

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Aiala Vidrio SAU-ren hitzarmen kolektiboa, 2025., 2026., 2027., 2028., 2029. eta 2030. urteetarako

Ebazpena, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkaria. Honen bidez ebazten da Aiala Vidrio, SAU enpresentzako hitzarmen kolektiboa erregistratuegin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea 01003502012009.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkari honetan, aipatutako hitzarmen kolektiboko batzordearen negozio-zio enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, sinatu zutena.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen, Akordio Kolektibo eta Berdintasun-Planen Erregistro Arabako atalean inskribatu eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2025eko ekainaren 30a

Arabako lurralde ordezkaria
IBON LOPEZ ALDAZ

**Aiala Vidrio SAU-ren hitzarmen kolektiboa, 2025., 2026.,
2027., 2028., 2029. eta 2030. urteetarako**

I. kapitulua. Xedapen orokorrak

1. artikulua. Langile-eremua

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

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

2. artikulua. Osotasunarekiko lotura

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

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

Arbitraje-prozedura aplikatzeko, bi aldeek adostu behar dute prozedura horren mende jartzeari. Bi aldeek beren-bereregi adostu dute ezen, desadostasunik baldin badago, GEP (Lan gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioa) lanbide-akordioaren adiskidetzea eta bitartekaritzaren pean jarriko direla.

Aiala Vidrio enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzea nahi izanez gero (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla-eta), langileen ordezkariekin akordioarik lortzen ez bada, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordioaren prozedurara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi aldeek arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariaren gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna (Estatutuaren arabera Hitzarmen Kolektiboak ez aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoa) ORPRICEren esku jartzeko.

3. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen honen indarraldia sei urtekoa izango da, 2025eko urtarrilaren 1etik 2030eko abenduaren 31ra.

Bi alderdiek 2030eko urriaren 31n emango dute hitzarmen kolektibo hau amaitutzat, besterik gabe.

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

4. artikulua. Xurgatzea eta konpentsatzea

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

II. kapitulua. Ordainsari-politika

5. artikulua. Soldata eta antzinasuna

Hitzarmen honek eraginpean hartutako langileen 2025., 2026., 2027., 2028., 2029. eta 2030. urteetarako soldata eta antzinasuna kapitulu honetan, I., II. eta III. eranskinetan eta Azken Xedapenean ezarritakoak izango dira.

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

6. artikulua. Oinarrizko ordainsari-kontzeptuak

Langileen ordainsarirako oinarri izango diren irizpideak honako hauek dira funtsean:

1. Lanpostuen balioztapena, oinarrizko soldata finkatzen duena.
2. Jarduera-prima edo produkzio-prima, eta meritu-prima.

3. Antzinasuna.
4. Sarritasun-saria.
5. Aparteko haborokinak.
6. Hileroko mozkin-haborokina.
7. Produktibitate-prima kolektiboa.
8. Txandakako lanari lotutako osagarriak.
9. Familiarentzako laguntza, gizarte-prestazio osagarri gisa.

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

7. artikulua. Oinarizko soldata

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

Hala ere, balioztatzearen emaitzazko 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 oinarizko soldata lortzen da: 2024. urterako, puntu-balioa 0,25489 euro izango da langile soilentzat, eta 2,90895 euro gainerako langileentzat; langile soilen 1. eta 2. taldeak ez daude barne, eta horientzat 0,23567 euro izango da puntu-balioa.

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

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

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

a) Jarduera-prima:

Exiji daitekeen jarduera normala orduko 60 puntukoa da, eta hortik gorakoa egiten duen eskulangile orok pizgarri bat jasoko du, hileko produkzio-errendimendu garbiaren arabera; hilabeteen bertan jasotako hileko oinarizko soldataren gaineko ehuneko jakin bat izango da pizgarri hori. Hileko batez besteko errendimendua kalkulatzeko orduan, etenaldia izan dezaketen egunak ez dira kontuan hartuko (hornitzaile gisa atxikita dauden kontsumitzaile handiei sare elektrikoa aktibatzen dien zerbitzuaren inguruko kontzeptua da hori, une jakin batean potentzia murrizteari dagokiona).

Labe berriak abiarazten badira, makina abiarazten den egunetik (beira makinan) labe osoaren errendimendua egonkortu arte, abiarazteko aurreikusitako kolorearekin, segidako 7 egun naturaletan, batez besteko errendimendua ehuneko 88,95ekoa izanik, ez da kontuan hartuko hileko batez besteko errendimendua kalkulatzeko, eta ehuneko 88,95eko errendimendu birtuala aplikatuko da, gehienez 45 eguneko iraupenarekin.

Aplikatu beharreko ehunekoa hilean behin kalkulatu da, hilabete bakoitzeko errendimendu garbiaren arabera eta kalkulu-oinarri gisa, hartuko da ehuneko 88,95eko errendimenduari honako prima-ehuneko hauek dagozkiola erantsitako taularen arabera:

TALDEA	PORTZENTAIA
— Arka-amaierak — Aukeratzaileak — eta fabrikako gainerako langileak	Ehuneko 42
— ISko mantentzea eta ZCko aldaketak — Labezainak eta material erregogorren langileak — ZC koipeztatzaileak — Txandako mekanikariak eta elektrikariak, eta lanpostu horien ordezkariak	Ehuneko 45
— IS txandako mekanikariak — Makinariak	Ehuneko 57
— Moldekatzeko espezialistak	Ehuneko 64

b) Errendimenduaren koefiziente zuzentzailea, aldaketa-kopuruaren arabera:

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

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

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

c) Meritu-prima:

Enplegatuen kasuan, hileko oinarritzko soldataren ehuneko bat izango da, eta ehuneko 40 izango da hitzarmen honetarako.

d) Guztientzako arauak:

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

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

9. artikulua. Antzintasuna

Antzintasuna kalkulatzeko, oinarritzko soldata indibidualari ondoren adierazten diren ehunekoak aplikatuko zaizkio, enpresan lan egindako urteen arabera:

ANTZINATASUN-URTEAK	PORTZENTAIA
4	ehuneko 4
9	ehuneko 8
14 edo gehiago	ehuneko 12

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

10. artikulua. Sarritasun-saria

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

Langile guztientzat, hileko zenbatekoa eguneko 2024. urtean 33,11 eurori dagokiona izango da, hiru egunetan, lanera hutsik egin gabeko hilabete bakoitzerako. Hilabetearen barruan lanera joan gabeko egun bakoitzeko, eguneko zenbateko hori deskontatuko da, adierazitako gehieneko egun-kopurura iritsi arte (kasu horretan, ez da ezein diru-kopururik jasoko).

Sari hori proportzionala izango da lanaldi partzialeko kontratazioen kasuan, legezko zainzagatiko lanaldi-murrizketen kasuetan izan ezik; kasu horretan, lanaldi osoko kontratazioen zenbateko berari eutsiko zaio.

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. Hitzarmen honetako 36. artikuluan jasotako moduan hartzen diren, opor egunak, ordu gehigarriak eta lizentzia ordainduak ere ez dira ez-laneratzezat joko eta, ondorioz, ez zaie kontzeptu horren deskontua aplikatuko.

11. artikulua. Aparteko haborokinak

Langile guztiei aparteko 4 haborokin ordainduko zaizkie (2 haborokin, 30 eguneko zenbatekoagatik eta, 2 haborokin, 15 eguneko zenbatekoagatik), eta, kalkulua egiteko, jarraian zehazten diren kontzeptuak zenbatuko dira horietako bakoitzean, bakoitzari dagokion dataren aurreko sei hilabeteetan lanera joandako egunen proportzioaren arabera.

«Jarduera-prima» kontzeptuari dagokionez, sortzapen-oinarritzat hartuko da aurreko sei hilabeteetan langile bakoitzak jasotako zenbatekoaren hileko batez bestekoa.

Martxoko aparteko ordainsaria:

- 15 eguneko zenbatekoa.
- Kalkulua egiteko, kontuan hartutako kontzeptuak:
 - Oinarrizko soldata.
 - Antzinatasuna.
 - Aurrekoaz gain, 2026tik, jarduera-prima edo merezimendu-prima ere sartuko da.
 - Aurrekoaz gain, 2027tik, jarduera-hobaria edo merezimendu-hobaria ere sartuko da.
- Ordaintzeko eguna: martxoko nomina.
- Sortutako aldia: irailetik otsailera.

Uztaileko aparteko ordainsaria:

- 30 eguneko zenbatekoa.
- Kalkulua egiteko, kontuan hartutako kontzeptuak: oinarrizko soldata, antzinatasuna, mozkin-haborokina, jarduera- edo merezimendu-prima.
 - Ordainketa-data: uztailaren 20a baino lehenagoko laneguna.
 - Sortutako aldia: urtariletik ekainera.

Abuztuko aparteko ordainsaria:

- 15 eguneko zenbatekoa.
- Kalkulua egiteko, kontuan hartutako kontzeptuak:
 - Oinarrizko soldata.
 - Antzinatasuna.
 - Aurrekoaz gain, 2028tik, jarduera-prima edo merezimendu-prima ere sartuko da.
 - Aurrekoaz gain, 2029tik, mozkin-haborokina ere sartuko da.

• Ordaintzeko eguna: abuztuko nomina.

• Sortutako aldia: martxotik abuztura.

Gabonetako aparteko ordainsaria:

• 30 eguneko zenbatekoa.

• Kalkulua egiteko, kontuan hartutako kontzeptuak: oinarrizko soldata, antzinatasuna, mozkin-haborokina, jarduera- edo merezimendu-prima.

• Ordaintzeko eguna: abenduaren 22aren aurreko laneguna.

• Sortutako aldia: uztailetik abendura.

12. artikulua. Mozkin-haborokina

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

Haborokin hori hilero ordainduko da.

13. artikulua. Produktibitate-prima kolektiboa

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

Kontzeptuak:

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

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

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

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

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

Koefizientea kalkulatzeko formula:

Produktibitate ekonomikoko koefiziente hori honako formula hau aplikatzearen emaitza da:

$$C = \text{Ekoizpen bidalgaria} \times \text{Salmenta prezio gordina} \times K$$

Langile-kostua

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

Koefizientea kalkulatzeko, etengarritasunak eraginda galdu direla kalkulaturako tonak ekoizpen bidalgari moduan hartuko dira.

a) Aplikazioa eta ordainketa:

Prima kolektiboa enpresako langile guztien artean banatuko da, langileak urte osoan nominaren honako kontzeptu hauengatik jasotako guztizko soldata-sortzapenen zenbatekoaren proportzioan: oinarritzko soldata, antzintasuna, mozkinak, pizgarria, familiari laguntzeko enpresaren osagarria eta txanda-plusa, aparteko orduak, ezordukoen plusa, lanpostu-aldaketa eta beste plus batzuk.

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

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

14. artikulua. Txandakako lanari lotutako osagarriak

Lau txandako sistemarekin diharduten langileek 2024. urtean honako diru-kopuru hauek jasoko dituzte:

a) Eskulangileek:

- Lan egindako gau bakoitzeko: 27,34 euro.
- Lan-egutegiko ordaindu beharreko larunbat, igande edo jaiegun bakoitzeko: 65,72 euro.

b) Enplegatuek:

- Erregimen horretan dagoen hilabete bakoitzeko: 697,28 euro.

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

Lehen aipaturiko txanden osagarriak osatze aldera, honako gehigarri hauek abonatuak zaizkie, 2024ean, abenduaren 24ko eta 31ko gauetan, abenduaren 25eko eta urtarrilaren 1eko goizetan eta abenduaren 25eko eta urtarrilaren 1eko arratsaldeetan enpresan bertan lan egiten dutenei.

— Abenduaren 24ko eta urtarrilaren 31ko gauak eta abenduaren 25eko eta urtarrilaren 1eko goizak: 269,37 euro.

— Urtarrilaren 1eko eta abenduaren 25eko arratsaldeak: 134,65 euro.

Halaber, eta beste kontzeptu batzuegatik egokitzen direnak osatze aldera, txanda hauetan enpresan bertan lan egiten dutenek gehigarri hauek jasoko dituzte 2024tik aurrera:

— Ostegun Santuko, Ostiral Santuko eta Pazko-bigarreneko goizak, arratsaldeak eta gauak: 131,44 euro (jaiegun-plusaren zenbatekoaren bikoitza).

15. artikulua. Aparteko orduak

a) Aparteko orduen araubidea:

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:

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

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

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

1. Ordu horiek ordu arrunt bakoitzari dagokion soldataren ehuneko 75eko errekaruarekin kobratu.
2. Ordu-kopuru bereko atsedena hartu eta ordu arruntaren balioaren eta aparteko orduaren balioaren arteko diferentzia jaso, betiere lanaren antolamenduak aukera ematen badu.
3. Kasu berdinetan, atsedena soilik hartu (1,75 ordu libre lan egindako aparteko ordu bakoitzeko).

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

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

b) Ezgaraiko aparteko orduak:

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

Kasu horietan aparteko ordu bateko zenbatekoa ordainduko da gutxienez, nahiz eta benetan egindako lan-denbora laburragoa izan. Horrez gain, dei bakoitzeko honako osagarriak jasoko dira (horiek urtero berrituko dira, soldaten ehuneko berean), deia egiten den orduaren arabera, hurrengoak 2024rako zenbatekoak izanez:

- 22:00etatik 6:00etara bitarte: 66,61 euro.
- 6:00etatik 22:00etara bitarte, lanegunetan: 19,93 euro.
- 6:00etatik 22:00etara bitarte, lanegunak ez diren egunetan (*): 59,95 euro.

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

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

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

16. artikulua. Oporraldiaren ordainketa

Oporraldiko egunak lan egindako egunak bezala ordainduko dira.

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

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

Oporraldiko egunetan ez da distantzia-plusik jasoko.

17. artikulua. Egun edo ordu gehigarrien ordainketa

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

18. artikulua. Urruntasun-plusa

Kontzeptu horrengatik, Laudioko udalerritik kanpo bizi diren langileek 0,260eko zenbatekoa jasoko dute bizi diren udalerriko erdigunearen eta lantokiaren arteko kilometro bakoitzeko, betiere joan-etorriko ibilbide bakoitza lau kilometrotik gorakoa bada.

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

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

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

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

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

19. artikulua. Oporraldiagatik hobia

Janaren 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 sailetako edo sekzioetako langileek hobia bat jasoko dute kontzeptu horrengatik.

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

Hobariaren 2024rako zenbatekoak honako hauek izango dira:

HILA	HOBARIA	EGUNAREN BALIOA
Maiatza	640,32 euro	21,34 euro
Ekaina	364,20 euro	18,21 euro
Iraila	182,13 euro	18,21 euro
Urria	640,32 euro	21,34 euro

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

20. artikulua. Soldaten ordainketa

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

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

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

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

Giza baliabide sailak aztertuko ditu planteatzen diren ezohiko egoerak.

III. kapitulua. Lanaldia eta lan-egutegia

21. artikulua. Egiatzko lanaldia

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

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

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

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

22. artikulua. Egun edo ordu gehigarriak

a) Kontzeptua eta arau orokorrak:

Eguneko egiatzko lan-ordutegian itundutako urteko egiatzko orduei eta lan-egutegiaren ara-
berako 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
egiatzko ordu-kopurua ez gairatzeko, 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 zirkunstantziek aukera
ematen badute.

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

Berariaz aztertuko dira eskaera hauen inguruko egoera bereziak.

b) Zenbaketa:

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

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

- Laugarren txandan, urteko txanda guztiak (egun naturalak bider hiru) lantalde guztien
artean banatzearen eta oporraldiko 21 egunak deskontatzearen emaitza.
- Gainerako ordutegietan, urteko egunei jaiegunak eta lanik gabeko egunak, ezartzen diren
asteko atsedenaldiak eta oporraldiko 21 egunak deskontatzearen emaitza.

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

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

c) Ospakizunetarako eta oporretako egunak edo orduak hartzea:

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

Hala ere, enpresak urte osoan egun gehigarriak (langileari eskubidez dagozkionetatik deskontatu beharrekoak) hartzeko aukera emango du, beste edozein eskabideren aurrean lehentasuna emanez, eta uko egiteko edo eteteko aukerarik gabe, familia-ospakizunetara edo erlijio-ospakizunetara joateko (hala nola ezkontzetara, jaunartzeetara, edo usadio sozialean onartutako antzeko ospakizun laikoetara edo beste fede batzuetakoetara), betiere protagonistak bigarren mailara bitarteko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoak badira (Hitzarmen honen 38.b)) artikulua hedadura berdinarekin). Hala eta guztiz ere, oporralkiduraren aukera hori egun bakar batera mugatuko da epe osoan.

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

d) Seme-alabei eta mendeko senideei medikuarengana laguntzeko:

Dagozkion ordu osagarrien kredituaren kargura, artikulua honetan ezarritakoaren arabera, langile bakoitzak urtean gehienez ere 12 ordu hartu ahal izango ditu, lehentasunez, lehen mailako odolkidetasuneko senideei eta legez aitortutako mendeko senideei medikuarengana laguntzeko, bai eta ezkontideari jaiotza aurreko azterketak egitera laguntzeko ere. Denbora hori behin edo hainbat aldiz hartu ahalko da, ordu osoetan, aldi bakoitzean gutxienez ordubete hartuta.

Horretarako, gutxienez astebete lehenago jakinarazi beharko da, betiere egoerak ahalbidetzen badu. Gainera, ondoren egiaztatzea aurkeztu beharko da.

e) 52 urtetik gorakoak:

Langileak, 52 urte betetzean, urtero beste lau ordu gehiago edukiko ditu ohiko lanaldian ezartzen direnez gain. Ordu horiek ordu osagarriak aplikatzeko baldintza berberen arabera hartuko dira. 55 urte betetzean, 4 ordu horiez gain beste 8 hartu ahalko dira, lanean emandako 3 urte bakoitzeko, 2018-2021 hitzarmenean ezarritakoaren arabera. Taula erantsi da, ondore praktikoetarako:

ADINA	LANALDI ARRUNTAREN GAINEKO ORDU GEHIGARRIAK
52	+4
53	
54	
55	+12
56	
57	
58	+20
59	
60	
61 eta gehiago	+28

f) Langilearen kontsultak mediku espezialistarenera:

Hitzarmen honen 38. artikuluko h) atalean araututako baimen ordainduari dagokionez, langileak mediku espezialistarenera egin behar duen bisita bere lanaldiaren barruan ez badago, 2 orduko tarte emango da kontsulta amaitzen denetik lanera sartu arte.

g) 4. txandako langileek egun/ordu gehigarriak hartzeko araudia.

Araudi hori 4 txandako lana egiten duten Aiala Vidrio enpresako langileei aplikatuko zaie, 4 txandatan lan egiten duten eta urteko egutegia ezarrita duten kolektibo eta lanpostuei izan ezik.

1. Giza baliabideen sailak kudeatutako ordu gehigarriak hartzea.

Giza baliabideen sailak erabakiko du une bakoitzean zer langilek hartuko dituen egun gehigarriak, ekoizpen-beharrek adierazitako aukeren arabera.

Egun gehigarriak lehentasunez esleutuko dira 7 eguneko ziklo osoetan.

Oporralditik kanpo, borondatezko edo esleitutako ziklo gehigarri batez gozatzeko aukera emango da lehentasunez, giza baliabideen sailak ezarritako aldietan; gehienez ere, 8 ziklo ezarriko dira eta ezin izango da baliatu horietako bat gehigarri gisa, salbu eta langileak bere borondatez hala eskatzen badu elkarren segidako 2 ziklotan.

Egun gehigarriak esleitzeko, ez da inola ere lehentasun-ordenarik gordeko eskatzeko egunaren arabera, betiere bi edo bost hilabete lehenago egiten bada, hurrenez hurren; hala ere, eskaera guztiei ezin bazaie erantzun, aukerak gainditzen direlako, data horretara arte borondatezko egun gutxiago baliatu dutenei emango zaie lehentasuna.

1.1. Egun/ordu gehigarriak 5 hileko aurrerapenez.

Borondatezko egun gehigarriak irizpide hauen arabera eskatuko dira:

- Eskaerari erantzuten zaiola bermatzeko, bi baldintza bete behar dira:

- Gutxienez, bost hilabete lehenago aurkeztea.

- 7 eguneko ziklo osoetan formulatzea.

Ez da inola ere bermatzen borondatezko egun gehigarriak hartzea bi baldintza horiek betetzen ez badira.

- Bost hilabete lehenago ere, erantzun irmoa emango zaie une horretara arte egindako eskaera guztiei.

- Bost hilabeteko epea bete gabe eskatutako ziklo osoak eta, ziklo bat osatu gabe, egun solteen eskaerak soilik emango dira azken orduko erabakiaren arabera (aurreko zikloko 4. laneguna), plantillaren prestasuna kontuan hartuta, ekoizpen-beharren arabera eta inolako bermerik gabe.

- Eskaera idatziz egingo da, bai txandako buruaren bidez, bai zuzenean giza baliabideen sailean, erabaki egokia hartzeko.

- Borondatezko egun gehigarriak eska daitezke urteko edozein hilabetetarako.

Oporraldian, ziklo jakin batean egun gehigarrien eskabide bat baino gehiago badago, lehentasuna izango dute, besteen gainean, enpresak ordaindutako aparteko hobariaren truke opor-ziklo zehatz hori aldatu ez duten pertsonak.

- Gehienez, eremu beroko pertsona bati eta eremu hotzeko beste pertsona bati emango zaie gehigarrien zikloa; premisa hori emango da beharrezkoak diren gutxieneko lanpostuak bermatzen badira eta ez badago inolako mugarik, hala nola oporralditik kanpo hartutako oporrak.

1.2. Egun/ordu gehigarriak 2 hileko aurrerapenez.

Borondatezko egunak irizpide hauen arabera eskatuko dira:

- Eskaerari erantzuten zaiola bermatzeko, bi baldintza bete behar dira:

- gutxienez, bi hilabete lehenago aurkeztea,

- 7 eguneko ziklo osoetan formulatzea.

- Ez da inola ere bermatzen borondatezko egun gehigarriak hartzea bi baldintza horiek betetzen ez badira.

- Bi hilabete lehenago ere, erantzun irmoa emango zaie ordura arte egindako eskaera guztiei.

- Bi hilabeteko epea bete gabe eskatutako ziklo osoak eta, ziklo bat osatu gabe, egun solteen eskaerak emango dira soilik azken orduko erabakiaren arabera (aurreko zikloko 4. laneguna), plantillaren prestasuna kontuan hartuta, ekoizpen-beharren arabera eta inolako bermerik gabe.

- Eskaera idatziz egingo da, bai txandako buruaren bidez edo zuzenean giza baliabideen sailean, erabaki egokia hartzeko.

- Borondatezko egun gehigarriak eska daitezke urteko edozein hilabetetarako.

- Oporraldian, ziklo jakin batean egun gehigarrien eskabide bat baino gehiago badago, lehentasuna izango dute, besteen gainean, enpresak ordaindutako aparteko hobariaren truke opor-ziklo zehatz hori aldatu ez duten pertsonak.

- Gehienez, eremu beroko 3 pertsonari eta eremu hotzeko 3 pertsonari emango zaie gehigarrien zikloa, zenbaki horietan sartuz 5 hilabete lehenago emandako zikloak; premisa hori emango da beharrezkoak diren gutxieneko lanpostuak bermatzen badira eta ez badago inolako mugarik, hala nola oporralditik kanpo hartutako oporrak.

1.3. Aurreko zikloko 4. lanegunean argitaratutako egun/ordu gehigarriak.

Aurreko zikloko 4. lanegunean, goizeko txandan, giza baliabideen sailak argitaratuko du egun gehigarrien zerrenda; horretan adieraziko dira nortzuk izango dituzten ordu gehigarriak hurrengo zikloan. Zerrenda hori argitaratuko da eta esleipen-ordenaren arabera adieraziko dira pertsonak: 5 hilabete eta 2 hilabete lehenengoak, eta gero astebete lehenago (borondatezkoak eta esleituak).

4. egunaren ondoren ustekabeko gorabeherak sortzen badira (bajak, absentziak, ezustekoak), esleitutako egunak ezeztatuko dira zerrendaren amaieratik hasita, aurretik esleitutako ordenaren arabera, bere arloaren edo lanpostuaren barruan; horrelakoetan, aurreko zikloko 4. lanegunean gehigarriak eman zaizkien pertsonari eragin diezaieke.

- Hauek dira erabilitako irizpideak pertsona horiek izendatzeko:

- Plantilla doituko da ekoizpen-burutzak ezarritako beharren arabera.

- Borondatezko eskaerak berretsi gabe badaude eta eskatzaileak berak berariaz ezeztatu ez baditu, lehentasuna emango zaie, betiere, urtean zehar borondatezko ziklo gutxien izan dituzten pertsonari lehenetsiz.

- Borondatezko eskaerarik ez badago, ziklo gehigarriak esleituko ditu giza baliabideen sailak, zerrendako ordenaren arabera, zeina urtero txandakatuko den (Eremu beroko eta hotzeko pertsonen ehuneko 25a zerrendaren goiko aldera igaroko da); era berean, kontuan hartuko dira gozatu gabeko ziklo gehien dituzten pertsonak.

- Urtero, talde bakoitzeko pertsonen zerrenda eta haien txandakako ordena argitaratuko da, eta erreferentziatzat hartuko da.

2. Egundak gehigarriak hartzea asteburuan (ostirala, larunbata eta igandea) eta jaiegunetan, txandako buruak kudeatuta.

Egun/ordu solteak ematen dira taldearen barruan, txanda buruak kudeatuta.

Hauek izango dira jarraitu beharreko irizpideak:

- Irizpide horiek asteburuan aplikatuko dira (ostirala, larunbata eta igandea), baita jaiegun nazionaletan eta eguneko txandako langileentzat lan-jarduerarik ez dagoen egunetan ere.

- Horiek aplikatuko dira baldin eta esleitzeko benetako aukerak baino eskaera gehiago badaude.

- Beranduenez, egunaz gozatu aurreko eguneko lehenengo 2 orduak igaro baino lehen egin beharko dira eskabideak.

- Astebururako, osteguneko txandako lehen 2 orduetan egingo da, asteburua ostirala, larunbata eta igandea baita. Ostiralean hasten den txandan, ostiralerako eskaerarik badago, aurreko asteartean egingo da zozketa.

- Egun gehigarriak lortzeko aukera egongo da soilik txandako buruak hala erabakitzen badu, aurretik baloratu ondoren langileen beharrak beteta daudela, eguneko ekoizpenaren arabera.

- Zozketa egingo da baliatzeko benetako aukerak baino eskatzaile gehiago badago, eta zozketan parte hartu ahal izango da baldin eta gainerako eskatzaileek baino 2 egun gehiago hartu ez badira.

- Zozketa hori ahalik eta lasterren egingo da, dagokion txandaren lehenengo 2 orduak igaro ondoren eta, betiere, txandaren lehenengo 2 orduak izan baino lehen.

- Zozketan, eskatzaileak zenbat egun hartu nahi dituen, hainbat boto-orri jarriko dira (horrela, boto-orria ateratzeko aukera gehiago izan nahi izanez gero, asteburu osoan eskatuko litzateke). Hautatutako pertsonak asteburuko egun bakarra eskatu badu, zozketa egiten jarraituko da gainerako parte-hartzaileen artean, asteburua osatu arte.

- Asteburuan hartutako orduak ere zenbatuko dira eta 8 ordutik behin zenbatuko dira hartutako egun gisa.

- Ezusteko absentismoaren kasuan, langileren bat lantokian egotea beharrezkoa bada, bertan behera utziko dira egunak zozketaren alderantzizko ordenan, atzekoz aurrera hasiz.

- Gabonetan, Urtezaharrean eta Aste Santuan, lehentasuna izango dute aurreko 5 urteetan egun horiek hartu ez dituztenek. (1)

Asteburuan (ostirala, larunbata eta igandea) ordu solteak esleitzeko (normalean txandako azken orduak) baita jaiegun nazionaletan eta, eguneko txandako langileentzat lan-jarduerarik ez dagoen egunetan eta lanegunetan ere, irizpide hauek aplikatuko dira:

- Horiek aplikatuko dira baldin eta esleitzeko benetako aukerak baino eskaera gehiago badaude.

- Beranduenez, orduak eskatzen diren eguneko lehenengo 2 orduak igaro baino lehen egin beharko dira eskabideak.

- Zozketa hori ahalik eta lasterren egingo da, dagokion txandaren lehenengo 2 orduak igaro ondoren eta, betiere, txandaren lehenengo 2 orduak izan baino lehen.

- Egun gehigarriak lortzeko aukera egongo da soilik txandako buruak hala erabakitzen badu, aurretik baloratu ondoren langileen beharrak beteta daudela, eguneko ekoizpenaren arabera.

- Zozketa egingo da eskatzaile gehiago badago baliatzeko benetako aukerak baino, eta zozketan parte hartu ahal izango da baldin eta gainerako eskatzaileek baino 4 ordu solte gehiago hartu ez badira.

- Ez dira borondatezko ordu gehigarritzat hartuko seme-alabak eta mendeko senideei medikuarengana laguntzeko hartutako orduak, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboaren 22d) artikuluan jasota.

Emandako egunak eta orduak idatziko dira asteburuko egun gehigarrietarako (ostirala, larunbata eta igandea), jaiegun nazionaletarako eta eguneko txandako langileentzat lan-jarduerarik ez dagoen egunetarako ezarritako koadroan; koadro hori txandako buru guztiek izango dute eskuragarri. Edozein langilek ere kontsultatu ahal izango du, txandako buruari informazioa eskatzen dionean.

3. Denboraldi eta egoera bereziak.

3.1. Aste Santua eta Pazko Astea:

Gehigarriak, 5 eta 2 hilabete lehenago:

- Hauek jasotzen dituen fitxategia dago: txandako pertsona guztien historia eta zer urtetan hartu dituzten egun gehigarriak Aste Santuan. Fitxategi horrek 2007tik gaur egun arteko aldia hartzen du. Pazko Asteari dagokionez, araudi orokorrak arautuko du lehenengo urtean, historia izan arte.

- Hauxe da irizpide orokorra: eremu beroko pertsona bati eta eremu hotzeko pertsona bati 5 hilabete lehenago ematea gehienez eta, eremu beroko 2 pertsonari eta eremu hotzeko 2 pertsonari 2 hilabete lehenago.

- Eta 6 pertsona horiek zehaztuko dira gozamen-historiaren arabera (1); inoiz edo duela asko gozatu ez duten pertsonen emango zaie.

Aurreko zikloko 4. egunean argitaratutako gehigarriak:

- Gehigarriak emateko araudi orokorra berdin, baina Aste Santuko aurreko artxiboen historikoaren arabera.

- Emakidan aurrekoa astebeteko gehigarriarekin eta bateragarria izan behar du hartutako ordu kopuruarekin eta harteke geratzen zaizkionekin. Borondatezko eskaerarik ez badago, gozatu gabeko ordu gehigarri gehien dituzten pertsonen esleituko zaie zikloa.

3.2. Eguberria eta Urtezahar gaia:

Gehigarriak, 5 eta 2 hilabete lehenago:

- Gabon eguna/Eguberria – abenduaren 24a/25a:

- Hauek jasotzen dituen fitxategia dago: txandako pertsona guztien historia, eta Gabonetako zikloan (12/25) zer urtetan hartu dituzten egun gehigarriak. Fitxategi horrek 2007tik gaur egun arteko aldia hartzen du.

- Hauxe da irizpide orokorra: eremu beroko pertsona bati eta eremu hotzeko beste pertsona bati 5 hilabete lehenago ematea gehienez eta, eremu beroko 2 pertsonari eta eremu hotzeko beste 2 pertsonari 2 hilabete lehenago.

- Eta 6 pertsona horiek zehaztuko dira gozamen-historiaren arabera (1); inoiz edo duela asko gozatu ez duten pertsonen emango zaie

- Urtezahar-eguna/Urteberri eguna – abenduaren 31/urtarrilaren 1a:

- Hauek jasotzen dituen fitxategia dago: txandako pertsona guztien historia, eta Gabon Zaharreko zikloan (12/31) zer urtetan hartu dituzten egun gehigarriak. Fitxategi horrek 2007tik gaur egun arteko aldia hartzen du.

- Hauxe da irizpide orokorra: eremu beroko pertsona bati eta eremu hotzeko pertsona bati 5 hilabete lehenago ematea gehienez eta, eremu beroko 2 pertsonari eta eremu hotzeko 2 pertsonari 2 hilabete lehenago.

- Eta 6 pertsona horiek zehaztuko dira gozamen-historiaren arabera (1); inoiz edo duela asko gozatu ez duten pertsonen emango zaie.

Eguberria eta Gabon Zaharra modu independentean tratatzen dira.

Aurreko zikloko 4. egunean argitaratutako gehigarriak:

- Gehigarriak emateko araudi orokorra berdin, baina Eguberriko eta Gabon Zaharreko aurreko artxiboen historikoaren arabera.

• Emakidan aurrekoa astebeteko gehigarriekin eta bateragarria izan behar du gozatutako ordu kopuruarekin eta hartzeke geratzen zaizkionekin. Borondatezko eskaerarik ez badago, gozatu gabeko ordu gehigarri gehien dituzten pertsoneri esleituko zaie zikloa.

(1) Historia prestatzeko irizpideak:

Historiatik kanpo geratuko dira arrazoi edo inguruabar hauek:

— Edozein motatako bajak, aldi baterako ezintasunagatik.

• Lan-istripua edo lanbide-gaixotasuna.

• Gaixotasun arrunta.

— Ordaindutako lizentziak:

• Ospitaleratzea edo ebakuntza kirurgikoa, edozein modalitatetan.

• Heriotza.

• Ezinbesteko betebeharrak publiko eta pertsonala betetzeko.

• Funtzio sindikalak edo langileen ordezkari-lanak egiteko.

• Kontsulta medikoak.

— Derrigorrezko esleipenaren bidez baliatutako zikloak.

Gorabehera hauek sartuko dira historian:

— Amatasun-/aitatasun-bajak.

— Edoskitzaroak (lanaldi osotan egiten denean).

— Ordaindutako lizentziak:

• Ezkontzea.

• Bilobaren jaiotza.

• Ohiko etxebizitza aldatzea.

23. artikulua. Lan-egutegia

a) Lan-egutegiak egitea:

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

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

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

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

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

Ofizialki ezarritako ordutegiak betetzeko, langile guztientzat langilea lanpostuan hasten denean hartuko da 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 baliabidea Sailak baimen bereziak ematen dituenean izan ezik.

b) Erregimenaren edo egutegiaren aldaketa:

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

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

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

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

4. Ordezkapenen ondoriozko erregimen-aldaketen kasuan, honako irizpide hau aplikatuko da: enpresak lanaren antolamendu-premiengatik langile bati ordutegia aldatzen badiu, eta jatorrizko ordutegian egiazko lanorduak ordutegi berriko orduak baino gehiago badira, lan egindako ordutzat hartuko dira jatorrizko ordutegian egingo zituzkeenak.

24. artikulua. Eguneko lanaldia betetzea

a) Txanden ordezkapena:

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

b) Lanaldi etengabeko atsedenaldirik:

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

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

Atsedenaldirik hori murriztu ahal izango da enpresaren zuzendaritzaren eta eragindako langileen artean adostuta, baina, nolanahi ere, legezkoa den gutxieneko atsedenaldirik errespetatu egingo da. Hori ere benetako lanaldirik kanpo geratuko da.

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

25. artikulua. Ordutegi aldaketak

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

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

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

1. Aurreikusitako aldaketak honela konpentsatuko dira: 15,22 euro (2024ko balioa).

2. Aurreikusi gabeko aldaketak honela konpentsatuko dira: 36,83 euro (2024ko balioa).

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

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

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

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

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

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

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

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

26. artikulua. Ordutegi malgua

a) Azalpena:

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

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

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

b) Aplikatzeko baldintzak:

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

2. Nahitaezkoa da gutxienez ordubeteko geldialdia egitea 13:00etatik 15:00etara bazkaltzeko, eta geldialdia 30 minutura doitu ahal izango da, saileko arduradunak alde zurretik formalki baliozkotuta, gainerako 30 minutuen malgutasuna bai sartzeko orduan bai irteteko orduan izan dadin.

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

4. Ordutegi malguaren ondorioetarako, 38. artikuluan ezarritako lizentzia ordainduak eta enpresaren konturako bidaietan emandako orduak zenbaketatik kanpo geratuko dira.

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

27. artikulua. Oporrak**a) Iraupena:**

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

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

b) Oporrak hartzea:

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

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

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

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

Oporren txandak sailetan erakusgai jarri beharko dira, eta giza baliabideen sailari eta enpresa batzordeko idazkariari kopia bidali beharko zaie.

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

c) Sortzea:

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

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

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

Langile mugagabe sartu berriek, lanean hasten diren urtean, oporren zati proportzionala gozatuko dute.

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

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

28. artikulua. Gailu digitalen erabilera lan-eremuan eta deskonexiorako eskubidea

Langileek ez dituzte sistema eta ekipamendu horiek helburu pertsonalekin erabiliko, gizar-te-usadioen arabera noizbehinkakotzat eta mugatutzat jo daitekeenetik harago, eta jakitun izanik erabilera horrek ezin duela inolako pribatutasunik izan, enpresek lan-prestazioa kontrolatzeko eta zuzentzeko ahalmena baitute.

Langileek deskonexio digitalerako eskubidea edukiko dute, lanaldiaz kanpo berma dakien atsedenaldi, baimen eta oporren errespetua, bai eta norberaren eta familiaren intimitatearen errespetua ere.

Arau orokor gisa, lanekoak ez diren aldi guztietan aplikatuko da deskonexiorako eskubidea. Hala ere, enpresak langileei komunikabide telematikoak ematen badizkie, langileak deskonexio digitalerako epea proposatuko du. Deskonexio horrek, nolana ere, atsedenaldien legezko gutxieneko iraupena errespetatu beharko du, eta abisu-mezu bat utzi beharko du posta elektronikoan, "kanpoan" aipatuta, eta enpresak ordezkio gisa izendatu duen langilearen harremanetarako datuak adierazi behar dira, baita deskonexio-aldien iraupen zehatza ere.

Deskonexio-aldiak aplikatzeko salbuespen izango dira ezohiko kasu batzuk, ezinbesteko arrazoiak gertatzen direnean, edo enpresarentzat edo negozioarentzat kalte larria, berehalakoa edo nabarmena dagoenean, halakoen urgentziak berehalako erantzuna behar baitu, zalantzarik gabe.

Edonola ere, gai honen gainean legezko aldaketarik badago, bertan adierazitakoa beteko da.

IV. kapitulua. Enpresan hastea eta enpresa uztea

29. artikulua. Probaldia

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

30. 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.

31. artikulua. Kontratazio-politika

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

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

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

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

c) Berdintasun-politika: zuzendaritzak konpromisoa hartzen du emakumea gaur egun azpiordezkatuta dagoen fabrikazio-arloko lanpostuetan sar dadin errazteko, aukera-berdintasunaren printzipioa errespetatuz eta sexuan, sexu-orientazioan, erlijioan edo arrazan oinarritutako zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik gabe, betiere elementu objektiboetan oinarrituta, hala nola kualifikazioan eta gaitasunean, eta lanbide-karrera baldintza berdinetan garatzea bermatuz.

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

d) Aldi baterako langileak kontratatzen badira aldi baterako lan-enpresen bidez (ABLE) arazoak ematen dituzten modeloetan laguntzeko, langile horien eguneroko gutxieneko lanaldia lanaldi oso bat izango da; irizpide berbera aplikatuko da ABLEko langileak gaueko txandarako kontratatzean.

32. artikulua. Txanda-kontratua

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

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

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

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

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

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

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

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

33. artikulua. Lanpostuak balioztatzea

A) Irizpide orokorrak:

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

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

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

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

b) Balioztatzeko prozedura:

1. Arduradunari dagokio lanpostuaren azterketa eta deskribapena egitea, eta lanpostuaren titularrak horren berri izango du eta parte hartuko du. Azterketa balioztapen batzordeari igorriko zaio, eta horrek beharrezkoak diren argibide guztiak eskatuko dizkie lanpostuaren titularrari eta arduradunei.

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

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

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

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

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

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

c) Balioztatzeen berrikuspena:

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

2. Langile bat edo langile talde bat bere lanpostuari esleitutako balioztapenarekin ados ez badago, erreklamazioa aurkeztu ahal izango dio idatziz giza baliabideen sailari, eta horrek zazpi eguneko epean ebatziko 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 balorazioei 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 egitea edo hartan 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 berdinak edo antzekoak izango dituen langile baten kontratazioa (txanda-kontratua izenpetzeko aukera emango duena) bermatuta dagoenean soilik izango da lanpostu hutsa.

2. Lanpostuz igotzea: langilearen lanbide-garapena, lanpostua langilearen lanbide-ezaugarrietara eta ezaugarri pertsonaletara hobeto egokitzea (osasun-kalteak edo gaitasun-kalteak kontuan hartuta) eta lan-jarduera zirkunstantzia pertsonaletara eta familia-zirkunstantzietara egokitzea bultzatzen duen lanpostu-aldaketa oro da lanpostuz igotzea.

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

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

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

b) Lanpostu hutsak lortu ahal izateko baldintzak:

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

2. Hautagaiek titulazio akademikoari eta lanbide-esperientziari lotutako eskakizunak bete beharko dituzte, eta eskakizun horiek kanpoko hautagaiei eskatutakoen parekoak izango dira. Baldintza horien alternatiba gisa (edo baldintza horiez gain), enpresaren barruko lan-arlo batean jakintza baliokideak 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 balorazio-tresna hauen bidez:

- a. Lanbide-jakintzei buruzko azterketa teorikoa.
- b. Lanposturako abileziei eta trebetasunei buruzko proba praktikoak.
- c. Aritu batek egindako balorazio psikoteknikoa eta nortasun-balorazioa.

Halaber, 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 gutxieneko balorazioa gainditzen duen eta puntuaziorik handiena lortzen duen hautagaiarentzat, betiere alde aurreko baldintza guztiak betetzen baditu.

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

c. Kasu bakoitzean ezarriko den alde aurreko ebaluazio-aldi baterako aukera, eskatutako gutxieneko balorazioa lortzen ez duen edo beste baldintzaren bat betetzen ez duen baina horretarako ezarritako eskakizunak betetzen dituen hautagaiarentzat. Kasu horretan, hautagaiak lanposturako dituen gaitasunak zehazteko balio izango du ebaluazio-aldiak, eta, positiboa bada, hautagaiak prestakuntza-aldia egingo du, lanbide-garapenari lotuta ezartzen diren baldintzen arabera.

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

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

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

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

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

c) Jarduteko prozedura:

1. Deialdiaren oinarriak giza baliabideen sailak eta lanpostu hutsaren saileko buruak ezarriko dituzte. Honako hauek zehaztuko dituzte: eskatutako baldintzak, egin beharreko probak, balioztatze baremoa, eskatutako puntuazioa eta, horiek gainditu ezean, hautabidezko kasuak.

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

3. Deialdia langileen ordezkariari helaraziko zaie. Ordezkariei, halaber, balioztatze baremoa eta eskatutako puntuazioa jakinaraziko zaizkie.

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

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

Barne-sustapeneko prozesu osoan, aukera-berdintasunaren printzipioa errespetatuko da, eta ez da zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik egingo sexuagatik edo sexu-orientazioagatik, erlijioagatik edo arrazagatik, betiere kualifikazioa eta gaitasuna bezalako elementu objektiboetan oinarrituta eta karrera profesionalaren garapena baldintza berdinetan bermatuz.

35. artikulua. Lekualdatzeak

a) Irizpide orokorrak:

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

Enpresak, unitate produktore eta sozial gisa, eskulana produkzio-antolamenduaren premietara zentzuz egokitzea lortu nahi du lekualdaketa-politikaren bidez, langileengan eta sailen eta enpresaren sistema ekonomikoan eta antolamendu-sisteman ahalik eta desoreka moral txikiena sor dadin.

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

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

Lanpostuz edo lekuz aldatzeko antzintasun-irizpideari dagokionez, pertsona bat lanpostuz edo lekuz aldatu bada aurreko bost urteetan, lanpostuan antzintasun gutxi duen hurrengo pertsonari helaraziko zaio aldaketa, aurretik lekualdatutako pertsonak berariaz eta bere borondatez aldaketa hori eskatzen ez badu, lanpostuaren eta balio-aniztasunaren arloan berdintasuna sustatzeko. Irizpide hori oro har egokia izango da, eta, nolabait ere, haren gaineko salbuespenak identifikatzen dira; esaterako, lekuz edo lanpostuz aldatzeko arrazoiak honako hauek direnean:

- Diziiplina-neurri bat hartzea.
- Prebentzio-alderdien ziozko ekintza bat ezartzea (adibidez, pertsonaren osasuna zaintzeko eta lanpostura egokitzeko...).

- Ezarritako probaldia gainditu ez izanaren ondorioz langileren bat aurreko lanpostura itzultzea.
- Eta kasuan kasuko pertsonaren inguruabar pertsonalekin hertsiki lotutako aldaketak edo lekualdaketak.

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

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

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

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

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

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

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

b) Aplikatzeko kasuak:

Honako kasu hauetan egin daitezke lekualdaketak:

1. Lanpostu jakin batean eskulan-premiak handitu edo txikitu izanagatik.
2. Lanpostua desagertu izanagatik edo lanpostuaren funtzioak funtsean aldatu izanagatik (funtsezko aldaketatzat joko da lanpostuaren balioaren aldaketa bat edo gehiago gertatu bada).
3. Enpresa honen barruan funtzioak betetzean gertatutako istripu baten edo lanbide-gaixotasunen ondoriozko urritasunagatik. Kasu horretan, medikuntza zerbitzuak txosten bat egingo du urritasuna ezintasunen taulara egokitzeko.
4. Edozein arrazoiengatik lan-gaitasuna urritu izanagatik, betiere langileari egotzi ezin bazaio eta lan indibiduala bada orduko 60 puntuko produkzio normala egin ezin izatea badakar, edota talde-lana bada produkzio-egoera normal baten barruan behin eta berriz eta justifikatu gabe batez besteko errendimendura ez iristea badakar.
5. Lanpostuaren berezko funtzioak ez betetzearen edo diziplinarik ezaren ondorioz diziplina-neurri bat ezarrita dagoen guztietan.
6. Langilearen borondatez, enpresaren zuzendaritzak baimena eman ondoren.
7. Aldez aurretik ezarritako txandakatze-programa batengatik.
8. Mailaz igotzeko ezarritako probaldia gainditu ez izanaren ondorioz langileren bat aurreko lanpostura itzuli izanagatik.

c) Soldata-ondorioak:

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

2. Lekualdaketa gaixotasun-bajek, istripuek, oporrek edo antzeko beste arrazoi batzuek eragindako absentsiak 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 gaingitu arte, langileak finkatuta duen lanpostuaren baldintza ekonomiko eta lan-baldintza guztiek bere horretan jarraituko dute.

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

5. Lanpostu huts bat sortzen bada eta lanpostu horren lanbide-maila eta lanbide-kategoria langileak bermatuta dituenen berdinak badira, lanpostu hori beteko du automatikoki, beste langile batzuk egoera berean daudenean izan ezik; kasu horretan, lehiaketa itxirako deialdia egin ahal izango da, 34.b).8 artikuluan adierazitako baldintzetan.

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

7. Beheragoko mailako lanpostu baterako lekualdaketa artikuluan honen b) idatzi-zatiko 5. eta 6. kasuen ondoriozkoa bada, 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.

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

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

Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du 2017ko martxotik aurrera amortizatzen edo amortizatzen den edozein lanposturen zereginak ez azpikontratatzeko. Puntu hori ez zaio aplikatuko eskorga-gidari eta kamioi-gidarien kolektiboak emandako zerbitzuari, baldin eta, enpresaren jardura nagusia ez den arren, malgutasun handiagoa behar bada, kanpoko kontrata batek eskain dezakeena barne.

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

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

VI. kapitulua. Lizenziak, baimenak eta eszedentziak

37. artikulua. Amatasuna eta aitatasuna

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

38. artikulua. Lizentzia ordainduak

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

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

a) Ezkontza: hamabost egun natural.

b) Odolkidetasuneko edo/eta ahaidetasuneko mailari lotutako lizenziak:

— Ezkontidea, odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko lehen mailako senidea (aita, ama, seme-alabak):

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

Ospitaleratzeen kasuan, baimeneko hiru egunak lanegunak izango dira, gertaera eragilearen eguna edozein izanik ere, betiere hiru egun horiek ospitaleratze-denboran erabiltzen badira.

— Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailako senidea (aitona-amonak, bilobak, anai-arrebak):

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

Ospitaleratze-kasuan, lizenziako bi egunak lanegunak izango dira, gertaera eragilea noiz jazo den gorabehera. Edonola ere, egun horiek ospitalean dagoen denboran hartu beharko dira.

— Bi kasuetan:

Hitzarmena sinatzen denetik aurrera, odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen heriotzagatik ordaindutako baimen guztiak, betiere gertaera eragilea laneguna ez den egun batean jazo bada egutegiaren arabera, gertaera eragilearen osteko lehen lanegunetik aurrera hasiko dira zenbatzen. Ondoren, etenik gabe hartuko dira.

Ezingo da gertaera eragilearen (ezkontza eta heriotza) ondorengo lanegunean hartzeko eskubidea mantendu, baldin eta gertaera eragilea eta haren ondorengo egunak bat badatoz aurretik ezarritako oporrekin edo egun osagarriekin, bai eta Langileen Estatutuaren 45. artikuluan aurreikusitako lan-kontratuaren etendurekin ere.

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

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

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

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

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

Horrela baldin bada, aldeek adostu dute langileak egiaztatu egin behar duela lekualdatu egin dela, eta ezin badu egiaztatu adierazi egin behar diola giza baliabideen sailari benetan lekualdatu egin dela.

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

c) Bilobaren jaiotzagatik, egun bat.

d) Ohiko bizilekua aldatzeagatik, egun bat.

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

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

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

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

g) Azterketak egiteko, aintzatesitako 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 hurbileneko matrikulari dagozkionak izango dira.

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

Langileak egindako bisitaldiaren egiaztagiria aurkeztuko dio Giza Baliabideen Sailari.

Kontsulta amaitu ondoren, langilea bere lanpostura itzuliko da.

i) Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara joatea.

Langilea bere lanaldia betetzen ari denean, Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara irten aurretik enpresaren Medikuntza Zerbitzura edo, halakorik ez badago, kontratatuta duen kanpoko medikuntza-zerbitzura joango da. Horrek, kasu zehatza aztertu ondoren, irteerako baimena emango du beharrezkotzat jotzen badu. Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara egindako bisitaldi horietan soilik hartuko da ordaindu beharrezkotzat kontsultan emandako denbora, eta bisitaldiaren egiaztagiria aurkeztu beharko zaio Giza Baliabideen Sailari.

Kontsulta amaitu ondoren, langilea bere lanpostura itzuliko da.

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

39. artikulua. Gertaera eragilea egiaztatu beharra

a) Ordaindutako baimenak ematen diren orotan, baimena lortzeko alegatutako zirkuntantzien 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.

40. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak

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

Ordaindutako lizentzien bidez langilearen premiak betetzen ez diren ezohiko kasuetan, Giza Baliabideen Sailak, kasuak banan-banan aztertu ondoren, erraztasunik handienak emango ditu beharrezkotzat hartzen den ordaindu gabeko baimena eman dakion langileari, betiere lanaren antolamenduak aukera ematen badu. Halaber, ordaindutako baimena aldatu edo, hala badagokio, beharrezkoa den denboran luzatu ahal izango du, 38. artikuluko b) idatzi-zatian adierazitako senideen hiletara joateko.

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

VII. kapitulua. Gizarte onurak eta aurreikuspen plana**41. artikulua. Enpresak familiari laguntzeko egin beharreko ekarpena**

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

2024rako prestazio horren zenbatekoak taula honetan adierazten dira.

— Seme-alaba bakoitzeko: 19,80 euro.

— Minusbaliotasuna duen seme-alaba bakoitzeko: 52,75 euro.

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

Aurretik familiarentzako laguntza gisa horiez bestelako edo beste arrazoi batzuen ondoriozko diru-kopuruak jasotzen dituzten langileek kopuru horiek jasotzen jarraitu ahal izango dute, balio berekin eta ematea eragin zuen araudiari lotuta. Zenbateko horiek ezin izango dira egokitu, eta titularrek etorkizunean familiarentzako laguntza gisa jaso ditzaketen beste kopuru batzuk irentsiko dituzte. Emazteagatiko diru-kopurua jasotzen dutenen artean, salbuespen gisa, Aiala Vidrion lan egiten duen eta seme-alaba adingabeak kargura dituen ezkontide alargunak jasotzen jarraitzeko eskubidea izango du.

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

Enpresak familiari laguntzeko egin beharreko ekarpena egiaztatu daitekeen edozein titulu legalen bitartez langilearen ardurapean dauden pertsona guztietara hedatzen da, (tutoretza, zaintza, babespea, familia-harrera, eta abar) 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 asegurua da eta heriotza eta erabateko ezintasun iraunkorra estaltzen ditu. 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/Ezintasun absolutua/Baliaezintasun handia: 31.212,00 euro.

— Ezintasun iraunkor osoa: 18.727,00 euro.

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

43. artikulua. Familia-sorospenak

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

Ereduzko hobaria berdina da langile guztientzat, eta zenbatekoa 632,01 eurokoa da. Soldaten ehuneko berean eguneratuko da urtero.

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

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

b) Langilea bera ezkontzeagatik: ereduzko hobari osoa.

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

d) Ezkontidearen heriotzagatik: ereduzko hobari osoa.

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

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

- 18 urtetik beherako seme-alabarik ez badu: ereduzko hobari osoa.
- 18 urtetik beherako seme-alaba 1etik 3ra bitartean baditu: ereduzko bi hobari oso.
- 18 urtetik beherako 3 seme-alaba baino gehiago baditu: ereduzko hiru hobari oso.

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

44. artikulua. Ikasketa-bekak

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

a) Zenbatekoak:

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

MAILAK		ZENBATEKOAK
I	Haur Hezkuntzako bigarren zikloa:	31,92 euro
II	Lehen Hezkuntza eta Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza:	127,67 euro
III	Erdi-mailako Lanbide Heziketa edo LOGSE batxillergoa:	182,37 euro
IV	Goi Mailako Lanbide Heziketa:	291,80 euro
V	Unibertsitateko ikasketak:	547,13 euro

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

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

Aipatutako kopuruez gain, langileen seme-alaba guztiek 210,67 euro (Hobari tipoko 1/3) jasotzeko eskubidea izango dute ikasteko laguntza gisa, Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzaren hasieran.

b) Onuradunak:

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

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

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

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

c) Betekizunak:

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Goi-mailako ikasketetarako beka lizentziadun, ingeniari edo arkitekto titulua lortzean amaituko da. Doktoretzarako edo goragoko mailako ikasketetarako beka hauen zatitzaile izango dira: aparteko kalifikazioak lortu dituztenentzat (hala nola ohorezko bost matrikula gutxienez, edo batez besteko bikain kalifikazioa), promozio hiru lehenengoen artean amaitu dutenentzat, edo ikasketekin jarraitzea gomendatzen duten meritu garrantzitsuengatik nabarmendu diren ikasleentzat.

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

d) Eskatzeko eta jarraipena egiteko prozedura:

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

2. Ordainketak urritik aurrera hasiko dira egiten.

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

4. Beka Plan horren administrazioa Aiala Vidrio SAUren giza baliabideen sailari badagokio ere, beka batzorde bat sortu da arestian azaldutako araudiaren aplikazio zuzena ikuskatzeko, ordainketen justifikazioa egiaztatzeko eta maila bakoitzari dagozkion kopuruei buruzko aholkularitza emateko zuzendaritzari.

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

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

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

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

46. artikulua. Gaixotasun arruntagatiko aldi baterako ezintasunerako osagarria

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

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

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

— Helburu hori urtearen hasieran finkatuko da, eta 2024 urterako helburua da absentismoa ehuneko 5,99koa edo hortik beherakoa izatea.

— Enpresak langilearengatik kotizatzeke betebeharrak jarraitzea.

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

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

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

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

47. artikulua. Prestakuntza-ikastaroak

Honako kasu hauek bereizten dira:

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

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

b) Borondatezko ikastaroak: aurreko atalean sartzen ez diren ikastaroak hartuko dira borondatezkozat, 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 gaindituko balu denbora libretik, gehiegizko ordu horiek atsedenarekin konpentsatuko dira lana behar bezala antolatu bezain laster; eta hori ezinezkoa izango balitz, ordaindu egingo dira ordu arrunten moduan.

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

48. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa

1. Segurtasun eta higieneari eta laneko arriskuen prebentzioari dagokionez, unean uneko indarreko lege-xedapenak bete beharko dira.

2. Segurtasun buruzagitzak erabakiko ditu sail edo sekzio bakoitzerako prebentzioko eta segurtasuneko arau espezifikoak.

3. Debekatua dago enpresan edari alkoholodunak sartzea eta kontsumitzea.

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

5. Laneko osasun batzordeak erabakiko du lanpostu bakoitzean zein arropa eskatuko den.

49. artikulua. Euskara sustatzea

a) Ikasteko laguntzak:

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

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

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

b) Normalizazio-plana.

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

IX. kapitulua. Erreklamazioak, eta hutsegite eta zigor erregimena

50. artikulua. Erreklamazioak

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

1. Goragoko hurrenari aurkeztu behar zaio erreklamazioa, idatziz, eta horrek ebatzi ezin badu, saileko arduradunari helaraziko dio.

2. Zortzi laneguneko epean kexa edo erreklamazioa ebazten ez badute, interesdunak zuzendaritzara joko du, idatziz kasu horretan ere. Eskubide hori pertsonalki baliatu dezake, edo bestela, dagokion langile-ordezkararen bitartez.

3. Eskatutako txostenak jasotakoan, zuzendaritzak erreklamazioari erantzungo dio, idatziz, gehienez zortzi eguneko epean, eta bestela, ukatutzat joko da. Zuzendaritzaren ebazpena aldekoa ez bada, interesdunak langileen ordezkariaren egin dezake berriro erreklamazioa.

4. Langileen ordezkariaren ustez, zuzendaritzaren ebazpena ez bada zuzena, interesdunak dagokion lan-agintaritzara jo dezake. Langileen ordezkariaren txostena zuzendaritzaren ebazpenaren aurkakoa 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 gainditu gabe.

51. artikulua. Hutsegiteak eta zigorrak

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

a) Hutsegite-motak.

Hutsegite arinak:

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

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

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

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

5. Txukun eta garbi ez joatea, noizean behin.

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

7. Bizitokiz aldatu izana enpresari ez jakinaraztea.

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

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

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

11. Antzeko beste edozein.

Hutsegite larriak:

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

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

3. Bi egunetan lanera ez joatea justifikatu gabe.

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

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

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

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

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

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

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

11. Lan-errendimendua nahita gutxitzea.

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

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

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

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

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

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

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

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

20. Telefonoa gauza partikularretarako erabiltzea, horretarako baimenik gabe.

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

22. Antzeko beste edozein.

Oso hutsegite larriak:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. Erantzukizuneko lanpostua izanik, lanpostua uztea.

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

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

16. Men ez egitea.

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

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

19. Lanean bere burua lesionatzea.

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

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

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

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

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

25. Jazarpena, hitzeko jokabideetan, jokabide fisikoetan edo presio psikologikoetan, arraza- edo etnia-jatorriagatik, erlijioagatik edo sinesmenengatik, desgaitasunagatik edo adinagatik, bai eta jazarpen moralak ere, enpresaburuari edo enpresan lan egiten duten pertsonen. Era berean, langileen sexu-askatasunaren, sexu-orientazio eta -identitatearen eta genero-adierazpenaren aurkako beste edozein jokabide.

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

b) Zehapena aplikatu aurretik

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, zehapen-araubidea formalki aplikatu baino lehen, gertaeren izaera oso larria bada, Zuzendaritzak bilera bat deituko du, zehapena eragin duten gertaerak eta arrazoiak argitu eta antzeko egoerak saihesteko irtenbideak proposatze aldera. Bileran parte hartuko dute:

- Inplikaturako pertsonak.
- Hurreneko arduradunak.
- Giza baliabideen zuzendaritzak edo/eta arduradunak.
- Enpresa-batzordeko gehienez 2 pertsonak edo/eta ukitutako pertsonak izendatutako barne-ordezkarik sindikalak.

Bilera hori egin eta kasua aztertzean, Zuzendaritzak erabakiko du ea zehapen-araubidea aplikatu behar den.

c) Zehapenen aplikazioa

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

Hutsegite arinak:

- a) Ahozko kargu-hartzea.
- b) Idatzizko kargu-hartzea.
- c) Enplegua eta soldata kentzea, egun batez.

Hutsegite larriak:

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

Oso hutsegite larriak:

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

Zehapen horiek aplikatzeko, hutsegitea egin duenaren erantzukizun-maila izango da kon-tuan, bai eta haren talde edo maila profesionala eta hutsegiteak beste langileengan eta enpre-san izan duen eragina ere. Arau-haustea egin duen pertsonaren erantzukizuna aitortzen denean, enpresak, hautaz eta arrazoituta, egindako arau-hausteari dagokion zehapena baino txikiagoa jarri ahal izango du.

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

Epe hauek daude ezarritako zehapenen aurka joateko:

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

Falta arinak hamar egunera preskribatzen dira, falta astunak hogeitun egunera eta falta oso astunak hirurogei egunera, enpresak gertaeraren berri izan duenetik aurrera eta, edonola ere, gertatu eta sei hilabetera, diziplina-espediente bat izapidetzen denean izan ezik. Azken kasu horretan, preskripzioa eten egingo da, gehienez ere hamabost egunez.

Enplegua eta soldata eteteko zehapenak betetzeko modua zehapena jartzean zehaztuko da, eta, edonola ere, ez du eraginik izango aldez aurretik ezarri diren oporretan edo atsedenaldietan. Beste legezko arrazoiaren bategatik lan-harremana eteten bada, zehapenaren betearazpena ere eten egingo da, baina zerbitzuak emateko betebeharrak berrezartzean, zehapena berriz abia-raziko da.

52. artikulua. Genero-indarkeriaren biktimen babesak:

Aiala Vidrio SAUko langile bati zuzenean eragiten dion genero-indarkeriaren kasuan, genero-indarkeriaren biktima horren lan-inguruabarrak aztertuko dira, dauden aukerak baloratzeko (tal-deko beste sozietate batean antzeko lanpostu hutsak betetzeko aukerak, kanpoko outplacement programa, eszedentzia, lanaldi-murrizketa edo antzekoak) eta, horrela, biktimari laguntzeko ba-nakako plan bat garatzen saiatzeko.

Azken xedapenak. Soldata-igoerak eta berrikuspen-klausulak

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

2025. urtean, tauletan jasotako oinarrizko soldataren, jarduera- eta merezimendu-primaren, mozkinen, antzinasunaren, txanda-plusen, maiztasunaren, oporretako hobarien, familia-laguntzarako ekarpenaren, familia-sorospenen eta ikasketa-beken, ordutegi-aldaketen eta ezorduko plusaren ordainsari-kontzeptuak KPIa aplikatzearen arabera igo eta finkatuko dira.

KPIaren erreferentzia Espainiako Gobernuak argitaratutako urteko KPI erreala izango da, aurreko urteko abenduaren 31n indarrean zeuden balioen gainean aplikatuta. Horregatik, 2025. urtearen amaieran, arestian adierazitako igoera bermatzen da, urtearen hasierara arteko atzeraginarekin aplikatuta.

2026tik aurrera, eta hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik aurrera, Espainiako Gobernuak argitaratutako aurreko urteko KPIa aplikatuko da.

KPIa negatiboa bada, 0ko balioa izango duen KPIa hartuko da kontuan.

2. Soldata-etaulak:

Hitzarmen honetan eta I., II. eta III. eranskinetan agertzen den testuan jasotako zenbateko guztiak eguneratuta daude 2025eko urtarrilaren 1ean. Zenbateko horiei, edonola ere, KPIren ehunekoa aplikatu behar zaie, 2026ko urtarrilean argitaratzen denean.

Xedapen gehigarriak**Lehen. Batzorde paritarioa osatzea**

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

Honako eskumen hauek izango ditu:

a) Hitzarmen honetako edozein arau interpretatzea.

b) Hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.

c) Enpresetan LGBTI pertsonen berdintasuna eta diskriminaziorik eza lortzera bideratutako neurriak eta jarduerak berrikustea, eraginkortasuna ebaluatzea eta, behar izanez gero, hobekuntzak proposatzea.

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

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 jakinarazi ondoren.

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

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

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

Bigarrena. Langile berriak

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

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

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

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

Hirugarrena. Berdintasuna eta aniztasuna:

Akordioaren babesean garatzen diren antolakuntzako eta langileen kudeaketako politikak benetako aukera-berdintasuna lortzera bideratuko dira, honako helburu hauekin:

- Edozein pertsonak aukera-berdintasuna izatea enpleguari, prestakuntzari, mailaz igotzeari eta lanean garatzeari dagokienez.

- Pertsonak soldata berdina jaso behar dute lan berdina egiteagatik, eta berdintasuna bermatu behar zaie gainerako enplegu-baldintza guztietan. Beti justifikatu beharko da tratu-diferentzia benetan agindutako eginkizunen edo zereginen izaeran, eginkizun horiek betetzeko eskatzen diren hezkuntza-, lanbide- edo prestakuntza-baldintzetan, eginkizunekin hertsiki lotutako faktoreetan eta jarduera horiek gauzatzen diren lan-baldintzetan.

- Lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak edozein pertsonarentzat egokiak izateko moduan bideratu behar dira.

- Lana eta familia bateragarri egiteko neurriez baliatzean, erantzukizunak ahalik eta modu bidezkoenean banatu behar dira, eskubide horiek baliatzen dituenarentzat desabantaila profesionalik izan ez dadin.

- Hautagaiak merezimenduetan berdinduta badaude eta haien egokitasuna antzekoa bada, erreferentziako talde funtzionalean ordezkaritza txikiegia duen generoko hautagaiak lehenetsi behar dira bai kontratazioan bai lanpostuok betetzean.

- Aurrera egin behar da langileen ordezkaritza-organoetan eta negoziazio-batzordeetan osaera paritarioa lortzeko bidean.

- Lanbide-sailkapenerako, -sustapenerako eta mailaz igotzeko irizpideek inola ere ez eragitea zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik; betiere, elementu objektiboetan oinarritu beharko dira, besteak beste, kualifikazioa eta gaitasuna, lanbide-ibilbidea baldintza beretan garatzen dela bermatuz.

- Estereotipoak ezabatzen laguntzea, enplegua lortzeari dagokionez, enpresaren hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten pertsonen prestakuntza egokiaren bidez.

- Lan-eremuko LGTBI eskubideei buruzko prestakuntza- eta sentsibilizazio-ekintzen bidez lan egitea, non sexu-, familia- eta genero-aniztasunari buruzko oinarritzko kontzeptuak ere sartzen baitira, Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko otsailaren 28ko 4/2023 Legean jasotakoak; neurri horiek guztiak eta jokabide desagokiak eta egoera irregularren protokolo bakarra hedatuz. Plantilla osoari zuzenduko zaio prestakuntza, baita erdi-mailako kargudunei eta zuzendaritza-postuei ere.

- Enpresak lan-ingurune inklusiboa eta askotarikoa sustatzea, sentsibilizazio- eta komunikazio-kanpainen bidez, hizkera ez-sexista ez ezik, hizkera inklusiboa eta aniztasuna errespetatzen duena ere erabiliz.

- Adierazpen espezifiko baten bidez, zero tolerantzia aldarrikatzea portaera diskriminatzaileen eta LGBTIfobikoen aurrean, askotariko lan-ingurune inklusiboa eta segurua sustatzeko.

- Langile guztiei bermatuko zaie kontziliaziorako baimenak eta lizentziak baliatu ahal izatea, berdintasun-baldintzetan, osasun-kontsultetara edo legeko izapideetara joateko baimenak ere bai, (bereziki trans pertsonen dagokienez). Heterogeneotasunari eta familia anitzen, ezkontideen eta LGBTI izateko bikoteen errealitateari erreparatuko zaio.

Testu hau sinatzen dutenek konpromisoa hartzen dute hizkuntza-adierazpen onargarri eta sexismorik gabeko baten aldeko ahalegin kontziente egiteko, eta enpresako komunikazioetan edo komunikazio sindikaletan adierazpenak maskulinizatzea saihesteko.

Alderdiek konpromisoa hartzen dute aktiboki lan-ingurunean ager daitezkeen kultura-, genero- eta sexu-aniztasunaren eta sexu-orientazio eta -identitatearen aurkako aurreiritziak eta oztopo sozial eta korporatiboak, eta gizarte-bazterkeria jasateko arriskuan dauden langileak ahalduzko eta haien duintasun pertsonala eta profesionala erabat errespetatzen dela bermatzeko beharrezkoak diren neurriak ezarriko dituzte, edozein motatako diskriminazioari eraginkortasunez aurre eginez, zuzenean nahiz zeharka.

Laugarrena. Hizkuntza ez-sexista erabiltzeko buruzko akordioa

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

Era berean, lan-eremuan berdintasuna bermatze aldera, hizkuntza ez-sexista eta aniztasuna errespetatzen duena erabiltzea hitzartu da, enplegu-eskaintzei, administrazio-dokumentuei eta barne-komunikazioari dagokienez (berdintasunerako planetik hartutako neurriak).

Bostgarrena. Araudi osagarria

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

Xedapen iragankorrak

Lehenengoa. Ohiko gertakizunengatikoa aldi baterako ezintasuna mutualitateekin kudeatzea

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

Bigarrena. Produktibitate-prima kolektiboa

Produktibitate-prima kolektibo bat ezartzen da hitzarmen kolektiboa indarrean egongo den sei urteetarako (2025-2030), eta, beraz, horietan ez da aplikatuko hitzarmen honen 13. artikuluan jasotakoa, hau da, ehuneko 14,25eko ehuneko finkoa ordaintzea.

Horiek aplikatzeko irizpideetan, hitzarmen honen 13. artikuluan jasotakoa beteko da. Hau da, martxan den urtean jasotako soldata-sortzapen guztiak aurretik aipatutako artikuluan jasotako nomina-kontzeptuen zioz zehaztuko dira.

Sei urte horietan aplikatu beharreko ehunekoa alde aurretik ezagutuko denez, prima kolektiboaren zenbatekoa abenduko nominan ordainduko da.

Enpresa uzten duten langileei baja hartzen duten urteko prima kolektiboaren zatia ordainduko zaie.

Hirugarrena. Taldeetako sarrerak eta irteerak 4. txandan (tailerrak)

2025. urtetik aurrera, eta hitzarmen hau amaitu arte, txandako taldeetan soilik, ordezkioak lanaldia amaitu aurreko hamar minutuen barruan iristen direnean utzi ahalko dute lanpostua langileek, ordezkioa bertan delako. Edonola ere, beren borondatez lehenago sartzen diren langileek (ordezkatutako langilea lehenago atera ahal izateko) lanpostuan egon beharko dute, harik eta ordezkioa iritsi arte. Horren ondorioz beren ohiko lanaldian denbora gehiago eman behar badute, ez da inola ere aparteko ordu gisa zenbatuko. Edonola ere, sarrerak eta irteerak jarraian aipatzen diren ordu-tarteetan barruan egingo dira; ez aurretik, ez ostean. Nolanahi ere, bermatuta egon beharko da 8 orduko presentzia, bai eta lanpostuaren ordezkapena ere.

TXANDAKO TALDEAK		
SARRERA/IRTEERA	SARRERA/IRTEERA	SARRERA/IRTEERA
05:50 - 06:00	13:50 - 14:00	21:50 - 22:00

Horrez gain, hitzarmen honen IV. eranskinean adierazitakoaz bestelako sarrera eta irteeretarako ordu-tarteak ezartzen dira honako sail hauetarako, 2025etik aurrera eta hitzarmen hau amaitu arte:

SAILA	SARRERA	IRTEERA
Moldeen tailerrak (2 txandako langileak - goiza)	05:45	13:45
Mantentze-lanak eta IS aldagetak	05:45	13:45
ZC aldagetak eta erregulazioa	05:45	13:45

Desadostasun, gorabehera edo erreklamaziorik badago malgutasun horrekin lotuta, hitzarmenaren batzorde paritarioan kudeatuko da.

Laugarrena. Inbertsioak

Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du inbertsio hauek bermatzeko: goi-tentsioko hargunea, instalazio fotovoltaiakoak eta lehengaien osakerarekin lotutako instalazioak, aurrekontu, gauzatze epe eta arduradunaren xehetasun hauekin:

KONTZEPTUA	AURREKONTUA (M. EUROAK)	INBERTSIOA HASTEKO GEHIENEO DATA	INBERTSIOA BUKATZEKO GEHIENEO DATA	ARDURADUNA
Osaera-instalazio berriak	16	4Q_25	2027/03/30	V. T.
Autosorkuntza fotovoltaiakoa	3,6	4Q_25	2027/03/30	V. T.
Hargune elektrikoa egokitzea	1	4Q_25	2027/03/30	V. T.

Horieta bat betetzen ez bada, enpresarekin zerikusirik ez duten ezinbesteko arrazoiek eragindakoa izan ezik (pandemia, gerra, hornidura-kateko arazoak...), enpresak konpromisoa hartzen du hitzarmenean ezarritako atsedendia benetako lanalditzat hartzeko, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean. Bestalde, gainerako instalazioak hobetzea Laudioko lantokiko pertsonentzat (hilabeteko epean gehienez zehaztuko dira akordioa berretsi eta gero), kalitateko enplegua bermatuz, bai eta instalazioa prestatzea ere epe labur eta ertaineko erronketarako.

Aiala Vidrio, SAU enpresaren hitzarmen kolektibo honen xede den testu artikulatua irakurri ondoren, eta bi alderdiak ados egonik, negoziazio-batzordeko kideek sinatu dute, langileen eta enpresaren ordezkari gisa, ondorio bakarrerako eta legez duten ordezkartzan, Laudion (Araba), 2025eko ekainaren 6an.

1. eranskina
2024. Langile soilen oinarrizko soldata

2024. Langileen oinarriko soldata										
Talde	Lanpostua	Lanbide oinarria			Ingune-osagarria			Taldeko puntuak gehienez	Oinarriko soldata eurotan (2024)	
		Puntuak			Puntuak				Hilabetea	Urtea
		Balioa	Hitzar.	Gutxira	Balioa	Hitzar.	Gutxira			
1	Langile hasiberriak	147,00	23,30	170,30	7,00	1,11	8,11	178,41	1.275,40 €	19.130,97 €
2	Langile hasiberriak	154,00	16,73	170,73	10,00	1,09	11,09	181,82	1.299,78 €	19.496,69 €
3	Zerb. orok. Koipeztatzailea	163,00	11,54	174,54	10,00	0,71	10,71	185,25	1.432,28 €	21.484,25 €
	Lantegiko laguntzailea	165,00	11,68	176,68	8,00	0,57	8,57			
	Zerb. orok. Eskorga-gidaria	160,00	11,36	171,36	13,00	0,89	13,89			
	Aldaketa-laguntzailea	156,00	11,05	167,05	17,00	1,20	18,20			
	Zerbitzuetako garbiketa-precia	147,00	10,41	157,41	26,00	1,84	27,84			
	Lehengaietako precia									
	Lan-taldeko precia	166,49		166,49	19,95		19,95			
	Mantentze-lanetako laguntzailea	171,95		171,95	16,67		16,67			
	Aukeratzailea ZH	163,00	6,86	169,86	18,00	0,76	18,76			
	Erreparatzailea	163,00	6,86	169,86	18,00	0,76	18,76			
4	Molden-garbitzailea	155,00	6,53	161,53	26,00	1,09	27,09	188,62	1.458,34 €	21.875,03 €
	Arbustotze-formularia	174,00	7,33	181,33	7,00	0,29	7,29			
	Mekanikari doitzalea (C)	171,00	7,20	178,20	10,00	0,42	10,42			
	Argiketaria (D)									
	Mekanikaria C	168,00	7,07	175,07	13,00	0,55	13,55			
	Egutatzale-laguntzailea	165,00	6,95	171,95	16,00	0,67	16,67			
	Dei. Mat. eta Z. H. (A)									
	Margolaria	156,00	6,57	162,57	25,00	1,05	26,05			
	Korposatzailea (B)									
	Zerbitzu osagarrietako espezialista	165,00	3,79	168,79	20,00	0,46	20,46			
5	Harteragile garabilaria	159,00	3,65	162,65	26,00	0,60	26,60	189,25	1.463,21 €	21.948,21 €
	Txandako eskorga-gidaria	171,00	3,92	174,92	14,00	0,33	14,33			
	Inguruen-biltzeiko eskorga-gidaria	168,00	3,86	171,86	17,00	0,39	17,39			
	Aldia, mekanikaria (B)	165,00	3,79	168,79	20,00	0,46	20,46			
	Galdaragile munt. sold. (D)	176,00	4,04	180,04	9,00	0,21	9,21			
	Mekanikari doitzalea (B)	175,00	4,02	179,02	10,00	0,23	10,23			
	Txanda-argiketaria C	170,00	3,90	173,90	15,00	0,34	15,34			
	Txanda-mekanikaria C									
	Garabilaria	159,00	3,65	162,65	26,00	0,60	26,60			
	Putzuetako eskorga-gidaria	168,00	3,86	171,86	17,00	0,39	17,39			
6	Hilabaria	170,00	3,13	173,13	21,00	0,39	21,39	194,52	1.503,96 €	22.559,47 €
	Kutxako azken aukeratzailea	170,00	3,13	173,13	21,00	0,39	21,39			
	Eskorga-gidaria - kamioilaria	170,00	3,13	173,13	21,00	0,39	21,39			
	Molden doitzalea (B)	181,00	3,33	184,33	10,00	0,18	10,18			
	Galdaragile munt. sold. (C)									
	Erreminta-formularia (C)									
	Dohiztzaile-mekanikaria C									
	Fresatzailea (B)									
	Argiketaria (C)	178,00	3,28	181,28	13,00	0,24	13,24			
	Igeltzerria									
7	3. mailako mantentze-ofiziala	171,00	3,15	174,15	20,00	0,37	20,37	202,18	1.563,19 €	23.447,85 €
	3. ZH mailako ofiziala									
	Hurgin instalatzailea	174,00	3,20	177,20	17,00	0,32	17,32			
	Makina-laguntzailea (B)	163,00	3	166	28,00	0,52	28,52			
	Koipeztatzailea ZB									
	Ekosipen laguntzailea									
	Lantegi eta mak. Laguntzailea									
	Korposatzailea (A)									
	Mantentze-makinista									
	Paketatzailea (A)									
8	Makinetako laguntzailea	173,06		173,06	25,28		25,28	210,06	1.624,10 €	24.361,48 €
	Aldia mekanikaria (B)	178,76		178,76	20,29		20,29			
	Molden-doitzalea (A)	186,00	2,97	188,97	13,00	0,21	13,21			
	Aldia, erreforjatza	177,00	2,83	179,83	22,00	0,35	22,35			
	Erreminta-formularia (B)	186,00	2,97	188,97	13,00	0,21	13,21			
	Mekanikari agudotzailea (B)									
	Galdaragile, soldat. munt. (B)									
	Surgin enbikatzailea									
	Mekanikari zinta-konponatzailea	184,00	2,94	186,94	15,00	0,24	15,24			
	Soldatzaile-montatzailea (B)	177,00	2,83	179,83	22,00	0,35	22,35			
9	Labortako hilabaria	176,00	2,81	178,81	23,00	0,37	23,37	218,96	1.692,92 €	25.393,80 €
	Aldia, Mekanikaria (A)	185,07		185,07	18,12		18,12			
	AE Molden doitzalea	193,00	1,91	194,91	15,00	0,15	15,15			
	Mantentze mekanikoko 2. mailako ofiziala	193,00	1,91	194,91	15,00	0,15	15,15			
	Mekanikari doitzalea (A)	195,00	1,93	196,93	13,00	0,13	13,13			
	Erreminta-formularia (A)									
	Molden-formularia									
	2. mailako ofiziala 2F	186,00	1,84	187,84	22,00	0,22	22,22			
	Telekomunikazioak									
	Ordendio igeltzerria									
10	Galdaragile sold. munt. (A)	190,00	1,88	191,88	18,00	0,18	18,18	230,00	1.778,27 €	26.674,08 €
	Txanda-argiketaria B									
	Txanda-mekanikaria B									
	Tornularia									
	Makinaria (C)	170,00	1,68	171,68	38,00	0,38	38,38			
	Makinaria (B)	176,86		176,86	34,26		34,26			
	Fresatzailea (A)	197,03		197,03	16,00		16,00			
	Erreminta-Tornularia	200,00	0,88	200,88	18,00	0,08	18,08			
	Dohiztzaile-mekanikaria (A)	200,00	0,88	200,88	18,00	0,08	18,08			
	Lerroitki kargoko ikuslariak	190,00	0,83	190,83	28,00	0,13	28,13			
11	Zihko txanda mekanikaria	194,00	0,85	194,85	24,00	0,11	24,11	235,00	1.816,94 €	27.254,13 €
	Errefraktatzailea (B)	180,00	0,79	180,79	38,00	0,17	38,17			
	Makinista (B)	185,52		185,52	43,82		43,82			
	Ferronika mekanikaria	200,00		200,00	30,00		30,00			
	Zerbitzu Ordukorretako txandako mekanikaria	196,00		196,00	34,00		34,00			
	Zihko aldiaren mant. lanetako mekanikaria	205,00		205,00	25,00		25,00			
	Labezaina	186,00		186,00	44,00		44,00			
	Txandako elektromekanikoa	196,00		196,00	34,00		34,00			
	Galdara-errefraktaria	196,00		196,00	34,00		34,00			
	Instalatzailea	200,00		200,00	30,00		30,00			
12	Argiketaria A							230,00	1.778,27 €	26.674,08 €
	Makinari doitzalea									
	Tornulari grabatzailea									
	Lan-taldeko igeltzeri koor.	209,00		209,00	21,00		21,00			
	Txandetako argiketaria A	196,00		196,00	34,00		34,00			
	Zihko 1. mailako ofiziala	205,00		205,00	25,00		25,00			
	1. maila. Manten. Ofiz. 2D	206,00		206,00	29,00		29,00			
	Biek-elektrikaria	206,00		206,00	29,00		29,00			
	Moldetutze-espezialista	206,00		206,00	29,00		29,00			
	Txandetako mekan. 2C	206,00		206,00	29,00		29,00			
13	15 mekanikaria, 2C garairako espezialista	206,00		206,00	29,00		29,00	235,00	1.816,94 €	27.254,13 €
	1. mailako ofiziala, Mantentze mekanikoa	206,00		206,00	29,00		29,00			

II. eranskina

2024. Enplegatuen oinarrizko soldata

MAILA	OINARRI PROFESIONALA		TALDEKO GEHIENAKO PUNTUAK	OINARRIZKO SOLDATA (EUROTAN)	
	GEHIENAKO BALIOA.	HITZARMENA		HILABETEA	URTEA
I. maila	426	43,27	469,27	1.365 euro	20.476 euro
II. maila	454	43,08	497,08	1.446 euro	21.690 euro
III. maila	500	18,11	518,11	1.507 euro	22.607 euro
IV. maila	550	3,26	553,26	1.609 euro	24.141 euro
V. maila	605	4,86	609,86	1.774 euro	26.611 euro
VI. maila	665	7,13	672,13	1.955 euro	29.328 euro
VII. maila	732	3,76	735,76	2.140 euro	32.104 euro
VIII. maila	805		805	2.342 euro	35.126 euro
IX. maila	885	3,59	888,59	2.585 euro	38.773 euro

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

III. eranskina
Zenbatekoak – 2024. urtea

OINARRIZKO SOLDATA GORDINA			
ESKULANGILEAK		ENPLEGATUAK	
TALDEA	EURO GORDINAK URTEAN/15	MAILA	EURO GORDINAK URTEAN/15
1	1.275,40 euro	I	1.365,08 euro
2	1.299,78 euro	II	1.445,99 euro
3	1.432,28 euro	III	1.507,16 euro
4	1.458,34 euro	IV	1.609,41 euro
5	1.463,21 euro	V	1.774,05 euro
6	1.503,96 euro	VI	1.955,20 euro
7	1.563,19 euro	VII	2.140,30 euro
8	1.624,10 euro	VIII	2.341,72 euro
9	1.692,92 euro	IX	2.584,87 euro
10	1.778,27 euro		
11	1.816,94 euro		

TXANDA-PLUSA			
Eskulangileak: Lan egindako gau bakoitzeko	27,34 euro	Abenduaren 24ko eta 31ko gauak	269,37 euro
Lan-egutegian ordain daitezkeen igande eta jaiegun bakoitzeko.	65,72 euro	Urtarrilaren 1eko eta abenduaren 25eko goizak	269,37 euro
Enplegatuen kolektiboa: Txanda/hileko plusa	697,28 euro	Urtarrilaren 1eko eta abenduaren 25eko arratsaldeak	134,65 euro
Sarritasun-saria: 33,11 euro		Ostegun santua, Ostiral santua, Pazkoko Astelehena	131,44 euro
Ordutegi-aldaketak		Enpresak familia-laguntzari egiten dion ekarpena	
Aurreikusia Aurreikusi gabea	15,22 euro 36,83 euro	Seme-alaba bakoitzeko: 19,80 euro hileko Minusbaliotasuna duen seme-alaba bakoitzeko: 52,75 euro hileko Hobari ereduak: 632,01 euro hileko	
Ezorduko plusa		Bekak	
22:00 - 06:00 arteko deiak 06:00 - 22:00 arteko deiak	66,61 euro 19,93 euro	I. maila Haur Hezkuntzako Bigarren Zikloa: 31,92 euro II. maila Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza lehen eta bigarren zikloa: 127,67 euro	
Lanegunetakoak Egutegiko jaiegunak edo atsedeen egunak	59,93 euro	III. maila Lanb. Hezik. Erdiko Maila edo LOGSE: 182,37 euro IV. maila Goi Mailako Lanbide Heziketa: 291,80 euro V. maila Unibertsitateko ikasketak: 547,13 euro	
Oporraldiko hobaria		Beste batzuk	
Hila Hobaria	Eguneko balioa		
Maiatz: 640,32 euro Ekaina: 364,20 euro Iraila: 182,13 euro Urria: 640,32 euro	21,34 euro 18,21 euro 18,21 euro 21,34 euro	Merituen plusa: ehuneko 40 Helburuko absentismo-indizea: ehuneko 5,99 Km-ko balioa: 0,26	

IV. eranskina
Lan-ordutegia – 2024. urtea

ERREGIMENA	SAILA	LAN-ORDUTEGIA	EGUNAK
Lanaldi zatitua	Orokorra	Ohikoak: 08:00 – 13:00 14:30 – 17:30 Trinkoa 07:30 – 14:15 Abenduaren 24 eta 31 8:00 – 13:00	Astelehenetik ostiralera
Txanda 1	Zona hotzaren mantentzea Mantentze orokorra IS aldagaketen mantentzea	06:45 - 14:45 06:00 - 14:00 05:50 - 13:50	Astelehenetik ostiralera
2 txanda	Moldeen tailerra Bidalketak	6:00 – 14:00 14:00 – 22:00 7:00 a 15:00 14:00 a 22:00 Abenduaren 24 eta 31 Jaiegun arratsaldeko txanda	Astelehenetik ostiralera
2 txanda	IS aldagetak	05:50 - 13:50 13:50 - 21:50 Abenduaren 24 eta 31 Jaiegun-arratsaldeko txanda	Astelehenetik ostiralera
Lau txanda	Orokorra	Goizez: 06:00 – 14:00 Arratsaldez: 14:00 – 22:00 Gauzez: 22:00 – 06:00	Astelehenetik igandera, egutegiaren arabera (7-2-7-2-7-3)

ERREGIMENA	SAILA	LAN-ORDUTEGIA	EGUNAK
Lanaldi zatitua eta txanda 1	Biltegia	Lanaldi zatitua: 8/9:00 – 12:55 14:00 – 16:50/17:50 Goizeko txanda: 06:00 – 14:00 Abenduaren 24 eta 31 08:00 – 13:00	Astelehenetik ostiralera
Lanaldi zatitua eta txanda 1	Tailer elektrikoa	Lanaldi zatitua: 8/9:00 – 12:55 14:00 – 16:50/17:50 Goizeko txanda: 06:45 – 14:45 Ezarritako errotazioaren arabera	Astelehenetik ostiralera
Lanaldi zatitua eta 2 txanda	Kalitate-kontrola	Lanaldi zatitua: 08:00 – 12:45 14:00 – 17:00 Bi txanda: 06:00 – 14:00 14:00 – 22:00 Abenduaren 24 eta 31 08:00 – 13:00	Astelehenetik ostiralera
Lanaldi zatitua	Bidalketak	Lanaldi zatitua: 09:00 – 12:55 14:00 – 17:50 Abenduaren 24 eta 31 9:00 – 12:55	Astelehenetik ostiralera

V. eranskina
Urruntasun-plusa: zenbatekoak – 2024. Urtea

HERRIA	KM ERREALAK	EGUNEKO PLUSA	JAIEGUNEKO PLUSA
Arakaldo	5	2,59 euro	2,84 euro
Luiaondo	6	2,59 euro	2,84 euro
Okondo	6	3,60 euro	
Orozko	6	2,42 euro	
Arrankudiaga	7	2,59 euro	2,84 euro
Ugao-Miraballes	8	2,59 euro	2,84 euro
Zollo	10	4,52 euro	4,85 euro
Amurrio	12	4,16 euro	
Ibarra-Orozko	12	4,16 euro	
Izoria	12	4,16 euro	
Arespalditza	12	4,58 euro	4,85 euro
Arrigorriaga	13	4,68 euro	
Sodupe-Gordexola	15	6,00 euro	
Zuhatza	16	6,24 euro	
Basauri	16	6,24 euro	
Lezama (Araba)	17	6,76 euro	
Agiñaga	18	7,28 euro	
Etxebarri	18	7,28 euro	
Galdakao	18	7,28 euro	
Urduña	20	8,32 euro	
Bilbo	21	8,84 euro	
Artziniega	21	8,84 euro	
Usansolo	21	8,84 euro	
Artomaña	21	8,84 euro	
Alonsotegi	22	9,36 euro	
Delika	22	9,36 euro	
Zalla	23	9,88 euro	
Balmaseda	Muga	10,92 euro	
Bedia	Muga	10,92 euro	
Castro-Urdiales	Muga	10,92 euro	
Derio	Muga	10,92 euro	
Dima	Muga	10,92 euro	
Gorliz	Muga	10,92 euro	
Getxo	Muga	10,92 euro	
Igorre	Muga	10,92 euro	
Izarra	Muga	10,92 euro	
Las Carreras	Muga	10,92 euro	
Leioa	Muga	10,92 euro	
Lemoa	Muga	10,92 euro	
Muskiz	Muga	10,92 euro	
Portugalete	Muga	10,92 euro	
Done Bikendi - Barakaldo	Muga	10,92 euro	
Santurtzi	Muga	10,92 euro	
Sestao	Muga	10,92 euro	
Trapagaran	Muga	10,92 euro	
Untzaga	Muga	10,92 euro	
Trapagaran	Muga	10,92 euro	
Vitoria-Gasteiz	Muga	10,92 euro	
Erandio	Muga	10,92 euro	
Zornotza	Muga	10,92 euro	