ALHAO ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAREN **ALDIZKARI OFIZIALA**

2022ko irailaren 28a, asteazkena • 111 zk.

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Mercedes Benz España, SAU enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2021-2022-2023-2024-2025-2026 Mercedes Benz España, SAU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01001022011981.

AURREKARIAK

2022ko uztailaren 29an aurkeztu da, ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkari sozialek, 2022ko uztailaren 12an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g artikuluak –Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko EHAA)- dionarekin bat etorriz eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak- lotuta.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko lan hitzarmen eta akordio kolektiboen eta berdintasun planen erregistroa eta enpresa Mercedes Benz España, SAU hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2022ko irailaren 8a

Arabako lurralde ordezkaria
MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Mercedes-Benz España SAUren hitzarmen kolektiboa
Vitoria-Gasteizko lantokia
2021-2026

Batzorde negoziatzailea

Vitoria-Gasteizen, 2022ko uztailaren 28an, enpresako zuzendaritzaren eta UGT, CCOO, Ekintza eta PIM sindikatuen ordezkariak bildu dira, mahai negoziatzaileko enpresa-batzordearen ordezkari gisa. Xedea Mercedes-Benz España SAU enpresaren Vitoria-Gasteizko lantokiaren hitzarmen kolektiboa sinatzea da. Honako hauek bertaratu dira:

Atarikoa. Etorkizuna eraikitzen

Enpresa zuzendaritzaren ordezkariek eta UGT, CCOO, Ekintza, eta PIM sindikatuetako negoziazio-batzordeko kideek langileen ordezkaritzak izendatutako negoziazio-batzordearekin negoziatu dute Mercedes-Benz España SAUk, (aurrerantzean, MBE) Gasteizen duen lantokirako hitzarmen kolektibo hau, eta sinatu egin dute. Ordezkaritza hori beharrezko gehiengoaren adierazgarri denez, hitzarmen kolektibo honek Estatutuen maila dauka, Langileen Estatuaren Legearen Testu Bategina onartzen duen urriaren 23ko Legegintzako 2/2015 Errege Dekretuaren III. Tituluan araututakoa betez.

Arrazoi horrengatik, hitzarmenaren balioa eta eraginkortasuna orokorra da, eta horrenbestez adostutako baldintzak onuragarri izango dira langile guztientzat.

Hitzarmen kolektibo honen aurretik, hitzarmen kolektibo berrirako erabaki-proposamena aurkeztu zen, 2022ko uztailaren 12an, eta langileen gehiengoak aldeko botoa eman zuen, 2022ko uztailaren 18an egindako erreferendumean.

Zuzendaritzak eta sindikatuek, zeinek hitzarmen kolektiboko akordio hau sinatzen baitute, adierazten dute asmo irmoa dutela lan-harremanetarako esparru bat sustatzeko, pertsonen eta Vitoria-Gasteizko Mercedes-Benz enpresaren etorkizuna gaitzeko, enpresaren bakea ziurtatzeko eta Mercedes-Benz sektoreko enpresa erakargarriena bilakatzeko, gaitasunei, lidergoari eta produktibitateari dagokienez. Horrela, gainera, Vitoria-Gasteizko enpresak ezinbesteko inbertsioak erakarriko ditu etorkizuneko ibilgailuen produkzioa ziurtatzeko.

Akordio hau 2021., 2022., 2023., 2024., 2025. eta 2026. urteetarako hartu da, eta Vitoria-Gasteizko Mercedes-Benz lantokiko langileen eta lan-arloko ordezkarien apustu irmotzat hartu behar da, Vitoria-Gasteizko Mercedes-Benz lantokiaren etorkizunaren alde. Horren ondorioz, Mercedes-Benz lantokiko zuzendaritzak zalantzarik gabe erabaki behar du behar diren inbertsioak eta enplegua bermatzeko negozio-plan bat aurkeztea, etorkizuneko ibilgailu elektrikoak (VAN. EA ibilgailu elektrikoaren plataforma) fabrikatzeko ezinbestekoa den eraldaketa-prozesuari ekiteko.

Lortutako akordioen helburua da lantokiari harreman-esparru moderno bat ematea. Izan ere, gure etorkizuna ziurtatzeko une garrantzitsuan gaude Mercedes-Benz lantokiko kide guztiok, ziurgabetasun handiko ingurune batean, inbertsio handiak eta ibilgailuen negozioaren eraldaketa sakona batera konbinatu behar ditugulako.

Langileak dira jada eten ezin den negozioaren eraldaketaren protagonistak. Hori dela eta, dokumentu honetan jaso ditugun aldaketak, enpresaren premiei erantzuteaz gain, gure erakundea osatzen duten langile-kolektiboen eskaerei ere erantzuteko diseinatu dira.

Azkenik, hauxe da hitzarmen honen sinaduraren ondorio zuzenetako bat: Vitoria-Gasteizko lantokiko zuzendaritzak konpromisoa hartzea behin-behineko 150 kontratu 2022an lan-kontratu mugagabeak bilakatzeko.

I. kapitulua - Baldintza orokorrak

1. artikulua. Lurralde-eremua

Hitzarmen kolektibo honetan bildutako arauek, Mercedes-Benz España SAU enpresak Gasteizen duen lantokian garatzen dituen lan-jarduerak arautzen dituzte.

2. artikulua. Langile-eremua

Hitzarmen honek langile guztiak hartuko ditu eraginpean, honako hauek izan ezik: zuzendaritza-kargudunak, dibisioburuak, sailburuak, goi-mailako teknikariak eta goi-mailako tituludunak.

Aurrekoa gorabehera, hitzarmenaren eremu orokorretik kanpoko langile horiei aplikatuko zaizkie, halaber, gizarte-arreta eta -funtsei buruzko kapitulua, 39. artikulua (gaueko lanaldiaren osagarria), 46. artikulua (lanaldia), 48. artikulua (oporrak) eta 54. artikulua (lizentziak) eta horren aplikazioa berariaz adierazten duten artikulu, xedapen eta eranskin guztiak.

3. artikulua. Iraupena

Hitzarmen honek 6 urteko indarraldia izango du. 2021eko urtarrilaren 1ean hasiko da indarrean eta 2026ko abenduaren 31n amaituko da, esanbidez besterik adosten den puntuetan izan ezik.

Nolanahi ere, hitzarmen hau aplikatuko da hurrengo hitzarmen kolektiboa sinatu arte.

Hitzarmen hau urtetik urtera luzatuko da, salbu eta indarraldiko azken hiru hilabeteen barruan alderdi batek idazki bidez hitzarmenaren amaiera iragartzen badu, eta eztabaidak, gehienez ere, Hitzarmena amaitu baino hilabete lehenago hasiko dira.

4. artikulua. Berme pertsonalak

Lanpostuen balioespenak xurgatu gabeko egoera pertsonalak errespetatuko dira baldin eta hitzarmen honetan ezarritakoak baino onuragarriagoak badira, eta, kasu horietan, langile bakoitzak bere egoera pertsonalari eusteko aukera izango du.

5. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa

Hitzarmen honetan ezarritako hobekuntza ekonomikoek xurgatu edo konpentsa ditzakete lege-xedapen baten bitartez ezar daitezkeenak. Hobekuntzek xurgatu egin ditzakete, halaber, lanpostu-igoeren kasuaren 4. artikuluan "ad-personam" bermatutako egoera onuragarriagoak.

6. artikulua. Hitzarmenaren erabaki osagarriak

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, bi alderdiak aurrerantzean ados jartzen badira forma-zuzenketei, hitzarmenean aurreikusi ez diren hobekuntzei eta orokorrean ituntzen diren gaiei buruz, honako hau erabaki da: adostutako gaiak hitzarmenaren eranskin gisa sartzea, izapide ofiziala egin eta lan-administrazioko agintaritzari jakinarazi ondoren.

7. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Hitzarmen honetan itundutako baldintzek agiri osoa eta zatiezina eratzen dute, eta, urte osoan, denak batera beteko dira, zatika aplikatzeko aukerarik izan gabe.

8. artikulua. Hitzarmena berrikusteko arrazoiak

Legezko arrazoiez gain, hitzarmen hau berrikusteko arrazoitzat hartzen dira, enpresak xurgatzen dituenean, itundutako onura sozialak eta ekonomikoak eragin praktikorik gabe uzten dituzten hobekuntzak ezartzea.

9. artikulua. Gutxieneko baldintzak

Hurrengo hitzarmenen ondorioetarako, gutxienez, honako artikulu hauen edukia hartuko da aintzat, baldin eta artikuluak idaztean horrelakorik jasotzen bada:

Dietak (43. artikulua), kilometroak (44. artikulua), lanaldia (46. artikulua), lizentziak (54. artikulua), gizarte-laguntzak (56. artikulua), ikasketa-laguntzak (57. artikulua), etxebizitza-maileguak (58. artikulua).

10. artikulua- Hitzarmenaren zaintza

Batzorde paritario bat eratu da, hitzarmen hau interpretatzeko eta zaintzeko organo gisa.

Dagokion jurisdikzioan erreklamazioak aurkeztu aurretik jardun beharko du batzorde horrek, egutegiko 15 eguneko epearen barruan erreklamazioa aurkezten den egunetik zenbatzen hasita.

II. kapitulua - Lanaren antolamendua

11. artikulua. Lanaren antolamendua: orokorra

Enpresa Zuzendaritzari dagokio lanaren antolamenduaren ardura osoa, indarrean dauden legezko xedapenen arabera.

Langileen delegatuei dagokie, berriz, Langileen Estatutuan eta gainerako indarreko lege-xedapenetan alderdi honi eta gainerakoei dagokienez ezarritako eginkizunak betetzea.

12. artikulua. Lanaren antolamenduari buruzko funtsezko alderdiak

Lanaren antolamenduak funtsezko hiru alderdi hauek biltzen ditu, bereziki:

a) Lana erraztea, eta industria- edo administrazio-metodo eta -prozesuak hobetzea.

a) Lana gauzatzeari dagozkion errendimenduak egokiak diren aztertzea.

b) Langile plantilla egokiak ezartzea.

13. artikulua. Lana erraztea eta metodo eta prozesuak hobetzea

Lana erraztea eta industria- edo administrazio-metodo eta -prozesuak hobetzea da antolamenduko lehen fasea, eta fase hori dinamikoa dela aintzat hartuta, enpresaren eta enpresaren bitartekoen premietara egokituz gauzatuko da, bitarteko horiek arian-arian aplikatuta, langileen maila guztietako ekimenek eta aurrerapen teknikoek eskatu ahala. Laburbilduz, honako hauek eskatzen ditu:

a) Metodo eragileak zehaztea eta ezartzea.

b) Fabrikazioaren prozesu bakoitzean kalitatezko maila eta arau egokiak zehaztea.

c) Gure produktuak kalitatezko maila egokiak lor ditzan, produkzioaren gaineko erabateko erantzukizuna hartu behar dugu, eta laguntzaile guztiok elkarlanean jardun behar dugu, okerrik egin gabe.

d) Enpresako zerbitzu teknikoek beren gain hartu behar dute oro har produkzioa hobetzeko eta bereziki prozesu eta metodo eragileak, errendimendu-maila, zereginen aldaketa, eta makina, tresna eta instalazioen aldaketa teknikoak hobetzeko beharrezkoak diren azterlan eta proba praktiko guztiak egitea.

e) Lana antolatzeko modu berriak ezartzea.

Talde-lana antolatzeko sistema bat ezartzeko aukera izango da, lana antolatzeko ohiko eredu gisa. Kasu horretan, produktibitate batzordeak parte hartuko du funtzionamenduan, horretarako ezarritako Erregelamenduaren arabera.

f) Produktibitate-batzordeak erregelamendu horren testua eguneratuko du.

g) Laneko metodo eta prozesuak etengabe hobetzea.

h) Produktuaren errentagarritasun- eta lehiakortasun-maila ezin hobea lortzeko behar-beharrezkoa da plantillak laneko metodo eta prozesuen (KVP) hobekuntzan parte hartzea eta laguntzea.

Aurrekoa gorabehera, plantilla guztiaren parte-hartzea mantendu eta indartuko da, hobekuntza-proposamenen egungo sistemaren bitartez.

14. artikulua. Lanak gauzatzean lortu beharreko errendimendu egokiak aztertzea eta zehaztea

Honako hauek dira errendimenduak aztertu eta zehazteari dagozkion alderdi garrantzitsuenak:

14.1. Denbora unitarioak zehaztea:

a) Zerbitzu teknikoek lan-prozesuei esleitutako denbora bateratuen adierazgarri diren datuak ezarriko dituzte, MTM (Maynard) tauletan eta/edo kronometrajeetan oinarrituta, beharrezkoa denean kalkulatutako edo aurreikusitako beste zenbait daturekin osatuz.

b) Behin sistema sartu eta egonkortu ondoren, zerbitzu teknikoek eta batzorde paritarioak aztertuko dute eskatutako errendimendua lortzea ezinezkoa den egoerak zein diren, eta, hala badagokio zuzenketa egokiak egingo dituzte.

c) Kasu horietan guztietan denborak berrikusteko aukera izango da, lanpostuan izandako aldaketa txikien ondorioz, lanpostuen arrazionalizazioaren ondorioz, lan-prozesuen bideo-filmazioen azterketaren ondorioz, eta abar.

d) Unitate-denboretan sartuko dira, TG oinarrizko denborak aplikatuta, TER neke-koefizienteak eta TP premia pertsonalak, kasu bakoitzari dagokion moduan.

e) TER = ehuneko 5 aplikatzea eta TP = ehuneko 5 aplikatzea. Balio biak lan-antolamenduari buruzko barneko erregimeneko gidaliburuan jaso dira (produktibitate-batzordeak testuaren kopia bat dauka). TS koefizienteari buruzko aipamen guztiak gidaliburu horretatik ezabatuko dira. Aurreko koefizienteak aplikatzerakoan zer edo zer gertatzen baldin bada, eta ezinezkoa bada halakorik aplikatzea, zerbitzu teknikoek eta aipatutako batzordeak egoera hori aztertuko dute eta, hala badagokio, dagokion zuzenketa egingo dute.

f) Ahal dela, prozesuetan TER neke-denborak eta TW irregulartasun-denborak konpentsatuko dira.

g) Ezarri gabeko edo egonkortu gabeko prozesuetarako, edo plangintzari dagokionez desbideratzerik gertatzen bada, PMZ izeneko denbora osagarriak esleituko dira.

h) TE denbora unitarioa lortzeko denbora kronometratu behar bada denbora-sistema ehundarra aplikatuz (100-133), oinarrizko denbora 125. jarduerari kronometratutako balioaren baliokidea izango da .

14.2. Lan-kargak zehaztea:

a) Langile batek edo langile talde batek garatu behar duen lan-karga edo lan-bolumena finkatzeko, denbora unitarioei, hileko programaren MIX bolumenari, lan-erritmoari eta 107,6 jardueramailari buruzko datuak hartuko dira aintzat.

b) Langile bakoitzari edo langile talde bakoitzari zereginak esleitzean, esleitutako kargak adostutako errendimendua saturatu beharko du, nahiz eta horretarako beste sektore bateko beste zenbait lanetan aritzea beharrezkoa izan.

14.3. Lan-kargak eta -errendimenduak aldatzea:

Lan-kargak eta errendimendua egokitu egingo dira, batetik, prozesu eta metodo eragileen, eta makina eta instalazioen edota produkzioaren programazioaren aldaketetatik eratorritako zirkunstantzia berrietara, eta, bestetik, lanpostuen aldaketa txikien edo arrazionalizazioen ondorioz denboretan gertatutako aldaketetatik eratorritako egoeretara.

14.4. Pizgarriak:

Pizgarriak edo produkzio-prima zuzenak lortutako errendimenduaren arabera aplikatuko dira, baldintza ekonomikoen kapituluan jasotako tarifa eta baldintzei jarraiki.

14.5. Denbora-erregimena eta atsedenaldiak:

a) Lanaldiaren barnean atsedenaldi kolektiboak egingo dira premia pertsonaletarako denborei dagokienez, Produktibitate batzordeak adostutako denboran eta moduan, Langileen Estatutuaren 34.4. artikuluan 6 ordutik gorako etengabeko eguneroko lanaldietarako ezarritako ogitarterako 15 minutuko atsedenaldiaz gainera.

Araututako atsedenaldiaren aurreko orduan geldialdi teknikoa egiten bada, geldialdiak dirauen bitartean atsedenaldia hartzeko aukera izango da, langileei horren berri eman ondoren.

b) Zenbait sektore edo instalaziotan hobe da etengabe jardutea, gaitasun mugatua dutelako edo errentagarritasuna dela-eta, eta kasu horietan premia pertsonalengatiko atsedenaldiak banan-banan hartuko dira, horretarako txandak prestatuta.

c) Ogitartekoa jateko atsedenaldian lan egitea justifikatua badago, produkzio-gaitasunik ez dagoelako edo produkzio-prozesuaren jarraipenari kalterik ez eragiteko, aurreikusitako ordutegiari dagokionez 30 minutuko mugen barruan egingo dute langileek 15 minutuko atsedenaldia.± Litekeena da tarte hori teknikoki nahikoa ez izatea, eta kasu horretan batzordeak erabakiko du zabaldu behar den edo ez.

14.6. Desadostasuna. Ezarritako errendimenduak eta denborak berrikusteko prozedurak:

a) Behin emandako denbora zehaztu eta zereginak banan-banan edo taldeka esleitu eta banatu ondoren, aurreikusitako errendimendua lortu ahal izateko, langileak nahitaez onartu beharko ditu horiek guztiak, eta, ahal dela, emaitzekin ados ez daudenek dagokion erreklamazioa aurkez diezaiekete enpresako zerbitzu teknikoei agintarien bitartez, eta horiek, erreklamazioa aztertu ondoren, interesdunari berrikustearen emaitzak bidaliko dizkiote gehienez hilabeteko epean erreklamazioa egin zen egunetik zenbatzen hasita.

b) Interesduna jasotako erantzunarekin ados ez badago, beste erreklamazio bat aurkez diezaioke produktibitate-batzordeari, erreklamazioaren eta jasotako erantzunaren arrazoiak alegatuz.

c) Batzordeak, ezinbesteko arrazoiak izan ezik, hartutako erabakiaren berri eman beharko du, gehienez hilabeteko epean, behin erreklamazioa aztertu ondoren.

d) Enpresaren zerbitzu teknikoek denbora eta errendimenduak aztertzeko beharrezko dokumentazioa jarriko dute Batzordearen eskura, erreklamazioen balioespenei buruzko irizpide egokia edukitzeko.

e) Langileak batzordearen erabakia onartzen ez badu, eskumeneko erakunde ofizialetara jo dezake, eta bitartean batzordeak hartutako emaitzek jarraituko dute indarrean, edo bestela zerbitzu teknikoek hartutako emaitzak, baldin eta batzordearen barruan desadostasunik badago.

f) Langile batek gutxienez ehuneko 95eko errendimendua lortzen ez badu, 33. artikuluan ezarritakoari jarraiki dagokion prima edozein izanik ere, bidezko diziplina-neurriei aplikatu ahal izango zaizkio hitzarmenean eta indarreko legerian aurreikusitakoaren arabera, produktibitate-batzordeak esku hartu ondoren.

15. artikulua. Langile-plantilla egokiak ezartzea

Edozein antolamendu-sisteman, enpresaren lan-produktibitateko indizerik onena ematen duten plantillak erabaki eta ezartzeko, enpresaren premietara egokitu beharra dago uneanunean, eta langile bakoitzak erabateko okupazioa eduki behar du, adostutako errendimendu ezin hobearen gainetik jardutea beharrezkoa ez bada ere.

Horrekin bat etorriz, plantillak ezarri edo aldatuko ditu enpresaren zuzendaritzak, aurreko paragrafoan jasotakoa eta indarreko lege-arauak betez.

16. artikulua. Produktibitatea

1. Ehuneko 107,6ko jarduera-maila hartuko da erreferentziatzat, TE denboren 100eko oinarriaren gainean, produktibitate-maila egokia lortzeko eta ehuneko 107,6ko adostutako errendimendua lortzeko.

Jarduera maila hori erreferentziatzat hartuko da lan-kargak eta lanpostuen saturazio-maila zehaztean.

2. Ehuneko 107,6an lan egiteko konpromisoa hartu da.

III. kapitulua - Lanbide-sailkapeneko sistema

Lehen atala - Lanbide-egitura

17. artikulua. Kontzeptua

Langileen lanbide-sailkapena egiteko, ezagutza-profila eta lanbide-gaitasuna —kokatuta dauden lanbide taldearen eskakizunak betez— eta unean-unean jardun beharreko lanpostuari esleitutako zeregin eta eginkizunak —lanpostuen sailkapen-mailaren araberakoak— uztartu behar dira.

18. artikulua. Lanbide-taldeak eta soldata-mailak

1. Aurreko aginduan azaldutakoaren arabera, lanbide-egitura lanbide talde eta soldata-mailetan oinarrituta eratzen da.

2. Lanbide-taldea sailkapen unitate bat da, honako hauek modu homogeneoan biltzen dituena: lanbide-gaitasunak, eskatutako titulazioak eta prestazioaren eduki orokorra, antolamenduari dagokionez; horrez gain, langileak egin behar duen lanaren eginkizun-esparrua ere bada.

Hiru lanbide-talde zehaztu dira, honako ezaugarri hauen araberakoak:

I. lanbide-taldea: mendetasun-maila handia eta jarraibide zehatzak eta argi eta garbi ezarritakoak izaki, esfortzu fisikoa ere eska dezaketen zereginak egiten dituzten langileak biltzen dira lanbide talde honetan.

II. lanbide-taldea: ekimena eta arrazoitzea eskatu ohi duten zeregin autonomoak (zereginen gaineko erantzukizuna barne, prozesu baten barruan eta gainbegiratuta) egiten dituzten langileak biltzen dira lanbide talde honetan.

III. lanbide-taldea: lanbide-talde honen barnean sartzen dira, agintzeko erantzukizuna izan edo ez, eduki intelektualeko eta giza harremanetarako zereginak egiten dituzten langileak, goi-edo erdi-mailako zailtasun teknikoko jarraibideen esparruan jarduten dutenak betetzen duten lanpostuaren soldata-mailaren arabera, eta autonomia behar dutenak zehaztutako helburu orokorren barruan.

Langile talde batek egindako hainbat zeregin osatu, koordinatu eta gainbegiratzea eskatzen duten eginkizunak ere bete beharko dituzte.

3. Lanbide-maila, berriz, sailkapen-tarte bat da; horren arabera modu horizontalean taldekatzen dira lanbide talde bakoitzeko antolamendu-edukiaren barneko erantzukizun-maila guztiak, baita soldata-taulen ordainsari-baliokidetasuna ere.

Bederatzi soldata-maila zehaztu dira, hiru lanbide-talde bakoitzaren barruan, I. eranskinean jasotako koadroaren arabera.

19. artikulua. Funtzio-eremuak

Langileak antolamendu-irizpideen arabera bereizteko eta funtzio-mugikortasun arruntaren muga gisa, bi funtzio-eremu zehaztu dira, batetik, administrazio- edo euskarri-funtzioei buruzkoa, eta, bestetik, alderdi tekniko edo produkzio-alderdiei buruzkoa.

a) Administrazio- edo euskarri-eremua: eremu honen barnean hartzen diren lanpostuek eginkizun jakin batzuk dituzte, eta, horien bitartez, administrazioko, finantzako, informatikako eta giza baliabideetako euskarria eskaintzen diete produkzio-prozesuarekin zuzeneko zerikusia duten sektoreei.

b) Eremu teknikoa edo produkzio-eremua: produkzio-prozesuaren barruan hartutako lanpostu guztiak biltzen dira eremu honetan, baita produkzio-prozesuaren eguneroko garapenarekin zuzeneko harremana dutenak ere, hala nola biltegiratzea, garraioa, kalitate-kontrola, hornikuntza, bidalketak eta mantentzea.

20. artikulua. Lanpostuen zehaztapenak

1. Lanpostua oinarrizko unitate bat da, eta horren gainean eraikitzen da erakundearen egitura. Zeregin, betebehar eta erantzukizunen multzo zehatza da, langile bakoitzak oro har bete beharrekoa.

2. Horrekin bat etorriz, erakundearen lanpostuen egitura zehaztuko da, lanpostuak balioetsi eta bakoitzak erakundean duen garrantzi-maila zehaztu ondoren. Xede horretarako, I. eranskinean baliokidetasun-taula ezarri da, eta ezarritako soldata-mailei eta lanbide taldeei buruzko lanbide-egituran integratu da.

3. Lanpostu berriak sortzeko edo eskuragarri daudenen edukia funtsean aldatzeko, beste balioespen bat egin beharko da, egokitzapena zuzena dela egiaztatzeko.

21. artikulua. Lanpostuei eta lan-batzordeei buruzko balioespena

1. Lanpostuak soldata-mailen eta taldeen egituran behar bezala kokatzeko, langileentzako (AW) eta enplegatuentzako (HAY puntu-sistema) indarreko sistemak erabiltzen dira, baina, alderdiek egokitzat jotzen badute, beste edozein balioespen-sistema erabiltzeko adostasuna lor dezakete.

2. Lanpostuen balorazioa.

a) Bi batzorde daude (batean enplegatuak biltzen dira, eta bestean, berriz, lantegietako langileak), eta Giza Baliabideen Saileko kideek eta sindikatu sinatzaileen ordezkaritza batek osatzen dute batzorde bakoitza.

Bi ordezkaritzek kide kopuru desberdina badute, bertaratuak gainerakoen ordezkari direla hartuko da aintzat.

b) Batzordeek honako eginkizun hauek izango dituzte:

— Giza Baliabideen Sailak lanpostu sortu berriak balioesteko edo indarrean daudenen edukia berrikusteko egindako balioespen-proposamenak aztertzea.

— Langileek lanpostuen balioespenari buruz egiten dituzten erreklamazioak aztertzea.

— Maila txikiagoko edo handiagoko lanpostuetarako aldaketen aurretik iritzia ematea, eta behin-behineko aldaketei buruzko informazioa jasotzea.

Lehen kasuan, lanpostuaren deskribapen-orria emango zaio okupatzaileari.

c) Balioespen-prozedura honako parametro hauei lotuko zaie:

1. Honako hauek egin dezakete lanpostu baten balioespena berrikusteko edo balioesteko eskaera:

— Sail bakoitzeko buruak, giza baliabideen bitartez (giza baliabideko Sektorea).

— Lanpostuaren titularrak edo okupatzaileak.

— Balioespen-batzordeko gizarte-ordezkarien ekimenez.

2. Giza baliabideek bideratuko dituzte enpresak eta postuetako titularrek egindako eskaerak, balioespen-proposamenak batzordearen esku jarriz, ebatz ditzan.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

3. Batzorde bakoitzak bere esku utzitako proposamenak aztertu eta ebatziko ditu.

Batzorde bakoitzaren erabakiak gehiengoz hartuko dira, eta amaiera emango diote enpresaren barruko izapideari.

d) Berrikustearen ondorioz puntuazioa igotzen bada eta horrek berekin soldata-maila igotzea badakar, igoera horretatik eratorritako ondorio ekonomikoek eskaera-datara arteko atzeraeragina izango dute, edo bestela zeregin horiek egiten dituela frogatzen den egunera arteko atzeraeragina, indarreko legeek aurreikusitako gehienekora bitarte.

Berrikustearen ondorioz puntuazioa jaisten bada, eta horrek soldata-mailaren jaitsiera badakar berekin, horri puntuazio berria esleituko zaio. Berrikustearen unean lanpostuaren okupatzailearekin nola jokatu behar den jakiteko, zerbitzu-premiak direla-eta maila txikiagoko postuetarako mugikortasun funtzionala aplikatzean egiten dena hartuko da aintzat.

3. Balioetsitako postuen katalogoa.

Batzordeek, balioetsitako postuen katalogoa eguneratuko dute. Postu adierazgarrienak jasoko dira katalogo horretan, hain zuzen ere egindako erreklamazioei erantzuteko lagungarri izan daitezkeenak.

22. artikulua. Lanbide taldeak eta Gizarte Segurantzari kotizatzeko taldeak

Gizarte Segurantzari kotizazioa erratzeko helburuarekin, III. eranskinean taula bat ezarri da, lanbide taldeak eta horien izendapena Gizarte Segurantzari kotizatzeko taldeekin lotzeko.

Bigarren atala - Lanbide-garapeneko eta ekonomia-aurrerapeneko sistema

23. artikulua. Sistemaren definizioa

Tarteko lanbide-garapeneko sistemaren helburu nagusia, langileei erakundearen barnean beren ahalmenetan etengabe eta erabat aurrera egiteko aukera ematea da, balioespen-maila berean bildutako lanpostu tipologia, lanpostua edo zereginak aldatu beharrik gabe.

24. artikulua. Tarteen definizioa

1. Lanbide-garapeneko sistema hau alboko bost tartetan oinarrituta eratzen da. Horien bitartez, ordainsari-zenbateko desberdinak finkatu dira soldata-maila bakoitzaren barruan, langileen ekonomia-aurrerapena bideratzeko lagungarri.

2. Soldata-maila bakoitzaren barruan ekonomia-aurrerapeneko bost tarte ezarri dira, lanbidegaitasunak eskuratzeko prozesua deskribatzen dutenak. Esperientziaren, programatutako prestakuntza-ekintzen aprobetxamenduaren eta jardun-ebaluazioaren bitartez egiaztatzen dira lanbidegaitasun horiek, aurrerapen-maila bakoitzerako aurreikusitakoaren arabera.

3. Esperientzia. Esperientzia tarte-aurrerapenerako baldintzetako bat da, eta, esperientzia egiaztatzeko, langileak kokapen-mailako eta -taldeko lanpostuan benetan eta etengabe diharduela frogatu behar du. Jardunean jarraitzeko betekizuna lortzeko, kokapen-mailan eta -taldean dagoeneko emandako zeritzuen aldiak metatzeko aukera izango da, baldin eta langileak, jardunik gabe, 24 hilabete jarraituko tarterik eman ez badu.

4. Prestakuntza. IX. kapituluko aurreikuspenekin bat etorriz, prestakuntza-programa bat ezarriko da, 15na orduko 9 prestakuntza-moduluz osatua. Kasuan kasu, tarte-aurrerapenak ezarrita dauden prestakuntza-modulutan bertaratzea eta aprobetxamendua egiaztatzea eskatuko du, langile bakoitzari behar bezalako aurrerapenarekin emango zaion urteko eskola-ordutegiaren arabera.

5. Ebaluazioa. Jarduna ebaluatzeko, zenbait faktore objektibo betetzen direla egiaztatuko da, gaitasunetatik eratorritako behatzeko moduko zenbait portaera neurtuz eta horretarako zenbait galdesorta erabiliz, ebaluatutako laguntzailea atxikita dagoen taldearen arabera.

25. artikulua. Sistemaren funtzionamendua

Langileek tarteetan duten eboluzioak honela funtzionatuko du:

1. Langileek tarte batetik beste batera aurrera egiteko, honako baldintza hauek bete beharko dituzte, aurreko artikuluan deskribatutakoaren arabera:

a) A tartetik B tarterako aurrerapena:

Bi urteko esperientzia Gasteizko MBEn, eta bost moduluko prestakuntza, xedapen iragankor bakarrean ezarritakoa alde batera utzi gabe.

b) B tartetik C tartera bitarteko aurrerapena:

Gasteizko MBEn hiru urteko esperientzia eta zazpi modulutako prestakuntza.

c) C tartetik D tartera bitarteko aurrerapena:

Gasteizko MBEn lau urteko esperientzia eta bederatzi modulutako prestakuntza.

d) D tartetik E tartera bitarteko aurrerapena (*):

d.1) I. taldean bildutako langileak:

— Bost urteko esperientzia Gasteizko MBEn.

— Gaitasunetatik (kualitateak) eratorritako behatzeko moduko portaerei buruzko ebaluazioa gainditzea.

d.2) II. taldean bildutako langileak.

— Bost urte eta erdiko esperientzia Gasteizko MBEn.

— Gaitasunetatik (kualitateak) eratorritako behatzeko moduko portaerei buruzko ebaluazioa gainditzea.

d.3) III. taldean bildutako langileak.

— Sei urteko esperientzia Gasteizko MBEn.

— Gaitasunetatik (kualitateak) eratorritako behatzeko moduko portaerei buruzko ebaluazioa gainditzea.

2. Urtero-urtero, lehen hiruhilekoaren barruan, D tartetik E tartera arteko aurrerapena ebaluatuko zaie honako egoera hauetan dauden langile guztiei:

A. Aurreko ebaluazioetan tarte-aurrerapena gainditu ez dutenei. Ebaluazio berriaren ostean, honako bi egoera hauek gerta daitezke:

1) Ebaluazioa gainditzea. Kasu horretan, aipatutako ebaluazioa egin zen urteko urtarrilaren lehen egunera arteko atzeraeragina dute ondorio ekonomikoek.

2) Ebaluazioa ez gainditzea. Kasu horretan ez da ondorio ekonomikorik izango, eta hurrengo ebaluazioa hurrengo urteko lehen hiruhilekoan egingo da.

B. Tarte-aurrerapenerako esperientzia-betekizuna bete izana. Kasu horretan ere honako bi egoera hauek gerta daitezke.

1) Lehen ebaluazio hau gainditzea. Kasu horretan, ebaluatuak tarte-aurrerapenerako esperientzia-betekizuna betetzen duen egunaz geroztik izango dute eragina ondorio ekonomikoek.

2) Ebaluazioa ez gainditzea. Kasu horretan ez da inolako ondorio ekonomikorik sortuko, eta hurrengo ebaluazioa hurrengo urteko lehen hiruhilekoan egingo da.

Hirugarren atala - Mugigarritasun funtzionala

26. artikulua. Mugigarritasun funtzionalaren eremua

Enpresaren barruko mugigarritasun funtzionalak lana betetzeko behar diren titulu akademikoek edo lanbide-tituluek eskatzen dituzten mugak eta lanbide taldeari dagozkion mugak izango ditu bakarrik, eta betiere eginkizunak nabarmen aldatzen badira.

Mugigarritasun funtzionala gauzatuko da lanbide-duintasunari eta lanbide-sustapenari eta-prestakuntzari kalterik eragin gabe.

• Mugigarritasun funtzionalaren jatorriak eta arrazoiak.

a) Enpresa eta langilea ados jarri direlako.

Hori gertatzen denean, bi alderdiek adostutako baldintzek arautuko dute mugigarritasuna, indarreko legeetan edo hitzarmenean ezarritako arauen aurka inondik inora joan gabe.

b) Enpresaren premiak direla-eta.

Maila handiagoko postuetara igotzeko, Langileen Estatutuaren 39. artikuluan ezarritakoaren arabera jokatuko da.

— Langileak bere maila pertsonalaren eta lanpostu berriaren mailaren arteko soldata-aldeak kobratuko ditu. Eginkizunak garatzeko hilabete batean txandakako 5 egun edo 3 egun jarraitu baino gutxiago behar badira, horrek ez du soldata-ondoriorik izango. 4 ordu edo gehiagoko lanaldia hartuko da egun osotzat. Langile batek maila handiagoko eginkizunetan urtebetean sei hilabete edo bi urtean zortzi hilabete baino gehiago daramanean, langile horren soldata-aldeak finkatu egingo dira. Horrek ez du lanpostua behin betiko okupatzeko eskubiderik emango, eta horretarako ezarritako sustapen-arauei jarraiki jokatu beharko da.

— Honako kasu hauetan soldata-aldeen finkapena ez da aplikatuko: gaixotasuna, lan-istripua, prestakuntza, aldi baterako produkzio-igoerak (kasu honetarako, hamabi hilabeteko gehieneko epea hartzen da aldi baterakotzat), eszedentziak eta amatasun-baimenak. Mugigarritasun eta lekualdatze-batzordeak zehaztuko ditu soldata-alde horiek ezaugarri bereziak dituzten proiektu eta eredu berriak merkaturatzean aplikatzeko beharrezkoak diren baldintzak.

— Aurreko paragrafoari lotuta, eta, zehazki, VAN/EA ibilgailu elektriko berriari dagokionez, hauxe erabaki da: ibilgailu horretatik eratorritako proiektuei —ibilgailua merkaturatzeari, B-Phase proiektuari eta abarri— atxikita dauden langileak ordezten badira, proiektu horiek irauten duten epealdi osorako ordeztuko dira.

— Aurreko kasuetan ez da soldata-finkapenik gertatuko. Lanpostu-hutsunerik sortzen bada, lanbide-sustapeneko arauei buruzko hitzarmenean araututakoa beteko da, eta, kasu horretan, plaza lehiaketara aterako da hutsunea sortzen denez geroztik hilabeteko epean.

Maila txikiagoko lanpostuetara mugitzeko, berriz, neurri hori justifikatzeko moduko antolamendu-irizpideek egon behar dute indarrean. Kasu horietan, mugigarritasuna gauzatuko da lanbide-duintasunari eta lanbide-sustapen eta -prestakuntzari kalterik eragin gabe, eta langileak dagokion ordainsariari eusteko eskubidea izango du. Egoera hori aldi baterakoa izango da, eta enpresa ahaleginduko da, ahalik eta eperik laburrenean, langile horri bere mailako beste lanpostu bat esleitzen, hau da, zeukan lanpostuaren maila berbera edo antzeko maila duen lanpostu bat jarriko du langile horren eskura, beharrezkoa izanez gero lanpostu berrira egokitzeko prestakuntza-ekintzak antolatuz eta espezialitatearen edo lanpostuan emandako antzinatasunaren irizpideari jarraiki.

c) Langilearen ezintasun fisikoarengatik.

Lan-istripuarengatik, lanbide-gaixotasunarengatik edo gaixotasun arruntarengatik langilearen eta lanpostuaren arteko bateraezintasuna gertatzen bada, enpresak beste lanpostu batean jarriko du langilea, betiere horretarako aukera badu eta enpresako Zerbitzu Medikoak egoera

hori berresten badu. Soldata-alderik badago, langilearentzat izango da "ad personam", betiere interesdunak arrazoi horiengatik bestelako prestaziorik jasotzen ez badu eskumeneko erakunde ofizialen eskutik. Nolanahi ere, lekualdatutako langileari idazki bat bidaliko zaio lekualdatzearen behin-behinekotasuna jakinarazteko.

Mugigarritasun funtzionaleko kasu guztietan, interesdunei lanpostu berriaren deskribapen-orria emango zaie.

Nolanahi ere, lekualdatutako langileari idazki bat bidaliko zaio lekualdatzearen behin-behinekotasuna jakinarazteko.

27. artikulua. Lantokia lekualdatzeko erregimena

<table>
<tr><td rowspan="2">Antolaketari eta produkzioari lotutako arrazoiak direla eta, enpresak langileak lekualdatu behar dituenean</td><td colspan="2">Behin-behineko lekualdatzeak:
Gehienez ere sei hilabetekoak izango dira, eta langileen gaitasunak kontuan hartuko dira, lanpostu berria aukeratu aurretik. Lanpostuaz lekualdatzeko premia bultzatu zuen inguruabarra amaitu eta gero, langile lekualdatuek jatorrizko lekura itzuli beharko dute</td></tr>
<tr><td>Behin-betiko aldaketak:
Lantokiko sektoreen edo arloen artekoak
(muntaketa gordina, pintura, azkeneko muntaketa eta zeharkako sektoreak)</td><td>Behin-betiko aldaketak:
Lantokiko sektore edo arlo berekoak</td></tr>
<tr><td>I. talde profesionalean eta zati batean II. talde profesionalean (espezialisten taldean) jarduten duten langileak Antolaketa-irizpideei jarraituta jardungo dute, soberakinak zehaztean sortuko diren produkzio-premien arabera</td><td>Irizpideak:
1.a Borondatezkotasuna
2.a Langileak enpresan duen antzinatasuna hartuko da kontuan, eragozpen edo bateraezintasun mediko batetik eratorritako kasuetan eta jarraipen batzordeak ezarritako kasuetan izan ezik</td><td>Lerroen arteko aldaketak egiteko irizpideak:
Antolamendu- edo produkzio-premien arabera, lerroen edo sailen arteko lanpostu-aldaketak egingo dira, langileek lanpostu horietan duten antzinatasuna kontuan hartuta</td></tr>
<tr><td>Teknikari espezialisten edo ofizio-profesionalen eta teknikarien lanpostuetan diharduten langileak, oro har, II. eta III. lanbide taldeetan kokatzen direnak.
Honela jokatuko da</td><td>Irizpideak:
1.a Borondatezkotasuna
2.a Lehenik eta behin, espezialitatea edota gremioa eta soldata-maila kontuan hartuko dira, soberakinak zehazteko.
3.a Enpresatik irteteko agindua gauzatuko da lanpostuan antzinatasun txikiena duenarengandik hasita. Lekualdatze Batzordeak esku hartuko du, aldatu edo lekualdatu beharreko langileak identifikatzeko zailtasunik badago</td><td></td></tr>
</table>

Antzinatasun-xedeetarako, aldez aurretik, irizpide horri jarraituta, behin-behineko lekualdatu den langileari aurreko postuan emandako denbora metatuko zaio, batzordeak teknikari espezialisten eta kalifikatuen postuetarako ebatziko dituen salbuespenak kontuan hartuta.

Hilean behin dagokion batzordeari jakinaraziko zaizkio aurreko hilabetean gertaturiko aldaketak, baldin eta soldata-ondorioak badituzte.

Batzordeak ezarriko ditu gerta litezkeen egoera berezietarako irizpide espezifikoak, eta uneanunean indarrean egon behar diren gremio edo espezialitateak ebatziko ditu.

Gainera, batzordeak konpromisoa hartuko du mugigarritasun funtzionalari eta lekualdatzeei buruzko indarreko erregulazioa aztertzeko eta behar diren aldaketak egiteko.

Halaber, mugigarritasun eta lekualdatzeen batzordeak araudi berri bat idazteko konpromisoa hartuko du, gremioen arteko lanpostu aldaketa arinagoak bermatzeko, gremio horietara atxikitzeko behar diren profilak eta esperientzia profesionala egiaztatuta. Araudi horren oinarria ezagutza eta gaitasun egiaztagarriei buruzko irizpideak izango dira, hitzarmen kolektibo honen negoziazio-aldian adostu den bezala.

Ildo horretatik, araudi berriaren esparruko funtsezko lanpostuetara iristeko barne-sustapenak ere irizpide gardenen arabera arautu beharko dira, langileen kualifikazio-profilaren eta lanaren antolamenduak eskatzen duen profilaren arteko egokitzapen onena baliatuta.

Laburbilduz:

— Adostu egin da metodologia berria ezartzea, araudi berriaren esparruko gako-lanpostuak bete nahi dituzten langile guztien garapen profesionalerako aukerak errazteko.

— Horrez gain, garapen pertsonala bultzatu nahian, araudi berriaren esparruko gako-lanpostuetara beren ekimenez, ahaleginez eta gogoz iritsi nahi duten langileei aukera berriak emango zaizkie. Funtsezko posizio horietara sartzeko irizpide objektiboak, gardenak eta zuzenak erabiliko dira.

IV. kapitulua - Baldintza ekonomikoak

28. artikulua. Soldata-ordainsariak

1. 2022ko uztailean 4.000 euro gordineko ordainsari bakarra eta ez-finkagarria ordainduko zaie langile aktibo guztiei (*), hitzarmen kolektiboaren aplikazioaren eremu orokorrean baldin badaude (hitzarmenaren 2. artikulua).

(*) Langile aktibotzat hartzeko, bi baldintza bete behar dira: I) 2022ko uztailaren 12an Mercedes-Benz España SAU enpresan (Vitoria-Gasteizko lantokian) alta-egoeran egon behar izan dute; eta II) 2021. urtean Mercedes-Benz España SAU enpresan (Vitoria-Gasteizko lantokian) langile aritu behar izan dute. Aldi baterako kontratua duten langileak direnean edo lanaldi murriztua baina kontratu mugagabea dituztenak direnean, 2021ean lan egin duten denboraren araberako zati proportzionala aplikatuko zaie: esaterako, 2021ean 6 hilabeteko kontratua izan dute = 2000 euro; 2021ean ehuneko 50 murriztu dute lanaldia: 2000 euro.

2. Honako igoera ekonomiko hauek aplikatuko zaizkie hitzarmen kolektiboaren aplikazio-eremu orokorreko langileen ordainsari guztiei (hitzarmenaren 2. artikulua):

— 2022. urtean: ehuneko 6,0ko igoera finkatua

— 2023, 2024., 2025. eta 2026. urteetan: ehuneko 2,25eko igoera finkatua.

Urte bakoitzeko soldata-taulak aldez aurretik aipatutako formulak aplikatuz eguneratuko dira, eta oinarritzat hartuko dira hurrengo ekitaldirako.

3. Horrekin batera, 2022ko uztailean 500 euro gordineko ordainsari bakarra eta ez-finkagarria ordainduko zaie langile aktibo guztiei (*), hitzarmen kolektiboaren aplikazioaren eremu orokorrean baldin badaude (hitzarmenaren 2. artikulua).

(*) 2022ko uztailaren 12an Mercedes-Benz España SAU enpresan (Vitoria-Gasteizko lantokian) alta-egoeran egon behar izan dute. Aldi baterako kontratua duten langileak direnean edo lanaldi murriztua baina kontratu mugagabea dituztenak direnean, 2022an izan duten kontratuaren araberako zati proportzionala aplikatuko zaie: esaterako, 2022an 6 hilabeteko kontratua izan badute = 250 euro; lanaldia 2021eko uztailetik 2022ko ekainera bitartean ehuneko 50 murriztu badute = 250 euro. Langile baten kontratua 2022an aldi baterakoa izatetik mugagabea izatera aldatzen baldin bada, langile horri dagokion kopurua berriro zenbatuko da, nominatik ondorioztatzen diren aldeak kenduta.

4. Hitzarmenaren aplikazio-eremu orokorretik kanpo dauden gainerako langile aktiboei (*) ere hitzarmenaren kontzeptu eta artikulu batzuek zuzenean eragiten diete, beraz, erabaki da haiek 650 euroko ordainsari bakarra eta ez-finkagarria jasotzea.

(*) 2022ko uztailaren 12an Mercedes-Benz España SAU enpresan (Vitoria-Gasteizko lantokian) alta-egoeran egon behar izan dute. Aldi baterako kontratua duten langileak direnean edo lanaldi murriztua baina kontratu mugagabea dituztenak direnean, 2022an izan duten kontratuaren araberako zati proportzionala aplikatuko zaie: esaterako, 2022an 6 hilabeteko kontratua izan badute = 325 euro; lanaldia 2021eko uztailetik 2022ko ekainera bitartean ehuneko 50 murriztu badute = 325 euro. Langile baten kontratua 2022an aldi baterakoa izatetik mugagabea izatera aldatzen baldin bada, langile horri dagokion kopurua berriro zenbatuko da, nominatik ondorioztatzen diren aldeak kenduta.

5. Adostu egin da 1000 euro gordineko ordainsari berria ezartzea (eraldaketa-ordainsaria), eta hitzarmen kolektiboaren aplikazio-eremu orokorrean sartzen diren langile guztiei ematea (hitzarmen kolektiboaren 2. artikulua). Irailean ordainduko da, 2022. urtetik hasita, hitzarmen kolektibo honen 41.3 artikuluan ezarritakoarekin bat etorrita. Hona hemen ordainsari horren ezaugarriak:

— Ordainsari hori dela eta, 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera ezabatu egingo da enpresak San Prudentzio fundazioari egiten zion ekarpena, eta funts sozialari egindako ekarpena 150 eurotan murriztuko da langile bakoitzeko.

— Hitzarmenaren aplikazio-eremu orokorretik kanpo dauden langileek 250 euro jasoko dute hil berean, irailean, 2022tik aurrera.

— Ordainsari horren zenbatekoa hitzarmen honetan adostutako igoeren arabera eguneratuko da, 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera.

— Ordainsari hori aurreko urteko urritik uneko urteko irailera arte sortuko da.

6. Azkenik, 200 000 unitateko produkzioa lortzen bada, 500 euro gordineko ordainsari bakarra eta ez-finkagarria ordainduko zaie une edo egun horretako plantillako langile guztiei (ordainsaria kontratu-egunen arabera eta urteko lanaldiaren ehunekoaren arabera moldatuko da).

29. artikulua. Soldataren egitura

Gasteizko lantegiko Mercedes-Benz España enpresako langileen soldata-egitura honako kontzeptu hauez osatuko da:

a) Prestazioaren oinarrizko edukiari lotutako ordainsariak:

— Mailako soldata.

— Antzinatasuna.

b) Esleitutako zereginetan jardutearekin zerikusia duten ordainsari osagarriak:

— Zuzeneko eskulanerako prima zuzena, aurrerantzean MOD.

— Zeharkako eskulanerako errendimendu-plusa», aurrerantzean MOI.

— Errendimendu-plusa teknikari eta administrarientzat.

c) Ordainsari osagarri aldakorra:

— Kalitate-prima.

— Ordainsari aldakorra jardunaren ebaluazioaren eta helburuen betetze-mailaren arabera, bitarteko agintarientzat.

— Emaitza-ordainsaria negozio-adierazleen arabera. (ikus 38. artikulua).

d) Ordainsari osagarria, bestelako soldata-tratamendua eskatzen duten lanpostuetan jarduteari lotuta.

— Larunbat eta jaiegunetan.

— Gaueko lanaldia.

30. artikulua. Mailako soldata

Zenbateko bat da, soldata-maila jakin batean jarduteagatik jasoko dena II-1 eranskinean jasotako taulen arabera, eta zenbateko hori aldatuko da langilearen aurrerapen-tartearen arabera.

31. artikulua. Ordainsari-tartea

Mercedes-Benz España, SAUko langileak dagozkien soldata-mailetan kokatu eta langile bakoitzari soldata bat esleitu ondoren mailako soldata gisa, honako egoera hauek gerta daitezke:

a) Gaur egun D tarteari dagozkionak baino ordainsari finkatu handiagoak jasotzen dituzten langileek ordainsari horri eutsiko diote eta E tarterako ezarritakorantz aurrera egingo dute, behin ezarritako prozedurei jarraiki eskatuko zaien lanbide-trebakuntzako maila egiaztatu ondoren.

b) Gaur egun kokatuta dauden soldata-mailaren E tarteari dagozkionak baino ordainsari finkatu handiagoak jasotzen dituzten langileek ordainsari horiei eutsiko diete.

c) Aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz gerta litezkeen ordainsari-aldeak konpentsatzeko, soldata-osagarri pertsonalak (tarteko osagarri pertsonalak) jasoko dira, eta osagarri horiek xurgagarriak eta konpentsagarriak izango dira etorkizunean (hasiera batean dagozkien soldata-mailak igo edo tarte-aurrerapenak gertatu ahala) gerta litezkeen soldata-igoeren ondorioz.

d) Litekeena da soldata-mailan gora egiten duten langileak, jatorrizko mailaren E tartean kokatuta ez egotea, eta, kasu horretan, tarte horri eutsiko diote igo ondoren dagokien mailan. Aldiz, soldata-mailan gora egiten duten langileek dagoeneko E tartea lortu badute gora egin aurretik okupatutako lanpostuan, maila berriaren D tartean kokatuko dira hasiera batean.

e) Behin igoeraren ondoriozko maila berrian kokatu ondoren, langileek, edozein soldata-tartetan egonik ere, esperientzia egokia lortu beharko dute ebaluatzaileek hurrengo tarteetara aurrera egiteko gaitasuna badutela ebatz dezaten. Beheko eskeman, soldata-taulen aurrerapena deskribatzen da:

e.1) I. taldean bildutako langileak:

— Bi urteko esperientzia A tartean eta urtebetekoa D tartera bitarteko gainerako tarte guztietan.

— D tartetik E tartera aurrera egiteko, gaitasunetatik (kualitateak) eratorritako portaera behagarriei buruzko ebaluazioa gainditu behar da.

e.2) II. taldean bildutako langileak.

— Bi urteko esperientzia A tartean eta urtebetekoa C tartera arteko tarte bakoitzean, eta urte eta erdi osagarriko esperientzia D tartean.

— D tartetik E tartera aurrera egiteko, gaitasunetatik (kualitateak) eratorritako portaera behagarriei buruzko ebaluazioa gainditu behar da.

e.3) III. taldean bildutako langileak.

— Bi urteko esperientzia A tartean eta urtebetekoa C tartera arteko tarte bakoitzean, eta bi urte osagarriko esperientzia D tartean.

— D tartetik E tartera aurrera egiteko, gaitasunetatik (kualitateak) eratorritako portaera behagarriei buruzko ebaluazioa gainditu behar da.

32. artikulua. Antzinatasuna

1. Sortutako hirurteko bakoitzeko zenbateko finko bat ordainduko da, II-2 eranskinean adierazitako zenbatekoei jarraiki .

2. Nominan gehienez sei hirurteko sorrarazi ahal izango dira. Seigarren hirurtekotik aurrera, hurrengo hirurtekoen balioa langile bakoitzak BGAEan duen banako funtsera transferituko da. Hala eta guztiz ere, beren borondatez beren hirurtekoen balio ekonomikoa, guztiz edo partzialki, BGAEari ekarri nahi dioten langileek, antzinatasuneko lehen hirurtekoa betetzen den unetik aurrera izango dute hori egiteko aukera. Hartzen den aukera ezeztaezina izango da.

33. artikulua. Zuzeneko eskulanerako zuzeneko MOD-prima

Zuzeneko eskulanerako zuzeneko MOD-primak honako arau hauek beteko ditu:

a) Zuzeneko eskulanak egiten dituen lanetan aplikatuko da. Ezarritako denbora-sistemaren arabera teknikoki zein operatiboki neur daitezkeen lanetan aplikatu ahal izango da.

b) Hilean lortutako benetako errendimenduaren arabera ordainduko da, honako formula honi jarraiki:

P = K x hileko tarifa. (2021Eko hileko balioa ehuneko 106,4an: 467,20 euro).

K = errendimenduaren arabera kalkulatutako koefiziente-faktorea. Formula hau du:

$$K = \frac{R\text{-}95}{106{,}4 - 95}$$

R = Produzitutako orduak (TE orduak + PMZ + abonuak) primari jarraiki sartutako orduen artean zatitzearen ondoriozko zatidura.

Abonuak = Aurreko hilabetean lortutako batez besteko errendimenduari jarraiki ordainduko dira.

100 baliotzat jotzen da langile batek denbora unitarioan garatutako errendimendua (Te).

c) Langileari ez dagozkion arrazoiak direla medio (materialik eza, instalazioen matxura, zerbitzu-premiak eta abar) langileak zuzeneko primari jarraiki jarduten ez badu, zuzeneko primari jarraiki lanean aritu zen aurreko hilabetean lortutako batez besteko errendimenduari dagokion denbora ordainduko zaio.

34. artikulua. Zeharkako eskulanerako errendimendu MOI-plusa

Zeharkako eskulanak oro har egingo dituen lanetan aplikatuko da, eta zeharkako eskulan osoaren errendimendua ordainduko du.

Zenbatekoa eurotan honako formula honi jarraiki lortuko da:

Prima = (Tm x C) x D x F

Formula horretan:

(Tm x C) = II 4 eranskinean jasotako taulan adierazitako balioak.

D = Jardunaren araberako koefizienteak, gaur egun indarrean dagoen banako ebaluazioaren ondorio direnak, II-4 eranskinean ezarritako taulari jarraiki.

$$F = \frac{\text{Zuzeneko eskulanak batez beste lortutako errendimendua MOD}}{\text{Eskatutako edo itundutako errendimendua}}$$

35. artikulua. Langileentzako errendimendu-plusa

1. Administrarien, teknikarien eta bitarteko agintarien lanpostuetan diharduten langileen errendimendua ordainduko du.

2. Kontzeptu horrengatik jaso beharreko zenbatekoak lortzeko, enplegua kokatua dagoen soldata-maila eta egindako jardunaren ebaluazioa uztartuko dira, eta eragiketa horretatik II-3 eranskinean jasotako zenbatekoak ondorioztatuko dira.

3. Langileei, indarreko eskuliburuan artikulatutako errendimenduaren ebaluazio-sistema aplikatuko zaie, beheko taulei jarraiki. Faktore bakoitzaren betetze-maila eta betetze-mailaren eta guztizko puntuazioaren arteko erlazioa adierazten dute taula horiek.

4. Langilearen errendimendua ebaluatu bitartean, honako alderdi hauek kontuan hartu eta egiaztatuko dira, Compliancerentzat funtsezkoak diren heinean :

— Jokabide zuzena, eta enpresaren balioen araberakoa

— Complianceren helburuak, horrelakorik balego.

— Jokabide desegokia/Complianceren hausteak edo hauste-susmoa, behar bezala justifikatua.

FAKTORE BAKOITZAREN BETETZE-MAILA	PUNTUAK
Bikaina	20
Oso ona	15
Ona	10
Nahikoa	5
Hobe daiteke	0

MAILA	GUZTIZKO PUNTUAZIOA
A	86 – 100
B	66 – 85
C	36 – 65
D	16 – 35
E	0 – 15

36. artikulua. Kalitate-prima

Gure produktuen kalitatea funtsezko helburu komuna da enpresaren zuzendaritzarentzat eta langile guztientzat, eta horregatik, kalitatea guztiz bermatzeko, kalitate-prima bat ordainduko da honako baldintza hauen arabera:

a) Zuzendaritzak, zerbitzu teknikoen bitartez, sektoreko (Co pa) eta produktu-auditoriako (Co cpa) helburuen urteko aurreikuspena ezarriko du hilean behin produktu-lerro bakoitzerako (Vito eta Viano adibidez), irizpide objektiboetan oinarrituta eta kalitate bikaina lortzeko beharrezko eskakizunak betez.

Gainera, sektoreko (Cr pa) eta produktuko (Cr cpa) kalitate-balioen emaitzak hilean behin kalkulatuko dira, ezarritako irizpide eta kontzeptuei jarraiki.

b) Pizgarriaren balioa hileko helburuaren betetze-mailaren arabera kalkulatuko da, eta, muntaketa gordineko, pinturako eta azken muntaketako sektoreetarako (10. lerrora artekoak), honako formula honi jarraiki zehaztuko da.

$$P = Q/2 \left(1 + 2{,}5 \frac{\text{Co pa} - \text{Cr pa}}{\text{Co pa}} \right) + Q/2 \left(1 + 2{,}5 \frac{\text{Co cpa} - \text{Cr cpa}}{\text{Co cpa}} \right)$$

c) Azken muntaketako (Finish) gainerako sektoreetarako eta fabrikako zeharkako sektoreetarako, pizgarriaren balioa honako formula honi jarraiki zehaztuko da:

$$P = Q \left(1 + 2{,}5 \frac{\text{Co cpa} - \text{Cr cpa}}{\text{Co cpa}} \right)$$

Formula horretan:

P = kalitate-primaren balioa; gutxieneko balioa Q-ko ehuneko 50 izan daiteke,

eta gehieneko balioa, berriz, Q-ko ehuneko 150.

Produktu-lerro bakoitzean (Vito eta Viano adibidez) lortutako kalitate-balioen baturaren ondorioa izango prima-balioa, lerro horiek aldiko produkzio-bolumen osoan duten pisu erlatiboa aintzat hartuta.

Adibidea: Hilean produzitutako bolumenaren pisu erlatiboa = ehuneko 75 Vitoak eta ehuneko 25 Vianoak.

Co = Sektoreko edo hileko auditoriako helburua.

Cr = Hilean benetan lortutako kalitatea.

Q= Kalitatearen hileko tarifa (Betetze-maila: ehuneko 100).

2021. urterako balioak honako hauek izango dira:

- Q1: 48,29 euro zuzeneko eskulanerako.

- Q2: 36,22 euro zeharkako eskulanerako eta enplegatuentzat (agintariak izan ezik). Ekoizpen-prozesuari lotuak.

- Q3: 24,15 euro produkzio-prozesuari lotu gabeko langileentzat eta zeharkako eskulanerako (agintariak izan ezik).

37. artikulua. Ordainsari aldakorra bitarteko agintarientzat

1. Bitarteko agintarien kategoria dutenei helburuen araberako ordainsari aldakorra ezarri zaie, eta Mercedes Benz Taldeak ezarri ditu horretarako sistemaren ezaugarriak, Zuzendaritzak ezarritako helburuen araberako politikaren bitartez.

2. Ordainsari aldakorraren zenbatekoa ehuneko 7 izango da, 8. mailako urteko soldataren D tartea aintzat hartuta, baldin eta langileak helburuen ehuneko 100 lortzen baditu (2021. urtean – 2.953,50 euro).

3. Ordainsari aldakorra ehuneko 3,5etik ehuneko 10,5era bitarte doa. Ehuneko 3,5 ezarriko da langileak helburuen ehuneko 50 lortzen dituenean (2021. urtean – 1.476,75 euro), eta ehuneko 10,5 langileak helburuen ehuneko 150 (2021. urtea – 4.430,25 euro) lortzen dituenean, hurrenez hurren.

38. artikulua. Emaitzen araberako ordainsaria

Emaitzen araberako ordainsaria ezarri da hitzarmen kolektiboaren aplikazio-eremu orokorreko langile guztientzat, langileek konpromisoa har dezaten negozio-adierazle nagusiei lotutako helburuak lortzeko (kontuan hartuta, batetik, Vitoria-Gasteizko lantokiaren helburuak; eta, bestetik, korporazioarenak). Horri buruz, artikulu honetan ezarritakoa beteko da.

Honako hauek dira Vitoria-Gasteizko lantokiaren helburuak eta haztapenak:

	HAZTAPENA	ALDAKORTASUNA, EHUNEKO 100EKO HELBURUAREN ALDEAN
Absentismoa	Ehuneko 35	Ehuneko +/– 1
Programa betetzea	Ehuneko 30	Ehuneko +/– 5
Produktuaren kalitatea*	Ehuneko 35	Ehuneko +/– 20
	Ehuneko 100	

*Kalitate-helburua urte bakoitzaren amaieran ezarriko da produktu-lerro bakoitzak urteko produkzio-bolumen osoaren barnean duen pisu erlatiboaren arabera (adibidez, ehuneko 75 Vito eta ehuneko 25 V)

Kontzeptu horien araberako helburuak ezartzen dira urtero. Gero, urtea amaitzen denean, helburu bakoitzaren betetze-maila aztertuko da, eta ehuneko 50etik ehuneko 150 artekoa izan daiteke. Emaitza horiek eta haien haztapenak konbinatuta, ehuneko bateratua ateratzen da, eta hori da, hain zuzen, lantokiaren emaitza objektiboa.

2022. urtetik aurrera, korporazioaren helburuak zuzenean egongo dira lotuta konpainiako zuzendarientzat indarrean dagoen epe laburreko ordainsari aldakorraren ereduarekin (gaur egun, Company Bonus deitzen zaio eredu horri). Helburuok urtero moldatzen dira automatikoki beren kontzeptuen eta helburuen aldaketen arabera, baita aplikatu behar den kalkulu-formulara ere, korporazioaren jarraibideen arabera.

Salbuespen moduan, honelakoak dira 2021eko emaitzen ordainsaria —zeina 2022an ordainduko baita— osatzen duten helburuak:

— Korporazioaren emaitzak bi erreferentzia-unitateren bitartez neurtzen dira: taldearen emaitza, ehuneko 30eko haztapena aplikatuta, eta furgoneten dibisioaren emaitza, ehuneko 70eko haztapena aplikatuta.

— EBIT (interesen eta zergen aurreko mozkina) da emaitza operatiboa adierazteko erreferentzia-parametroa.

Korporazioaren helburuen emaitzak konbinatuta, emaitza globala ateratzen da. Korporazioaren indarreko jarraibideekin bat etorrita, emaitza hori ehuneko 0etik ehuneko 200era alda daiteke.

Lantokiaren eta korporazioaren aurreko urteko emaitzak eta lantokiaren hurrengo urterako helburuak behar bezala jakinaraziko zaizkie langileei, urte bakoitzeko lehen hiruhilekoan.

Urte bakoitzean emaitzen ordainsari teorikoa ezartzen da, helburuen ehuneko 100eko betetze-mailaren arabera kalkulatuta.

2021eko emaitzen ordainsariaren zenbatekoa 537 eurokoa da; eta 2022koa, 750 eurokoa. Azken hori urtero eguneratuko da hitzarmen kolektibo hau indarrean egon bitartean, soldata igotzeko ezarri diren parametroekin bat etorrita.

Emaitzen ordainsariaren zenbatekoa honako hauek biderkatuz kalkulatzen da: fabrikaren helburuaren emaitza, korporazioaren emaitza globala eta emaitza teorikoen ordainsariaren zenbatekoa.

Adibidea:

Vitoria-Gasteizko lantokia								
Ekoizpena –% 30			Kalitatea –% 35			Absentismoa –% 35		
IST/IST	IST/PLAN	+	IST/IST	IST/PLAN	+	IST/IST	IST/PLAN	
% 15	% 15		% 17,5	% 17,5		% 17,5	% 17,5	
% 50 – % 150								
X								
Mercedes-Benz taldearen helburuak (Vans ere barne)***								
Finantzarioak			Ez-finantzarioak			Eraldaketa		
% 0 – % 200								
*** MB Group Management kalkulatzeko formula (2021ean)								
=								
Emaitzen betetzea, guztira/Ordainketaren tartea								
0 €			750 €			2250 €		
% 0			% 100			% 300		

Adibide moduan, 2022ko emaitzen ordainsariaren zenbatekoa 0 euroren (helburuen gutxieneko betetze-maila: ehuneko 0) eta 2250 euroren (helburuen gehieneko betetze-maila: ehuneko 300) artekoa izan daiteke.

Emaitzen ordainsaria korporazioaren emaitzak ezagutu ondoren ordainduko da, eta, aurreikuspenen arabera, ordainsaria sortu eta hurrengo martxoan ordainduko da, ordainsaria sortu duen urtean lan egindako denboraren proportzioan.

39. artikulua. Gaueko lanaldiko ordainsaria

Gaueko txandan jarduten duten langileek gau-plusa jasoko dute gauean egindako lanengatik, eta II - 5. eranskinean jasotako zenbatekoei jarraiki.

Goizeko eta arratsaldeko txandak bederatzigarren ordu batez luzatzen badira, gau-plusa sortuko da.

40. artikulua. Larunbatetan goizeko txandan eta jaiegunetan lan egiteagatiko konpentsazioa

1. Produkzioko eta produkzioari lotutako sektoreetako langileek larunbatetan jarduten badute goizeko txandan, hori konpentsatu egingo da 47. artikuluan ezarritako baldintzei jarraiki, honako alternatiba hauetako bat oinarritzat hartuta:

a) Konpentsazio ekonomikoa: 97,68 euro lan egindako larunbateko lanaldi osoagatik, edo atsedenaldi osagarriko konpentsazioa: 0,75 egun lan egindako larunbat bakoitzeko.

b) 122,88 euroko konpentsazioa baldin eta lan egindako larunbateko lanaldi osoagatik ta 47. artikuluan jasotako aparteko baldintzetan egiten bada, edo atsedenaldi osagarriko konpentsazioa: 0,75 egun lan egindako larunbat bakoitzeko.

2. Asteburuetan edo jaiegunetan instalazioak eta makinak mantentzeko zereginetan edo bestelako zerbitzuetan jardun ohi duten langileek honako lan-baldintza hauek izango dituzte:

a) Larunbateko goizeko txandan lan egitea. Lan horiek larunbatetan (produkziorik gabe) egin behar dituzten langileei lan egindako lanaldi bakoitzeko 120,24 euroko plus ekonomikoa ordainduta eta lan egindako denborari dagokion atsedenaldia emanda konpentsatuko zaie.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

b) Jaiegunetan lan egitea. Jarduera horietan larunbateko 14:00etatik asteleheneko 06:00etara bitartean nahiz jaiegunetan jardun ohi duten langileei 141,6 euroko plusa ordainduta eta lan egindako denbora-tarteari dagokion atsedenaldia emanda konpentsatuko zaie.

A eta b ataletan jasotako kasuetan, baita instalazioak abian jartzeko ohiko zereginetan ere, enpresa-garraio kolektiborik ez badago, langileari 4,14 euroko garraio-plusa ordainduko zaio (2021.urte) lanaldi bakoitzeko.

c) Asteburu eta jaiegunetako lan berezia. Produkziorik gabeko asteburuetan noizbehinkako zerbitzu-premiak direla medio fabrikara joan behar duten langileei 122,88 euroko plusarekin gehi dagokien atsedenaldiarekin konpentsatuko zaie.

Kasu horietan, dagokion atsedenaldia ezarritako lan-egutegiari jarraiki edo sektorearekin adostuta ezarriko da.

41. artikulua. Aparteko haborokinak

1. Plantillako langile guztiek aparteko 3 ordainsari jasotzeko aukera izango dute.

2. Horietako bi ekainean eta abenduan ordainduko direnak. Aparteko ordainsari bakoitza hileko ordainsari bat izango da, mailako soldata, antzinatasuna, “Ad-personam” osagarria eta/edo tarteko osagarri pertsonala barne. Ordainsari horiek seihileko naturalen arabera sortuko dira. Ekaineko ordainsaria urtarriletik ekainera bitarte sortuko da, eta abendukoa, berriz, uztailetik abendura bitarte, langileak enpresan alta emanda daraman denboraren arabera.

3. 1.000 euroko hirugarren aparteko ordainsaria (15. eraldaketa-ordainsaria) hitzarmen kolektiboaren aplikazio-eremu orokorreko langile guztiei emango zaie (hitzarmen kolektiboaren 2. artikulua), eta irailean ordainduko da, 2022. urtetik hasita.

Hitzarmenaren aplikazio-eremu orokorretik kanpo dauden langileek 250 euro jasoko dute hil berean, 2022tik aurrera.

Ordainsari hori aurreko urteko urritik uneko urteko irailera arte sortuko da.

42. artikulua. Aparteko orduak

1. Aparteko orduak konpentsatzeko bi modu daude:

a) Ekonomikoa: II.5 eranskinean azaltzen diren zenbatekoak ordainduta.

b) Denbora librea hartuz: agintarien baimena izanik, aparteko orduak egin dituzten langileek enpresarekin adostu ahal izango dute aparteko ordu horiek atsedenaldiarekin konpentsatzea. Egindako aparteko ordu bakoitzeko ordu 1 eta 27 minutu (1,45 ordu) hartu ahal izango dituzte.

2. Aparteko ordu kolektiboen eta ordaindu beharreko orduen jarraipena eta kontrola egiteko, batzorde bat eratuko da, eta alderdiek adostuko dute batzorde horren osaera eta eginkizunak.

3. Enpresaren Zuzendaritzak aparteko orduak aparteko kasuetan soilik erabiltzeko konpromisoa hartu du, hain zuzen ere larrialdi-arrazoiak direla-eta premiak bestelako kudeaketa-formulen bitartez betetzea ezinezkoa bada. Oro har, aparteko orduak atsedenaldietan konpentsatuko dira.

43. artikulua. Dietak

2022ko irailetik aurrera eta hitzarmen honen indarraldiko gainerako urte guztietarako dietek honako zenbateko hauek izango dituzte:

Espainia	Atzerria
53,42 euro	81,47 euro

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

44. artikulua. Kilometrajea

Enpresak agindutako kudeaketak egiteko edo enpresak agindutako bidaia egiteko langileak bere ibilgailua erabiltzen badu kilometrajea ordainduko zaio.

2022ko irailetik aurrera, eta hitzarmen honen indarraldiko gainerako urte guztietarako, kontzeptu horrengatik, 0,28 euro ordainduko dira kilometro bakoitzeko.

45. artikulua. Hartzekoen kalkulua eta ordainketa

1. Hartzekoak ordainduko dira hileko hamabi ordainsari arruntetan eta aparteko bi ordainsaritan.

Langileak irabazten dituen lansari guztiak gordintzat hartuko dira, eta transferentziaren bidez ordainduko dira langileak adierazten duen banketxearen kontuan eta herrian.

Hartzekoak ordaintzeko, eranskinetan jasotako tauletako ordutegi edo hileko balioak ezarriko dira, iraileko aparteko ordainsaria izan ezik.

2. Gorabeheren, lanuzteen edo greben araberako kenketa-zenbatekoak kalkulatzeko, honako formula hauen ondorio diren zenbatekoak aplikatuko zaizkie langile guztiei:

a) Gorabehera arruntetarako:

$$\text{Gorabehera-orduaren balioa} = \frac{A}{30 \times 8} \times 1{,}36 \times \frac{1.800}{\text{urteko lanaldia}}$$

A = mailako soldata + antzinatasuna + produkzio- edo errendimendu-primak + kalitate-prima + ad-personam plusa + tarteko osagarria.

b) Lanuzte eta grebetarako:

$$\text{Deskontu-orduaren balioa} = \text{Gorabehera-orduaren balioa} + \frac{1.800}{\text{Urteko lanaldia}} \times \frac{\text{geldialdi-orduak}}{180 \times 8} \times 1{,}36 \times \text{(aparteko eskersariaren zenbatekoa)}$$

Dagokion deskontua honela gauzatuko da:

— Aparteko ordainsarien zati proportzionala, ordainsariak ordaintzen diren unean.

Zatitzailearen 180 x 8 moduluaren balioa, seihileko batean ordaindu beharreko ordu kopurua da.

3. Hirugarren aparteko ordainsaria ordaintzeko, enpresan altan emandako denbora eta lanaldi-murrizketaren ehunekoa hartuko dira kontuan, eta intzidentziak, lanuzteak eta grebak deskontatuko dira, artikulu honetako 2. apartatuan jasotako formularen arabera.

Bestalde, aldi baterako ezintasunaren kontzeptuko edozein galera ekonomiko konpentsatzeko, eta kontuan hartuta eraldaketa-ordainsari horrek hileko kotizazio-oinarria urteko zenbatekoaren 1/12 handitzen duela, gaixotasun, istripu, amatasun, aitatasun edo haurdunaldi-arriskuagatiko aldi baterako ezintasunaren egun bakoitzaren ehuneko 30 ordainduko da sortzapen-aldian (gutxi gorabehera, 0,82 euro egun bakoitzeko, 2022. urtean).

Adibidea: Demagun langile bat urte osoan gaixorik egon dela:

2022ko eraldaketa-ordainsariaren zenbatekoa: 1.000 euro Hileko oinarri arautzailea: 1000 euro / 12 hilabete = 83,33 euro Eguneko oinarri arautzailea: 83,33 euro / 30 egun = 2,78 euro (ehuneko 60 = 1,67 euro / ehuneko 75 = 2,09 euro)
Aldi baterako ezintasunaren ziozko prestazioa urteko 365 egunetan ordaintzea: 749,44 euro Aldi baterako ezintasun-aldiaren lehenengo 3 egunetan: 0 euro* 3 egun = 0 euro Aldi baterako ezintasun-aldiaren hurrengo 17 egunetan: 1,67 euro* 17 egun = 28,39 euro Aldi baterako ezintasun-aldiaren gainerako 345 egunetan: 2,09 euro* 345 egun = 721,05 euro
Eraldaketaren ziozko aparteko ordainsaria = 1.000 euro * ehuneko 30 = 300 euro (0,82 euro*365 egun)
urte osoan jasotako zenbatekoa **749,44 euro + 300 euro = 1.049,44 euro**

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

V. kapitulua - Lan-denbora

46. artikulua. Lanaldia

1. Lanaldi jarraituko langileen banakako urteko lanaldia 1.712 ordukoa izango da; presentziako 8 ordu bider 214 egun, hitzarmena indarrean dagoen 6 urteetako bakoitzeko. Lanaldi horretan ogitartekorako 15 minutuko eguneroko lanaldia sartzen da (egunean sei ordutik gorako lanaldietan)

2. Lanaldi zatitua duten langileek, berriz, 1.704 orduko lanaldia izango dute urtean hitzarmen kolektiboaren indarraldiko 6 urteetako bakoitzean, eta guztiak ere lanean benetan jardutekoak izango dira, hau da, ogitartekoa jateko inolako atsedenaldirik edo tarterik barne hartu gabe.

47. artikulua. Malgutasuna lanaldia antolatzean

1. Enpresaren zuzendaritzak eta langileen delegatuek lantokiko lan-egutegiak aztertu eta landuko dituzte elkarrekin, dagokion batzordearen bitartez, aplikatu behar diren urtearen aurreko abenduaren 31 baino lehen zehaztuta gera daitezen.

Egutegi horietan honako hauek zehaztuko dira: lantokiko egun baliodunak, produkzioko industria-lanaldiak, jaiegun ofizialak, eta opor-egun, baita poltsaren kargurako produkzio-egun aktibagarriak ere, baldin eta enpresaren zuzendaritzak, antolamendu-irizpideei jarraiki, egun horiek langile guztientzat ezarri behar dituela ebazten badu.

Produkzioaren eta programaren zirkunstantziak direla medio, itundutako lan-egutegi kolektiboaren (industria-lanaldia) eta oinarrizko banako lanaldiaren (1.712 ordu) arteko aldeen ondorioz sortutako txanda libreak eta oporrak banaka kudeatu behar badira, honela jardungo da:

2. Lantaldeetako kide bakoitzaren banako oporrak ere idazki bidez zehaztu eta jakinarazi beharko dira, urteko lehen hiruhilekoa amaitu aurretik. Kasuan kasu saileko buruek eta maisuek hartuko dute zeregin horren ardura, logikoa denez, beren lantaldeen eta talde horietako buruen ahotik jasotako proposamenei erantzunez.

3. Banako lanaldiaren eta industria-lanaldiaren arteko ordu-aldearen eraginez sortutako txanda libreen plangintza, baldin eta urte osoan langilearen kontu malguan saldo positiboa badakarte: produkzio-programaren haritik etorritako lan-egunen premiak banako lanaldia gainditzen badu, lantaldeak eta lantaldeko buruak proposatuko du sobera sartutako denbora horren ondorioz erabili beharreko egun libreen kopurua (langileek beste urte batzuetako ordu negatiborik errekuperatu behar ez duten kasuetan bakarrik), eta proposamen hori saileko buruarekin edo maisuarekin adostuko da.

Txanda libreak erabiltzeko antolamendua hitzartutako sistematikaren arabera gauzatuko da, eta, horretarako, langileen ordu-kontu malguen (CF) saldo positiboak baliatzeko hileko plangintza egingo da.

4. Ereduaren arabera txanda libreak planifikatzkeo sistematika

Arau batzuk ezartzen dira lan-taldeentzat, maisu-maistrentzat eta lotutako gainerako langileentzat txanda libreak antolatzeko. Sistematikaren helburuak dira, batetik, banakako lanaldia errespetatzea, eta, bestetik, txanda libreen planifikazioa betetzeko kontratatzen diren baliabideen optimizazioa, kontratatuen eta txanda libreak hartzen dituztenen arteko orekari eutsiz.

– Kontu malguaren (CF) saldo positiboen saldoak hartzeko hileroko plangintza enpresak automatikoki eta objektiboki ezarri beharko du; langileei egutegi-proposamen bat egingo die. Proposamen horretan hartzeko txandak zein diren eta asteko eta hileko zein egunetan hartuko diren jasoko da.

Agintariak esleipen hori banaka zein taldeka egin ahal izango da, agintariak bere ardurapean dituen langileetako bakoitzak dituen saldoen arabera. Halaber, txanda libreak esleitzerakoan, agintariak kontuan izan ahal izango du haren iritziz langileak bere banakako saldoan, lan-ereduen aplikazioaren ondorioz (9. ordua, larunbatetan goizez, etab.), etorkizun laburrean sortuko dituen txandak.

Hau da, ematen den egun libreen egutegiaren helburua izan behar da langile bakoitzak ez gainditzea hitzarmenean hitzartutako lanaldia, ezta (kontu malgua) CFeko saldoak hartzeko bertan ezarritako denbora-mugak ere.

– Plangintza horren arabera, enpresak langile gehigarriak kontratatuko ditu ekoizpen-programari erantzuna emateko erabakitzen diren lan-ereduek sorrarazten dituzten txanda libreak har daitezen.

– Langileek plangintza automatiko eta objektiboa ezagututa, alternatibak proposatzeko aukera izango dute, betiere eguneko, hileko eta urteko txanda-kopuru berbera hartzeko eskubidea emateko modukoak.

— Litekeena da lan-taldeak (edo banakako langileak, agintariarekin banaka eztabaidatzen bada) proposatu den egutegia aztertzen duen bitartean eta agintariak emandako txanda libreen plangintzarako alternatibak barruan eztabaidatzen diren bitartean kontratatu izana, jada, konprometitutako txanda libreak bermatzeko aurreikusitako langileak; beraz, emandako egutegiaren arabera hasiko dira langileak (edo langilea banaka, horrela badagokio) txanda libreak hartzen.

— Lan-taldeek beraiek, adostutako premisen arabera eta enpresak proposatutako plangintza ezagutu ondoren, taldeko buruaren bitartez aurkeztu ahal izango dute haien plangintza. Plangintza horrek adierazitako errekerimenduak betez gero, maisuak/maistrak berretsi beharko dute, sinaduraren bitartez.

— Lan-taldeak edozein unetan proposatu ahal izango ditu hasieran proposatutako egutegiaren alternatibak, unean-unean hartzeke dauden egunak kontuan izanik, egutegia egiterakoan kontuan izandako epea amaitu arte.

— Edozein plangintzaren helburua kontratatutako baliabideen erabilera onena lortzea izango da, eta haien kudeaketan izan litekeen edozein eraginkortasunik eza saihestuko du. Txanda libreak hartzeko egutegi horiek maisu-maistrekin hitzartuak izan beharko dira, betiere kontuan izanik ordu gehigarriak hartzeko egiten diren laguntzaileen kontratazioak langileak egunen ehuneko 100ean okupatuta daudela bermatu behar duela.

— Esparru horretan etorkizun laburreko lanen konturako egun libreak planifikatu ahal izango dira, eta egun horiek hilabete bakoitzean asteka metatu ahal izango dira.

— Lan-ereduen eskakizuna dela-eta, osasun- eta motibazio-arrazoiengatik, ziurtatu behar da langileek ez dutela lanordu gehiegi metatzen hilabetean. Hori dela-eta, nahitaezkoa da planifikatutako txanda libreak aste osoak baino epe luzeagoetan ez metatzea.

– Alderdien artean adostasunik ez badago -taldearen barruan edo taldeko buruarekin (maisua/maistra)-, arduradunaren irizpidea nagusituko da (E4/E5).

— Alderdien artean akordiorik ez badago, sektoreak ahalik eta modu arrazoizkoenean esleituko ditu txanda libre horiek (lehen aurkeztutako eredu automatiko eta objektiboa), betiere uneoro langile gehienek hartzen dituztela bermatzearen aldeko apustua eginez.

— Arau gisa, txanda libreak hartzeko egutegietan ezarritakoa betetzea loteslea izango da langileentzat eta hierarkian gorago daudenentzat. Ahali eta aurrerapen handienaz ezarriko dira.

— Finean, beharrezkoa da lantaldeen eta haien arduradunen arteko elkarrizketa eta akordioa lortzea, alderdi guztientzat onuragarria den emaitza bilatzeko.

– Txanda libreren bat aurreikusitakoaren arabera baliatzeko modurik ez badago instalazioaren barne-arrazoiengatik, txanda librea erabiltzeko eskubidea duen langileak dagokion jakinarazpena jasoko du bere nagusi hurrenaren eskutik (metatutako egun libreak hartzeko aukera ezeztatzen bada, lan-denbora antolatzeko batzordeari kopia bat helaraziko zaio), gutxienez egutegiko 5 eguneko aurrerapenaz. Aldez aurretik aipatutakoa alde batera utzita, langile horrek eta haren nagusi hurrenak txanda libreak epe laburrean birprogramatzeko aukera izango dute.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Aurreko paragrafoetan azaldu den bezala, lantaldeek beren gain hartuko dute txanda libreen plangintza taldeko buruaren bitartez, eta maisuak plangintza hori berretsi eta sinatu beharko du (taldekideak adostasun batera iristen ez badira, maisuaren irizpideari emango zaio lehentasuna). Itun hori loteslea izango da, eta gutxienez hilabeteko aurrerapenaz ezarriko da.

Lan-egutegiak osatzean, lantokian aurreikusitako produkzio- eta jarduera-programen araberako lan-eredu eta -sistemak eta malgutasun-alternatiba egokienak erabiliko dira, horien errentagarritasun eta bideragarritasun handiena aintzat hartuta. Jarraian, banan-banan garatuko ditugu:

5. Lan-denbora antolatzeko malgutasuna.

A) Industria-lanaldia:

Astelehenetik ostiralera bitarteko egun guztiak produkziorako erabilgarri daude, behin jaiegun ofizialak eta Andre Maria Zuriaren jaiei dagozkienak kendu ondoren.

B) Larunbatetan, goizeko txandan, produzitzea:

Produkzio-lanak zortzi orduko goizeko txandetan ezartzeko aukera. Gehienez ere 20 larunbat gaitu ahalko dira urte eta langile bakoitzeko.

Goizeko txandako larunbatetako produkzio-lanak honako konpentsazio-aukera hauek ekarriko ditu berekin, langilearen inguruabarren eta aukeren arabera:

— Ordainketa: 1 x 1 kontu malguan zorduntzeko denboran, gehi produkzio-larunbatei dagokien plus ekonomikoa (40. artikuluko 1. puntuko a) apartatua).

— Baliatzea: 1 x 1,75 kontu malguan zorduntzeko denboran.

— Mistoa: 1 x 1 kontu malguan zorduntzeko denboran, eta 6 ordu, kontu pertsonalean (40 orduko* gehieneko muga ezarrita, handik aurrera nominan ordainduko baita zenbat sortu diren kontuan hartuta).

*60 ordu, mantentze-lanetako langileak, gidariak, prozesuetako langileak eta jaiegunetako lan-egutegien mendeko langile guztiak badira.

Asteburuko produkzio-egun gehigarrien plangintza hilero egingo da, eta aurreko hilabetea amaitu baino 10 egun lehenago jakinaraziko zaie langileei.

Arau gisa, larunbatetan planifikatzen badira, produkzio-egun gehigarriak ez dira astero baieztatu beharko. Lan egin beharko da, eta deialdia ezin izango da ezabatu, ezohiko inguruabarrak, enpresaren antolamendu-ahalmenarekin zerikusirik ez dutenak eta lan-denboraren banaketa ezustean aldatzen dutenak, hau da, ezinbesteko kasuekin pareka daitezkeenak, gertatu ezean. Honako kontzeptu hauek salbuespentzat hartuko dira:

a. Fenomeno meteorologiko kaltegarriak.

b. Elektrizitate-horniketaren ezusteko etenak.

c. Ezusteko kasuen ondoriozko hornidura-arazoak (trokelen hausturak, suteak, garraio-istripuak, garraio-grebak eta/edo hornitzaileen grebak).

d. Pandemiak

e. Salbuespeneko beste kasu batzuk batzorde paritario egokietan aztertuko dira.

Asteburuko produkzio-txanda gehigarria egiteko deialdia egin bada, eta, goian adierazitako salbuespenezko inguruabarrak direla-eta, bertan behera utzi behar bada, posta elektroniko bidezko jakinarazpena ahalik eta lasterren egin beharko da, eta, edonola ere, aurreko osteguneko goizeko txanda amaitu baino bi ordu lehenago; bestela, plus ekonomiko hori ordaindu beharko da.

C) Lan-ereduak laburbiltzeko taula: 2021-2026 aldiko hitzarmen kolektiboan sartu direnak (ikus zehaztapen arautzailea, VIII. eranskinean).

<table>
<tr><th>EREDUA</th><th>AZALPENA</th><th colspan="4">GARAPENA</th><th>MUGAK</th></tr>
<tr><td rowspan="5">A)
Bi txandako eredua</td><td rowspan="5">2 txanda, astelehenetik ostiralera, 8 eta 9 bertaratze-ordu ezarrita</td><td colspan="4">Lanaldien iraupena 08:00etatik 09:00etara luzatu ahal izango da txanda bakoitzeko, urteko produkzio-programaren arabera. Sekuentzia, produkzio-programa txikienetik handienera:</td><td></td></tr>
<tr><td>1.a</td><td colspan="2">8 orduko 2 txanda</td><td rowspan="5">Gutxieneko iraupena:
2 hilabete
Eredua aldatzeko aurreabisua:
4 aste
Oporraldiko aste bat, industriako lanaldi gisa</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2.a</td><td>8 orduko txanda 1</td><td rowspan="2">+ Dagozkion larunbatak planifikatuko dira, errekuperatzeko poltsa negatiboa egonez gero (erreferentzia-kontuaren egoera)</td></tr>
<tr><td>9 orduko txanda 1</td></tr>
<tr><td>3.a</td><td>9 orduko 2 txanda</td><td>+ Erabilgarri dauden gainerako larunbatak planifikatuko dira</td></tr>
<tr><td>4.a</td><td>9 orduko 2 txanda</td><td>+ Oporraldiko aste bat, industriako lanaldi gisa</td></tr>
<tr><td rowspan="2">B) eta C)
Hiru txandako eredua</td><td>Gaueko lan finkoa, lanaldi murriztua ezarrita, 4 ordutik hasita</td><td colspan="4">Gaueko lan-txanda finkoaren eredu horrek gainerako bi produkzio-txandak (bakoitza, zortzi ordukoa) osatuko lituzke. Dena den, lau ordutik gorako lanaldi partzialeko gaueko txanda finkoko langileak eta 6,5 edo 8 ordu arteko txandakako txanda duten langileak batera egon daitezke, premien arabera
Gaueko txandak 4 eta 8 ordu artean irauten badu, ez da beharrezkoa izango ordu-kontuak erabiltzea, ordutegia aldatzeko</td><td rowspan="2">40 orduko aurreabisua eman behar da, gaueko txandaren ordutegia handitzeko edo murrizteko</td></tr>
<tr><td>3 txandakako txanda: lanaldiaren hirugarren txanda, 6,5 eta 8 ordu artekoa</td><td colspan="4">Lanaldiaren hirugarren txanda 6,5 eta 8 ordu artekoa izan daiteke, lan egindako denboraren araberako ordainsaria emanda
Gaueko txandak 6,5 eta 8 ordu irauten badu, ez da beharrezkoa izango ordu-kontuak erabiltzea (7 ordutik beherako lanaldietan izan ezik), ordutegia aldatzeko</td></tr>
<tr><td>D)
V. eredua</td><td>4. txanda</td><td colspan="4">Beste txanda bat sortzeko aukera: langileek asteburu guztietan (larunbatetan eta igandeetan), Andre Maria Zuriaren Vitoria-Gasteizko astebeteko jaietan eta, gehienez ere, 10 jaiegunetan lan egin ahalko dute, 8 edo 12 ordu arteko bertaratze-txandetan antolatuta
Txanda hori borondatezko langileek eta lanaldi partzialeko kontratua (gutxienez, urteko lanaldiaren ehuneko 50ekoa) duten langileek egingo dute</td><td>Salmenten aldetik, urtebeteko aurrerapenez berretsi behar dute urteko produkzio-bolumena oso altua izan dela
Gutxieneko atsedenaldiak: urtarrilaren 1ean eta 6an, maiatzaren 1ean, abuztuaren 5ean eta abenduaren 25ean</td></tr>
<tr><td>E)
1. salbues-penezko eredua</td><td>8 eta 9 ordu arteko txanda 1</td><td colspan="4">Oporraldiko produkzioa, txanda osoa hartu ahal izateko
Hasteko aldietako produkzioa, azpiegituren optimizazioa sustatzeko</td><td>Abuztuan ezin da 8 ordutik gora lan egin</td></tr>
<tr><td>F)
2. salbues-penezko eredua</td><td>8 ordutik gorako 2 txanda, muntaketa gordinean, pintura-muntaketan edo azkeneko muntaketan</td><td colspan="4">Produzitzea, muntaketa gordineko edo pintura-muntaketako ahalmen produktiboan egiturazko desorekak gertatu direlako. 15 minutuko tartez handitu ahalko da
Inoiz ezin izango da handitu 9 ordu edo ordu bat baino gehiago, bi txandaren baturan (kontu malgurako denbora)</td><td>Gutxieneko iraupena:
Hilabete 1</td></tr>
<tr><td>G)
3. salbues-penezko eredua</td><td>7 orduko 2 edo 3 txanda</td><td colspan="4">Programaren edo hileko ahalmenaren unean uneko doikuntzak, hilean 4 egunetik gora irauten badute
Kontu malgurako orduak eta gehienez ere – 144 ordu, erreferentzia-konturako</td><td></td></tr>
</table>

D) Poltsan zorduntzeko lanaldiak:

Poltsatzat hartzen da kopuru negatiboetan lan egindako orduak erregulatzen eta islatzen dituen mekanismoa edo kontua: kontu malguan sartzen dira —ZOR—, hots, sartzeko falta diren orduak; bai eta langileek sobera —HARTZEKO— sartu dituzten lanaldiak ere. Oinarria hitzarmenaren araberako oinarrizko lanaldi indibiduala da.

D.1. Lanaldiak etetea.

Sartu gabeko lanaldiak (zeinu negatiboa edo ZOR, langilearen orduen kontu malguan) produkzioa zenbait arrazoirengatik eten beharraren ondorioz sortzen dira. Hona hemen arrazoiak:

KONTZEPTUA	GARAPENA	BALDINTZAK
Lanaldiak astelehenetik ostiralera eten beharra	Salbuespenezko inguruabarrak, enpresaren antolamendu-ahalmenarekin zerikusirik ez dutenak, eta lan-denboraren banaketa nahitaez aldatzen dutenak: produkzio-prozesuari eustea ezinezkoa izateagatik, instalazioetako arazoengatik, fluido edo energia faltagatik, arrazoi klimatologikoengatik, hornidura faltagatik edo produkzio-txandak etetea justifikatzen duten beste arrazoi batzuengatik	Ahalik eta aurrerapen handienarekin, eta, edonola ere, 18 ordu lehenago jakinarazi behar da txanda bertan behera geratu dela
	Programaren aldaketak, programa doitzeko edo merkatuek atzera egin dutelako	Gutxienez 7 egun naturaleko aurreabisua
	Produkzio-txanda behar baino lehen amaitzea, ezinbesteko kasuengatik, eta denbora kontu malguan zorduntzeko: produkzio-sektoreetan matxura larriak gertatu direlako, eta txandan lau ordu baino gehiago gelditzea aurreikusi delako	Enpresa-batzordeari berehalako jakinarazpena egitea eta garraio kolektiboa antolatzea

D.2. Lanaldiak gaitzea.

Zeinu positiboa duten lanaldiak (HARTZEKO, kontu malguan) sortzen dira galdu den produkzioa berreskuratu behar delako edo programaren aldaketen arabera moldatzeko premia dagoelako. Lanaldi horiek honako inguruabar eta baldintza hauetan antolatzen dira:

KONTZEPTUA	GARAPENA	BALDINTZAK	KONPENTSAZIOA
(I) Lanaldiak gaitzea	Astelehenetik ostiral arteko lanaldiak: urteko lan-egutegian poltsan zorduntzeko aktibatu daitezkeen ordu gisa markatu badira Bestetik, egutegi orokorrean poltsaren kargura astelehenetik ostiralera aktibatzeko moduko lanaldirik jaso ez bada, aintzat hartuko da ordu horietan lan egin behar dela produkzio-programa betetzeko	Produkzio-egun gehigarrien plangintza hilero egingo da, eta aurreko hilabetea amaitu baino 10 egun lehenago jakinaraziko zaie langileei Produkzio-lanaldi horiek eten behar badira, aurreko laukian ezarritakoa bete beharko da (*lanaldiak etetea)	Ordu 1 x ordu bat, kontu malguan zorduntzeko
(II) Lanaldiak gaitzea	Planifikatutako larunbatean sartutako lanaldiak: zortzi orduko goizeko txanden erregimenean gaitu ahal dira, produkzio-lanetarako Gehienez ere 20 larunbat goizetan, langile eta urte bakoitzeko	Asteburuko produkzio-egun gehigarrien plangintza hilero egingo da, eta aurreko hilabetea amaitu baino 10 egun lehenago jakinaraziko zaie langileei Arau gisa, produkzio-egun gehigarriak planifikatzen badira, ez dira astero baieztatu beharko Lan egin beharko da, eta ezin izango dira bertan behera utzi, 47.5. B atalean adierazietako inguruabarretan eta moduetan izan ezik	Aukerak: — Baliatzea: 14 ordu (1 x 1,75), kontu malguan zorduntzeko — Ordainketa: 8 ordu (1 x 1) kontu malguan zorduntzeko, gehi produkzio-larunbatei dagokien plusa (40 artikuluko 1. puntuko a) apartatua) — Mistoa: 8 ordu (1 x 1) kontu malguan zorduntzeko; eta 6 ordu, kontu pertsonalean (40 orduko* gehieneko muga ezarrita, handik aurrera nominan ordainduko baita orduz ordu) (*60 ordu, mantentze-lanetako langileak, gidariak, prozesuetako langileak eta jaiegunetako lan-egutegien mendeko langile guztiak badira)

KONTZEPTUA	GARAPENA	BALDINTZAK	KONPENTSAZIOA
(III) Lanaldiak gaitzea	Ezohiko premiak direla eta, larunbatean lan egiteko lanaldiak antolatu ahalko dira Ezohiko inguruabarrak, hala nola ezusteko produkzio-galerak gertatzen direnean, zeinek produkzio-prozesuan edo ibilgailuen ematean nahasmendu handia eragin ahal baitute, berehala berreskuratzen ez badira	Langileen ordezkariei ahalik eta lasterren eman behar zaie horren berri, eta, edonola ere, gutxienez 48 ordu lehenago, posta elektronikoz aldez aurretik jakinarazita	Langileak adierazi duen aukeraren arabera, urtean: Aukerak: — Baliatzea: 14 ordu (1 x 1,75), kontu malguan zorduntzeko — Ordainketa: 8 ordu (1 x 1) kontu malguan zorduntzeko, gehi ezohiko larunbatei dagokien plusa (40. artikuluko 1. puntuko b) apartatua) — Mistoa: 8 ordu (1 x 1) kontu malguan zorduntzeko; eta 6 ordu, kontu pertsonalean (40 orduko* gehieneko muga ezarrita, handik aurrera nominan ordainduko baita orduz ordu) (*60 ordu, mantentze-lanetako langileak, gidariak, prozesuetako langileak eta jaiegunetako lan-egutegien mendeko langile guztiak badira)

Honako irizpide hauek hartuko dira aintzat, malgutasuna aplikatu beharreko jardunaldietan, larunbateko produkzio-egunetan eta astean aktibatutako egunetan sortzen diren gorabeherei heltzeko:

1. Gaixotasunen edo istripuen ondorioz sortutako gorabeherak. Horrelako kasuetan ez da ordu-kontu malguaren saldoa murrizteko edo handitzeko aldaketarik egingo, gora-behera horiek eten-egunetan gertatzen badira, kontu malgutasunaren kargura antolatzeko egunetan gertatzen badira, edo aste barruan aktibatutako lanaren kargurako lanaldietan gertatzen badira, eta plus ekonomikoa ere ez da ordainduko.

2. Lizentziak. Kasu horretan, langilearen lizentzia-eguna eta poltsaren kargura etendako lanaldiak aldi berean gertatzen badira, langileari ez zaizkio orduak kenduko bere ordu-kontu malguan. Alabaina, lizentzia-orduak bat etortzen badira plus ekonomikorik ordaindu gabeko edo gehiegizko ordurik gabeko poltsaren kargurako lanaldiekin, ordu horiek metatu egingo dira, baldin eta lanaldi horiek larunbatetan eta aste barruan aktibatutako egunetan gertatzen badira.

D.3. Lanaldia ordubetez luzatzeko aukera, bi txandako lan-ereduan.

KONTZEPTUA	GARAPENA	BALDINTZAK	KONPENTSAZIOA
Lanaldia ordubetez luzatzea	Arratsaldeko txanda ordubete luzatu ahal izango da hiru ekoizpen-sektoreetako edozeinetan eta lotutako sektoreetan, baldin eta sektore artean edo sektoreetako produkzioan intzidentziak gertatzen badira, eta erantzuna eman behar zaie, produkzio-prozesuan geldialdi-arriskurik edo distortsiorik ez eragiteko (adibidez, sekuentzia-arazoak eta abar)	Behin arrazoia ezagututa, produkzio-arduradunek Giza Baliabideen sailari eta langileen ordezkariei emango diete egoeraren berri, eta, neurria abian jartzea egokia dela ebatzi ondoren, aurreabisua ahalik eta lasterren egingo da, eta, gutxienez, neurria abian jarri baino 18 ordu lehenago, hau da, neurria aurreko lanaldiaren barnean jakinarazi beharko da. Erreakzio-denbora nahikoa ez bada, ordubeteko luzapena txanda berean jar daiteke abian, boluntarioen bitartez Neurri hori apartekoa izanik, ahalik eta gutxien erabiliko da, eta betiere bidezko arrazoiak erabilita, eta langileko eta urteko gehienez ere 10 aldiz. Neurria astelehenetik ostegunera bakarrik jar daiteke abian, gehienez ere, 5 aldiz hilean	Langileak konpentsazioa hauta dezake honako aukera hauen arabera: — Denbora baliatzea (ordu 1 x 1,75 ordu), kontu malgura — Kobratzea: ordu 1 x ordu 1 + asteburuetako eta jaiegunetako benetako lan bereziaren plus baliokidearen zati proportzionala. — Denbora baliatzea (ordu 1 x ordu 1, kontu malguan zorduntzeko) + asteburuetako eta jaiegunetako benetako lan bereziaren plus baliokidearen zati proportzionala kobratzea Enpresako Zuzendaritzak garraio kolektiboa antolatu beharko die arratsaldeko txanda ordubetez luzatzen duten langileei

D.4. Hitzarmen kolektiboan hiru ordu-kontu sartzea eta langileei hiru konpentsazio-aukera eskaintzea:

Konpentsazio-aukerak:	Langileek aukera hori baliatu nahi badute, aldez aurretik jakinarazi beharko dute, urte batetik bestera (urtean behin), txanda libreak kudeatzeko behar diren langileak behar bezala planifikatu ahal izateko

LANGILEEI HIRU AUKERA EMATEA:		**HIRU ORDU-KONTU**	
1 Kobratzeko aukera	Langileak erabaki du larunbat goizeko txandan lan egiteari lotutako plus ekonomikoa beti jasotzea	1 Erreferentzia-kontua	Erreferentzia-kontuak adierazten du langileen kontu malguen egoera orokorra zein den Lanaldiak eteteko gehieneko ibilbidea adierazten du, hasierako puntua zehaztu ondoren, eta gehienez ere –144 ordu kopurua metatu daiteke Lantokiaren erreferentzia-kontua eta langileen kontu malguak modu ezberdinean bilakatzen dira. Kontu malguak langilearen egoera indibidualaren arabera funtzionatzen du (larunbatak, aparteko orduak, ordu libreak eta abar); eta erreferentzia-kontuak lanaldien gaitzearen edo etetearen zein lan-ereduen arabera funtzionatzen du
2 Denbora baliatzeko aukera	Langileak erabaki du larunbat goizeko txandetako lanaren ondoriozko konpentsazio osagarria denbora (6 ordu) izango dela beti, kontu malguan metatzeko	2 Kontu malgua	Poltsaren kudeaketa kontu malguaren bitartez egingo da. 1712 orduko lanaldi indibidualaren eta lan-denbora positiboaren (HARTZEKO) edo negatiboaren (ZOR) arteko aldeak zenbatuko dira
3 Aukera mistoa	Langileak erabaki du larunbat goizeko txandetako lanaren ondoriozko konpentsazio osagarria denbora (6 ordu) izango dela, eta lehenengo 40 orduak kontu pertsonalean metatzea 40 ordu (*) baino ordu gehiago direnean, langileek erabakiko dute muga hori gainditzen duen ordu bakoitza kobratzea, orduz ordu ordainduta (*) 60 ordu, mantentze-lanetako langileak, gidariak, prozesuetako langileak eta jaiegunetako lan-egutegien mendeko langile guztiak badira	3 Denbora baliatzeko kontu pertsonala	Langileei ematen zaien beste aukera bat da. Horren arabera, denbora osagarria bidal dezakete larunbat batean lan egiteagatik (6 ordu), prestakuntza-orduak egiteagatik, igande eta jaiegunetako orduengatik eta/edo aparteko orduengatik, 40 orduko muga bete arte* (muga hori gainditu eta gero, orduz ordu ordainduko zaie) Ordu-kontu hori kontu malgutik bereiziko da, eta saldoa ez da murriztuko, poltsan zorduntzeko balizko lanaldi-etenak gertatu arren Saldoa gehienez ere 40 ordukoa izango da, eta ez du iraungitze-datarik edukiko (*) 60 ordu, mantentze-lanetako langileak, gidariak, prozesuetako langileak eta jaiegunetako lan-egutegien mendeko langile guztiak badira (**) Alderdiek konpromisoa hartzen dute kontu pertsonaleko saldoak baliatzeko aukera erregulatzeko, langileak denbora kudeatzeko aukera izan dezan

D 4.1 Erreferentzia-kontua eta kontu malguak erkatzea (ezarritako mugak).

KONTZEPTUA	**AZALPENA**
Irizpideak, erreferentzia-kontuan lanaldi gaituak zenbatzeko	Baldin eta poltsaren konturako lanaldi bat aktibatzen bada, eta horrek fabrikako txanda bateko zuzeneko eskulanaren ehuneko 75 edo gehiago eskatzen badu, erreferentzia-kontuko egun kopuruan egun erdi gehiago metatuko da
	Bederatzigarren orduko ereduan sortzen diren zortzi ordu kopuru bakoitzeko, egun erdi gehituko zaio erreferentzia-kontuari
Funtzionamendua	Lantokiaren erreferentzia-kontua eta langileen kontu malguak modu ezberdinean bilakatzen dira. Kontu malguak langilearen egoera indibidualaren arabera funtzionatzen du (larunbatak, aparteko orduak, ordu libreak eta abar); eta erreferentzia-kontuak lanaldien gaitzearen edo etetearen zein lan-ereduen arabera funtzionatzen du

KONTZEPTUA	AZALPENA
Aukerak	Horrek berekin eskatzen du langile batek ordu libreak hartu ahal dituela, kontu malguan (langile bakoitzaren poltsan) metatu dituelako, nahiz eta erreferentzia-kontuaren saldoa negatiboa izan
	Era berean, gerta daiteke erreferentzia-kontua hitzarmenaren mugen barruan egotea (gehienez ere, – 144 ordu), eta kontu malgua muga horretatik behera egotea. Kasu horretan langilea behartuta egongo da saldo negatibo guztiak berreskuratzera, alde batera utzita – 144 ordu muga horretatik behera dauden ala ez
Ibilbidea	Lanaldiak eteteko ibilbidea honelakoa da enpresarentzat: erreferentzia-kontuak une bakoitzean duen ordu-saldotik hasi eta muga negatiboraino (– 144) iristen da, lanaldi-etete horiek langile bakoitzaren ordu-kontu malguetako saldoetan duten eragina aldi batera utzita
Lan-denbora antolatzeko batzordea	Ordu-saldoen egoera eta erreferentzia-kontuaren zeinua (positiboa/negatiboa) gainbegiratuko ditu une bakoitzean, batzordean ezarritako arauekin bat etorrita

D 4.1.1 Erreferentzia-kontuaren gehieneko ibilbidea, aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienteak erabili aurretik.

Aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienteak baliatu aurretik, langileen kontu indibidualen batez besteko saldoak – 144 ordu ingurukoa izan behar du. Hori egiaztatzeko, honako urrats hauek ezarri dira:
— Erreferentzia-kontuaren saldoa zenbatekoa den alde batera utzita, aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienteak erabili aurretik, eta erreferentzia-kontuaren saldoa positiboa (≥ 0) izan eta gero, lanaldiak eteteko gehieneko ibilbideak hasierako puntua edukiko luke langileen banakako kontuen batez besteko saldoan
— Hasierako puntua zehaztu ondoren, lanaldiak eteteko gehieneko ibilbideak – 144 ordu kopurura heltzean amaitu beharko du beti
— Behin muga horretara iritsita, enpresak aldi baterako enplegu-erregulazioko espedientea erabili beharko luke, enpleguaren egonkortasuna bermatuko lukeen beste irtenbiderik ez balego
— Erreferentzia-kontuak zeinu positiboa (≥ 0) baldin badauka, hasierako puntua saldo indibidualen batez bestekoa izango da, hilabete bakoitzaren amaieran zenbatua. (Adibidez, otsailaren 1eko saldoa = saldo indibidualen batez bestekoa, urtarrilaren 31n zenbatua)
— Urte bakoitzeko urtarrilaren 1ean (zenbaketa urte hasieran eguneratuko da) ordu egoera aldatuko da erreferentzia-kontuan, eta langileen kontu malguei lotuta dauden langileen (zuzeneko zein zeharkako langileen) ordu errealen batez bestekoaren arabera doituko da. Salbuespen moduan, erregulazio hori 2022ko uztailaren 1ean ere egingo da
— Lanaldiak eteteko gehieneko ibilbidea ez da erreferentzia-kontuaren saldoaren baliokidea. Horren bitartez ziurtatzen da langileen saldoak
— 144 ordu kopurutik gorakoak ez izatea, aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienteak erabili aurretik
— Ibilbide baten adibidea:
– Langileen kontu malguen batez bestekoa = + 8 ordu
– Lanaldiak eteteko gehieneko ibilbidea = 152 ordu (8 ordu + 144 ordu)

D 4.1.2 Langileek orduak hartzeko eskubideari eustea, beren kontu indibidual malgu positiboetako saldo positiboak ezabatzen dituzten lanaldien etete kolektiboen aurrean.

— Langile batek bere nagusiekin adostu badu etorkizunean saldo positiboak hartzea, eta enpresak lanaldiak modu kolektiboan eten behar baditu, langileak orduak hartzeko eskubideari eutsiko dio, aldez aurretik horrela adostu bazuten, nahiz eta bere ordu-saldoa zeinu negatibora aldatu, adostutako baliatzearen eta lanaldiak etetearen ondorioz
— Saldo positiboak metatzeagatik orduak hartzeko akordioek dokumentatuta egon beharko dute txanda libreak planifikatzeko tresnan.
— Akordio horiek hitzarmen kolektiboan jasotakoaren arabera arautuko dira (hileko plangintza eta denbora baliatzeko eskubidea, gutxienez berori baino 5 egun lehenago arte)

D 4.2 Kontu malgua (CF) - Poltsaren kudeaketa egitea.

Poltsa kontu malguaren bitartez kudeatuko da. 1712 orduko lanaldi indibidualaren eta lan-denbora positiboaren (HARTZEKO) edo negatiboaren (ZOR) arteko aldeak zenbatuko dira.

KONTZEPTUA	AZALPENA
Langileak HARTZEKO kontzeptuan dituen mugimenduak (zeinu positibokoak): +	Denbora gehigarriaren ondoriozkoak dira, honako hau aplikatuta: — 9 ordu arteko txanden araberako lan-ereduak — Astelehenetik ostiral arteko lanaldiak, denbora gehiagoz — Plangintzako larunbatak — Ezohiko larunbatak Larunbat goizeko txandak 1 x 1 moduan sartuko dira poltsan, behintzat, langileek 1 x 1,75 moduaren araberako konpentsazioa aukeratu ez badute
Langileak ZOR kontzeptuan dituen mugimenduak (zeinu negatibokoak): –	Honako hauen ondorioak dira: — Lanaldiak eteteagatik bete ez diren lanaldiak — 7 orduko ereduak aplikatzeagatik bete ez diren lanorduak — Urtean zehar langileek hartzen dituzten txanda eta ordu libreak, kontu malguan zorduntzeko — Saldo positiboen zero arteko erregularizazioa, saldo horiek sortu eta hurrengo urteko ekainaren 30ean (aurreko urteko saldoak)

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

KONTZEPTUA	AZALPENA
Konpentsatzeko aukerak (kobratzea, baliatzea edo aukera mistoa)	Txanda libreak kudeatzeko behar diren langileen plangintza egokia ahalbidetze aldera, larunbat goizetan egiten diren lanaldiak kobratzeko aukera (kobratzea, denbora baliatzea edo mistoa, 1 x 1, + plus edo 1 x 1,75) baliatu aurretik jakinarazi beharko da, urte batetik bestera (urtero)
Kontu malguaren saldoak likidatzea	Kontu malgua gehienez ere 12 hilabeteko epean likidatu beharko da, eta konpentsazio-denborak erreferentzia egiten dio urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra doan aldiari, eta gehieneko muga hurrengo urteko ekainaren 30a izango da
	Langileek aurreko urteetako ordu negatiborik errekuperatu behar ez badute, enpresak ahalegina egin beharko du lanaldia itundutako batez besteko lanaldi indibiduala ez gainditzea bermatzeko (hots, 1712 ordutik gorakoa ez izatea)
	Urte bakoitzeko kredituak hurrengo urteko ekainaren 30ean konpentsatu ez badira, kreditu horiek, kasuen arabera, honela ordainduko dira:
	— Kreditu horiek astelehenetik ostiralera bitartean sortu badira, eta egiaztatzen baldin bada astelehenetik ostiralera 214 lanaldi baino gehiago egin direla, orduz orduko moduaren arabera ordainduko dira, gehi eguneko 24,02 plusaren zati proportzionala (lanalditik gorako zatia)
	— Bestalde, kredituak larunbateko lanaldien, aparteko orduen, prestakuntza-orduen edo beste arrazoi baten bitartez sortu badira, orduz ordu ordainduko dira

D 4.3 Denbora baliatzeko kontu pertsonala.

Denbora libre gehiago edukitzeko eskaera soziala dela eta, aukera berri bat sortu da, eta langileek denbora gehigarria bidali ahalko dute denbora baliatzeko kontu pertsonal batera.

KONTZEPTUA	AZALPENA
Xedea	Orduak metatzeko kontu pertsonal bat sortuko dute langile guztiek, hau da, zuzeneko, zeharkako eta lotutako langileek Saldoa gehienez ere (*) 40 ordukoa izango da, eta ez du iraungitze-datarik edukiko. Kontu horretan dauden orduak osorik edo zati batean hartuz gero, saldo gehigarri bat sortuko da berriz, garapen-atalean zehaztutako kasuistikak gertatzen badira (*) 60 ordu, mantentze-lanetako langileak, gidariak, prozesuetako langileak eta jaiegunetako lan-egutegien mendeko langile guztiak badira
	40 ordutik gorakoa ekonomikoki konpentsatuko da, orduz ordu
Garapena	Denbora baliatzeko kontu pertsonala automatikoki sortuko da, edo berriz beteko da, honako kasu hauek direnean: * larunbat batean produkzioan denbora gehigarrian lan egitea * prestakuntza-orduak izatea * jaiegunak izatea * aparteko orduak izatea
Mugak	Ordu-kontu hori kontu malgutik bereiziko da, eta saldoa ez da murriztuko, poltsan zorduntzeko balizko lanaldi-etenak gertatu arren Denbora baliatzeko planak antolatuko dira, eta agintarien eta langileen artean adostuko da, eta erabakiak bete beharko dira
Lan-denbora antolatzeko batzordea	Lan-denbora antolatzeko batzordeak, produkzioaren eta ingeniaritzaren arloetako langileen parte-hartze aktiboarekin batera, 2022ko irailean arauketa berria osatuko du, ordu-kontu berriaren funtzionamendu-alderdi batzuk zehazteko
Jaiegunak eta prestakuntza-orduak biltzen dituzten kontuen saldoak kontu berrira eramatea	2022an trantsizio-aldia izango da, batetik, hitzarmen hau egin aurretiko kontuak erabilgarri egongo direlako, eta, bestetik, 2023ko urtarrila eta gero kontu berriak modu autonomoan funtzionatzen hasiko direlako 2023ko urtarrilaz geroztik, jaiegunak, prestakuntza-orduak eta aparteko orduak biltzen dituzten kontuen saldoak, positiboak zein negatiboak, denbora baliatzeko kontu pertsonaletara aldatuko dira, hitzarmen honetan ezarritako mugekin batera

48. artikulua. Oporrak

Udako oporrak kolektiboak edo banakoak izan daitezke.

Bi alderdiek udako oporraldi kolektiboa finka dezakete, ekainaren 15eko astearen hasieratik irailaren 30era bitarte, baldin eta egokitzat jotzen badute hitzarmenaren indarraldiko edozein urtetako produkzio-programaren arabera. Nolanahi ere, oporrak zatika hartzeko aukera izango da, eta lan egindako aldiaren barruan hiru aste etenik gabe eta aste bat txandaka baliatzeko aukera bermatuko da.

Gainera, hitzarmenaren indarraldiko edozein urtetan, banako oporren korridorea ezartzeko aukera izango da, lantalde bakoitzeko kideek kudeatuko dutena, baldin eta produkzioaren eta

programaren berezko zirkunstantziek horrelakorik eskatzen badute. Kasu horretan ere udako oporraldia ekainaren 15eko astearen hasieratik irailaren 30era bitarte baliatuko da, eta etenik gabeko hiru aste eta txandakako beste aste bat baliatzeko aukera bermatuko da, aldi horren barnean.

Ekainaren 15a biltzen duen astearen hasieratik enpresak astebeteko, bi asteko edo hiru asteko oporren korridorea ezartzeko asmoa izanez gero, jakinarazpen bat bidaliko die langileei, martxoaren 31 baino lehenago.

Nolanahi ere, banako oporren zein opor kolektiboen kasuan, produkzio-xedeetarako Gasteizko Andre Maria Zuriaren jaietako egunak baliogabetzat hartuko dira.

Oporrak txandaka baliatuko dira, eta langileek beren borondatez egunak baliatzeko proposatutako trukeak onartu egingo dira, baldin eta sektoreei kalterik eragiten ez badiete.

Ibilgailuen fabrikazioari edo merkaturatzeari eragiten dioten bestelako aparteko zirkunstantziak edo beste zenbait arrazoi larri gertatzen badira, enpresaren zuzendaritzak baliatu beharreko egunetan ezarritako aldaketak jakinaraziko dizkio batzordeari, gutxienez bi hilabeteko aurrerapenaz. Banaka planifikatutako oporretan ere aldaketarik txerta daiteke.

Oporraldia modu kolektiboan ebatzi bada, opor-egunak ezarritako soldata errealaren arabera ordainduko dira, eta, kopuru horri, lan egindako azken hiru hilabeteetan lotutako prima eta plusen batezbestekoa gehituko zaio.

Oporraldia banaka ebatzi bada, berriz, opor-egunak ezarritako soldata errealaren arabera ordainduko dira, eta, kopuru horri, hilabete horretan lortutako zenbatekoei dagozkien prima eta plusak gehituko zaizkio.

Nolanahi ere, opor kolektibo edo banakoen aldian zeharreko gau-plusa ordaintzeko, lan egindako azken hamabi hilabeteetako batezbestekoa hartuko da kontuan.

Adierazitako hilabeteetan oporrak baliatzeko aukerarik ez duten langileek, hala nola fabrikako sektoretarako funtzionamendu arrunterako beharrezkoak diren langileek, kargudunekin hitzartuko dute oporrak noiz baliatu, eta enpresak eraginpeko langileei ohartarazi beharko die gutxienez ni hilabeteko aurrerapenaz.

Oporraldiaren barruan aldi baterako ezintasun bat gertatzen bada, aldi baterako ezintasuna amaitutakoan oporrak hartzeko eskubidea izango du langileak, ahal dela egoera hori gertatzen den urteko abenduaren 31 baino lehen.

VI. kapitulua - Enplegua eta kontratazioa

49. artikulua. Diru-sarrerak

1. Langileen sarrerak eta kontratazioak indarreko lege-xedapenetan ezarritakoaren arabera egingo dira.

2. Enpresaren Zuzendaritzak idazki bat bidaliko dio batzordeari sartu berrientzako plazen (finkoak zein behin-behinekoak) dealdiaren berri emateko, behin dealdia onartu ondoren. Plaza horiek betetzeko azterketak egitea beharrezkoa bada, iragarki-taulan argitaratuko da plaza horien dealdia, eta 15 eguneko epea emango da azterketak egiteko, egin beharreko proben gai-zerrenda adierazita.

50. artikulua. Aldi baterako kontratuak

Produkzioaren inguruabarrak direla eta, aldi baterako kontratuak egin behar badira, legearauetan edo arau konbentzionaletan ezarritako iraupena edo baldintzak bete beharko dituzte.

Enpresarekiko harremana sendotzeko, bi alderdiek ezarriko dute, hala badagokio, kontratazioarekin zerikusia duen edozein klausula, baldin eta horrek produkzioaren zirkunstantziengatiko aldi baterako kontratuen gehieneko iraupena luzatzea badakar berekin, eta baldin eta metal probintziako edo maila handiagoko hitzarmenean horrelakorik ezartzeko aukera badago.

51. artikulua. Ikastunak

— Ikastunak kontratatzeko baldintzen erregulazioa IV. eranskin gisa jasotako Erregelamenduaren barnean hartu dira.

— Behin goi-mailako prestakuntza-zikloko ikasketak amaiturik, 10 lan kontratuak egingo dira (4. maila, A tartea) edo unean-unean indarrean dagoen modalitatean, eta urtero-urtero horietatik 5 plantillara finko gisa biltzeko konpromisoarekin. Gainerakoek plantillan sartzeko lehentasuna izango dute, baldin eta enpresaren premiek horrelakorik eskatzen badute.

52. artikulua - Enplegua

Enplegua sendotzeko politikaren esparruan enplegu egonkorraren bolumena fabrikaren produkzio-gaitasunera egokituko da, eta, ildo horretan, Mercedes-Benz España Vitoria enpresaren zuzendaritzak, besteak beste, honako konpromiso hau hartu du: ekonomiako, teknikako, antolamenduko edo produkzioko arrazoietan oinarritutako aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienterik ez egitea, baldin eta zeinu negatiboko poltsa-egunak agortzeko aukera badago.

Horren haritik, alderdiek ondo asko dakite malgutasuna funtsezkoa dela enplegua egonkortzeko eta enplegua bermatzeko, automobilgintzaren sektorean bereziki, non merkatuaren gorabeherek eta bezeroaren eskakizunek hori eskatzen duten.

Langileen Estatutuaren 15.8 artikuluan jasotakoaren arabera, aldi baterako langileen bolumenaren eta enpresako plantilla osoaren arteko erlazio egokia ezartzeko, hitzarmen kolektibo hau indarrean egon bitartean, kontratu mugagabea duten langileek enpresako plantilla osoaren ehuneko 85 ordezkatu beharko dute gutxienez, ezohiko inguruabarrak gertatu ezean: esaterako, produktuak lehenengo aldiz merkaturatzea, V lan-eredua aplikatzea, produkzioa nabarmen areagotzea, oporraldien korridoreak egotea, ezohiko proiektuak (prototipoen B-Phase faseak, E-Cell) eta abar. Egoera horiek hitzarmena zaintzeko batzordean aztertuko dituzte.

53. artikulua. Enpresako irteera aurreratuak antolatzeko politikak

1. Gazteei enplegu berria sustatzeko eta akordio honetan jasotzen den enplegu egonkorra finkatzeko konpromisoarekin bat etorrita, alderdi biek hartu dute 20/2018 Errege Dekretuan jasotako kasuetarako errelebo-kontratuaren formula erabiltzeko konpromisoa, hitzarmen hau indarrean egon bitartean.

Aurrekoarekin bat etorrita, eta langile gazteak laneratze aldera, honako hauek baliatuko dira: enplegu egonkorra sortzea, eta ahalegin fisiko handia edo arreta-maila handia eskatzen duten lanak zuzenean egiten dituzten langileei konponbidea ematea, fabrikazioan, elaborazioan edo eraldaketan, bai eta makineria eta ekipo industrialak muntatzean, abian jartzean, mantentzean eta konponketa espezializatuan ere. Adostu egiten da hitzarmen honetan sartzea errelebo-kontratuaren baldintzak, abenduaren 7ko 20/2018 Errege Dekretuan oinarrituta, eta, hasierako aurreikuspenen arabera, 250 errelebo-hartzaileri baino gehiagori kontratu mugagabea egitea, baldin eta aipatutako Errege Dekretuan 2026ra arte ezarritako baldintzak betetzen badituzte.

2. Hitzarmena zaintzeko batzordeak ezarriko ditu 20/2018 Errege Dekretua aplikatzeko premisak, 2022ko uztailaren 12an lortutako aurreakordioan azaldutakoaren arabera.

3. 20/2018 Errege Dekretuan jasotako kasuetarako errelebo-kontratuak indarrean jarraituko du hitzarmen honek irauten duen bitartean, betiere dekretu horrek indarrean jarraitzen badu, eta egun arteko baldintza beretan luzatzen jarraitzen baldin badu.

Irteera aurreratu horiek borondatezkoak izango dira, eta 20/2018 Errege Dekretuan ezarritako baldintzak betetzen dituzten langileek baliatu ahalko dituzte.

Hala eta guztiz ere, salbuespenezko kasuren batean, eta zerbitzuaren beharrak direla eta, enpresako zuzendaritzak langileren baten irteera aurreratuen erregimenerako sarbidea baldintzatu ahal izango du.

VII. kapitulua - Ordaindutako lizentziak eta eszedentziak

54. artikulua. Baimenak

Langileak honako lizentzia hauek hartzeko aukera izango du, ordainsaria jasotzeko eskubidea galdu gabe lanera ez bertaratzea ahalbidetuko diotenak, kontuan hartuta lizentzia indarrean egongo dela lizentzia hori eragiten duen arrazoia sortzen denez geroztik.

1. Langilea ezkontzen bada, egutegiko 18 egun, oporretatik aparte.

2. Ezkontidea edo bikotekidea hiltzen bada, egutegiko 5 egun.

3. Langilearen gurasoak edota seme-alabak (bai odolkidetasunezkoak bai ezkontzazkoak) hiltzen badira, egutegiko 4 egun.

4. Langilearen aitona-amonak, bilobak, anai-arrebak edota anai-arreben ezkontideak (odolkidetasunezkoak zein ezkontzazkoak) hiltzen badira, egutegiko 3 egun.

5. Langilearen ezkontideak, bikotekideak, gurasoek edo seme-alabek gaixotasun larria badute edo kirurgia-ebakuntza egin behar badiete, egutegiko 2 egun.

6. Anai-arrebak, aitona-amonak, bilobak, suhi-errainak edo aitagin-amaginarrebak ospitaleratu behar badituzte edo etxean atseden hartu behar badute gaixotasun larri baten edo kirurgia-ebakuntzaren ondorioz, egutegiko 2 egun.

Lizentzia ondorengo egunetan hasi daiteke indarrean, betiere lehen bi egunak igarotakoan ahaideak ospitalean jarraitzen badu. Lizentziaren arabera har ditzakeen egunek jarraituak behar dute (ikus berdintasunerako plana)

7. Gurasoen, seme-alaben eta anai-arreben —odolkidetasunezkoak zein ezkontzazkoak— ezkontzagatik edo erlijio-ordenazioarengatik, egutegiko egun bat.

2. kapitulutik 7. kapitulura bitarte, lizentziak izatezko bikoteei ere ezarriko zaizkie, betiere izatezko bikote-harremana egiaztatzen bada dagokion erregistroko ziurtagiria aurkeztuz.

8. Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egutegiko egun 1.

9. Ezinbesteko betebehar publiko eta pertsonalerako, behar adina denbora.

10. Epaitegi edo auzitegietara bertaratzeko behar adina denbora. Langileari denbora hori ordainduko zaio baldin eta lekuko gisa deitu badute prozedura judizial baterako, nahiz eta auzi horretan demandatzaile edo demandatu gisa parte hartu ez.

11. Gizarte Segurantzaren kontsulta medikora joateko behar adina denbora eta gehienez 16 ordu urtean osasun-kontsulta pribatuetara bertaratzeko. Odolkidetasunezko lehen mailako ahaideei, bikotekideei eta izatezko bikotekideei kontsulta medikoetara laguntzeko ere balia daiteke denbora hori, behar bezala egiaztatuta.

12. Estatuko zentroetan edo dagokion ministerioak onetsitako zentroetan antolatutako ikastaroetarako gaitasun- eta ebaluazio-probetara eta azterketa ofizialetara bertaratzeko behar adina denbora.

Deialdi ofiziala eta azterketara bertaratu izana egiaztatu ondoren ordainduko da denbora hori.

13. Ordubeteko lanaldi-murrizketa bularreko seme-alabak dituzten gurasoen kasuan, bularreko haurrak 9 hilabete bete arte. Murrizketa hori bularreko haurren gurasoek eskatu ahal izango dute, unean-unean indarrean dagoen arautegian jasotzen diren baldintzen arabera.

Amatasunari dagozkion alderdietan, bi alderdiek beren gain hartu dute gai horrekin eta adopzio-kasuekin zerikusia duten aldaketa eta berrikuntza guztiak txertatzea.

2. ataletik 6. atalera bitarteko kasuetan, langileak bi lizentzia-egun osagarri baliatzeko aukera izango du baldin eta bere familiaren bizilekutik 200 kilometro baino gehiagora dagoen herri batera joan behar badu.

Lizentzia horiek onartzeko, langileak bere buru hurrenari abisatu beharko dio behar den aurrerapenarekin, lanaren antolamenduari dagozkion beharrezko neurriak har ditzan.

Nolanahi ere, horrelako lizentziek lizentziaren arrazoia justifikatzea eskatzen dute; zalantzarik egonez gero, lizentzia erabili ahal izateko zirkunstantzia berezi horiek zeintzuk diren aldez aurretik argitu beharko da.

Ordaindu gabeko baimenak. Giza Baliabideen departamentuak ordaindu gabeko baimen bereziak izapide ditzake lanaldi batetik gorako aldietarako, kasuan kasuko zirkunstantzia pertsonalak kontuan hartuz.

55. artikulua. Eszedentziak

Honako egoera hauetan dauden plantillako produktore guztiei lanpostua errespetatuko zaie:

a) Ikasketak egiteko eszedentzia. Honako arau hauek ditu ikasketetarako eszedentziak:

1. Langileen Estatutuaren 46. artikulua betetzekoa izanda, enpresaren konpromisoa izango da erdi-mailako edo goi-mailako ikasketak egiteko urtebeteko eszedentzia ematea enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten plantillako langile finko guztiei. Ikastunei ez zaie azken zirkunstantzia hori aplikatuko.

2. Eszedentzia hau eskatzen duen langileak ezin izango du beste enpresa batean lanik egin eszedentziak irauten duen bitartean. Hori ez betetzeak aukera emango lioke MBEri lanpostura berehala itzul dadila eskatzeko eta, itzuli ezean, langileari enpresan baja emateko, haren borondatezko uko-egiteagatik.

3. Denboraldi horretan, enpresak langileari lanpostua gordeko dio, eta eszedentzia amaitutakoan, lanpostu berean hasiko da langilea, edota kategoriari eta puntuazioari dagokienez, antzeko ezaugarriak dituen lanpostu batean.

4. Eszedentzian emandako denbora ez da kontuan izango antzinatasuna zenbatzeko.

5. Eszedentzian dagoen langileak matrikulazioko egiaztagiri egokiak igorri beharko dizkio enpresari. Horretaz gain, hiru hilean behin azterketa partzialetara (baleude) bere burua aurkeztu duelako egiaztagiria igorri beharko dio. Egiaztagiri horiek igortzen ez badira, eszedentzia eten egin daiteke, eta langilearen absentzia laneko absentzia ez-justifikatutzat hartuko da.

6. Unibertsitate-anomaliak gertatzen badira, hala nola grebak, lanuzteak eta abar, enpresari jakinarazi beharko dio 5. arauan jasotakoa kontuan har ez dezan.

7. Ikasturtean zehar eskatzaileak arrazoi pertsonalengatik ikasketak bertan behera uzteko erabakia hartzen badu, Enpresari jakinarazi beharko dio, eta enpresak berehala plantillara itzultzeko aukera emango dio. Enpresak langile hori ordezteko beste pertsona bat behin-behingoz kontratatu badu, ordea, azken horren kontratua amaitu arte itxaron beharko du lanera itzultzeko.

8. Ikasketak egiteko eszedentzia kopurua ezin da izan enpresako langileen ehuneko 1 baino handiagoa.

9. Ikasturte osoa gainditu duten pertsonek arrazoi horregatik eszedentzia berri hartzeko eskubidea izango dute, dagokion justifikazioa aurkeztu ondoren.

10. Gainera, matrikularen eraginpeko ikasturte osoko irakasgaien erdia gehi bat gainditzen duten langileek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea izango dute, betiere ikasketengatiko eszedentzia kopuru osoak ehuneko 1 gainditzen ez badu.

b) Kargu publiko edo sindikal batean jarduteko eszedentzia. Kargu publiko edo sindikalak dirauen bitartean dagokion lanpostua edo antzeko lanpostu bat gordeko zaio langileari, eta lanera itzultzeko eskaera egin beharko du kargua utzi eta ondorengo 30 egunen barruan.

c) Borondatezko eszedentzia. Enpresan urtebeteko antzinatasuna duten langile finkoek eska dezakete, gutxienez 4 hilabeterako eszedentzia indarrean hasten den egunaz geroztik, eta gehienez bost urterako. Urtebetetik hiru urtera bitarteko eszedentzietan bakarrik, langileak lanera itzultzeko eta lehengo lanpostuan jarduteko eskubidea izango du, baldin eta lanpostu hori hutsik badago. Lanpostu hutsik ez badago, beste kategoria bateko beste lanpostu batera pasatuko litzateke, baina betiere bere lanbide taldearen barruan eta jatorrizko soldata eta kategoria errespetatuta.

d) Seme-alabak zaintzeko eszedentzia. Langileek gehienez bost urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme edo alaba bakoitza zaintzeko, edo harrera-egoeretan, behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurrekoan, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

e) Ahaideak zaintzeko eszedentzia. Bi urtetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, halaber, bere kargura dagoen ahaideren bat zaindu behar duten langileek, odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailaraino, baldin eta ahaidea, adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, bere kabuz baliatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu.

Lehenengo urtean langileak lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du. Epe hori amaitzean, lanbide-talde edo -kategoria bereko lanpostu bat gordeko zaio.

d) eta e) ataletan jasotakoak ez du ondoriorik izango baldin eta Legeak horiek aldatzea erabakitzen badu.

f) Udako eszedentzian, seme-alabak eta mendeko adinekoak zaintzeko. Produkzio-sektoreetako langileek udako eszedentzia eskatzeko aukera izango dute uztailean eta abuztuan (gutxienez hilabete oso bat), seme-alabak edo mendeko adinekoak zaintzeko. Eskaera onartzeko, kontuan hartuko da beti: aurkeztutako justifikazioa zein den, eskatzailea Holiday Worker baten bidez ordezkatu ahal den eta enpresak baliabide eskuragarriak dituen.

Edozein eszedentzia-mota idatziz eskatuko zaio Giza Baliabidearen kudeaketarako buruzagitzari, eta eszedentzia hasi baino hilabete bat lehenago gutxienez eskatu beharko da. Lanera berriro bueltatzeko eskaera idatziz egin behar da, eszedentzialdia amaitu baino hilabete lehenago gutxienez. Epe hori igaro bada, eta langileak ez badu eskatu berriz ere lanera itzultzea, horrek esan nahiko du lanera itzultzeko eskubideari uko egin diola.

VIII. kapitulua - Funtsak eta gizarte-arretak

56. artikulua. Gizarte-arretak

Gizarte-onurarako eta -arretarako funtsa sortu da. Horren zenbatekoa aurreko urteko abenduaren 31n lanean ziharduten langileen kopuruaren arabera kalkulatuko da, eta PDM -hobetzeko proposamen-en urteko aurrezki garbiaren ehuneko batez osatuko da.

2022. urterako, zenbateko hori 48,71 euro izango da 2021eko abenduaren 31n lanean ziharduen langile bakoitzeko.

2021ean eta 2022an, aurreko urteko PDM hobetzeko proposamenen aurrezki garbiaren ehuneko 10 baliatuko da, funts hori handitzeko. 2023ko aurrekontutik aurrera (urte hori barne), handitze-ehunekoa ehuneko 15 izango da.

Funts horien zenbateko orokorra urtero-urtero banatuko da dagokion gizarte gaietako batzordeak ezarritako irizpideei jarraiki.

57. artikulua. Antzinatasun-sariak

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean enpresaren zerbitzuan urte kopuru jakin bat betetzen duten langileei honako diru-kopuru hauek ordainduko zaizkie, honako hauen arabera:

2021. urtean:

— 25 urte: 1.722,71 euro.

— 40 urte: 2.120,27 euro.

2022. urtean eta hurrengoetan:

— 25 urte: 1.826,07 euro eta baimendutako egun libre ordaindu bat, 25. urteurrena betetzen duen urtean.

— 35 urte: 2.247,49 euro eta baimendutako egun libre ordaindu bi, 35. urteurrena betetzen duen urtean.

— Salbuespen moduan, 2022. urtean 36, 37, 38, 39 eta 40 urte metatu dituztenek 2.247,49 euro jasoko dituzte, baita baimen ordainduko bi egun ere.

Kopuruak likidoak izango dira, eta zenbatekoa uztaila baino lehen ordaindu beharko da. 2022. urtetik aurrera, aurreko paragrafoan zerrendatutako egun baimenduak gehituko dira.

58. artikulua. Garraioa

Orain arte bezala, enpresak bere gain hartuko du garraioaren ardura, kalitateari eta zerbitzuei eutsiz eskuragarri dagoen plantillaren arabera.

59. artikulua. Etxebizitza-maileguak

Hitzarmen honetarako 186.000,00 euroko funtsa sortu da, Finantza-sailak ezarritako arauei jarraiki banatuko dena. Hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzean, funts hori eguneratu egingo da dagokion zenbatekoaren arabera.

Etxebizitzarik gabe egonik etxebizitza erosteko beharrezko bitartekoak ez dituzten langileei laguntza ekonomikoa ematea da mailegu horren xedea.

Laguntzaren zenbatekoa gehienez 6.000,00 euro izango da. Batzordeak urtero-urtero erabakiko du interes-tasa, kontuan hartuta horren aplikazioak ezin duela ondoriorik eduki hura gauzazko ordainsaritzat hartzean edo ez hartzean, eta, beraz, enpresak egin beharreko zerga-aitorpenen kudeaketa berririk eragin gabe. Mailegua itzultzeko 8 urteko epea izango da, nominatik dagokion hileko kuota kenduta.

60. artikulua. Istripu-asegurua

Enpresak poliza bat sinatuko du aseguru-etxe batekin heriotza edo baliaezintasun iraunkorra dakarten istripuetarako.

Plantillako langile guztiak egongo dira poliza horren babespean, eta heriotzaren eta erabateko baliaezintasun iraunkorraren arriskuak baino ez ditu aseguratuko, baldin eta ohiko lantokitik kanpo, bizitza pribatuan zein lanean aritzean, gertatutako istripuen ondorio badira.

Esanbidez, ohiko lantokian gertatutako istripuak estaldura horretatik kanpo geratuko dira, baita arrisku handiko kiroletan jardutearen ondorio direnak ere, aseguru-etxearekin sinatutako polizaren baldintza orokorretan jasotako kirol-zerrendari jarraiki. Hitzarmena sinatzen duten sindikatuei baldintza orokorren kopia bat emango zaie (esaterako, alpinismoa, urpekaritza, motoziklismoa, lehiaketako automobilismoa eta abar dira arrisku handiko kirolak).

Heriotzaren edo erabateko ezintasun iraunkorraren kasuetarako, honako kapital hau aseguratuko da: 60.000 euro.

Partezko ezintasun iraunkorraren kasuan, kalte-ordaina ezarriko da polizaren baldintza orokorretan ezarritako baremoei jarraiki. Enpresa-batzordeari emango zaio baldintza orokor horien kopia bat.

Hitzarmena sinatu ondoren gertatzen diren istripuak hartuko ditu polizak eraginpean.

Aldez aurretik adierazitako diru-kopurua jasotzea bateraezina da enpresak aseguru-etxearekin sinatutako "poliza finkoaren" barnean hartutako langileei dagokienarekin.

Aldez aurretik adierazitakoaren gaineko diru-kopuruak bermatuta dauzkaten langileei zenbateko pertsonal horiek errespetatuko zaizkie.

61. artikulua. Enpresaren bitartez haurtzaindegiaren zenbatekoa ordaintzea

Lana eta familia uztartzearen esparruan eta langileei familiaren eremuan beharrezkoak diren ahaleginak ordaintzen laguntzeko, langileek haurtzaindegi-zerbitzua enpresaren bitartez ordaintzeko eskaera egin dezakete.

Laguntza horri dagokion tratamendu fiskala emango zaio, unean-unean indarrean dagoen arautegiaren arabera.

Enpresak dagokion ordainketa kudeatuko die zerbitzu hori eskatzen duten enplegatuei, enpresak eta haurtzaindegiaren zerbitzua ematen duen zentroak unean-unean onartzen duten formatuaren bitartez.

Hitzarmeneko artikulu hau aplikatuko da laguntza honen onura fiskalak ezartzen dituen arautegi fiskalak indarrean dirauen bitartean.

62. artikulua. Aldi baterako ezintasunagatiko osagarria. (Absentismoa)

Lan-kontratuak indarrean irauten duen bitartean, enpresak soldataren ehuneko 10 gehi gaixotasun-prozesuetan eta istripuetan lehen BGAEak ematen zuen antzinatasuna osatuko dio enpresak langile bakoitzari, baldin eta lortutako absentismo-maila ehuneko 4,3 bada hitzarmen kolektiboa indarrean dagoen bost urteetako bakoitzean.

Ehuneko 10eko osagarri hori ehuneko 1,5 igo daiteke absentismo-mailaren hobekuntza-hamarren bakoitzeko, eta, horrela, osagarria ehuneko 25 izan daiteke baldin eta absentismoa ehuneko 3,3 edo txikiagoa baldin bada.

Absentismoak behera egiten duen hamarren bakoitzeko, ordea, ehuneko 10eko osagarria hamarren batez murriztuko da, eta, beraz, ehuneko 5,3ko edo gorako absentismo-maila baterako, osagarria zero izango da.

Dagokion batzordeak absentismoaren jarraipena egingo du, eta hitzarmen horien aplikazioa antolatu eta gauzatuko du.

Honako kontzeptu hauek hartuko dira absentismoaren barnean: gaixotasun arrunta (amatasuna izan ezik), istripua, atzerapenak eta baimen eta lizentziak.

63. artikulua. Hobetzeko proposamenak eta sariak

Langileen artean enpresarentzat onuragarri izan daitezkeen ekimenak sustatzeko honako sari hauek jarri dira abian:

a) Hobetzeko proposamenak: sari batzuk ezarri dira, eta horien baldintzak, zenbatekoa eta onespena horretarako indarrean dagoen erregelamenduan jaso dira.

a) Lan-osasuneko saria: urtero-urtero enpresak diru-kopuru bat ezarriko du sari gisa, lan-arriskuak prebenitzeko arauak bete daitezen sustatzeko.

IX. kapitulua - Prestakuntza eta enplegagarritasuna

64. artikulua. Lanbide-heziketa

Enpresaren Zuzendaritzak, behin prestakuntza-plan espezifikoak landu ondoren, langileen delegatuei emango die horien edukiaren berri, baita planak gauzatzeko aurreikusitako urteko aurrekontuaren berri ere.

Prestakuntza-planen eta aurrekontu-kontrolaren jarraipen egokia egiteko, Batzordea aldian-aldian bilduko da.

65. artikulua. Prestakuntza-orduengatiko konpentsazioa

Prestakuntza-prozesuetara bertaratzeagatiko konpentsazioa honako irizpide huen arabera zehaztuko da:

— Lanpostua garatzeko prestakuntza espezifikoa.

— Lanaldiaren barnean egiten bada, ez da konpentsaziorik izango.

— Lanalditik kanpo egiten bada, berriz, prestakuntza-ordu bakoitza konpentsazio-ordu batez konpentsatuko da, atseden-denboran ahal baldin bada.

— Prestakuntza orokorra.

— Horrelako prestakuntza-prozesuetara bertaratzeagatik ez da konpentsaziorik izango.

66. artikulua. Lanbide-sustapena

Langileen lanbide-sustapeneko erregimena meritu- eta gaitasun-irizpideei lotuko zaie kapitulu honetan ezarritakoa betez, eta, aurreikusi gabeko orotan, indarreko lege-xedapenetan ezarritakoarekin osatuko da.

67. artikulua. Lanbide-sustapeneko prozedura

Lanbide-sustapeneko prozedurak honako arau hauek beteko ditu:

a) Langileen sustapenerako ezinbestekoa izango da lanpostu hutsak edo sortu berriak izatea.

b) Dagokion batzordeari emango zaio hutsik dauden plaza amortizagarri eta ez-amortizagarrien berri, plaza horiek hutsik geratzen diren unean. Hutsik geratzen diren lanpostu ez-amortizagarriak lehiaketara aterako dira gehienez hilabeteko epean lanpostua hutsik geratzen den uneaz geroztik.

c) Jarraian aipatzen den arauak hitzarmenaren langileak hartuko ditu eraginpean, tailerreko agintariak eta idazkariak izan ezik, Enpresak askatasunez izendatuko dituenak.

d) Soldata-aldeak jasotzen ari diren pertsonek lehentasuna izango dute hutsik dauden lanpostuak betetzeko, gaitasun-probak eta egokitzealdia gainditu ondoren.

e) Gainerako kasuetan, lehiaketa-oposizioa izango da arau orokorra.

f) Iragarki taulan, hutsik dauden plazak iragarriko dira, baita dagozkien gaitasun-probetarako deialdia ere.

g) Epaimahai azterketa-egilearen osaera eta aurkezpen- eta kalifikazio-arauak arautuko dituen erregelamendua batzordearekin batera landuko dira.

68. artikulua. Lanbide-sustapeneko arauak

Lanbide-sustapeneko sistema arautzeko honako arau hauek ezarri dira:

a) Lanpostu berriak sortzeko, oro har, lehiaketa-oposizio askearen prozedura erabiliko da, aurrerago zehaztu diren arauei jarraiki. Sortzen diren sektorean plantilla-igoera dakarten lanpostuak dira lanpostu sortu berriak.

b) Sektoreko arduradunak eta bitarteko agintariek askatasunez izendatuko dituzte maila-igoerak edo lanpostu-igoerak lanpostu-mailen edo lanbide-kategorien egitura zehaztua duten sektoreetan, baldin eta bete beharreko plaza beren espezialitatekoa bada eta baldin eta plaza hutsik geratu bada aurreko titularrak baja hartu duelako edo sektorea berregituratu delako.

c) Sektore jakin baterako lehiaketa murriztuak deituko dira, baldin eta sektore horren egitura zehaztu gabe badago eta betiere horrek sektore horretako plantilla-igoera ez badakar berekin, aurreko titularrak baja hartu duelako edo zereginak berregituratu egin direlako, eta horren ondorioz zeregin horiek guztiz edo partzialki desagertzen badira beste batzuk agertzeko, enpresak hori erabakita langileen delegatuekin adostu ondoren.

d) Plantillako langile finko guztiek izango dute, lehen aukeran, lehiaketa-oposizio aske bidez sortu berri diren plazetara aurkezteko aukera.

e) Hutsik dauden plazen deialdiak urte osoan egin daitezke, eta deialdi horiek iragarki-tauletan erakusgai jarriko dira gutxienez azterketak egin baino 15 egun lehenago, jende guztiak horien berri izan dezan, eta gutxienez honako zehaztapen hauek jasota:

— Bete beharreko plaza kopurua.

— Soldata-maila eta lan-baldintzak.

— Postuaren eduki orokorra.

— Hautagaitzak aurkezteko epea.

— Probak egiteko data eta tokia.

f) Aldez aurretik batzordeari emango zaio deialdiaren edukiaren berri.

g) Lehiaketa-oposizio bakoitzerako programei eta kontsulta-materialari buruzko informazioa emango da, eta horien bitartez langileek prestatzeko aukera izango dute, ikastaroetara bertaratuz, ikastarorik balego, edo beren kontura.

h) Oro har azterketek bi proba izango dituzte, bata teorikoa eta bestea praktikoa.

— Proba teorikoa: dagokion lanpostu edo lanbidearen mailarekin zerikusia duten ezagutza teoriko orokorrei buruzkoa. Gehieneko puntuazioa 40 puntu izango da.

— Proba praktikoa: proba bat gainditu beharko da, lanpostuan behar bezala jarduteko lanbide-prestakuntzaren edo -heziketaren maila ebaztea ahalbidetuko duena. Gehieneko puntuazioa 60 puntu izango da.

i) Proba horiek gainditzeko, dagokion puntuazioaren ehuneko 50 proba bakoitzean lortu beharko da, ezinbestean.

j) Bete beharreko lanpostuaren ezaugarrien arabera, proba teorikoa eta praktikoa proba bakarrean uztartzeko aukera izango da, gehienez 100 puntuko puntuazioarekin.

k) Gainera, horrelakorik behar duten postuetarako, proba psikotekniko kanporatzailea erabiliko da.

l) Lekualdatutako langileek edo soldata-alde pertsonala dutenek plaza berria betetzeko lehentasuna izango dute, probak gainditzen dituztenen artean.

m) Urtebeteko aldian zenbait lanpostu hutsik geratzen badira edo plantilla zabaltzen bada azterketaren jomugan dagoen lanpostuari dagokionez, plaza horiek eskatutako gutxienekoa gainditu duten hautagaien artean banatuko dira puntuazio-ordenaren arabera, beste deialdi bat egin beharrik gabe.

n) Proben emaitza 10 lanegun igaro baino lehen jakinarazi beharko da, lanpostu bakoitzari dagozkion azterketak amaitzen diren egunetik zenbatzen hasita, eta behin epaimahaikideek aktak osatu ondoren.

o) Plaza lortzen duen hautagaiak ordainsari berri bat jasoko du lanpostu berrian hasten den egunaz geroztik, eta gehienez 45 eguneko epean hasi beharko du lanpostu berri horretan.

p) Langilea lanpostu eta soldata-maila berrian bermatzeko, gehienez hiru hilabeteko probaldia ezarri da bi alderdientzat.

q) Aparteko kasuetan, azterketen epaimahaiak epe hori hiru hilabetez luzatzeko aukera izango du. Langilea lanpostu berrira egokitzen ez bada, ordea, aldez aurreko lanpostura eta soldata-mailara itzuliko da.

Gaitasun-proben azterketa eta garapenerako eta kalifikaziorako azterketa-epaimahaia eratuko da, honako kide hauez osatua:

— Enpresaren Zuzendaritzak lehendakari bat, idazkari bat eta bi kide izendatuko ditu.

— Langileen ordezkaritzak, berriz, gehienez hiru kide izendatzeko aukera dauka.

r) Azterketa-epaimahaiko kideei proben edukiaren eta ebaluazio-irizpideen berri emango zaie, azterketa horien aurretik egingo den bileraren bitartez.

s) Bete beharreko plaza sortu berria baldin bada, plantillako hautagai finkoetako inork ezarritako gutxieneko puntuazioa lortu ez duelako, epaimahaia era berean osatuko da. Nolanahi ere, enpresaren zuzendaritzari dagokio plaza bete behar duen pertsona hautatzea proba gainditu dutenen artean.

X. kapitulua - Laneko arriskuen prebentzioa

69. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa

Laneko arriskuen prebentzio-batzordearen helburua izango da laneko osasun eta segurtasunarekin lotutako alderdien jarraipena egitea lantokian, bere ekintzen bitartez horri buruzko indarreko araudian ezartzen dena betetzen dela bermatuz.

70. artikulua. Lanpostu babestuak

Ahal dela, osasun-zerbitzuen bitartez, enpresak egokitu egingo ditu urritasun fisikoen ondorioz lanpostu batean normaltasunez jardun ezin dezaketen langileak, lanpostu babestu edo sozialak sortuz eta ongi kudeatuz.

Lanpostu sozialak sortzeko eta lanpostu horien kudeaketa hobetzeko batzorde espezifiko bat sortu da enpresaren zerbitzu teknikoek (produkzioa, ingeniaritza, giza baliabideak eta abar) eta langileen delegatuek osatua, eta bi ordezkaritza horiek batzordea bultzatzeko eta dinamizatzeko konpromisoa hartu dute.

Ildo horretatik, Yes Zertifikät proiektuaren esparruan konpromisoa hartzen da Vitoria-Gasteizko lantokian 50 lanpostu identifikatzeko eta lantokiaren osasun-zerbitzuen bitartez identifikatutako mugak dituzten 150 langileri eskaintzeko (baldin eta lan-eredua hiru txandakoa bada).

Yes Zertifikät proiektuaren esparruan aztertu beharko litzateke lanpostu jakin batzuetako txandak 55 urtetik gorako langileentzat murrizteko aukera, ergonomia-kontuak direla-eta.

XI. kapitulua-Lan-harremanak

71. artikulua. Eskubide sindikalak

V. eranskinean jasotako erregelamenduaren arabera arautuko dira harreman sindikalak.

72. artikulua. Txanda-aldaketak

Langileari dagokion txanda aldatu behar bazaio, gutxienez bi laneguneko aurrerapenaz jakinaraziko zaio, idazki baten bitartez.

73. artikulua. Batzar-orduak

Zuzendaritzak aztertuko du batzordeak kasuan kasu egiten dion proposamena, eta batzar-orduei buruzko erabakia hartuko du ordu horien garrantziaren eta norainokoaren arabera, aldez aurretik ordu kopuru jakin bat ezarri gabe.

74. artikulua. Zigorrak jakinaraztea

Hutsegite larri edo oso larriengatik zigorra jarri aurretik, enpresa Zuzendaritzak langileari jakinaraziko dizkio langilearen aurka dauden karguak, eta horren berri eman beharko die enpresa batzordeari eta dagokion atal sindikaleko delegatuari (balego), horrek langilearen defentsa presta dezan.

Karguen jakinarazpena jasotzen duenean, langileak hiru egun izango ditu idatziz aurkezteko egoki irizten dituen deskarguak eta alegazioak. Epe bera izango du enpresa-batzordeak eta, hala badagokio, delegatu sindikalak.

Langileak egindako alegazioak eta bildutako gainerako probak ikusi eta gero, Zuzendaritzak egokitzat jotzen duen erabakia hartuko du eta interesdunari, enpresa-batzordeari eta delegatu sindikalari, balego, jakinaraziko die.

Langilea ez badago ados zuzendaritzak hartutako erabakiarekin, erreklamazio judiziala egiteko aukera izango du.

Xedapen osagarriak

Lehen xedapen gehigarria. Lan-batzordeak

Hitzarmen kolektibo honen edukiak eta konpromisoak erregimen juridikoaren barnean eta erregimen horretan ezarritako irizpideei jarraiki kudeatzeko, zehazteko eta garatzeko, hitzarmenaren jarraipena egiteko zenbait batzorde paritario espezifiko eratu dira, alderdi sinatzaileen kideez osatuak eta enpresa-batzordeak ebatzitakoaren araberakoak.

Honako lan-batzorde hauek eratu dira:

— Produktibitate-batzordea

II. kapituluan lanaren antolamenduari dagokionez jasotako alderdi eta eduki guztiak kudeatuko ditu (denborak, errendimenduak, lan-kargak, sekuentziazioa, ergonomia eta abar).

Alderdiek produktibitate-batzordea dinamizatzeko konpromisoa hartzen dute, azken muntaketan MIXak arautzen laguntzen duten erremintak sortzeko. Bilera arautuak ezartzen dira gai hau lehentasunez jorratzeko eta, horrela, dauden arazoei urgentziaz aurre egiteko.

— Lanbide-sailkapeneko batzordeak.

Bi batzorde osatuko dira, bata langile taldearentzat eta bestea enplegatu taldearentzat, hurrenez hurren, eta talde horiek III. kapituluko alderdi eta eduki guztiak kudeatuko dituzte, hala nola lanpostuen balioespena, mugikortasuna, tarteak eta abar.

— Mugikortasun- eta lekualdatze-batzordea

Batzorde horrek, batetik, gerta daitezkeen egoera berezietarako irizpide espezifikoak ezarriko ditu, eta, bestetik, mugikortasun- eta eskualdatze-baldintzak aplikatzeko unean-unean indarrean egon behar duten espezialitate edo gremioak ebatziko ditu. Zentroan gertatzen diren lekualdatzeak aztertu eta kontrolatuko ditu Batzorde horrek.

— Lan-denbora antolatzeko batzordea.

V. kapituluan egutegiei lan-txandei eta malgutasunari buruz jasotako alderdi eta eduki guztiak kudeatuko ditu.

VAN-EA ibilgailu elektrikoaren proiektuaren B-Phase abian jartzearekin batera, produkzio-premiak sortzen baldin badira, alderdi biek, lana antolatzeko batzordearen bitartez, neurriak aurkituko dituzte premia horri erantzuteko. Ados daude alderdi biak.

— Gizarte-gaietarako eta absentismo-kasuetarako batzordea.

VIII. kapituluan gizarte-laguntza eta -funtsei, absentismoaren jarraipenari, sariei (PDM-hobetzeko proposamenak) eta ikastunei buruz jasotako alderdi eta eduki guztiak kudeatuko ditu.

— Prestakuntza- eta sustapen-batzordea

IX. kapituluan langileen prestakuntzari eta lanbide-sustapenari buruz jasotako alderdi eta eduki guztiak kudeatuko ditu.

— Enpresako irteera aurreratuak antolatzeko politika-batzordea

Batzorde horrek aztertuko du gai horri buruz gaur egun indarrean dagoen araudiarekin bat datorren enpresako irteera aurreratuen politika bat edukitzeko aukera; eta enpresatik irteteko egun arte erabilitako baldintzak betetzen dituzten langileei irteera aurreratuaren proposamenak egiteko konpromisoaren jarraipena ere egingo du.

— Lanpostu babestuen batzordea

Batzorde hori osatzen dute enpresaren zerbitzu teknikoek eta langileen ordezkariek. Hona hemen haren xedea: sektoreetan babestu diren postuak sustatzea eta haien kudeaketa hobetzea.

Yes Zertifikät proiektuaren esparruan konpromisoa hartzen da Vitoria-Gasteizko lantokian 50 lanpostu identifikatzeko eta lantokiaren osasun-zerbitzuen bitartez identifikatutako mugak dituzten 150 langileri eskaintzeko.

Yes Zertifikät proiektuaren esparruan aztertu beharko litzateke lanpostu jakin batzuetako txandak 55 urtetik gorako langileentzat murrizteko aukera, ergonomia-kontuak direla-eta.

Bi ordezkaritzek adostu dutenez, hitzarmena sinatu ondoren zehaztuko dira aipatutako lan-batzordeetako ordezkariak, bileren egutegiak, eginkizunak, helburuak eta horien eraginkortasuna bermatuko duten beste alderdi batzuk.

Berretsi ostean, akordio horiek indarrik gabe uzten dituzte orain arteko lan-batzordeei dagokienez indarrean egon litezkeen esanbidezko edo isilbidezko akordio guztiak.

Bigarren xedapen gehigarria. Hitzarmen kolektiboaren lehentasunezko aplikazioa

Bi alderdiek esanbidez adierazi dute hitzarmen hau bere osotasunean onartzen dutela, eta, ondorioz, indarreko beste edozein akordiok edo hitzarmenek edo estatuan edo sektorean etorkizunean itun litekeen beste edozeinek ez duela hitzarmenaren baldintzetan eraginik izango, 2026ko abenduaren 31ra arteko indarraldian, 50 artikuluan (Behin-behineko kontratuak) ezarritakoan izan ezik.

Hirugarren xedapen gehigarria. Fundación Laboral San Prudencio fundazioa

Adostu egiten da, hitzarmen hau sinatuta, enpresak Fundación Laboral San Prudencio fundazioko zuzendariari jakinaraztea erakunde horrek zehaztutako kuotak ordaintzeari uzteko erabakia, eta, hartara, Mercedes-Benz eta Fundación Laboral elkarrengandik bereizteko akordioa ere bai. 2023ko urtarrilean sortuko ditu ondorioak.

Soldata-ordainsariei buruzko 28. artikuluan jasotakoaren arabera, enpresak une hori arte egiten zituen ekarpen ekonomikoak ordainsari berria osatzeko erabiliko dira. Langileen ordezkariek eta zuzendariek negoziatuko dute, eta urte bakoitzeko irailean ordainduko da.

Laugarren xedapen gehigarria. Lan-arriskuen arloko prestakuntza

Enpresak laneko arriskuen prebentzioaren arloko etengabeko prestakuntza emango die langile guztiei, langile bakoitzaren lanpostuaren arriskuen ebaluaziotik ondorioztatzen denaren arabera. Helburua istripu-indizeak murriztea da, baita Mercedes-Benz enpresaren prebentzio-kultura hobetzea ere. Teknikariek edota espezialistek prestakuntza espezifikoa jasoko dute, egin behar duten zereginen araberakoa, baita lanean behar duten elementuen araberakoa ere (zein makina, produktu kimiko eta abar erabiltzen dituzten kontuan hartuta).

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek ezartzen dute enpresak langile guztiei lan-arriskuen prebentzioaren arloan emandako nahitaezko prestakuntzaren iraupenak eta edukiek gainditu eta hobetu egiten dutela Metalen Sektoreko Hitzarmen Kolektiboan horri buruz ezarritako nahitaezko gutxieneko prestakuntza.

Azken xedapena

Orain artean hitzarmenean bildu gabeko zenbait alderdi arautzen zituen industria siderometalurgikorako lan-ordenantza indargabetu ondoren, negoziatzaileek adostu dute horren edukiak, ofizialki indargabetuta egonik ere, aplikatzekoa izaten jarraituko duela hitzarmenean eta langileen estatutuan bilduta ez dauden alderdi guztietan. Hutsegiteen eta zehapenen atalari dagokionez, Enplegu Zuzendaritza Nagusiaren 2013ko apirilaren 22ko Ebazpenak (2013ko maiatzaren 10eko BOE) ezarritako diziplina araubidea onesten dute alderdiek, baita egun edo etorkizunean hutsegiteen eta zehapenen atala arautzen duten Estatu zein autonomia-erkidego mailako beste xedapen guztiak ere.

Adostasuneko izapidea.

Hitzarmen honen edukia aztertuta, eta bi ordezkaritzek ados daudenez, ondorio guztietarako sinatu dute, Vitoria-Gasteizen, 2022ko uztailaren 28an.

I. eranskina

Baliokidetzen taula

AW		HAY PUNTUAK			
HONETATIK:	**HONETARA:**	**HONETATIK:**	**HONETARA:**	**MAILA**	**TALDEA**
16	17	85	97	1	I
18	20	98	112	2	
21	23	113	129	3	
24	28	130	149	4	II
29	33	150	172	5	
34	40	173	199	6	
		200	230	7	III
		231	264	8	
		265	304	9	

II eranskina - 1

2021eko soldata-taula

TALDEA	MAILA	A TARTEA	B TARTEA	C TARTEA	D TARTEA	E TARTEA
I	1	1.485,48	1.671,14	1.763,97	1.856,82	1.934,19
	2	1.553,63	1.747,82	1.844,92	1.942,02	2.011,41
	3	1.622,47	1.825,27	1.926,69	2.028,10	2.069,52
II	4	1.659,44	1.866,87	1.970,57	2.074,30	2.160,78
	5	1.746,24	1.964,53	2.073,67	2.182,79	2.273,77
	6	1.876,43	2.111,00	2.228,27	2.345,53	2.443,25
III	7	2.083,20	2.343,61	2.473,81	2.604,00	2.770,22
	8	2.411,02	2.712,41	2.863,09	3.013,78	3.206,19
	9	2.738,89	3.081,27	3.252,45	3.423,65	3.642,15

Hileko balioak

II. eranskina - 2

Antzinatasun taula. 2021. urtea

TALDEA	MAILA	EUROAK HILEAN/ HIRURTEKOAN
III	1	30,07
	2	30,07
	3	30,07
II	4	30,27
	5	30,87
	6	31,28
III	7	32,04
	8	33,19
	9	34,03

Hirurtekoaren hileko balioa

II. eranskina - 3

Langileen errendimendu plusaren mailen taula. 2021. urtea

TALDEA	MAILA	E	D	C	B	A
I	1	106,40	125,75	154,81	183,83	203,14
	2	109,51	129,40	159.28	189,24	209,11
	3	112,64	133,07	163,85	194,54	214,98
II	4	118,82	140,46	172,84	205,24	226,88
	5	125,04	147,78	181,89	216,01	238,71
	6	134,38	158,78	195,49	232,11	256,57
III	7	152,37	180,05	221,63	263,16	290,84
	8	176,32	208,38	256,55	304,58	336,63
	9	200,31	269,92	291,34	346,01	382,44

Hileko balioak

II. eranskina - 4

Zeharkako eskulanaren errendimendu MOI plusaren hileko tarifak. 2021. urtea

Zeharkako eskulanaren errendimendu MOI plusa =Ta (taulen arabera) x D (ebaluazio-koefizientea).

Ht = Hileko tarifa (106,4)

TALDEA	MAILA	HILEKO TARIFA	C
I	1	305,34 x C	1
	2	311,43 x C	1,03
	3	317,78 x C	1,06
II	4	326,05 x C	1,14
	5	336,32 x C	1,24
	6	348,85 x C	1,43

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

	ESKASA	EZ NAHIKOA	ONA	OSO ONA	BIKAINA
Kalitatea	1	2	3	4	5
Errendimend. eta eraginkortasuna	1	2	3	4	5
Jarrera	1	2	3	4	5
	3	6	9	12	15

3,4 eta 5 puntu	D = 0,95
6, 7 eta 8 puntu	D = 1
9, 10 eta 11 puntu	D = 1,05
12 eta 13 puntu	D = 1,10
14 eta 15 puntu	D = 1,15

II. eranskina - 5

Gau plusen eta aparteko orduen taula. 2021. urtea

TALDEA	MAILA	GAUEKO LANA	APARTEKO ORDUAK
I	1	3,27	22,13
	2	3,38	22,77
	3	3,47	23,44
II	4	3,67	24,33
	5	3,77	25,44
	6	3,98	26,79
III	7	4,19	30,41
	8	4,57	34,14
	9	5,01	39,16

Ordu-tarifa

III. eranskina

Gizarte Segurantzari kotizatzeko taldeen baliokidetasunen taula

TALDE PROFESIONALA	IZENA	BEHARGINAK	ENPLEGATUAK
I	Laguntzaileak eta espezialistak	09	07
II	Teknikari espezialistak eta teknikari administrariak	08	05
III	Bitarteko agintari eta teknikariak	—	03/04

IV. eranskina - Ikastunen erregelamendua

Esparru-baldintza orokorrak

Erregelamendu honen xedea Gasteizko lantegian ikastunaren egoera arautzea da, lanbide heziketa dualaren modalitatearen barruan.

Enpresaren beharrizanetatik abiatuta, lanbide heziketako titulazio bakoitzerako eskaintzen diren ikastun-plazen kopurua argitaratuko da urtero.

Ikastuna izateko, nahitaezko baldintza izango da, batetik, goi-mailako lanbide heziketako ikasketak egitea, modalitate dualaren barruan, enpresak izendatutako lanbide heziketako zentroan, eta, bestetik, Gasteizko lantegian praktikak egitea.

Urtean 10 ikastun-plaza egongo dira gehienez. Hautatutakoek ikasketa-beka/-laguntza bat jasoko dute lanbide heziketako hiru urteetan, betiere erregelamendu honetan ezarritako baldintzak urtero betetzen badituzte. Baldintzaren bat betetzen ez badute, ikastun izateari utziko diote, eta prestakuntza dualeko programaren ikasle izatera igaroko dira, lotuta.

Enpresaren aldetik gutxienez 5 ikastun kontratatzeko konpromisoa izango da. Ikastun horiek, ikasketak amaituta, plantillara sartuko dira behin betiko kontratuarekin.

1. artikulua. Funts bat sortu da, erregelamendu honen 3. eta 4. artikuluetan jasotakoari jarraiki esleitutako prestakuntza-laguntzen zenbatekoa estaltzeko behar adinako kopuruarekin (gehienez 12.000 euro)

Funts hori urtean behin eguneratuko da, funtsa eratzean esku hartu duten oinarrizko alderdi guztien hala nola matrikula, testu-liburuak, hileko kuotak, eskola-materiala (ekipo informatikoak kenduta) eta garraio publikoa edo eskola-garraioa igoeren arabera.

Ikastunei emandako laguntzen zenbatekoa eratutako funtsaren eta ikasleko kostuaren arteko emaitza izango da, eta litekeena kasuren batean ez estaltzea ikasle bakoitzak eragindako gastu guztiak.

2. artikulua. Hautagaiek deialdian finkatutako betekizunak bete behar dituzte; oro har, honako hauek dira:

— Ahaidetasuna: langileen seme-alabak. Kasu horretan, familia liburua aurkeztu beharko da familia-egoera hori egiaztatzeko.

— Adina: laguntza eskatzeko, ikasleak 18 urte bete beharko ditu Batxilergoko 2. maila amaitzen den urte naturalean.

— Epea: batxilergoko 2. maila amaitzean aurkeztuko da eskabidea enpresan.

Baldintzak:

— Teknologia-/zientzia-adarreko Batxilergoko 1. eta 2. mailak gainditua izatea, ikasturte bakoitzeko ohiko deialdian indarrean dagoen araudiaren arabera..

— Enpresak izendatutako prestakuntza-zentroan onartua egotea, eta enpresak zehaztutako lanbide-prestakuntzako zikloetako batean matrikulatuta egotea. Goi-mailako prestakuntza-graduko titulazioen arteko plaza-banaketa urtero argitaratuko da, lantegiak dituen beharren aurreikuspenaren arabera.

— Lanbide-heziketa dualaren modalitatean egitea haien ikasketak (3 urte).

— Lanbide-heziketa dualeko ikasturte bakoitza gainditzea.

3. artikulua. Baldintzak betetzen dituzten 10 eskabide baino gehiago izanez gero, lehentasun hurrenkera honen arabera esleituko da ikastun-izaera:

— Generoaren araberako ehuneko 50eko kuota betetzea.

— Alargunen seme-alabak, baldin eta hildako aita edo ama plantillako kide bazen heriotza gertatu zen unean.

— Gainerakoak, espediente akademiko onenaren arabera.

— Betiere esleitutako lanbide-prestakuntzako zentroan eta programa dualerako enpresak eskainitako titulazioetan onartua izatearen baldintzapean.

4. artikulua. Goi-mailako prestakuntza-zikloko maila guztietarako emandako laguntza matri kulako, hileko kuotetako, testu-liburuetako, eskola-materiala (ekipo informatikoak kenduta) eta garraio publikoa edo eskola-garraioa gastuak estaltzera bideratuko da

Laguntzaren zenbatekoa dokumentu bidez justifikatuko da fakturen bitartez.

Ohiko eta ezohiko deialdietan irakasgai guztiak gainditzen ez dituzten ikasleek onura horiek guztiak galduko dituzte, eta horren ondorioz beka eta ikastun-izaera kenduko zaizkie.

5. artikulua. Aurkeztutako eskaerak funtsaren bitartez estal daitezkeenak baino gutxiago badira, soberakina ez da beste funtsa batera eramango, eta ez da soldata osagarritzat hartuko

4. artikuluan aipatutako laguntzak goi-mailako prestakuntza-zikloa modalitate dualean amaitu arte emango dira

Hautatutako 10 ikasleetako bateko lehen ikasturtea ohiko deialdian gainditzen ez badu, 2. artikuluko baldintzak betetzen dituen eta 3. artikuluko lehentasunen arabera posturik onenean dagoen ikasleak beteko du haren plaza hutsa.

Lanbide-prestakuntza dualeko ikasketak amaituta, gehienez 5 ikasle kontratatuko dira.

6. artikulua. Ikasketak amaitutakoan, kontratazio-irizpidea espezialitate bakoitzeko ikasketa-espediente onena izango da.

Berdinketa badago, generoaren ehuneko 50eko kuota betetzearen irizpidea hartuko da aintzat.

7. artikulua. Goi-mailako prestakuntza-ziklo dualeko ikasketak amaituta, 4. mailako A tarteko bost kontratu finko egingo dira (edo une horretan dagoen erakoak) urtero. Gainerakoek plantillan sartzeko lehentasuna izango dute, baldin eta enpresaren premiek horrelakorik eskatzen badute.

8. artikulua. Enpresak bere gain hartu du 4. soldata-mailaren A tarteko lanpostu bat bermatzea, unean uneko ezaugarrien arabera, plaza finkoa esleitu zaien ikastunentzat, baldin eta aipatutako titulazioetan goi-mailako prestakuntza-zikloko ikasketak amaiturik, eszedentzia bat eskatzen badute goi-mailako prestakuntza-zikloko lanbide-heziketako beste ikasketa batzuk egiteko edo adar teknikoetako unibertsitate-ikasketak egiteko, kontuan hartuta eszedentzia horrek hitzarmen kolektiboan ezarritako baldintzak bete behar dituela ikasketen matrikulazioaren justifikazioari eta ikasketen jarraitutasunaren justifikazioari dagokienez. (56. a artikulua)

V. eranskina - Eskubide sindikalen erregelamendua

Atal sindikalak

Atal sindikalen erregelamenduari dagokionez, bi ordezkaritzek honako hauek adostu dituzte:

1. Atal sindikalei dagokienez gaur egun indarrean dauden arauak edo erregelamendua baliogabetzea, baita horri dagokionez indarrean egon litezkeen esanbidezko edo isilbidezko itunak ere.

2. Sindikatu-askatasunari buruzko lege organikoak (abuztuaren 2ko 11/1985 Legea) honako alderdi hauetan ezarritakoa osatzea:

a) Sindikatu-askatasunari buruzko lege organikoak sindikatu jakin batzuei ordezkagaitasun handiagoa ematen die estatuan, eta sindikatu horiek MBEko enpresa-batzorde batean baino gehiagoan edo MBEko hiru enpresa-batzordetan ezarrita badaude, lantoki bakoitzeko ordezkari bat, edo salbuespenez bi ordezkari hautatzeko aukera izango dute, hiru hilean behin sindikatuetako egoitzetan egin litekeen lantoki arteko bileran parte har dezaten.

Enpresak izendatuen joan-etorriei dagozkien gastuak eta dietak ordainduko ditu: egun oso bat bakoitzarentzat, beharrezkoa balitz garraio-arrazoiengatik bi egunera luza litekeela aintzat hartuta.

b) Atal sindikaletako delegatuei dagozkien orduak, atal sindikalen aukeran, honela erabil daitezke:

1. Delegatu sindikalak zuzenean edo bete-betean.

2. Atal sindikaleko zuzendaritza-batzordeko zenbait kidek, honako bi kasu hauek bereizita:

a) Sindikatu-delegatu bati badagokio: delegatu horrek erabil ditzake ordu horiek, baita atal sindikaleko zuzendaritza-batzordeko beste kide batek ere, zuzendaritza batzordeak izendatu ondoren.

b) Bi delegatu edo gehiago badaude, berriz, delegatu horiek erabil ditzakete orduak, baita atal sindikaleko zuzendaritza-batzordeko kideen kopuru berberak ere, zuzendaritza-batzordeak izendatu ondoren.

Aldez aurretik aipatutakoen artean bigarrena (2. paragrafoa) hautatzen duten atal sindikalek langileen sailari jakinaraziko diote urtean behin eskubide hori erabil dezaketen pertsonen izena, baita aldi horretan egin daitezkeen ordezteak ere.

Orduak delegatu sindikalak ez diren pertsonen artean banatzeko erabakia hartzen bada, horrek ez du inondik inora berekin ekarriko delegatu sindikalei berez dagozkien bermeak beste pertsona horien esku jartzea.

Delegatuek eta ordezkoek orduak nola erabiliko dituzten langileen sailari jakinarazi beharko zaio behar adinako aurrerapenaz, enpresak absentzia horiek ordezteko modua argitzeko aukera izan dezan. Aldi berean zenbait eskaerak produkzio-sektore berari eragiten badiote, lehen eskaera egiten duen atal sindikalari emango zaio lehentasuna.

c) Delegatu sindikal bat baino gehiago daukaten atal sindikalek horietako bat izendatuko dute, atal sindikalaren arduradun eta solaskide izan dadin enpresaren langileen sailaren eta Zuzendaritzaren aurrean.

VI. eranskina - Urrutiko lana egiteko araudia

Teknologia berriak eta digitalizazioa eragin handia sortzen ari dira enpresetan. Hori dela eta, lana antolatzeko eredu klasikoen etorkizunarekiko aldaketa-prozesu bizkorrean bizi gara. Horren harira, Mercedes-Benz enpresako Vitoria-Gasteizko lantokiko zuzendariek konpromisoa hartzen dute lan-malgutasuna aktiboki sustatzeko eta lana enpresako gune fisikotik kanpo bultzatzeko, baldin eta dagokion lanpostuaren ezaugarriek eta funtzioek horretarako aukera ematen badute. Horrela, konpromisoz, konfiantzaz eta erantzukizunez osatutako harremanen aldeko apustua egiten dugu.

Egoera horretan, eta aurrekaritzat hartuta lan mugikorrari buruz 2017an eman genuen barneko araudia eta Urrutiko Lanaren 28/2020 Errege Lege Dekretua (irailaren 22koa), enpresak eta langileen ordezkariek, dagokion batzordearen bitartez, Mercedes-Benz enpresako Vitoria-Gasteizko lantokiko lan mugikorrari buruzko araudi aplikagarria egingo dute, lana eta gure lantokiaren errealitatea bateratzeko asmoz. Aldi berean langileen behar profesionalak eta pertsonalak uztartzea hartuko da kontuan, enpresaren eta lankideen arteko konfiantza-printzipioan oinarritutako kudeaketa-praktika berriak ezarrita.

Lan-formula hori ezartzeak ez du inola ere berekin ekartzen alderdiek lan-harreman baten barruan dituzten eskubide eta betebehar tradizionalak indargabetzea edo ezabatzea, eta, era berean, lotura horren berezko printzipioak eta balioak errespetatu beharko dira, hala nola fede ona eta elkarrekiko konfiantza.

Behin araudia eginda, argitaratu egingo da Mercedes-Benz enpresako Vitoria-Gasteizko lantokian orokorrean ezagutu eta bete dezaten.

VII. eranskina - Prestasun-zerbitzua

Eranskin honetan ezarri ditugu produkzio-prestasuneko zerbitzua emateko lan-baldintzak, produkziorik ez dagoen lanaldietan produkzio-sektore guztietako instalazioak mantentzea, martxan jartzea eta martxan jartzea eragozten duen edozein gorabeherari aurre egiteko.

Era berean, garraio-logistikako eskuragarritasun-zerbitzua emateko lan-baldintzak ezartzen dira, Vitoria-Gasteizko lantokira sartzeko materiala garraiatzeko zerbitzua bermatzeko. Ulertu egin behar da zirkunstantzia hori lanaldi arrunt batetik kanpokoa edo horrelako lanaldietatik independentea dela.

Sektore eskudunek erabakiko dute beren erantzukizunaren arloan zerbitzu hori gaitzea komeni den ala ez.

Eranskin honetan bildu ez den sektore batean prestasun-zerbitzu hori martxan jarri behar baldin bada, zerbitzu hori dagokion batzordean lortutako akordioen arabera arautuko da.

Lan-egutegia.

Produkzioaren arloan: prestasun-zerbitzu hori produkziorik ez dagoen lanaldietan eman behar da, gerta daitezkeen gorabeherei erantzuteko eta behar den lan-denbora osoan.

Logistikaren arloan: prestasun-zerbitzu hori lanalditik kanpo programatu diren produkzio-txanda guztietan eman behar da.

Lanaren antolamendua.

Lantokian prestasun-zerbitzua eman behar duten sektoreak arduratuko dira zerbitzua antolatzeaz eta zerbitzuak behar bezala funtzionatzen duela bermatzeaz.

Era berean, prestasun-zerbitzua eman behar duten pertsonak izendatu beharko dira, eta, ahal denean, langileek beren borondatez egingo dute. Horrez gain, Vitoria-Gasteizko lantokiko giza baliabideen sailari jakinaraziko diote. Ahal dela, zerbitzua ekitatez banatuko da izendatuak izan daitezkeen pertsonen artean.

Prestasun-zerbitzuaren xedea.

Edozein intzidentzia gertatuz gero, zerbitzu hori ematen duten pertsonek jakinarazpena jasoko dute enpresak ezarritako bitartekoaren bidez, aurkeztutako arazoa edo intzidentzia ekintza egokien bitartez konpontzeko.

Zerbitzu horretatik kanpo geratzen dira, beren ezaugarriengatik, ohiko lanorduetatik kanpo egin behar diren zereginak. Jarduera horiek ordutegi malguko langileen jaiegunetako lana arautzeko ezarritako baldintza orokorren edo hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoaren arabera arautuko dira, kasuaren arabera.

Garraio-logistikaren arloan saiatuko da intzidentzia urrutitik konpontzen, edo, ezinbestekoa bada, lantokian bertan.

Honako hauek dira garraio-logistikan gerta daitezkeen intzidentzia tipologiak:

• Garraiolariarekin harremanetan jartzea, planifikatutako kamioietan atzerapenak izanez gero.

• Antolatutako premiazko edozein garraioren jarraipen zehatza egitea.

• Sor daitezkeen premiazko garraioak kudeatzea eta antolatzea.

• Aurreikusitako kamioiekin izandako edozein intzidentzia kudeatzea.

Zerbitzua ematen duten langileen betebeharrak:

Produkzioan:

• Zerbitzua emateak berekin ekartzen du produkziorik gabeko lanaldietan jardutea.

• Instalazioen funtzionamendua era diskrezionalean (zerbitzua ematen duen pertsonaren irizpidearen arabera) egin, ebatzi eta gainbegiratu behar da, hurrengo ekoizpen-egunean martxan jarriko direla bermatzeko.

• Egiaztatu egin behar da instalazioek behar bezala funtzionatzen dutela, esku-hartzearen ondoren; eta zerbitzuaren arduraduna horren erantzulea izango da.

• Zerbitzuaren arduradunak intzidentzien berri jaso bezain laster erantzun beharko die, eta, arazoa konpontzeko lantokira joan behar izanez gero, bidaiak gehienez ere 40 minutu iraungo du.

Garraio-logistikan:

• Zerbitzua emateak esan nahi du ohiko lanalditik kanpo programatutako produkzio-txandetan jardun beharra.

• Arduradunak intzidentzien berri jaso bezain laster, erantzun beharko die, eta, behar izanez gero, urrunetik konektatuko da sistemarekin edo lantokira joango da, aukerarik azkarrena baliatua eta arazoa konpontzeko premiak kontuan hartuta. Horrela, behar bezain azkar konponduko dira. Arazoa urrunetik konpontzea ezinezkoa baldin bada, eta, hartara, lantokira joan behar badu, lekualdaketak gehienez ere 40 minutu iraungo du.

Sektore bietan:

• Arduradunak uneoro aurkitzeko moduan egon beharko du, enpresak ezarritako bitartekoen bidez, zerbitzua ematen duen aldietan.

• Lana egiteko moduan egon beharko du.

Langileen eskubideak.

Produkzioan:

• Langileak 2021ean prestasun-zerbitzua egiteagatik jasoko duen plusa 30,47 euro gordinekoa izango da 8 orduko aldi bakoitzeko.

• Salbuespen gisa, 43,54 euro gordineko plusa, 8 orduko aldi bakoitzeko, ezartzen da, baldin eta prestasun-zerbitzua aldi berezietan egiten bada. Aldi berezitzat joko dira honako egun hauetan egiten dituztenak: abenduaren 24an, 25ean eta 31n; urtarrilaren 1ean; apirilaren 28an; uztailaren 25ean; eta abuztuaren 4tik 9ra.

• Lantokira joatea eskatzen duten arazoak konpontzeko joan-etorrietako gastuak jasotzea, hitzarmen kolektibo honetan horretarako ezarritako garraio-plusaren arabera. Salbuespenezko kasuetan baino ezin izango da beste garraiobide baten ordainketa (adibidez, taxiarena) onartu, sektore eskuduneko arduradunen irizpidearen arabera.

• Hitzarmen kolektibo honetan jaiegunetako lana arautzeko zehaztu diren baldintza orokorretan ezarritakoaren arabera zenbatu eta konpentsatuko da lantokian benetan lan egindako denbora.

Garraio-logistikan:

• Langileak 2021ean prestasun-zerbitzua egiteagatik jasoko duen plusa 30,47 euro gordinekoa izango da 8 orduko aldi bakoitzeko.

• Garraio-plusa edo jaiegunetako joan-etorriengatiko plusa jasotzea, dagokionaren arabera, langileak intzidentziari erantzuteko lantokira joan behar duenean.

• Ordutegi malguko langileen jaiegunetako lana arautzeko indarrean dauden baldintza orokorretan ezarritakoaren arabera edo hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera zenbatu eta konpentsatuko da benetako lan-denbora, lantokian zein urrutitik egina.

Sektore bietan:

• Arazoei eraginkortasunez erantzuteko eta konponbidea aurkitzeko behar diren baliabide teknikoak izatea.

• Zehaztutako solaskideek egiten dituzten deiak baino ez ditu erantzun beharko zerbitzua ematen duen pertsonak. Inola ere ez da abisu gisa onartuko beste jatorri batetik egindako deirik.

Ordainsariak eguneratzea.

Prestasun-zerbitzuaren plusak hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera eguneratuko dira.

Indarraldia.

Zerbitzuak ezarritako baldintzetan irauten duen bitartean baino ez da aplikatuko prestasun-zerbitzuagatiko plusa; beraz, ez da finkagarria izango, eta zerbitzua etetea erabakiz gero, aplikatzeari utziko zaio.

Compliance.

Sail arduradunek ezarriko dituzte une bakoitzean beharrezkoak diren eraginpeko arloak eta erabilgarritasun-zerbitzuaren datak. Sail horiek arretaz jokatu beharko dute haien egiazkotasunari dagokionez; bestela, baliteke gertakarien erantzuleak izatea eta haiei diziplina-neurriak aplikatzea, hala dagokionean.

VIII. eranskina. Lan-ereduak - Azalpen zehaztua

A. Bi txandako eredua, astelehenetik ostiralera bitartekoa, eta 8 edo 9 bertaratze-ordu ezarrita:

Horixe izango da enpresaren eredu estandarra.Txanda eta ordutegi eskuragarrien konbinazioa, fabrikak merkatuaren eskariei erantzuteko duen ahalmena optimizatzeko.

Eredu horietako edozeinek gutxienez 2 hilabeteko iraupena izango du, eta lan-eredu batetik bestera aldatzeko, gutxienez 4 asteko aurrerapenaz abisatuko da.

Produkzio-lanaldien iraupenak 8 bertaratze-ordukoa izatetik gehienez ere bederatzi bertaratze-ordukoa izatera handitu ahalko da txanda bakoitzeko, urteko produkzio-programaren arabera. Lehentasunen eta erregulazio objektiboen arabera aplikatuko litzateke.

Dagokion batzordearekin aztertuko da jarraian zerrendatzen diren aukeren aplikazioa, aintzat hartuta produkzio-programa txikienetik handienera bitarteko hurrenkeran edo segidan aplikatuko direla.

Honako hau izango da produkzio-programa txikienetik handienera bitartean aplikatzeko hurrenkera edo segida:

1. Lehenik eta behin, 8 orduko 2 lan-txandatan oinarritutako ereduak erabiliko dira, astelehenetik ostiralera bitarteko industria-lanaldiaren ahalik eta egun kopuru handiena erabilita eta aprobetxatuta, errentagarritasun- eta gizarte-ikuspegietatik bi alderdiei hoberen datozkien jai ofizial, opor-egun eta atseden-egun kolektibo baliagarriak zein diren kontuan hartuta.

2. Aurrekoaren osagarri, larunbatak ere erabili egingo lirateke, baldin eta poltsa negatiboan egongo balitz eta galdutako orduak sartu beharko balira. (Poltsaren zeinua zein den zehazteko, erreferentzia-kontu orokorraren egoera hartuko da aintzat, langileen kolektiboak sobera —hartzeko— sartutako lanaldiak eta sartzeko falta direnak —zor—, urtean metatuta, kontuan hartuta).

3. Programak aurrekoaren ondoriozkoa gainditu balu, gehienez ere bederatzi orduko txanda hasiko litzateke indarrean.

4. Aurreko neurriak nahikorik ez direnean, eskuragarri dauden gainerako larunbatak gaituko dira, eta astebeteko oporraldi bat industria-jardunaldi gisa planifikatuko da.

5. Azkenik, beste bi txanda sartuko dira, eta txanda bakoitzak gehienez bederatzi ordu izango ditu, produkzio-mailak aurreko neurrien bitartez lortzen ez badira.

22:00etatik 06:00etara bitarteko denbora gau-plus gisa ordainduko da. Gainera, atsedenaldiak proportzionalki igoko dira, txandako lan-denboraren arabera.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

B. Hiru txandako eredua, gaueko txanda finkoarekin eta lau ordutik hasitako lanaldi murriztuarekin:

Lau ordutik hasitako gaueko txanda finko bat sortu ahal izango da modu progresiboan: txandan gutxienez lau orduko presentzia duten langileekin, eta goizeko eta arratsaldeko gainerako bi txandetan txandakatu gabe. Bestela esanda, honelako lan-eredu hau izango litzateke: goizeko eta arratsaldeko zortzi orduko bi txandakako txanda (artikulu honetako 1.1 apartatuarekin bat etorrita), eta lau ordutik gorako gaueko txanda bat.

Behin osatuta, gaueko lan-txanda finkoaren eredu horrek beste bi produkzio-txandak (bakoitza, zortzi ordukoa) osatuko lituzke. Dena den, lau ordutik gorako lanaldi partzialeko gaueko txanda finkoko langileak eta sei ordu eta erdi edo zortzi ordu arteko txandakako txanda duten langileak batera egon daitezke, enpresen premien arabera (adibidez, gremio zehatz batzuetan eta abarretan).

Lau ordutik gorako tartean ordutegi-aldaketak egiteko, 40 orduko gutxieneko aurreabisua ezartzen da, gaueko txandako lana handitu edo murriztu nahi denean.

Lan-denbora antolatzeko batzordeak garatuko ditu lau ordutik hasitako lanaldi murriztuko gaueko lan-txanda horri atxikitako langileen baldintzak.

Enpresak lau ordutik hasitako lanaldi partzialeko kontratua duten langileak kontratatu ahalko ditu, gaueko lan-eredu horri atxikitzeko, honako premisa hauek betetzen badira:

Horrez gain, langile horiekin adostuko da ordu osagarrien ehuneko 60 ere egiteko aukera, txandan osatzen diren produkzio-premien arabera.

Halaber, langile horiek aukera izango dute kontratua ez aldatzeko, eta zortzi orduko txanda batean (gaueko, goizeko edo arratsaldeko txanda batean) jarduten jarraitzeko.

Hala denean, lanaldiko 6,4 ordutik gorako orduak, gure eredu malguarekin bat etorrita, kontu malguan metatuko dira, geroago baliatzeko, egun aktibagarrietan, asteburuetan eta abarretan lan egitearen ondorioz lanaldia gainditzen duen beste edozein ordu bezala.

Lan-eredu hori osatu bitartean (lanaldi partzialeko kontratua duten langileak gaueko txandan sartzen diren bitartean), 8 orduko kontratuaren araberako produkzioari lotutako langileak goizeko eta arratsaldeko txandei edo txandakako txandei —(8 ordu; 8 ordu; 6,5-8 ordu artean)— atxikitzen joango lirateke pixkanaka, premien arabera.

C. Hiru txandakako txanda dituen eredua, 6,5-8 ordu arteko lanaldi murriztuarekin:

Honako hauek dira hirugarren txanda horren ezaugarriak:

6,5-8 ordu arteko lanaldi murriztua (denbora eta soldata murriztuta, eta gaueko plusa ezarrita, lanorduen arabera). Eredu horren araberako lanaldiak lanaldi oso gisa zenbatuko dira, urteko egutegian ezarri diren gainerakoak bezala.

Eredu horietako edozeinek gutxienez 2 hilabeteko iraupena izango du, eta lan-eredu batetik bestera aldatzeko, gutxienez 4 asteko aurrerapenaz abisatuko da.

Lan-eredu horren inplikazioak:

— Lanaldia: langileak urteko lanaldiaren murrizketa izango du, eta soldata-kontzeptu guztiak proportzionalki murriztuko dira.

— Ordu-kontua: lanaldia murriztuta dagoenez eta soldata lan egindako denboraren araberakoa denez, langileak ez du inolako zorrik izango bere ordu-kontuan. Horrenbestez, ez da egongo inolako betebeharrik poltsako orduak berreskuratzeko.

— 6,5 eta 8 ordu arteko tartea: langile bakoitzaren erreferentzia-ordutegia identifikatu beharko da (6,5; 7; 8). 6,5 eta 8 ordu arteko aldi osoan langileek lanean egon behar dute, eta ez da aparteko ordurik sortuko (6,5 eta 8 ordu arteko aldiko orduak 1 x 1 ordaintzen dira).

— Lan-eredua: 6,5 eta 8 ordu arteko lan-eredua bakarra da, alde batera utzita langileek beren jarduera ordutegi espezifiko batean (6,5; 7; 8) egin behar duten. Hala eta guztiz ere, langileek beste ordainsari mota bat jasoko dute, eta aldi horretan duten egon beharraren arabera aldatuko da.

— Soldata (14 sari): urteko lanaldia murrizten bada, 14 sariren zenbatekoari eragingo dio proportzio egokian.

— Lanaren ereduan lan-ordutegia aldatzea: 6,5 eta 8 ordu arteko tartean egiten diren lan-ordutegiaren aldaketak, lan-denbora antolatzeko batzordearen akordioaren arabera, gutxieneko 40 orduko aurreabisua ezartzen da gaueko txandako lanaldia handitzeko edo murrizteko. Era berean, batzordeari ahalik eta lasterren jakinaraziko zaio.

Bestela esanda, adibidez, asteazken gaueko lanaldia aldatu nahi baldin bada, aste bereko asteleheneko gaueko txanda amaitu baino lehen jakinarazi beharko da.

Astelehenean aldatu nahi baldin bada, aurreko asteko ostiralean egin beharko da jakinarazpena edo, salbuespen moduan, larunbatean, larunbat horretan lan eginez gero.

— Oporraldia: urteko lanaldia murrizten bada, oporraldien zenbatekoari eragingo dio proportzio egokian. Lan egindako azken 12 hilabeteei erreparatuta ordainduko da gaueko plusa oporraldian.

— Produkzio-, etekin- edo kalitate-primak: urteko lanaldia murrizten bada, kontzeptu guztiei eragingo die proportzio egokian.

— Emaitzen paga / maisuen sari aldakorra: sari aldakorrari ez dio eragingo salbu eta langilea egun oso batean laneratzen ez denean (absentismoa eta abar). Horrenbestez, salbuespen moduan, kasu horretan neurrizko murrizketarik aplikatu gabe ordainduko da.

— BGAE: Urteko lanaldiaren murrizketek proportzionalki eragingo diete soldata-osagai guztiei, baina, salbuespen moduan, erabaki da BGAEn murrizketarik ez egitea.

— Aparteko tratamendua, gaueko lanaren okupatze-mailen arabera:

- Goizez, gauez eta arratsaldez txandaka lan egiten dutenen langileei (gaueko plusa ezarrita), goizeko edo arratsaldeko zortzi orduko txandetan lan egiten duten langileen aldean, hileko soldata murrizten ez zaiela bermatze aldera, beharrezkoa da gaueko txanda gutxienez 7 ordukoa izatea (okupatze-maila, ehuneko 96koa).

- Aurrekoa dela eta:

— Txandak 7 ordutik behera (adibidez, 6 ordu eta 30 minutu) irauten badu, 7 orduko soldataren soldata baliokidea jasoko dute; eta kontu malgura zeinu negatiboko 30 minutu bidaliko dira.

— Edozein iraupeneko txanda ezabatzen baldin bada, 8 orduko soldata baliokidea ordainduko da (gaueko plusik gabe), eta zeinu negatiboko 8 ordu bidaliko dira.

D. V. eredua - 4. txanda – Dagokion batzordean jorratzeko dauden ezaugarri orokorrak:

- Beste lan-talde bat sortzeko aukera egongo da: lan-talde horretako langileek asteburu guztietan, Andre Maria Zuriaren Vitoria-Gasteizko astebeteko jaietan eta, gehienez ere, 10 jaiegunetan lan egin ahalko dute, 8-12 orduko bertaratze-txandetan antolatuta.

- Ereduaren gutxieneko iraupena: urte 1. Eredua aplikatzeko, salmenten arlotik urtebeteko aurrerapenaz berretsi beharko dute produkzio mailak handiak izan direla.

- Lanaldiak asteburu guztietan (larunbatetan eta igandeetan) eta urteko 10 jaiegunetan egingo dira, baldin eta nahitaezko atsedenaldiak betetzen badira, edo, gutxienez, urtarrilaren 1etik 6ra, maiatzaren 1ean, abuztuaren 5ean eta abenduaren 25ean.

- Lanaldiak 8 eta 12 ordu bitartekoak izango dira (9 ordutik gorako txandetan 30 minutu egongo dira bazkaltzeko, baina ez dira presentzia-denbora gisa zenbatuko).

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

— Larunbatak: 06:00etatik 18:30era (30 minutu egongo dira bazkaltzeko, baina ez dira presentzia-denbora gisa zenbatuko), oinarrizko ereduko lan kolektiboko lanaldi arrunta egon ezean, halakorik dagoenean, ordutegia 14:00etatik 22:00etara aldatuko da.

— Igandeak eta jaiegunak: 06:00etatik 18:30era (30 minutu egongo dira bazkaltzeko, baina ez dira presentzia-denbora gisa zenbatuko), edo 10:00etatik 22:30era.

— Astelehenetik ostiralera: zortzi orduko txandetan antolatuta, txanda berezi horretarako itundu den urteko lanaldia bete arte (banakako egutegia ezarrita).

- Asteko 8 orduko ohiko lanaldietan bezala antolatuko dira atsedenaldiak: 15 minutu, ogitartekoa jateko; eta 8 orduko epe bakoitzeko, 23 minutu emango dira norberaren premietarako (lanaldi handiagoetan lan egindako denboraren proportzioan egokituko da), eta lan efektibo gisa zenbatuko da.

-Txandak 9 ordutik gora irauten baldin badu, langileek 30 minutu izango dute bazkaltzeko (bertan ez egoteko denboratzat hartuta). Enpresak hamabosna euro emango die langileei, bazkari horretarako.

- Modalitate hori indarrean egon bitartean, lan-ordutegiak ohiko moduan ezarrita egongo dira lanaldi bakoitzerako, baina, produkzioaren inguruabarrak direla eta, ordutegi horiek aldatu behar badira, aurreko hilabetean antolatu beharko da, edo, gutxienez, astebeteko aurrerapenaz. Gainerako aukeretarako, modu boluntarioan baino ezin izango da egin.

-Txanda horri modu boluntarioan atxikitzen zaizkion gaur egungo plantillako langileen baldintza orokorrak:

I. Larunbatetan eta igandeetan egindako lanaren ordainsaria 4500 eurokoa izango da urtean (gutxi gorabehera 375 euro hilabete bakoitzeko), lan-aldaketa egiteko pizgarri moduan.

II. Kontratuaren iraupena urtebetekoa izango da, eta, bi alderdiak ados jarrita, luzatu ahal izango da, baina ezin izango da ezeztatu hitzartutako aldian, edozein alderdik arrazoizko argudioak eman ezean, eta, hala denean, ez da konpentsaziorik edo zigorrik sortuko, ez enpresaren aldetik, ezta langileen aldetik ere.

III. Kontratua amaitutakoan, luzatzen ez bada, langileak aurreko egoera profesionalera eta baldintza ekonomikoetara itzuliko dira, baita lanaldiari dagokionez ere (lanaldia erregularizatua egongo da kontratua amaitzen denetik, urtea bukatu arte).

IV.Txanda horri atxikitako langileen urteko lanaldi indibiduala 1512 ordukoa izango da (200 orduko murrizketa), eta soldata-baldintzak 2021-2026 hitzarmeneko lanaldiaren gainekoak izango dira, hau da, 1712 ordu, geroago adosten diren baldintzekin batera.

- V. ereduan denbora partzialean kontratatu diren behin-behineko langileen baldintza orokorrak:

I. Kontratatu diren langileen gutxieneko lanaldia ehuneko 50ekoa izango da, hitzarmenean itundu den urteko lanaldiaren aldean (1712 ordukoa). Hitzarmeneko oinarrizko soldataren taulan bildu den ordainsaria aplikatuko da (II-I. eranskinean), ehuneko 10 handituta.

II. Lanaldiak handitzeko edo murrizteko, dagozkion aurreabisuak eta baldintzak bete beharko dira, lanaldi arrunt jarraitua duten langileen baldintza beretan, kontratu-denborarekiko proportziozko muga negatiboa ezarrita, enpresa-batzorde osoaren 2020ko maiatzaren 22ko akordioaren arabera (malgutasuna behin-behineko kitapenetan likidatuko da), eta kasu guztietan abiapuntutzat hartuta kontratatutako lanaldiaren ehuneko 50 nahitaez bete behar dela.

III. Lanaldiaren, ordutegien eta atsedenaldien banaketari dagokionez, egungo plantillako langile boluntarioentzat antolatu direnak bezalakoak izango dira.

E. Aparteko lanaren 1. eredua – 8 edo 9 ordu arteko txanda bat, honako hauek bete behar direnean erabiltzeko:

— Oporraldiko produkzioa, txanda osoa hartu ahal izateko.

— Hasteko aldietako produkzioa, azpiegituren optimizazioa sustatzeko.

— Abuztuan ez da 8 ordutik gorako txandetan produzituko inoiz.

F. Aparteko lanaren 2. eredua – Sektoreak edo txandak desorekatzen direnean erabiltzeko lan-eredua:

Pintura, muntaketa gordina, azken muntaketa eta zeharkako sektoreek 8 ordutik gorako bi txanda jarraian egin ahalko dituzte, sektore horien produkzio-ahalmenean dauden egiturazko desorekak konpontzeko.

— Horrela sortzen diren orduak ordu-kontu malguan sartuko dira, geroago hartzeko.

— Sektore horietako lan-ereduari gutxienez hilabete batez eutsi beharko zaio, modu jarraituan, baina ezin izango da 9 ordutik gora lanean egon, eta txanda ezin izango da 06:00ak baino lehen hasi.

— Txanda edo txandak gutxieneko 15 minutuko tartez handituko dira; zehazki, 15, 30 edo 45 minutuz edo ordubetez handitu ahalko dira. Hauxe da beste aukera bat: goizeko txanda ½ handitzea eta arratsaldekoa ere ½ handitzea, arratsaldeko txanda soilik ordubetez handitu beharrean.

— Txandak handitzeko denboraren batura ezin izango da ordubetetik gorakoa izan.

G. Aparteko lanaren 3. eredua – 7 orduko txanda bi edo hiru, honako hauek bete behar direnean erabiltzeko:

— Hileko programaren edo ahalmenaren unean uneko doikuntzak egiteko, 4 produkzio-egunetik gora irauten dutenean; eta asteko egun batetik gora irauten duten doikuntzak egiteko. Bestela esanda, hilean 5 egunetik gora aplikatu ahalko da (adibidez, 4 ostiraletan eta 7 orduko lanaldiko 8 egunetan).

— Langileen kontu malguan sartuko dira erreferentzia-kontuan – 144 orduko mugatik beherako zeinu negatiboko (ZOR) orduak baino ez.

Firmante: CN=ZERBITZU OROKORREN ZUZENDARITZA - DIRECCION SERVICIOS GENERALES, SERIALNUMBER=P0100000I, OU=SELLO ELECTRONICO, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-P0100000I, O=ARABAKO FORU ALDUNDIA / DIPUTACION FORAL DE ALAVA, C=ES
Emisor del certificado: CN=EAEko HAetako langileen CA - CA personal de AAPP vascas (2), OU=AZZ Ziurtagiri publikoa - Certificado publico SCA, O=IZENPE S.A., C=ES
Número de serie: 211865
Fecha de firma: 2022.09.28 06:38:18 Z