euro	
Bedia	Muga	8,82 euro	
Castro-Urdiales	Muga	8,82 euro	
Derio	Muga	8,82 euro	
Dima	Muga	8,82 euro	
Gorliz	Muga	8,82 euro	
Getxo	Muga	8,82 euro	
Igorre	Muga	8,82 euro	
Izarra	Muga	8,82 euro	
Las Carreras	Muga	8,82 euro	
Leioa	Muga	8,82 euro	
Lemoa	Muga	8,82 euro	
Muskiz	Muga	8,82 euro	
Portugaleta	Muga	8,82 euro	
Done Bikendi - Barakaldo	Muga	8,82 euro	
Santurtzi	Muga	8,82 euro	
Sestao	Muga	8,82 euro	
Trapagaran	Muga	8,82 euro	
Untzaga	Muga	8,82 euro	
Trapagaran	Muga	8,82 euro	
Vitoria-Gasteiz	Muga	8,82 euro	