

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Vidrala, SA enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkaria-rena. Honen bidez ebazten da 2019-2020-2021-2022-2023 Vidrala, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01001352011981.

AURREKARIAK

2020ko otsailaren 14an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2019ko abenduaren 18an 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, 2020ko otsailaren 24a

Arabako lurralde ordezkaria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

**Vidrala SA enpresaren hitzarmen kolektiboaren testu
artikulatua 2019. urtetik 2023. urtera arte**

I. kapitulua. Xedapen orokorrak

1. artikulua. Eremu pertsonala

Hitzarmen hau Vidrala SAn zerbitzuak ematen dituzten plantillako langile guztiei aplikatuko zaie, goi-zuzendaritzako lan-harreman berezia dutenei izan ezik.

Zuzendaritzako postuak dituztenak edo goi-agintedunak hitzarmenaz kanpoko langiletzat joko dira.

Aurreko paragrafoan aipatutakoak (zuzendaritzako kideak eta goi-agintedunak) mailaz igotzea edo kargutik kentzea nahierakoa izango da eta banakako akordioen bidez gauzatuko da. Akordio horietan ezarriko dira aplikatu beharreko baldintza ekonomiko eta profesionalak, honako hauean aurreikusitakoak ordeztuko dituztenak: II. kapitulua (Ordainsari-politika), III.a (Lanaldia eta lan-egutegia) eta V.a (Lanbide-sailkapeneko sistemak eta garapen- eta mugigarritasun-politikak), azken xedapena (Soldata-igoerak eta berrikuspen-klausula) eta lehen eta bigarren xedapen iragankorrak. Hitzarmen honetan ezarritako gainerako baldintzez denaz bezainbatean, aplikatu egingo zaizkie langile horiei.

Enpresak jakinaren gainean jarriko ditu langileen ordezkariak, zer organigrama-aldaketa, lanpostu-igoera eta kontratazio izan den jakinaraziko dizkie zuzendaritzako kideei eta goi-agintedunei dagozkien lanpostuak betetzeko.

Hitzarmen kolektibo honen helburua da langileen ordezkartzaren eta enpresa-ordezkaritzaren arteko lan-harremanak arautzea, etorkizuneko lehiakortasun-proiektu bat sustatzeko eta, horren ondorioz, langileen bizitza-maila hobetzeko, guztion onurarako gehieneko emaitza ekonomikoak lortu ostean.

2. artikulua. Osotasunarekiko lotura

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

Enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzea nahi izanez gero (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla-eta), langileen ordezkariarekin akordiorik lortzen ez bada, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordioen prozeduretara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi aldeek arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkartza eta langileen ordezkartzaren gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICEren esku jartzeko.

Langileen ordezkartzak eskatu duenari jarraikiz, aldeek berriaz adostu dute formula juridikoak baliatuko dituztela, egungo lan-legediaren erreformagatiko edozein eguneratze alde berrin arteko akordio espezifiko batekin bakarrik aplikatzeko, langileen ordezkartzarekin hitzartu den eran Langileen Estatutuaren 52.d, 82.3 eta 86.3 artikulua ez aplikatzeari dagokionez.

3. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen honen indarraldia bost urtekoa izango da, 2019eko urtarrilaren 1etik 2023ko abenduaren 31ra artekoa.

Hitzarmen hau automatikoki salatutzat joko dute bi aldeek 2023ko urriaren 31n.

Behin hitzartutako iraunaldia salatu eta amaitu ondoren, hitzarmenak indarrean jarraituko du, harik eta bi alderdiek beste hitzarmen bat sinatzen duten arte.

4. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa

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 2019., 2020., 2021., 2022. eta 2023. urteetarako soldatak eta antzinasuna kapitulu honetan, I. eta II. eranskinetan eta azken xedapenean ezarritakoak izango dira.

Deskontuetarako, langile bakoitzari dagokion soldata orduko, urteko guztizko oinarri kontsolidatua itundutako urteko orduen kopuruarekin zatituta lortzen den emaitza izango da.

6. artikulua. Oinarrizko ordainsari-kontzeptuak

Langileen ordainsarirako oinarri izango diren irizpideak honako hauek dira funtsean:

1. Soldata finkoa.
 - i. Lanpostuen balioztapena, oinarrizko soldata finkatzen duena.
 - ii. Meritu-prima.
 - iii. Hileroko mozkinen haborokina.
2. Antzinasuna.
3. Sarritasun-saria.
4. Hainbanatutako aparteko haborokinak.
5. Aseguratutako prima kolektiboa (ehuneko 14) eta prima aldakorra.
6. 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 balioespen-sistemaren arabera ezartzen da oinarrizko soldata. Sistema horrek puntuazio bat ematen dio lanpostu bakoitzari, lanpostu horren soldata-taldearen arabera. Hitzarmen honen kasuan, I. eranskinean xehatutakoak dira soldata-taldeak.

Hala ere, balioztapenaren 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: 2019. urterako puntu bakoitzeko balioa 2,323679 eurokoa da.

Indarrean dagoen balioespen-sistemari jarraikiz, giro-baldintza haztatuei dagozkien balioak lanpostu bakoitzaren balioespenaren azken emaitzan sartuta daude.

2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, kontzeptu hori ez da agertuko nominaren ordainagirian, beste kontzeptu batzuekin batera sartuko baita soldata finkoan eta azken hori jasoko baita nominaren ordainagirian; haren erabilera barruko mailara soilik mugatuko da soldata finkoaren kalkulurako.

8. artikulua. Soldata finkoa

2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, kontzeptu berri hori sortuko da eta bertan multzokatuta geratuko dira honako kontzeptu hauen zenbatekoak: oinarrizko soldata, mozkinengatiko haborokina eta merezimenduengatiko plusa; horiek nominen ordainagiritik ezabatuko dira eta soldata finkoa bera kalkulatzeko baino ez dira erabiliko.

9. artikulua. Merituen baremoa

Oinarrizko soldataren gaintik, «merituen prima» izeneko osagarri bat ezarri da eta hileko oinarrizko soldataren ehuneko 40 da.

2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, kontzeptu hori ez da agertuko nominaren ordainagirian, beste kontzeptu batzuekin batera sartuko baita soldata finkoan eta azken hori jasoko baita nominaren ordainagirian. Beraz, kontzeptu hori barruko mailan soilik erabiltzeari eutsiko zaio, soldata finkoaren kalkulurako.

10. artikulua. Mozkinengatiko haborokina

Hau ordainduko da kontzeptu horrengatik: hilabeteen lan egindako egunetan oinarrizko soldata dela-eta jasotakoaren ehuneko 10. Haborokin hori hilero ordainduko da.

2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, kontzeptu hori ez da agertuko nominaren ordainagirian, beste kontzeptu batzuekin batera sartuko baita soldata finkoan eta azken hori jasoko baita nominaren ordainagirian. Beraz, kontzeptu hori barruko mailan soilik erabiltzeari eutsiko zaio, soldata finkoaren kalkulurako.

11. artikulua. Antzinasuna

Langile bakoitzaren oinarrizko soldatari enpresan lanean daramatzan urte kopuruaren araberako honako ehuneko hauek aplikatzearen emaitza izango da antzinasuna:

ANTZINATASUNA	OINARRIZKO SOLDATAREKIKO EHUNEKOA
4 urte	ehuneko 4
9 urte	ehuneko 7
14 urte edo gehiago	ehuneko 10

Taula hori, 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera adostutako aldaketa baten ondorioa da, 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.

12. artikulua. Sarritasun-saria

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

Hileko zenbatekoa eguneko 20,02 eurori dagokiona izango da 2019. urtean (hasieran) (urtero eguneratuko dira, soldaten ehuneko berean), bi 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).

Sari hori proportzionala izango da lanaldi partzialeko kontratazioetan.

Sarritasun-sarirako, enpresaren konturako bidaiak, bidezko baimena jaso ondoren berreskuratutako egunak eta Enpresa Batzordeko kideentzat ezarritako orduak laneratze moduan zenbatuko dira, betiere enpresara ez joateko asmoa 48 ordu lehenago jakinarazten bada.

Ondorio horietarako, ez dira hutsegite edo absentziatzat hartuko, ezta ere, eta, beraz, ez zaie kontzeptu horren deskontua aplikatuko, hitzarmen honetan jasotako moduan hartzen diren oporraldiak, ordu gehigarriak eta lizentzia ordainduak.

13. 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.

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.

c) Bai Gabonetako pagan bai udakoan, merezimenduen sariaren eta mozkinengatiko haborokinaren ehuneko 100 sartuko da. 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera, martxoko eta abuztuko aparteko pagetan merezimenduen saria eta mozkinengatiko haborokina sartuko dira behean zehazten den trantsizio-aldian:

2019. urtea: merezimenduen sariaren ehuneko 50 sartuko da. (15 eguneko soldatari dagokiona).

2020. urtea: merezimenduen sariaren ehuneko 100 sartuko da. (15 eguneko soldatari dagokiona).

2021. urtea: mozkinengatiko haborokinaren ehuneko 100 sartuko da. (15 eguneko soldatari dagokiona).

2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, aparteko haborokinak 12 hilekoetan hainbanatuko dira, eta ordura arte jasotako zenbateko berak izango dituzte.

14. artikulua. Sari kolektibo segurtatua eta sari aldakorra

a) Sari kolektibo segurtatua.

2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, sari kolektibo segurtatua kalkulatzeko sortzapentzat erabiltzen diren soldata-kontzeptuak aldatu egingo dira eta honako hauek izango dira: soldata finkoa, antzinasuna, enpresak familiei laguntzeko ematen duen osagarria, aparteko orduak, desorduetako lanaren plusa, lanpostu-diferentzia eta askotariko plusak.

Halaber, hau ezartzen da: 2019. urtean bi kontzeptuen batura (sari kolektibo segurtatua gehi sari aldakorra) ezingo da txikiagoa izan urtean ehuneko 14 baino, eta 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera ehuneko 14ko balio hori berori sartuko da sari kolektibo aseguru gisara, eta, artikulua honetako b) puntuan azaltzen den sari aldakorraren kontzeptuan, diferencial hau bakarrik ordainduko da: Vidralaren salmenten gaineko erreferentziako EBITDA adierazlearen (ehuneko 23,5) eta Vidralaren salmenten gaineko ekitaldiko EBITDAren artekoa.

b) Sari aldakorra.

2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, langile guztiek parte har dezaten enpresaren emaitza ekonomikoetan, sari aldakor bat egongo da. Vidrala SAk eta sozietate kontsolidatuek interes, zerga eta amortizazioen aurretik lortutako mozkinen (EBITDA) araberakoa izango da.

Sari horren balioa portzentaje bat izango da: zehatz-mehatz (lehen dezimalera arte), sortzapeneko ekitaldian lortutako eragiketa-marjina gordinaren (salmenten gaineko EBITDA) ehuneko 23,5 gainditzen duen portzentajea, lehenengo xedapen iragankorrean jasotzen den moduan. Portzentaje hori ofiziala izango da, auditatu, onartu eta Merkataritza Erregistroan gordailututako urteko kontuetatik ateratzen dena; hala ere, konturako aurrerakin bat ordainduko da hurrengo urteko martxoan, enpresak ordainketaren unean eskuetan dituen zifren arabera, eta gero erregularizazioa egingo da, behar izanez gero, behin zifra ofizialak onartzen direnean. Adibidez:

Baldin eta EBITDA ehuneko 24,5 bada -> ehuneko 1,0 ($24,5 - 23,5 = 1,0$) -> ehuneko $14,0 + 1,0 =$ ehuneko 15,0.

Baldin eta EBITDA ehuneko 25,0 bada -> ehuneko 1,5 ($25,0 - 23,5 = 1,5$) -> ehuneko $14,0 + 1,5 =$ ehuneko 15,5.

Baldin eta EBITDA ehuneko 26,0 bada -> ehuneko 2,5 ($26,0 - 23,5 = 2,5$) -> ehuneko $14,0 + 2,5 =$ ehuneko 16,6.

Baldin eta EBITDA ehuneko 27,0 bada -> ehuneko 3,5 ($27,0 - 23,5 = 3,5$) -> ehuneko $14,0 + 3,5 =$ ehuneko 17,5.

Sari aldakorra Vidrala SAko langile guztien artean banatuko da, langile bakoitzak nominako kontzeptu hauengatik urtean jasotako guztizko ordainsarien zenbatekoaren proportzioan: oinarritzko soldata, antzinatasuna, mozkinak, merezimenduak, sari kolektibo segurtatua (ehuneko 14), enpresak familiei laguntzeko ematen duen osagarria, aparteko orduak, desorduetako lanaren plusa, lanpostu-diferentzia eta askotariko plusak. Gaixotasun arruntaren nahiz lan-istripuaren ondoriozko baja-aldietan jasotako ordainsariei dagokien sari aldakorra ere ordainduko da, alta-aldietan bezalako irizpidea erabiliz.

Enpresa uzten duten langileei sari aldakorretik dagokien zatia ordainduko zaie, aurrekoa ordaindu zitzaizen koefiziente berarekin.

15. artikulua. Aparteko orduak

Hitzarmen honetan ezarritako lanaldi arruntaren gehieneko iraupenaren gainetik 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:

Ezbarraei 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 kudeaketa-aldiak, labeak eta horiei loturiko instalazioak berritzeko proiektuak kudeatzeko logistika eta laguntza teknikoa, ezusteko lanera ez-etortzeak, 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 bi aukera hauek izango ditu: ordu horiek ordu arrunt bakoitzari dagokion soldataren ehuneko 75eko errekararekin kobratu, edota ordu kopuru bereko atsedena hartu eta ordu arruntaren balioaren eta aparteko orduaren balioaren arteko diferentzia jaso, betiere lanaren antolamenduak aukera ematen badu.

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

16. artikulua. Ezorduko aparteko orduak

Ezordukoak dira, ezinbestekoak edo egiturazkoak, ohiko lan-ordutegitik kanpoko dei baten ondorioz sortutako aparteko orduak, eta langilea propio lantokira joatera behartzen dutenak: beraz, ohiko lanaldia luzatzeko kasuak eta programatutako lanak ez dira kontuan hartuko.

Kasu horietan aparteko ordu bateko zenbatekoa ordainduko da gutxienez, nahiz eta benetan egindako lan-denbora laburragoa izan. Horrez gain, 2019.urtean (hasieran), dei bakoitzeko honako osagarriak jasoko dira (horiek urtero berrituko dira, soldaten ehuneko berean), deia egiten den orduaren arabera.

22:00etatik 6:00etara bitarte: 53,21 euro.

6:00etatik 22:00etara bitarte, lanegunetan: 15,93 euro.

6:00etatik 22:00etara bitarte, lanegunak ez diren egunetan (*): 47,90 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 saileko arduradunak edo antzeko kargudun batek egina izan behar du.

Ezorduko deiaren ondorioz 24:00etatik 8:00etara bitarte gaueko aparteko orduak egiten bada, hala ordaintzeaz gain, langileak hurrengo egunean lanean hasteko unea atzeratu ahal izango du, ordaindutako atsedeen bat edukiz, lanean emandako ordu kopuru bera gehi gehigarri bat.

17. artikulua. Oporraldiaren ordainketa

Oporraldiko egunak lan egindako egunak bezala ordainduko dira.

Sarritasunari dagokionez, 12. artikuluan xedatutakoari jarraituko zaio.

18. artikulua. Egun edo ordu gehigarrien ordainketa

Egun edo ordu gehigarrietan, ordainketari dagokionez, aurreko artikuluan jasotako arauak aplikatuko dira, sarritasunaren kasuan izan ezik; izan ere, egun horietan ez da sarritasunik kenduko, egun horiek itundutako urteko orduetako ordutegi-egokitze baten ondoriozkoak direla ulertzen baita.

19. artikulua. Distantzia-plusa

Bizilekuaren eta Laudioen artean, tren- edo autobus-linea erregular bat dagoen kasuan, joan-etorriko txartelaren zenbatekoa ordainduko da.

Bizilekuaren eta Laudioen arteko tren- edo autobus-linea erregularra zati batean bakarrik erabil daitezkeen kasuetan, zerbitzu horiei dagokionez, kontzeptu horrengatik zenbateko berdina ordainduko da eta gainerako kilometroetarako garraibide propioa erabili behar bada, Bilbotik Laudiora bitarteko txartelaren prezioa eta bi herrien artean trenez dagoen kilometro kopurua zatitu eta bider bi eginda lortzen den zenbatekoa ordainduko da.

Bizilekutik Laudiora bitarteko ibilbideen kasuan, ez badago lehen adierazitako garraibiderik eta bizilekutik lantokira bitarteko ibilbidea 4 km-tik gorakoa bada, aurreko paragrafoan adierazitako prezio berdina aplikatuko da garraibide propioa erabiltzen den kasuetarako.

Distantzia-plusa ordaintzeko gehieneko muga gisa, Bilbotik lantokirainoko ibilbideari dagokion zenbatekoaren bikoitza dago finkatuta.

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

20. artikulua. Mugikortasun-osagarria

Bere funtzioak bete ditzan ohiko lantokitik kanpo bidaiatu behar duen langileak 2019. urtean (hasieran) honako zenbatekoak izango diren osagarria jasoko du (soldaten ehunekoaren arabera eguneratuko dira urtero):

Lanegun bakoitzeko: 22,13 euro.

Larunbat bakoitzeko: 33,58 euro.

Igande edo jaiegun bakoitzeko: 53,18 euro.

Osagarri hauek aplikatzeko baldintzak honako hauek dira:

1. Zenbateko horien sortzapenerako lanegun bakoitzeko jasoko dira zenbatekook, berdin dio lekualdaketak gaua kanpoan eman beharra ekarri edo ez, baldin eta 6 ordu edo gehiago irauten badu egunean.

2. Adierazitako balioak lanaldi osoei dagozkie. Beraz, lekualdaketak gutxiago irauten badu lehenago adierazitako 6 orduak baino, zati proportzionala kobratuko da, ohiko lan-ordutegia erreferentziatzat harturik.

3. Itunduta dauden zenbatekoak gordinak dira, nolana ere, kasuan-kasuan dagokion zerga-tratamendua alde batera utzi gabe; ezin izango da inola ere igoera gordina eskatu zerga-tratamendua etorkizunean aldatzen bada, legeria aplikagarrian aldaketaren bat egiteagatik edo eskumeneko agintariak emandako ebazpenagatik.

Vidrala Taldearen errealitate geografiko sakabanatua kontuan izanda, ohiko ordutegitik kanpo lan-arrazoiak direla eta bidaietan emandako denbora lan egindako denboratzat joko da; atsedeen baliokidearekin konpentsatuko da, baina inolako ekonomia-kompentsazio osagarririk gabe.

21. artikulua. Oporraldiagatik hoberia

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

Hoberi 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.

Hoberiaren zenbatekoak urtero eguneratuko dira soldatak eguneratzen diren portzentaje berean. Honako hauek izango dira 2019. urterako (hasierakoa):

HILABETEA	HOBARIA	EGUNEKO BALIOA
Maiatza	511,56 euro	17,06 euro
Ekaina	291,25 euro	14,56 euro
Iraila	145,62 euro	14,56 euro
Urria	511,57 euro	17,06 euro

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

22. artikulua. Soldata ordaintzea

Soldaten likidazioa hilean behin egingo da. Zenbatekoa hilabete bakoitzaren azken egunean ordainduko da.

2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, nominaren egitura aldatu egingo da: ordura arte izandako kontzeptu batzuk sinplifikatu egingo dira eta 12 hilekotan ordainduko da; aparteko pagak hileko horien artean hainbanatuko dira.

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

Giza Baliabideen sailak aztertuko ditu planteatzen diren ezohiko egoerak.

III. kapitulua. Lanaldia eta lan-egutegia

23. artikulua. Egiazko lanaldia

Langile guztientzat urteko egiazko lanaldia honela ezartzen da:

URTEA	URTEKO LANALDIA
2019	1660
2020	1654

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

Lanaldi osoa gutxienez 8 ordukoa izango da lanaldi zatituarekin eta gutxienez 6 ordukoa lanaldi trinkoarekin, alde batera utzita, halakorik bada, lehendik berariazko ordutegiak eta, ondorioz, lanaldi orokorraz bestelako lanaldiak dituzten egutegiak, edo etorkizunean sail bakoitzaren beharizanen ondorioz ezar litezkeenak.

24. 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.

Adostu da eguneko benetako lan-orduen doikuntzaren ondoriozko 64-70 bitarte ordu gehigarri aplikatzea gutxienezko berme gisa, ehuneko 100eko benetako presentziaren kasurako. Gutxienezko berme hori baldintza honen pean egongo da: sortutako lanaldi trinkoko asteak osoak izatea.

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 lanaldi kopuru handiena hartuko da abiapuntutzat, eta urteko egunei jaiegunak eta lanik gabeko egunak, ezartzen diren asteko atsedenaldiak eta oporraldiko 21 egunak deskontatzearen emaitza izango da kopuru hori.

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.

Sail bakoitzean hartu ahal izateko irizpideak eta urteko banaketa adostuko dira, zerbitzua behar bezala betetzeko eraginik izan ez dezan.

c) Opor-hilabeteetan hartzea:

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

Hala ere, enpresak aldi horretan egun gehigarri bat hartzea ahalbidetuko du eta langileak egun horiek hartzeko duen eskubidetik deskontatuko da, 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 37.b) artikulua den hedadura berdinarekin).

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

25. artikulua. Lan-egutegia

a) Lan-egutegiak egitea:

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

Ordutegi mota desberdinak egon daitezke, lan-antolamenduaren beharren arabera.

Ofizialki ezarritako ordutegiak betetzeko, langile guztientzat langilea lanpostuan hasten denean hartuko da hasitzat 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 Baliabideen sailak baimen bereziak ematen ditue-nean izan ezik.

b) Zerbitzua betetzea herriko jaiegunetan eta jai autonomikoetan:

Vidrala Taldea nazioartean dagoenez, lanaldi guztietan zerbitzu-prestazioa bermatu beharko da (abenduarien 25ean eta urtarrilaren 1ean izan ezik), bezeroei arreta ematearren, zerbitzu-prestazio hori eskaini behar duten sail guztietan. Egun horietan lan egingo duen langileen kopurua zerbitzua emateko behar den gutxieneko kopurua izango da.

Halako lanaldiak lan-egutegi arruntetik kanpo geratuko dira. Egiturazko aparteko orduen gisara konpentsatuko dira, gehi osagarri bat 2019. urterako (hasierakoa); hain zuzen ere, 81,58 euro lan egindako egun bakoitzeko. Osagarri hori urtero berrikusiko da soldaten urteko eguneratzearen arabera.

Jaiegunetako soldata-osagarri erantsi hori ehuneko 50 handiagoa izango da Errege egunean, Ostegun Santuan, Ostiral Santuan eta Pazko Astelehenean. Zenbatekoa, 2019. urterako (hasierakoa), 122,37 euro izango da (urtero eguneratuko da soldaten portzentaje berean).

26. artikulua. Ordutegi malgua

a) Azalpena:

Arduradunaren 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, ordu berean sartu eta irten beharko dute bertako langile guztiek.

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

b) Aplikatzeko baldintzak:

1. Ordu-tegi malgura bildutako langileek lanean hasteko unea atzeratu ahal izango dute; gehienez ere, 60 minutu, dagokien sailerako alde zurretik finkatutako ordu-tegitik. Halakoetan, lanetik irteteko unea ere atzeratu beharko dute, denbora beraz. Era berean, lanaldiaren hasiera 30 minutu aurreratu ahal izango dute, hau da, 7:30ean hasi ahal izango dira. Hori guztia, lanaldi zatituko ordu-tegi orokorraren barruan, eta lehendik dauden ordu-tegi berariazkoak salbuetsita (esaterako, merkataritza-arlokoa, garraioa kudeatzeko arlokoa...).

2. Nahitaezkoa da gutxienez ordubeteko geldialdia egitea bazkarirako, 13:00etatik 15:00etara. Zerbitzu zentraletan, Lantegirako zerbitzuaren ezaugarrien esparruan, bazkaritarako denbora 30 minutura doitu ahal izango da. Betiere, bermatu egingo da lanpostuan 17:00ak arte egotea lanaldi zatituko ordu-tegi orokorrean, edo, halakorik ezean, lehendik dauden egutegi berariazkoetan ezarritako ordura arte (esaterako, merkataritza-arloan edo garraioa kudeatzeko arloan).

3. Ordu-tegi malguaren ondorioetarako, 37. artikuluan ezarritako lizentzia ordainduak eta enpresaren konturako bidaietan emandako orduak zenbaketatik kanpo geratuko dira.

4. Udako lanaldi murriztuko denboraldian ordu-tegi malgua egiteko aukera ere izango da, baina kontuan hartuta denboraldi horretan lanpostuan sartzeko eta irteteko ordua 30 minutu atzeratu ahal izango dela gehienez ere.

5. Salbuespen gisara, eta saileko arduradunarekin berariaz adosturik, bestelako akordioak ezarri ahal izango dira, banaka, sail horren inguruabar berezien esparruan, baina horrek ez du inolako eskubiderik sortuko eta ez du berekin ekarriko eskubide automatikorik beste sail batzuetan.

c) Lanaldi malgua luzatzea lana eta familia uztartzeagatik:

Familia edo ikasketak lanarekin uztartzeagatik, eta alde zurretik onartzen bada, lanaldi malgua beste 30 minutu gehiago luzatu ahal izango da sail bakoitzean aurretiaz finkatutako ordu-tegiaren gainean, ordu-tegia atzeratuz edo aurreratuz, sarreran eta irteeran.

Aplikatu beharreko baldintzak honako hauek izango dira:

1. Arloko zuzendariari dagokio eskaera onartzea sailaren problematikaren eta antolamendu-premien arabera.

2. Giza Baliabideen zuzendariari dagokio onura hori baliatu ahal izateko kausak onartzea.

3. Kasu horietan, lana ordu-tegi arrunta baino 30 minutu lehenago hasi ahal izango da gehienez ere, edo ordu-tegi malgu arruntaren muga baino 30 minutu beranduago, betiere lanaldi arrunta osatzeko denbora-aldaketa berberarekin amaituta.

4. 30 minutu gehigarri horietan, ordu-tegian aldatutako denbora alde zurretik finkatuko da, eta 15 minutuko gutxienerako aldietan zenbatuko da.

5. Onura hori baliatzeko aukera 25 lanaldietan izango da gehienez ere urtean, ikasketen kasuan izan ezik; kasu horretan, ikastaro osoan zehar baliatu ahal izango da.

Kasu horiek bazter utzita, aparteko kasuetan, eta zirkunstantzia pertsonalengatik, lanaldi jakin batean eta behin eta berriz gertatu gabe, langile batek laneratzea atzeratu behar badu edo irteera aurreratu behar badu, arloko zuzendariak baimena eman ahal izango dio, lanaren antolamenduak ahalbidetzen badu, eta gutxienez ordubete luzatu ahal izango du eta eguneko lanaldiaren erdia gehienez ere. Aldi berean, erreku-peratzeko unea finkatu beharko da. Denbora hori egunean gutxienez ordubeteko aldietan erreku-peratuko da galdutako orduak osatu arte, eta Giza Baliabideen sailean jakinaraziko da.

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. Ordaindutako urteko oporraldiaren orde ezin izango da konpentsazio ekonomikorik eman.

Nolanahi ere, itundutako urteko orduak izango dira exiji daitezkeen urteko gutxienekoak.

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 arduradunak onartu eta Giza Baliabideen sailak baimena eman ondoren.

Lanaren antolamenduak aukera ematen duenean, urteko oporrak asteko lehen lanegunean hasiko dira, ahal bada.

Sailetako arduradunek Giza Baliabideen sailera urteko oporren plana bidaliko dute ezarritako prozeduren arabera. Sailetako arduradunek beren lankideen interesei erantzuten saiatuko dira, lehentasuna emanez, eskatzen den zerbitzu-mailaren bermeari. Giza Baliabideen sailaren berrespenaren ondoren, plantillari eta Enpresa Batzordeari jakinaraziko zaie oporren plana ezarritako prozeduren arabera.

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

Ezarritako oporraldia bat etorriz gero Langileen Estatutuaren 38.3 artikuluan jasotako kasuetako batekin, aplikatzekoak izango dira arestian aipatutako artikuluan azaltzen diren baliatze-eskubideak. Langileren batek, lan-kontratuaren etenaldiaren ostean, legez eusten badio aurreko urteetako opor-egunak hartzeko eskubideari, opor-egun horiek jarraian hartuko ditu, etenaldia amaitutakoan, non eta berariazko akordiorik ez den. Aurreikuspen horrek ez die eragingo aribideko urteko oporrei, aurreikuspen orokorren arabera ezarriko baitira.

c) Sortzea:

Oporrak sortzeko aldia eta opor horiek hartzeko aldia egutegiko urtearen barnean hartuko dira.

Kontratu mugagabeko langile berriak daudenean, lan egiten hasten diren urtean, dagozkien oporren parte proportzionala hartuko dute.

Egin gabeko opor-egunak dituzten langileek (enpresan sartu ziren urtekoak) opor-egun horiek erabiliko dituzte, enpresarekin aurretiazko akordio bat eginda, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean.

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

d) Lanaldiaren zenbaketa udan:

Lan-egutegian, 25. artikuluan ezarritakoari jarraikiz, udako lanaldi murriztua aurreikusiko balitz, urteko lanaldiaren banaketa oporrak aldi horretan egingo diren hipotesia aintzat hartuta egingo da; bestela, lanaldi murriztutik kanpo hartzen den opor-egun bakoitzeko, lanaldi arruntaren eta udako lanaldiaren arteko aldea berreskuratu egin beharko litzateke, lanaldi trinkoko egunak kopuru berean murriztuta edo alde hori ordu gehigarrien saldotik kenduta.

Hala ere, gaixotasunagatik, laneko istripuagatik edo amatasun-baimenagatik, langilea lanaldi trinkoaren guztizko aldiaren 2/3 baino gutxiago enpresan bajaran egoten bada, eta horren ondorioz bere oporrak denboraldi horretan baliatzeko aukerarik ez badu, ez da berreskuratzerik egingo, ezta lanaldiaren aldearen ordu gehigarrien gaineko deskonturik ere.

Era berean, ez da berreskuratzerik nahiz deskonturik egingo, bajaren iraupena lanaldi trinkoko aldiaren 2/3 baino laburragoa izanda ere, oporrak denboraldi horretan baliatzea ezinezkoa denean sailaren barne-antolamenduagatik, edo beste lankide batzuekin uztartzen delako.

Aurreko paragrafoetan adierazitakoaz salbuesten dira baja gertatu aurretik lanaldi intentsiboko alditik kanpo langileak bere borondatez eskatutako opor-egunak.

IV. kapitulua. Enpresan hastea eta enpresa uztea

28. artikulua. Probaldia

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

29. artikulua. Gaitasun-probak

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

30. artikulua. Kontratazio-politika

Enpresa barruko langileekin bete ez diren eta hitzarmen honi lotuta dauden lanpostu hutsak betetzeko, lan-poltsaren formula erabiliko da nagusiki. Lan-poltsa hori alde aurretik hautatu dituzten eta ezarritako baldintzak betetzen dituzten hautagai egokiek osatuko dute. Enplegu-eskaintzak eta lan-poltsa osatzeko hautaketa-prozesuak enpresa barruan emango dira argitara iragarki-taulen bitartez, langile guztiak jakinaren gainean egon daitezten.

Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du emakumeei lan egiteko aukera errazteko, gaur egun emakume gutxi baitaude lanpostu horietan. Gainera, berdintasuna eta sexu-arrazoiengatiko diskriminaziorik eza bermatuko du eremu guztietan.

31. artikulua. Txanda-kontratua eta nahitaezko erretiroa

Hitzarmen honen indarraldian, 2019ko urtarrilaren 1ean indarrean den erretiro partzialeko araudia aintzat hartuta, enpresak azertu egingo du erretiro partzialera biltzeko aukera, Langileen Estatutuaren 12.6 artikuluan ezarritakoaren arabera, baldintza hauetan:

1. Erretiro mota horretara bildu ahal izateko adina legeak ezarritakoa izango da.

2. Zuzendaritzak bere eskumenez aztertuko ditu egiten diren eskaerak, eta atzera bota ahal izango ditu, edota berariazko epeak eta baldintzak ezarri, enpresaren martxa onari eragin diezaioketen antolamendu-arrazoiengatik zein zirkunstantzia indibidualengatik; halakoetan, jakinaren gainean jarri beharko ditu langileen legezko ordezkariak, zer arrazoi izan den eskaerei ezezkoa emateko edo baldintzak jartzeko.

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

4. Erretiro partziala hartutako langilearen lanaldi murriztua lege ezarritakoa izango da, eta lanaldiaren erreperazioa, berariazko akordiorik ezean, errelebo-kontratua sinatu eta berehala egingo da, pilotuta, geroko legeriak galarazten ez badu.

Nolanahi ere, erretiro mota horren aplikazioa baldintzatuta dago, haren egungo lege-araudia indarrean egotearen mende; osterantzean, ezartzen dena aplikatuko da, aurrez azalduetako baldintzetan.

Guztien helburua da gazteenei kalitatezko enplegua lortzea ahalbidetuko dien politika ezartzea, gazteek euren lanbide-karrera garatu ahal dezaten lanpostu egonkor batean. Horretarako, lan-kontratua azkendu egingo da, Langileen Estatutuaren hamargarren xedapen gehigarrian jasotzen den bezala, langileak erretiroa hartzeko legezko adinera heltzen denean, zeina Gizarte Segurantzari buruzko araudian finkatuta baitago; betiere, honako baldintza hauek bete behar dira:

a) Lan-kontratua azkendu zaion langileak baldintza hauek bete beharko ditu: Gizarte Segurantzaren araudian eskatzen direnak erretiro-pentsio arruntaren ehuneko ehuna jasotzeko eskubidea izateko (kotizaziopeko modalitatean).

b) Neurri hori hartu ahal izango da baldin eta, aldi berean, kontratu mugagabe bat formalizaten bada, Vidralan indarrean dagoen iraupen mugatuko kontraturen bat eraldatuta, edo enpresara ex novo sartzen diren langileekin.

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

32. artikulua. Tokiko eginkizunen mapa

Toki-eginkizunen mapa eguneratua aurkezten da. Badira posizio jakin batzuk (ikus oharretarako tarteak hutsik daukatenak), berriro baloratu beharko direnak 2020. urtean, barne-berrantolaketekin eta taldearen egitura berriari lotutakoekin zerikusia duten inguruabarren ondorioz.

Ez dira taula honetan jaso berariazko proiektuei lotutako aldi baterako laguntza-roleri dagozkien lanpostuak.

BU	TOKI-EGINKIZUNA	MAILA OBJETIBOA	TARTEA	OHARRAK
VA HQ	Furnace coordinator	9	7-9	Formalki eguneratutako lanpostua
FIFTY	ekoizpenaren programazioaren kudeatzailea	8	6-8	Formalki eguneratutako lanpostua
VA HQ	IT analys	8	6-8	
VA HQ	Analista kimikoa	8	6-8	Formalki eguneratutako lanpostua
FIFTY	ZF instalazioetako teknikaria	8	6-8	Formalki eguneratutako lanpostua
VA HQ	Automation technizian	8	6-8	Formalki eguneratutako lanpostua
VA HQ	Technical designer	8	6-8	
FIFTY	Merkataritza-kudeatzaile mistoa	7	4-7	Formalki eguneratutako lanpostua
FIFTY	Diruzaintzaren eta arriskuen kudeatzailea	7	5-7	Formalki eguneratutako lanpostua
VA HQ	IT infrastructure administrator	7	5-7	
FIFTY	Diseinuko proiektugilea	7	5-7	2009ko akordioaz geroztik parekatuta lanpostua
FIFTY	Merkataritza-kudeatzaile nazionala	6	4-6	2009ko akordioaz geroztik parekatuta lanpostua
FIFTY	Kontabilitatearen kudeatzailea	6	4-6	Formalki eguneratutako lanpostua
FIFTY	Kudeaketa-kontrolaren kudeatzailea	6	4-6	Formalki eguneratutako lanpostua
FIFTY	Diruzaintzaren kudeatzailea / zuz. lag.	6	4-6	2009ko akordioaz geroztik parekatuta lanpostua
VA HQ	Glass technology analyst	6	4-6	Formalki eguneratutako lanpostua
VA HQ	Glass laboratory analyst	6	4-6	Formalki eguneratutako lanpostua
FIFTY	Erosketen kudeatzailea	5	3-5	2009ko akordioaz geroztik parekatuta lanpostua
FIFTY	Garraioaren kudeatzailea	5	3-5	2009ko akordioaz geroztik parekatuta lanpostua
FIFTY	Delineatzaile administraria	5	3-5	Formalki eguneratutako lanpostua
FIFTY	Kalitateko administraria	4	2-4	2009ko akordioaz geroztik parekatuta lanpostua
FIFTY	Harreragilea	3	1-3	2009ko akordioaz geroztik parekatuta lanpostua

Oharra: Taulan ageri den "maila objektiboa" tokiko eginkizun bakoitzari dagokion lanbide-taldearena da.

a) Tokiko eginkizunaren eboluzio-tarteak.

Tokiko eginkizunaren eboluzio-tarteak esaten zaio tokiko eginkizun batean espero den soldata-eboluzio teorikoari. Eboluzio hori norberaren zereginetan gaitasun osoz aritzeko esperientzia eta ezagutzak eskuratzearen emaitza da.

Hala, tokiko eginkizunaren mapa eguneratuan tokiko eginkizun guztietarako tarteak jaso dira.

b) Mailak finkatzeko berrikuspen-aldi teorikoak.

Gainera, soldata-maila bakoitza gaitasun-maila baliokidearekin finkatzeko berrikuspen-aldi teorikoak ezarri dira. Jauzi horiek eraginkortasunez finkatuko dira arduradun hurrenaren balidazio espezifikoaren ondoren, eta hori, zentzu batean zein bestean, jakinarazi egin beharko zaio interesdunari, Giza Baliabideak aurrean direla.

Finkatze-aldiak estandarra baino laburragoa izan behar duela erabakitzen bada, arduradun hurrenak idatziz argudiatu beharko ditu erabakiaren arrazoiak, eta zuzendari hurrenak idatzia balidatu beharko du. Horren berri emango zaie langileen ordezkarietara.

Maila finkatzeko beste aldi gehigarri bat ezartzen bada, aldi berri hori 12 hilabetekoa izango da gehienez, eta idatziz argudiatu beharko dira erabakiaren arrazoiak eta espero den ekintza-plana. Horren berri emango zaie langileen ordezkarietara.

JATORRIZKO MAILA	XEDEKO MAILA	FINKATZE-ALDIA
1	2	6 hilabete
2	3	6 hilabete
3	4	12 hilabete
4	5	12 hilabete
5	6	12 hilabete
6	7	18 hilabete
7	8	24 hilabete
8	9	24 hilabete

Aurrekoa gorabehera, baldin eta, sartutako langile berriaren profil tekniko pertsonalari lotutako arrazoi bereziak direla medio —lehendik behar den gutxieneko esperientzia ez izatea—, hasieratik ezinbestekotzat jotzen bada inkatze-aldi luzeagoa ezartzea, hala azaldu beharko zaie langileen ordezkarietara, informazio gisara. Nolanahi ere, hasierako probaldiaren 6 hilabeteak igarota, langilea esleitu dioten lanpostuko tartearen hasierako mailara igaroko da.

33. artikulua. Lanpostuen balorazioa

a) Irizpide orokorrak:

1. Enpresaren lanbide-sailkapenaren sistema lanpostuak balioztatze teknikan oinarrituta dago, horretarako hartzen den balioztapen-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 balioztapenaren emaitzan duten ondorioen batez bestekoa egingo da, ezarritako mailen barruan.

3. Lanpostuen balioespina egiteko, giro kontzeptua lanpostu bakoitzaren balioespinen emaitzazko puntuazioaren barnean hartuta dago.

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

b) Balioztatze prozedura:

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

2. Lanpostuen balioespena eskuliburuko arauen arabera egingo da, 5 kidez osatutako balioespen Iraunkorraren Batzordeak, bi goragoko kargudunetatik aukeratuak eta horietako hiru askatasunez eraginpeko langileek aukeratuak eta gainerakoak zuzendaritzak.

3. Balioespena irmoa eta behin betikoa izan baino lehen, eraginpeko langileek eskubidea izango dute entzunak izateko eta bakoitzaren iritzia emateko.

4. Balioespena egin ondoren, balioztatutako lanpostua emaitzazko soldata-taldean sartuta geratuko da:

Balioespena egin aurretik zuena baino beheagoko soldata-talde batean sartzen bada, langilea talde berrian sartuko da, baina aurreko taldeari, 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) Balioztatzeak berrikustea:

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

2. Langile bat edo langile talde bat bere lanpostuari esleitutako balioespenarekin ados ez badago, erreklamazioa aurkeztu ahal izango dio idatziz giza baliabideen sailari, eta horrek zazpi eguneko epean ebartziko du. Hori egiten ez badu, erreklamazioa atzera bota dela ulertuko da.

3. Giza Baliabideen Sailak esanbidezko edo isilbidezko ezespena 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 balioespenei buruzko indarreko eskuliburu bat izan beharko dute, ordezkari guztiak erabiltzen ohi daitezten. Eskuliburu hori langileen ordezkariak baino ez dute erabiliko, eta guztiz debekatuta egongo da fotokopiak edo zuzenketak egitea.

34. 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-kontrata izenpetzeko aukera emango duena) bermatuta dagoenean soilik izango da lanpostu hutsa.

2. Sustapena: 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 jarraikiz, kualifikazio eta/edo lanbide-kategoria maila berdinekoak direnean, neke txikiagoko lan-erregimena ekarriko duen aldaketa izango da lanpostuz igotzea; aitzitik,

aldez aurreko ikaskuntza-ahaleginaren kaltetan eskuratutako gaitasunak galtzea ekarriko duten lanpostuetara aldatzea ez da lanpostuz igotzea izango. Betetzen dena baino beheragoko mailako lanpostuetara aldatu nahi izanez gero, zirkunstantzia guztiak hartuko dira kontuan hartarako adostasuna emateko.

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 eskuratzea 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 balioztatze-tresna hauen bidez:

a. Lanbide-jakintzei buruzko azterketa teorikoa.

b. Lanposturako abileziei eta trebetasunei buruzko proba praktikoak.

c. Aritu batek egindako balioztatze psikoteknikoa eta nortasun-balioztatzea.

Halaber, haztapan-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 balioztatzen gainditzen duen eta puntuaziorik handiena lortzen duen hautagaiarentzat, betiere aldez aurreko baldintza guztiak betetzen baditu.

b. Kasu bakoitzean ezarriko den prestakuntzako eta trebakuntzako aldi baterako aukera, eskatutako gutxienerako balioespena 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. Aurretiazko balioespen-aldi baterako aukera, kasu bakoitzean ezarriko dena, eskatzen den gutxienerako balioespena lortzen ez duen edo eskakizunen bat betetzen ez duen, baina kasu horretarako eskatzen diren eskakizunak betetzen dituen pertsonarentzat. Kasu honetan, balioespen-aldiak lanposturako dituen gaitasunak zehazteko balioko du eta soilik emaitza positiboa bada, prestakuntza-aldia egingo du, ezartzen diren lanbide-garapenerako baldintzen arabera.

Nolanahi ere, aplikatutako modalitatea eta ezarritako berariazko baldintzak zein diren jakinarazi beharko zaio idatziz hautagaiari. Bestalde, b eta c modalitateetan jasotako aldez 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 egoikiagoa bada, erabateko lehentasunezko faktoretzat hartuko da zirkunstantzia hori. Dena dela, horretarako beharrezkoa izango da lanpostu berriaren funtzioak normal bete ahal izatea eta eskatutako gutxienerako balioespena 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 arduradunak bere eskumenez egingo du aukera puntuaziorik handiena lortu duten hiru hautagaien artean, betiere eskatutako gutxienezko gaitasunak izango badute.

7. Lanpostu berria behin betiko berretsi aurretik, hiru hilabeteko probaldia gaitasun beharko du mailaz igotzen denak. Ongi gaitasun badu, igoeraren dataren atzeratzeazko izaera izango du izendapenak.

8. Nolanahi ere, lanpostu hutsa betetzeko eskubidea izango du lanpostu horretako funtzioak etenik gabe sei hilabetean edo sei hilabetetik gorako epean edo zortzi hilabetean edo zortzi hilabetetik gorako epean egin dituenak bi urteko aldiria. Eskakizun horiek hainbat langilek betetzen badituzte, langile horiek bakarrik egingo dituzte lanpostu hutsa lortzeko probak.

c) Jarduteko prozedura:

1. Deialdiaren oinarriak Giza Baliabideen Sailak eta lanpostu hutsaren saileko arduradunak ezarriko dituzte. Honako hauek zehaztuko dituzte: eskatutako baldintzak, egin beharreko probak, balioztatze baremoa, eskatutako puntuazioa eta, horiek gaitasun 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, balioztatze baremoa eta eskatutako puntuazioa jakinaraziko zaizkie.

4. Deialdi bakoitzerako ebaluazio talde bat eratuko da. Hiru kidek osatuko dute: lanpostu hutsaren saileko arduradunak, langileen ordezkari batek eta Giza Baliabideen arduradunak edo hark bere ordezkari izendatzen duenak. Talde horrek lanbide-proba teorikoak eta praktikoak balioztatuko ditu eta hautagaien azken ebaluazioa finkatuko du balioztatze-tresna guztien emaitzarekin, deialdiaren oinarri jarraiz.

5. Hautagaien artean lehenetsitako zirkunstantziarik badago —hala nola b) letrako 5. kasuan aipatutakoa—, ebaluazio-taldeak aplikatuko ditu, eta lanpostuz igotzen den hautagaia izendatuko du. Azkenean hautagaiak merezimenduetan berdinduta badaude eta haien egokitasuna antzekoa bada, erreferentziako talde funtzionalean ordezkariak txikiak duen generoko hautagaiak lehenetsiko dira lanpostuko sustapenean.

35. artikulua. Leku-aldaketak

A) Irizpide orokorrak:

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

Enpresak, unitate produktore eta sozial gisa, plantilla produktio-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-premie hori eskatzen badute.

Lanpostuen lekualdaketa edo aldaketetan, interesdunen gaitasunak eta asmoak hartuko ditu kontuan enpresak. Gaitasuna ziurtatzen hartuta, gaitasun berdina dituzten artean lanpostuan duten antzintasuna errespetatuko da, eta hori ere berdina bada, enpresan duten antzintasuna. Ahal bada, langileak aldaketaren aurretik betetzen zuten 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.

b) Aplikatzeko kasuak:

Honako kasu hauetan egin daitezke lekualdaketak:

1. Lanpostu jakin batean zerbitzu-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. Lan-gaitasuna jaisten, arrazoia edozein izanik ere, betiere ezin bazaio langileari hori egotzi.
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 txandakatzeko-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 oinarritzko soldata, hileko mozkinak eta lanpostu berriari dagokion prima, salbu eta lanpostuaren deskribapenean eta balioespenean 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, 34. 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 lekualdaketak artikuluan honen 34 b) idatzi-zatiko 1., 2., 3., 7. eta 8. kasuetako bati erantzuten badio, finkatuta duen lanpostuaren soldatarekin jarraituko du eraginpean hartutako langileak.
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, 32.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 lekualdaketak artikuluan honen b) idatzi-zatiko 5. eta 6. kasuetako bati erantzuten badio, eraginpean hartutakoak lanpostu berriaren lanbide-soldata jasoko du.

36. 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.

Hala ere, enpresa konprometitu egiten da langilerik ez kaleratzeko aurrerapen teknikoan ondorioz langileak soberan leudekeen kasuan, salbu eta enpresaren biziraupena arriskuan jartzen bada eta ezinbestez kaleratu egin behar bada.

Horrelako larritasun-egoerez bestelakoetan, soberako langileei beste lan batzuk emango zaizkie pixkanaka, edo, azken aukera gisa, langileen txandakatze normaleko lanpostuak hutsik geratu arte itxarongo da.

Enpresaburuak 52. d) artikuluko arrazoi objektiboak direla-eta (absentismoa) kontratua amaitzeko aukera erabili ahal izateko, ezinbestekoa izango da lantokiko langile guztien absentismo-indizea ehuneko5 baino gehiagokoa izatea denbora-aldi berberetan (elkarren segidako bi hilabetetan edo elkarren segidakoak ez diren lau hilabetetan). Gertakizun arruntek (gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua) eragindakoaldi baterako ezintasunen ondorioz lanera joan gabeko aldiak, horretarako arrazoiak behar bezala justifikatuta badaude, ez dira zenbatuko Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako.

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

VI. kapitulua. Lizentziak, baimenak eta eszedentziak**37. artikulua. Ordaindutako lizentziak**

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

a) Egutegiko hamabost egun ezkonduz gero. Hasierako data gertaera kausatzailearena izango da. Gertaera kausatzailea lanik gabeko egun batean izanez gero, gertaera kausatzailearen ondoko lehenengo lanegunetik aurrera kontatuko da. Aurreko bi kasuetan, etenik gabe hartuko dira egunak.

Baimen hori beste 3 egun luza daiteke gehienez ere, ordaindu gabeko baimena hartuz.

b.1) Ezkontidea eta lehen graduko odol-ahaideak: (gurasoak, seme-alabak):

- Halako senideren bat hilez gero, langileak 3 egun natural hartuko ditu, gertaera kausatzailea hasten den egunetik hasita. Gertaera kausatzailea lanik gabeko egun batean izanez gero egutegiaren arabera, gertaera kausatzailearen ondoko lehenengo lanegunetik aurrera kontatuko da. Aurreko bi kasuetan, etenik gabe hartuko dira egunak.

- Halako ahaideren batek istripu edo gaixotasun larriren bat izanez gero, langileak 3 egun natural hartuko ditu etenik gabe, gertaera kausatzailea hasten den egunetik hasita.

- Halako ahaideren bat ospitaleratuz gero, langileak 3 lanegun hartuko ditu, eta ez ditu nahitaez hartu behar gertaera kausatzailearen egunetik hasita, baina, betiere, hiru egunak ahaidea ospitalean dagoen bitartean hartu behar dira, edo bestela ospitalean alta eman eta hurrengo hiru egunetan, baina ospitalean emandako egunen kopurua gainditu gabe.

- Halako ahaideren bati ebakuntza egiten badiote ospitaleratu gabe eta etxean atsedean hartu behar badu, langileak 2 egun natural hartuko ditu, gertaera kausatzailearen egunetik hasita etenik gabe.

b.2) Gainerako ahaideak: lehen graduko ezkon-ahaideak (amaginarreba-aitaginarrebak, suhia, erraina) eta bigarren graduko odol- edo ezkon-ahaideak (aitona-amonak, bilobak, anai-arrebak, koinatu-koinatak — ez koinatukideak—):

- Halako senideren bat hilez gero, langileak 2 egun natural hartuko ditu, gertaera kausatzailea hasten den egunetik hasita. Gertaera kausatzailea lanik gabeko egun batean izanez gero egutegiaren arabera, gertaera kausatzailearen ondoko lehenengo lanegunetik aurrera kontatuko da. Aurreko bi kasuetan, etenik gabe hartuko dira egunak.

- Halako ahaideren batek istripu edo gaixotasun larriren bat izanez gero, langileak 2 egun natural hartuko ditu etenik gabe, gertaera kausatzailea hasten den egunetik hasita.

- Halako ahaideren bat ospitaleratu gero, langileak 2 egun natural hartuko ditu, eta ez ditu nahitaez hartu beharko gertaera kausatzailearen egunetik hasita, baina, betiere, bi egunak ahaidea ospitalean dagoen bitartean hartu beharko dira; gertaera kausatzailea lanik gabeko egun batean suertatzen bada egutegiaren arabera, gertaera kausatzailearen ondoko lehen lanegunetik aurrera zenbatuko da.

- Halako ahaideren bati ebakuntza egiten badiote ospitaleratu gabe eta etxean atsedean hartu behar bada, langileak 2 egun natural hartuko ditu, gertaera kausatzailearen egunetik hasita etenik gabe.

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.

Ahaidetasunaren barnean daude bigarren mailako odolkidetasunera arte: langilearen edo bere ezkontidearen seme-alabak, bilobak, gurasoak, aitona-amonak eta anai-arrebak.

Adierazitako arrazoi horietako batengatik langileak bidaia bat egin behar bada, 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.

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

c) Langilearen alaba erditzeagatik, egun bat.

d) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik egun bat.

e) Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal bat betetzeko beharrezkoa den denbora. Legezko edo hitzarmeneko arauen batean denbora zehatza aipatzen bada, lanera ez joatearen denborari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez, arauak dioenaren arabera jotatuko 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.

Egitekoa betetzeagatik edo karguan jarduteagatik langileak kalte-ordainik jasotzen bada, langileak enpresan duen soldatetik deskontatuko zaio ordain horren zenbatekoa.

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

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 beharko dute. Lizentzia horren ondorioak ikasketak egiteko ikastetxerik hurbilenerako matrikulari dagozkionak izango dira.

h) Mediku espezialistaren kontsultara joatea. Familia-medikuak edo enpresako medikuak langilea txartel ofizialaren bidez Gizarte Segurantzako edo aseguru pribatu bateko 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. Halaber, urteko 10 ordu horietan sartu ahal izango dituzte ezkontideari, gurasoei eta seme-alabei mediku espezialistarengana laguntzeko orduak.

Langileak egindako bisitaldiaren egiaztatzea aurkeztuko dio Giza Baliabideen Sailari. Kontsulta amaitu ondoren, langilea bere lanpostura itzuliko da. Inori laguntzera badoa, egindako bisitaren frogagiria aurkeztu beharko du, laguntzailearen izena adierazita.

Mediku espezialistaren kontsultatzat hartzen dira pediatriako kontsultak ere, eta seme-alabek egiten dituztenak konputatu ahal izango dira apartatu honetan jasotako baimen ordainduaren mugen barruan (10 ordu urtean).

Langilearen, saileko arduradunaren eta Giza Baliabideen arduradunaren arteko jarduketa-prozedura bat ezarriko da, Gizarte Segurantzaren bidez mediku espezialista baten tratamendu luzea eskatzen duten egoera jakin batzuk kudeatzeko.

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, irteteko baimena emango du beharrezkotzat jotzen badu. Gizarte segurantzako familia-medikuaren kontsultara egindako bisitaldi horietan soilik hartuko da ordaindu beharrezkotzat kontsultan emandako denbora, eta bisitaldiaren egiaztatzea aurkeztu beharko zaio Giza Baliabideen Sailari.

Kontsulta amaitu ondoren, langilea bere lanpostura itzuliko da.

j) Ospitaleko larrialdi medikoak.

Langileak larrialdietan ematen duen denbora, ospitaleratu ez arren. Alta 22:00etatik aurrera ematen badiote, langileak 12 ordu hartu ahal izango ditu lanpostura itzuli aurretik, eta haren lanaldiaren barruko orduak badira, ordaindutako baimentzat joko dira.

Larrialdi medikoak, ezkontidearenak eta lehen graduko odol-ahaideenak (seme-alabak, gurasoak). Langileak baimen ordaindua izango du hurrengo lanegunean. Larrialdietako artapenetik lanegun horretara bitartean ezingo da jaiegun, asteburu, baimen-egun edo opor-egunik izan. Langileak zenbat ordu eman larrialdietan, hainbeste iraungo du baimenak. Betiere, baldintza hauek bete beharko dira:

Langileak laneratu aurreko 22:00etatik 8:00etara bitartean jasotzea artapen medikoa.

Frogagiria aurkeztu beharko du, eta bertan azalduko dira artatutako pertsonaren izena, laguntzailearena, eta sarrera- eta irteera-orduak.

k) Eradoskitze-baimena.

Lanegun bakoitzeko ordu bat metatu ahal izango da, jaio osteko 16. astetik hasi eta haurrak bederatzita hilabete bete arte zenbatuta, baldintza hauek betetzen badira:

Lanaldi osoetan metatzea, jarraipena eman ahal izateko amatasun- edo aitatasun-baimen osoari (hasieran nahitaez eta elkarren segidan hartu beharreko asteak, eta gainerakoak), eta amatasun- edo aitatasun-baimen hori etenik gabe baliatzea jaiotze-egunetik aurrera.

Gainerako kasuetarako, Langileen Estatutuan jasotakoa aplikatuko da.

l) Jaiotze aurreko azterketetara laguntzea.

Haurdunaldi bakoitzeko 3 ekografiatarako laguntzeko behar-beharrezkoa den denbora hartu ahal izango da, eta baimen ordaindutzat joko da lanaldiaren barruan hartzen den denbora.

m) Seme edo alaba goiztiarra jaio eta, ondorioz, jaioberriaren ospitaleko alta atzeratzen denean, inguruabarrak aztertuko dira saileko eta Giza Baliabideetako arduradunekin batera, norberaren bizitza eta lana bateragarri egiteko plana ezarri ahal izateko.

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. Eszedentzia eta ordaindu gabeko bestelako baimenak

Borondatezko eszedentziak Langileen Estatutuaren 46. artikulua mende daude:

a) Borondatezko eszedentzia, laneko eta familiako bizimodua bateratzeko:

Nolanahi ere den, Langileen Estatutuan jasotako betekizun guztiak betezen dituzten (borondatezko eszedentziei dagokienez) langileek borondatezko eszedentzia eska dezakete, eta gorde egingo dute kualifikazio, esparru profesional eta ordainsari-talde bereko lanpostu batera itzultzeko eskubidea, honako baldintza hauekin:

- Iraupena: gutxienez 6 hilabete eta gehienez 1 urte.
- Eskaera arrazoi pertsonalak edo familiarak direla-eta egin daiteke, edo ikasteko.
- Eszedentzia-aldian ez da lan-jarduera jarraiturik egingo beste enpresa batean.
- Eszedentzia erabili ondoren, ezin izango da beste eszedentziarik eskatu bi urteko epean.
- Eszedentziaren hasiera 30 egun lehenago jakinarazi behar da; lanera itzultzeko jakinarazpena, bestalde, 2 hilabete lehenago iragarri behar da.

b) Ordaindu gabeko bestelako baimenak:

Arestian adierazitako kasuetatik aparte, aldeztu 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 beharrezkotzat hartzen den ordaindu gabeko baimena eman dakion langileari, betiere lanaren antolamenduak aukera ematen badu. Halaber, ordaindutako baimena aldatu edo, hala bada-gokio, beharrezkoa den denboran luzatu ahal izango du, 37. artikuluko b.1) eta b.2) idatzi-zatian adierazitako senideen hiletara joateko.

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

40. artikulua. Genero-indarkeriaren biktimak

Genero-indarkeriaren kasuren batek zuzenean eragiten badio Vidrala SAren langileren bati, genero-indarkeriaren biktima horren lan-inguruabarrak aztertuko dira, zer aukera dauden batoratzeko (taldeko beste sozietate batean antzeko lanpostu huts batean kokatzea, kanpoko outplacement programa, eszedentzia, lanaldiaren murrizketa edo antzekoa). Horrela, biktimari laguntzeko banakako plan bat garatu ahal izango da.

VII. kapitulua. Gizarte-onurak eta aurreikuspen-plana

41. artikulua. Enpresak familiari laguntzeko egin beharreko ekarpena

1985 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 kargura izateagatik. 2019. urterako (hasieran) (sol-daten ehuneko beraren arabera eguneratu ahal izango dira urtero) Prestazioaren zenbatekoak honako hauek izango dira:

Seme-alaba bakoitzeko: 11,39 euro.

Minusbaliotasuna duen seme-alaba bakoitzeko: 30,31 euro.

Desgaitasuna duen seme edo alabarengatik prestazioa (gutxienez 33ko desgaitasuna) gainerakoekin metatu ahal izango da; desgaitasuna frogatzeko, aitorten administratibo ofiziala beharko da.

Ardurapeko seme-alabak izango dira 18 urtetik beherakoak edo, adina gorabehera, desgaitasuna dutenak, baldin eta langilearekin bizi badira eta ez badute urtean 8.000 eurotik gorako errentarik.

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. Emazteagatik diru kopurua jasotzen dutenen artean, salbuespen gisa, Vidralan 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 kasu hauetara ere hedatuko da: langilearen ardurapean edo kargura dauden ondorengoak, legez egiazta daitekeen edozein titulu dela medio, (tutoretza, zaintza, babespea, familia-harrera, eta abar), legeria zibilean aitortuta badago eta elkarbizitza soilaren bestelakoa bada.

42. 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 aseguru horrek heriotza eta ezintasun iraunkor absolutua estaltzen ditu, eta 18.000,00 euroko kapital aseguraturua 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.

43. artikulua. Familia-sorospenak

Ondoren adieraziko diren familia-gertaerarako laguntza ekonomiko bat ezartzen da, gertaeraren unean enpresaren plantillakoak diren langile guztientzat.

Ereduzko hobaria berdina da langile guztientzat, eta 2019. urterako (hasieran) zenbatekoa 504,84 eurokoa da. Soldaten ehuneko berean eguneratuko da urtero.

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

- a) Seme-alabak jaiotzeagatik: ereduzko hobari oso bat seme-alaba bakoitzeko.
- b) Langilea ezkontzeagatik: ereduzko hobari oso bat.
- c) Langileen kontura bizi diren semen-alabak ezkontzeagatik: ereduzko hobariaren bi heren.
- d) Ezkontidearen heriotzagatik: ereduzko hobari oso bat.
- e) Langilearen kontura bizi diren 18 urtetik beherako seme-alaben heriotzagatik: ereduzko hobari bat.

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 gabe: ereduzko hobari oso bat.
- 16 urtetik beherako 1-3 seme-alabekin: ereduzko bi hobari oso.
- 16 urtetik beherako 3 seme-alaba baino gehiagorekin: 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 artikulua honek agindutakoari jarraikiz kalifikatuko ditu kasuak, eta bidezkoak diren ebazpenak emango ditu. Ebazpen horien aurka ezin izango da erreklamaziorik egin.

44. artikulua. Jantokia

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

45. 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.

a) Zenbatekoak:

Planak diru kopuru orokorrak, uniformeak eta bakarrak biltzen ditu ikasketa mota bakoitzetarako, ondoren adierazten den moduan: Zenbateko horiek soldaten ehunekoen arabera eguneratuko dira, 2019 urte izateko (hasiera) hurrengo hauek:

MAILAK	ZENBATEKOAK
I. Haur Hezkuntzako bigarren zikloa	25,49 euro
II. Lehen Hezkuntza eta Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza	101,99 euro
III. Erdi-mailako Lanbide Heziketa edo LOGSE batxillergoa	145,69 euro
IV. Goi Mailako Lanbide Heziketa	233,09 euro
V Unibertsitateko ikasketak	437,07 euro

Ikasturte bakoitzak ezarritako diru kopurua behin jasotzeko eskubidea emango du, eta ikasketa-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, onuradunakbeste probintzia batzuetara joan behar badu, haren mailari esleitutako kopuruaren ehuneko 50eko gehigarria jasoko du.

Aipatutako kopuruez gain, langileen seme-alaba guztiek, 2019.urte izateko (hasiera) 168,28 euro jasotzeko eskubidea izango dute ikasteko laguntza gisa, Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzaren hasieran.

b) Onuradunak:

1. Honako hauek izango dute ikasteko laguntza jasotzeko eskubidea: enpresan urte batetik gorako antzintasun jarraitua duten langileek, eta haien seme-alabek zein aitarik edo amarik ez duten bilobek edo anai-arrebek, betiere langilearen ardurapean bizi badira eta diru-sarrera propiorik ez dutela egiaztatzen bada.

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

3. Laguntza horiek berak aplikatuko zaizkio, baita ere, langileari berari, zenbateko eta baldintza berdinekin, beti ere aipatutako ikasketak berak egiten baditu. Kasu horietan ez da aplikatuko aurreko atalean aipatzen den adinari buruzko baldintza.

4. Laguntzak ikastetxe ofizialetan ematen diren ikasketetarako soilik izango dira. Hala ere, aitortutako kategoria duten ikastetxe ez-ofizialetako ikasketetara zabaldu ahal izango ditu laguntzak zuzendaritzak.

5. Halaber, plan honetan txertatu dira onuradunei eragiten dieten eta zerbitzu medikoaren arabera tratamendu berezia behar duten kasu berezietan (dislexia, psikomotritzitatea, desgaitasun intelektual, gor-mututasuna edo itsutasuna) arreta emateko zerbitzu bereziak. Kasu horietan, oneratzeko edo formakuntzaren gastuen ehuneko 50era arte ordainduko da, muga V. mailari dagokion zenbatekoa izango da.

c) Eskakizunak:

1. Laguntza horiek jasotzeko, beharrezkoa izango da onuradunak administrazio eskudunak edo edozein erakunde ofizial edo partikularrek ematen dituen beka ofizialak aurrez eskatu dituela eta ukatu egin dizkiotela egiaztatzea.

Onuradunak enpresak ezarritako beka edo laguntzak baino zenbateko txikiagoa duen beka ofizial edo partikular bat jasoko balu, jasotzen duen bekaren zenbatekoaren eta enpresaren kargura jaso ahal izango lukeen bekaren zenbatekoaren arteko aldea bakarrik jaso ahal izango du.

Enpresaz bestelako beka edo laguntzak jasotzen dela ez bada jakinarazten edo beka horren zenbatekoa faltsutzen bada, jasotako diru kopurua itzuli beharko da eta etorkizunean beka lortzeko eskubidea galduko da, horren ondorioz har daitezkeen diziplina-neurriek kalterik egin gabe.

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

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

4. Kreditutan antolatutako ikasketa-planetan, honako estipulazio hauei lotuta egongo da laguntzaren 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, ikaske-ta-plana osatzen duten kreditu guztiak plan horretan aurreikusitako urte guztien kopuruarekin zatitzearen emaitzazko kreditu kopurua txikiagoa denean izan ezik.

c. Lau hilez behingo matrikulak badira, aurreko paragrafoetan ezarritako kredituen ehuneko 50etan matrikulatzen diren ikasleek lortu ahal izango dute laguntza, eta laguntza 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 lanegunetan finkatutako gutxienerako kreditu kopurua ez zaie eskatuko karreraren azken ikasturtean dauden eta aurreko ikasturteetako aprobetxamendu akademiko onagatik gutxienerako kreditu kopuru hori ez duten ikasleei.

5. Goi-mailako ikasketetarako laguntza graduaren titulua (lehen lizentziatu, ingeniari edo arkitektoaren titulua) lortzen denean amaituko da. Doktoretzarako edo goragoko mailako ikaske-tetarako laguntzak hauentzat soilik izango dira: aparteko kalifikazioak lortu dituztenentzat (hala nola ohorezko bost matrikula gutxienez, edo batez besteko bikain kalifikazioa), promozioko hiru lehenengoen artean amaitu dutenentzat, edo ikasketekin jarraitzea gomendatzen duten merituz garrantzitsuengatik nabarmendu diren ikasleentzat.

d) Eskatzeko eta jarraipena egiteko prozedura:

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

2. Ordainketak urritik aurrera hasiko dira egiten.

3. Halaber, ikasleari bere egoera akademikoa zein den jakiteko eskatzen zaizkion egiaztagiriak aurkeztu beharko dira.

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

46. artikulua. Etxebizitza-maileguak

Enpresak banku-erakundeekiko akordioak sustatuko ditu, entitateok merkatu orokorraren aldean bestelako aukeraren bat eskain dezaten etxebizitza-maileguak emateko.

47. 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, aseguratutako prima kolektiboa eta prima aldakorra 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 erre-regularizazioak hilean behin egingo dira, ahal bada.

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

48. artikulua. Prestakuntza-ikastaroak

Honako kasu hauek bereizten dira:

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

Ikastaroak irauten duen bitarte horretan langileari eska dakiokkeen lanaldiak baino ordu gehiago irauten badu ikastaroak, ordu-aldea atsedenaekin 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 gaituko balu denbora libretik, gehiegizko ordu horiek atsedenaekin 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.

49. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa

1. Segurtasun eta higienari 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 alkoholduak sartzea eta kontsumitzea.

4. Lanpostu bakoitzerako agintzen diren arropak eta babes-elementuak erabili beharko dituzte langile guztiek. Arduradunek erantzukizun osoa eta betebeharrak betearazteko beharrezkoa den agintea izango dute.

5. Laneko Osasun Batzordeak erabakiko du lanpostu bakoitzean zein arropa eskatuko den.

50. artikulua. Langileak lanpostuz igotzea

a) Ikasteko laguntzak:

Enpresan euskara sustatzeko asmoz, euskara ikasteko Laguntzen plan bereziari eutsiko zaio. Vidralako 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 laguntza 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 zuzenetik egina, seinaleei eta informazio orokorrari dagokionez.

IX. Kapitulua. Erreklamazioak, eta hutsegite eta zigorrerregimena

51. 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 arduradunari 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, ukatuzat joko da. Zuzendaritzaren ebazpena aldekoa ez bada, interesdunak langileen ordezkarietan egin dezake berriro erreklamazioa.

4. Langileen ordezkariaren ustez, zuzendaritzaren ebazpena ez bada zuzena, interesdunak dagokion lan-agintaritzara jo dezake. Langileen ordezkariaren txostena zuzendaritzaren ebazpenaren aurkako bada, langileen ordezkariak 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 gaintu gabe.

52. artikulua

Falta eta zehapenei dagokienez, bi aldeek adosten dute erauzte-industrietarako, beiragintzarako, zeramika-industrietarako eta material horien merkataritza eskusibistarako estatu mailako hitzarmen kolektiboan xedatutakoari jarraituko diotela.

Azken xedapena. Soldata-igoerak eta berrikuspen-klausula

Hitzarmenaren indarraldian, ordainsari-kontzeptuak —zeinen balioak aurreko urteko abenduaren 31rako eguneratuta egongo baitira— behean azaltzen diren premisen arabera berrikusiko dira.

Hitzarmenaren indarraldiko bost urteetako bakoitzean soldata-igoera izango da KPIa + ehuneko 0,75, eta honela egingo da:

- Urte hasieran, adostutako diferentzialaren ehuneko 0,75 eguneratuko da. Salbuespenez, 2019. urtean, hau da, hitzarmen hau sinatzen den urtean, ehuneko hori abuztuko nominan eguneratuko da.

- Urtea amaitutakoan, aurreko urteko behin betiko KPIa argitaratu eta gero, egoki den igoera aplikatuko da, eta atzeraeragina izango du aurreko urtearen hasieratik.

- KPIa negatiboa bada, 0ko KPIa aplikatuko da.

Taldearen salmenten gaineko EBITDA \geq ehuneko 25,50 bada, soldata-igoera eta, horrenbestez, behin betiko soldata-finkapena goian adierazitakoa baino hobeak izango dira: KPI + ehuneko 1,00.

Hitzarmen kolektiboaren indarraldian Vidrala Taldeak bere egungo sozietate-perimetroa aldatuko balu, Vidralaren salmenten gaineko erreferentziako EBITDA adierazlea egokitu eta zuzendu egingo litzateke, sozietatearen eboluzio horrek ez izateko inolako ondorioz, ez positiborik ez negatiborik.

Hitzarmen honen testu artikulatuan zein I. eta II. eranskinetan jasotako zenbateko guztiak aurreikusitako eguneratzea aplikatzearen emaitza dira.

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, alderdi ekonomikoko ordezkariekin eta langileen ordezkariekin. Guztiek ere hitzarmen hau sinatu dute.

Batzorde paritarioaren helburu espezifikoak (etorkizunean esleitu dakizkikeen helburuak alde batera utzita) hitzarmen kolektibo hau interpretatzea eta betetzen dela zaintzea izango da.

Hitzarmena sinatzen duten aldeek osatutako batzorde paritario bat eratuko da, gehienez 8 kidekoa: 4 langileen ordezkarien aldetik eta 4 enpresaren aldetik.

Batzorde horretako bi alderdietako edozeinek deialdia egiten duenean, gehienez ere hama-bost eguneko epean bildu beharko dute. Eskumen hauek izango ditu:

- a) Hitzarmen kolektibo honen arauak interpretatzea.
- b) Hitzarmen honek barne hartzen dituen konpromisoak betetzea.

Batzorde paritarioa ordezkarietatik edozeinen 1/3k eskatzen duenean bilduko da eman zaizkion eskumenak baliatuz. Batzordea bilera egin baino gutxienez zazpi egun lehenago bidalitako jakinarazpenaren bidez bilduko da. Jakinarazpenaren batera idazki bat bidaliko da eta aztertu beharreko gaia azalduko da. Sindikatu-ordezkaritza bakoitzak, bai eta batzorde paritarioko 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 alde aurretik jakinarazten badio.

Batzorde paritarioaren erabakiek balioa izan dezaten, ordezkari bakoitzaren botoen ehuneko 51ek berretsi beharko ditu.

Batzorde paritarioan sortzen diren desadostasunak, betiere, Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan arautzen den bitartekaritza-prozeduraren arabera ebaztuko dira (PRECO II, 2000/04/04ko EHAA).

Bigarrena. Langile berriak.

Gaur egun, prestakuntza-aldian sartzen diren langile berriei zuzendaritzak aplikatzen dien prestakuntza praktikoaren, finkatzearen eta ordaintzen politikak indarrean egoteari eutsiko dio, eta honako hau bermatuko da: I. eranskineko I. soldata-mailan gehienez sei hilabetez iraungo dute.

Lehen 6 hilabete horiek igarota, langilea, zein lanpostutarako kontratatu duten, lanpostu horretako tartearen hasierako mailara igaroko da (32. artikulua).

Hirugarrena. 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. Prima kolektibo aseguruaren eta prima aldakorren erregulazioa

Gertatuko balitz ezen, hitzarmen kolektiboaren indarraldian, Vidrala Taldeak aldatzen duela gaur egun duen sozietate-perimetroa, orduan, "Vidrala salmenten" gaineko "EBITDA erreferentzia-adierazlea" (ehuneko 23,5) egokitu eta zuzendu egingo litzateke afin-eta sozietate-bilakaera horrek eraginik izan ez dezan, ez positibo ez negatibo, prima kolektiboaren kalkuluan.

Era berean, ezartzen da ezen, 2019ko urtean, bi kontzeptuon sumatorioa, alegia, prima kolektibo aseguru eta prima aldakorra, ezingo dela izan urteko ehuneko 14 baino txikiagoa, eta pasatuko da, 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, balio horrexekin, hau da, ehuneko 14rekin, prima kolektibo aseguruaren kontzeptuaren zati izatera, eta abonatu da, prima aldakorren kontzeptuan, bakarrik honako bi hauen arteko diferentziaz: "Vidrala salmenten" gaineko "EBITDA erreferentzia-adierazlea" (ehuneko 23,5) eta ekitaldian lortutako "Vidrala salmenten" gaineko "EBITDA adierazlea". Adibide gisa:

2019. urtea - Baldin eta EBITDA ehuneko 24,4 -> ehuneko 1,0 (24,5 - 23,5=1,0) -> ehuneko 14,0 +1,0 = ehuneko 15,0.

2020. urtea - Baldin eta EBITDA ehuneko 25,0 -> ehuneko 1,5 (25,0 - 23,5= 1,5) -> ehuneko 0,0 +1,5 = ehuneko 1,5.

(Ehuneko 14, osorik sartuko da Prima Kolektibo Aseguruaren kontzeptuaren barruan, zein hilero ordaintzekoa den).

Bigarrena. Kontzeptuen aldaketa eta soldataren ordainketa.

2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, afin-eta nomina-agiria sinplifikatu eta egokitu Vidrala SA sozietatearen ezaugarrietara, kontzeptu berri bat sortuko da, soldata finkoa izenekoa, non bateratuta geratuko diren kontzeptu hauek: oinarrizko soldata, etekinen gratifikazioa eta merituen plusa. Horregatik, aipatu kontzeptu horiek ez dira agertuko nomina-agirian, eta geldituko dira eskusiboki erabiltzeko soldata finkoa bera kalkulatzeko.

Halaber, 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, soldataren ordainketa 12 hilekotan egingo da, non prorrateaturik egingo diren aparteko pagak.

Vidrala SA Enpresaren hitzarmen kolektibo honen testu artikulatua irakurri ondoren eta bi alderdiak ados egonik, negoziazio batzordeko kideek sinatu dute, langileen eta enpresaren izenean, ondorio bakar baterako eta legez daukan ordezkartzaren izenean.

Laudion (Araba), 2019ko abenduaren 18an.

I. Eranskina

Enplegatuen hileko oinarrizko soldata

	BALORAZIO PUNTUAK	HITZARMEN PUNTUAK	PUNTUAK GUZTIRA	EUROAK HILEKO
I. maila (*)	413		469,27	1.090,44
II. maila	454	43,08	497,08	1.155,05
III. maila	500	18,11	518,11	1.203,92
IV. maila	550	3,26	553,26	1.285,59
V. maila	605	4,86	609,86	1.417,11
VI. Maila	665	7,13	672,13	1.561,81
VII. maila	732	3,76	735,76	1.709,67
VIII. Maila	805		805	1.870,56
IX. Maila	885	3,59	888,59	2.064,80

Puntuaren balioa: 2,323679

* Taulan josotzen ez den I. maila sartu berri diren langileei dagokie.

II eranskina			Vidrala, SA	
2019.urtea			1.660 ordu	
Oinarrizko soldata			Mugigarritasun konpentsazioa	
Enplegatutak			Eguneko osagarria	
Maila	€ hilean			
I	1.090,44 €			
II	1.155,05 €			
III	1.203,92 €			
IV	1.285,59 €	Laneguneko:	22,13 €	
V	1.417,11 €	Larunbateko:	33,58 €	
VI	1.561,81 €	Igande edo jaieguneko:	53,18 €	
VII	1.709,67 €			
VIII	1.870,56 €			
IX	2.064,79 €			
Sarritasun saria			Sari-eskubidea duen egunaren balioa 20,02 €	
Ordetegi aldaketa			Enpresak familia laguntzari egiten dion ekarpena	
Aurreikusia: 12,16 €			Seme/alaba I 11,39 €/hil	
Aurreikusi gabea: 29,42 €			Seme/alaba minusbaliatua 30,31 €/hil	
Ezorduko plusa			Gehieneko hobaria 504,84 €	
22:00etatik 06:00 etara bitarteko deiak			53,21 €	
06:00etatik 22:00etara bitarteko deiak				
⟨ Lanegunetan:			15,93 €	
⟨ Egutegiko jaiegunak edo atsedeen egunak:			47,90 €	
Deiak lanera joan gabe: balioen ehuneko 50				
Zerbitzua betetzea herriko jaiegunetan eta jai autonomikoetan: 81,58 €/egun				
(% 50 areagotzea Errege egunean, Ostegun eta Ostiral Santuan, eta Pazko Astelehenean)				
Oporraldiko hobaria			Bekak	
Hila	Hobaria	Egun-balioa	I maila haur hezkuntza bigarren zikloa 25,49 €	
			II.maila Lehen Hezkuntza eta Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza 101,99 €	
Maiatza	511,56	17,06 €	III.maila lanb.heziketa.erdiko maila edo LOGSE 145,69 €	
Ekaina	291,25	14,56 €	IV.maila lanbide hez.goi maila 233,09 €	
Iraila	145,62	14,56 €	V. maila unibertsitateko irakaskuntza 437,07 €	
Urria	511,57	17,06 €		

Meritu-plusa: ehuneko 40