

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Industria Auxiliar Alavesa, SA -Mubea Inauxa- enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2019-2020-2021 Industria Auxiliar Alavesa, SA -Mubea Inauxa- enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000802011981.

AURREKARIAK

2020ko otsailaren 4an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2019ko abenduaren 17an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuko 15.1.h artikulua –Lan eta Justiziako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2017ko apirilaren 21eko EHAA)- dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2020ko otsailaren 20a

Arabako lurralde ordezkaria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

**Inauxa Industria Auxiliari Alavesa, SA (Mubea-Inauxa) enpresaren hitzarmen kolektiboa
2019., 2020. eta 2021. urteetarakoa**

A URKIBIDEA	
ARTIKULUA	KONTZEPTUA
1	Eremu pertsonala
2	Denbora-eremua
3	Lanpostuen balioespena
4	Lanaldia eta lan-egutegia
5	Oporrak
6	Instalazioen ehuneko 100eko funtzionamendua
7	Plantillan sartzea
8	Joan-etorriak
9	Kaleratzeak
10	Langileak lanpostuz igotzea
11	Prestakuntza-ikastaroak
12	Mugigarritasun funtzionala
13	Goragoko edo behegoko kategoriako lanak
14	Langileen ordainsariak
15	Lanpostu toxikoak, nekagarriak edo arriskutsuak
16	Lotura-plusa
17	Nominak ordaintzea
18	Ordainsariak, gaixotasun edo istripu kasuetan
19	Aparteko ordainsariak
20	Aparteko orduak
21	Ordainduriko lizentziak.
22	Ordaindu gabeko lizentziak
23	Ezintasun iraunkor partziala eta osoa
24	Eszedentziak
25	Kitapenak
26	Gizarte-laguntzak
27	Euskararen sustapena
28	Segurtasuna eta osasuna
29	Enpresa-batzordea
30	Batzarrak
31	Diziplina-araubidea
32	Tratu- eta aukera-berdintasuna
	Azken xedapenak: lehena eta bigarrena
	Batzorde paritarioa
	Eranskinak

1. artikulua. Eremu pertsonala

Hitzarmen honek Inauxa enpresako langile guztiak hartzen ditu eraginpean, Zuzendaritzakoak izan ezik.

2. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen honek hiru urteko iraupena izango du, eta ekonomiaren eta lanaldiaren ondorioei dagokienez, 2019ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean. Hitzarmen honen indarraldia 2021eko abenduaren 31n amaituko da, eta 2021eko azaroaren 15ean salatuko da automatikoki.

Hitzarmenak aurreraeragina izango du, harik eta iraungitako hitzarmena ordeztuko duena sinatzen den arte. Beren-beregi uzten dira aurreraeraginetik kanpo indarraldia bera, soldata-berrikuspena, eta urteko lanaldiaren berrikuspena, eta, gainera, hitzarmenak aplikazioa aldi jakin batera mugatzen dien alderdiak (Adibidea: 2019. urterako ezartzen da...).

3. artikulua. Lanpostuen balioespena

Lanpostuak Balioespen Batzordearen Eskuliburuaren eta Araudiaren bitartez baloratuko dira; 2009ko maiatzaren 8an onartu ziren bata zein bestea.

Unibertsitateko titulua eta antzeko titulua duten langileek betetzen dituzten lanpostuak, daukaten erantzukizuna edo prestakuntza dela medio, ez dira balioetsiko, betiere kontuan

hartu gabe lanpostu horiei bermatutako ordainketa-mailak eranskineko ordainketa-taularen 8. soldata-taldetik 10. soldata-taldera bitarteko taldeetan bilduta egotea.

Lanpostu berriak gehienez ere sei hilabeteko epean baloratuko dira, SOP (Start Of Production – serieko fabrikazioaren hasiera) eta gero.

4. artikulua. Lanaldia eta lan-egutegia

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, urteko lanaldia 1.696 ordukoa izango da txandakako lan-sisteman, eta 1.722 ordukoa lanaldi zatituan.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan arautzen den lanaldiaren banaketa irregularra ordeztu egiten da, eta berariaz indarrean dagoen hitzarmeneko artikuluek aginduko dute.

Pertsona bakoitzeko presentzia-egunak 217 izango dira urte bakoitzean, eta Aste Santuko, udako, Eguberrietako oporraldiak eta egun osagarriak bermatuko dira.

Enpresak gutxienez bi hilabete lehenago jakinaraziko die langile guztiei zein oporraldi izango duten Aste Santuan. Era berean, apirilaren 1ean ezarriko ditu udako oporretarako aldiak.

2013-2015 hitzarmen kolektiboan lanaldia handitzea adostu zen. Ondorioz, aparteko bi egun gehigarri izango ditu urteko lan-egutegiak.

Aldi baterako langileek egutegian ezartzen diren egun gehigarrien parte proportzionala hartu ahal izango dute, baldin eta enpresan gutxienez hiru hilabete badaramatzate eta egun osoak sortu badira.

Enpresa Batzordeak eta Zuzendaritzak agintzen dute Lan-egutegia behar besteko aurrerapenaz negoziatuko dutela, horri buruzko aurrekordio bat egon dadin indarrean jarri aurreko urteko abenduaren 1erako.

Egutegia negoziatu ostean akordiorik lortzen ez bada, enpresak bere egutegia ezartzeko eskubidea izango du.

Lanaldi zatitua duten baina teknikari eta administrari kolektiboan sartzen ez diren langileek ordutegi-malgutasuna jasotzen duen ordutegia hartu ahal izango dute; horretarako, alabaina, aldeztu aurretik jakinarazi beharko diote arloko arduradunari zein sarrera- eta irteera-ordutegi nahi dituzten. Salbuespen moduan, beharrezkoa bada, agintariak langileari eskatu ahal izango dio ohiko ordutegian joateko lanera, eta langileak hori bete beharko du.

Bestalde, espedizioen lanpostuan ostiral arratsaldeetan ere lan egin behar izanez gero, eutsi egingo zaio ordutegi-malgutasunari, baina ostiral arratsaldeetan ere lan eginez. Espedizioen lanpostuen antzeko ezaugarriak dituen lanposturen bat sortzen bada, Enpresa Batzordearekin negoziatuko da irizpide bera aplikatu baino lehen.

5. artikulua. Oporrak

Oporraldiaren iraupena 26 lanegunekoa izango da, eta ondorio horietarako, larunbatak laneguntzat hartuko dira.

Hurrengo urteko irailaren 1etik abuztuaren 31ra bitartean sortuko dira oporrak, eta zenbaketa hori amaitzen den urte naturalean zehar hartuko dira egun horiek.

Epealdi horretan aldi baterako kontratu bat baino gehiago (bata bestearen segidan eta kontratuen artean 20 egunetik beherako etenarekin) izan duten langileei sortutako oporrak kitzatzen bazaizkie, egutegian ezartzen den oporraldian hartu ahal izango dituzte opor horiek. Kasu horretan, enpresak eta langileak elkarrekin adostuko dute kontratua etetea, Langileen Estatutuaren 45. artikuluan ezarritakoa betez, eta horrek ekarriko du alderdiak elkarrekiko dituzten obligazioetatik —lan egitetik eta ordaintzetik— salbuestea, eta Gizarte Segurantzaz baja sortzea ondorio guztietarako, alderdiak adostasunez erabakita.

Etenaldiak oporreatatik kitatu diren egunen iraupen bera izango du. Etenaldia amaitzen denean, langileak eskubidea izango du lanpostua gordetzeko eta indarrean dagoen antzintasuna zenbatzeko, eta etenaldia baino lehen zituen lan-baldintzekin itzuliko da. Lanera itzuli behar den egunean aldi baterako ezintasunean bada, medikuak alta eman arte atzeratuko da itzulera, betiere aldi baterako kontratua oraindik indarrean bada.

Alderdiak kontratua eteteko elkarrekin hartu duten erabakia eta aitortutako egunen egiazta-pena idatziz formalizatuko dira, etenaldia hasi baino lehen.

Honako kontzeptu hauek osatuko dituzte ordainsariak: hitzarmeneko soldatak, soldataz kanpoko plusak, pizgarriek eta langile bakoitzak izan ditzakeen plus pertsonalek, gaueko lanaren plusak, bai eta laugarren txandagatiko plusagatik aurreko hamabi hilabetei dagokien batez bestekoak ere.

Baldin Langileen Estatuaren 38.3 artikulua aldatu egiten bada, eta, horren ondorioz, aldi baterako ezintasunak behartuta opor-egunak oporrak hartzeko epe orokorretik kanpo hartzeko aukera murriztu egiten bada, halakoetan, eta hori baino mesedegarriagoa bada, Mubea-Inauxa-ko 2012ko hitzarmenak horri buruz zioena aplikatuko da.

Enpresa-egutegian ezarritako oporraldian lan egindako egunak oporrak baliatzeko egunen aldaketatzen hartuko dira, eta ez dute aparteko konpentsazio ekonomikorik izango; betiere 60 eguneko aurrerapenez jakinarazten bada. Horrela egiten ez bada, ordea, lan egindako egun bakoitzeko konpentsazio ekonomikoa izango dute, jaiegunetako orduetarako konpentsazioa, hitzarmen honetako I. eranskinean jasota dagoena, hain zuzen ere. Dena dela, bi kasuetan eraginpeko langileak aukera izango du aldaketa onartzeko edo ez.

6. artikulua. Instalazioen ehuneko 100eko funtzionamendua

Laneko baldintza normala izango da lanaldiaren ehuneko 100ean zehar instalazioak etengabe martxan mantentzea. Lan hori laneguna hasten denetik amaitzen den arte egingo da, zehaztutako kalitatearen eta kantitatearen parametroak kontuan hartuta; eta txandaz aldatzerakoan ondorengoari esango zaio zein izan diren azken txandako gertakariak, arazoak edota egindako jardunak. Honela gauzatuko da:

1. Lantalde bateko kideek adostuta, bakoitzak banaka erabiliko du dagokion atsedena; horrela, lantaldeko kide bat edo batzuk egongo dira beti instalazioa zaintzen, hau da, hura geldirik ez dadin zaintzen eta instalazioaren ekoizpen-erritmoa mantentzen.

2. Lantaldeko kideak atsedena hartzeko elkarren artean ados jartzen ez badira, Mubea-Inauxa enpresak ezarriko ditu bakoitzaren atsedena-orduak.

3. Langile bakarra dagoen instalazioetan, Mubea-Inauxa enpresak erabakiko du nork ordezkatzeko duen hura atsedena hartzen ari den bitartean.

4. Baldintza horiek ez dituzte inola ere egokitze-aldiak murriztuko, eta zuzeneko langileek edo txandaka ari direnek 30 minutuko atsedena izango dute, eta instalazioei martxan eutsiko zaie atsedena, non eta Ekoizpen Zuzendaritzak, kalitate- edo ekoizpen-irizpideak direla eta, kontraktorik ez dioen.

7. artikulua. Plantillan sartzea

a) Artikulu honetan arautzen den diru-sarrereri buruzko araudia soilik aplikatuko zaie lanpostuen balorazioan sartzen diren langileei; hau da, kanpoan geratuko dira agintea duten eta 7. ordainsari-taldean dauden langileak:

a.1. Langile berriak sartzeko deialdia sustapen-fasean dagoen lanpostua betetzeko inor aurkitzen ez denean egingo da.

a.2. Oro har, kontratazioak finkoak izango dira. Beharrezkotzat hartzen denean, eta horretarako arrazoi jakin bat dagoenean, legez ezarritako beste kontratazio mota batzuk erabiliko dira, eta erabilitako kontratu-ereduen kopia enpresa-batzordeari emango zaio.

a.3. Lan-poltsatik hartu diren langileak, kontratatu diren lehenengo sei hilabeteetan zehar, 1. ordainsari-taldera atxikiko dira. Aldi hori gehienekoa izango da, eta hurrengo kontratuetako aldiak metagarriak izango dira.

Lanpostu jakin bat betetzeko berariaz egindako hautaketa-prozesuen ondorioz sartutako pertsonak lanpostu horren mailan sartuko dira.

a.4. Sartzeko deialdiak enpresako iragarki-taulan argitaratuko dira, eta gutxienez astebetez egongo dira ikusgai. Gainerako langileen kasuan, probintzian gehien saltzen diren hiru egunkarrietan ere argitaratu ahal izango dira deialdiak, lanpostuaren deskribapena eta beharrezko baldintzak jasota.

Peoien edo espezialisten lanpostuak lortzeko, ezinbestekoa izango da langabezian egotea, edo, lanean ari badira, kontratu ez-finkoa edukitzea, bai eta lanbide-heziketako erdi-mailako titulua izatea industria-espezialitate batean, edo gutxienez bi urteko esperientzia izatea antzeko ezaugarriak dituzten lanpostuetan, hala nola automobilgintzako industria laguntzailean.

a.5. Ezarritako eskakizunak betetzen dituzten izangaiek ezarriko diren proba teoriko-praktikoak egin beharko dituzte; hala ere, deialdi bakoitzeko gehienez 50 izangai izango dira, salbu eta aurreikusitako kontratazio-mailak bestelako kopurua eskatzen ez badu. Hautagai kopurua 50 baino handiagoa denean, lehenengo baliozko 50 eskaerak azterketa egitera deituak izango dira.

Probek lotura zuzena izango dute Mubea-Inauxa enpresak erabiltzen dituen teknologia sentikorrekin (soldadura, robotika, mekanizazioa, elektromekanika, hidraulikoa, etab.); hautagaiek teknologia horietako bat aukeratu beharko dute, eta probak hasi baino lehen balorazio-irizpideak ezagutzeko eskubidea izango dute.

Proba teoriko-praktikoak gainditzen dituztenek azterketa psikotekniko bat egingo dute.

a.6. Dagokion lanpostua betetzeko gai diren pertsonen zerrendak (espezialistak edo trebakuntzarik gabeko langileak) indarraldi zehaztugabea izango du, betiere, urte bateko epean zerrendako langileren bat kontratatu ez badute, txanda-kontratua duten langileak izan ezik; beraz, zerrendaren indarraldiaren baitan kontratatutako langileren batek edo batzuek baja hartzen badute eta ordezkatuak izan behar badute, deialdi berria egin ordez, aipatutako zerrendara joko da.

Kontratua amaitu delako bajak izaten badira, langile horiek berriz ere sartuko dira zerrendan, lehen betetzen zuten leku berean, eta enpresa-batzordeari jakinaraziko zaio 15 egun lehenago, salbu eta kontratuaren berezko ezaugarriek eragozten ez badute.

Deialdi berrien ondorioz, aldi berean zerrenda bat baino gehiago badago, zerrenda guztiak bateratuko dira eta lehen deialdiko baliozko langileak zerrendaren hasieran egongo dira, eta horren ondoren bigarren deialdikoak eta gero ondorengoak.

a.7. Probaldia Langileen Estatutuaren 14. artikuluan ezarritako mugen barruan egongo da. Izan ere, probaldian zehar, arloko arduradunak eta tarteko agintariek, halakorik balego, txosten bat egingo dute langile sartu berriaren egokitasunari buruz.

Enpresan sei hilabetez lan egin ondoren edo lan-kontratua amaitzean, bigarren txosten bat egingo dute, langileak lanpostu jakin horretarako duen gaitasuna balioesteko, eta zer eginkizun bete dituen zehazteko. Enpresa-batzordeak txosten hori eskuratu ahal izango du eraginpeko langileak erreklamazioa egiten badu, betiere langile horren baimenarekin.

Egokitasun-txostenak lanpostuaren baldintzetan oinarrituko dira eta horiek betetzeko langileak zenbaterainoko gaitasuna duen balioetsiko dute, baita langileak lanean duen jarrera eta lankideekin duen harremana ere.

a.8. 1.etik 6. maila arteko lanpostuetan, aginterik gabekoetan, lanean hasteko zerrendaren ordenari jarraituko zaio. Bete beharreko lanposturako espezializaziorik behar izanez gero, eskatzen den teknologiararen ordenari jarraituko zaio. Zerrendaren ordena hautaketa-probetan izandako emaitzen arabera izango da, eta honako baremo honi jarraituko zaio:

Teoria	40 puntu
Praktika	50 puntu
Psikoteknikoa	10 puntu

Gainerako maila- eta aginte-lanpostuetarako, ez da aurreko baremoa aplikatuko, eta azken erabakia Zuzendaritzak hartuko du. Erabaki hori hartzeko, proba teoriko-praktikoak gainditzen dituztenekin eta azterketa psikoteknikoaren bidez lanpostu jakin batean jarduteko gai direla erakutsi dutenekin elkarrizketatuko da Zuzendaritza.

Birkontratazioetan, makinista- edo soldatzaile-lanpostu bat bete nahi denean, lehenetsuna izango du aurretik lanpostu hori behar bezala bete duenak eta bere ordainsari-taldea atal berean aitortu zaionak; baina lanpostu horretara pertsona bat baino gehiago aurkezten badira, zerrenda-ordena hartuko da kontuan. Gainerako espezialisten lanpostuetarako, zerrenda orokorraren hurrenkerari jarraituko zaio. Nolanahi ere, ez-mugagabe gisa aurreikusitako kontrataziorako, ezinbestekoa izango da hautagaiak kontrataziorako ezarri diren baldintzak betetzea.

Eginkizun bera betetzen duten behin-behineko langileen kontratuak mugagabe bihurtzeko, Enpresan hasi ziren ordenan egingo da, baina lanposturako aldeko txostena duten edo garatzen ari diren teknologiarako aproposak diren langileak soilik hartuko dira kontuan. Mubea-Inauxa enpresan garatzen ez den teknologia baterako edo batzuetarako duten langileek mugagabe bihurtzeko ehuneko 50eko lehenetsuna izango dute.

a.9. Proba teoriko-praktikoak Zuzendaritzaren eta lanbide-heziketako irakasleen artean ezarriko dira, proba-deialdiak eskatzen duen prestakuntza-mailarako egokiak izan daitezzen. Halaber, Zuzendaritzak eta irakasleek zuzenduko dituzte probak.

a.10. Egingo diren kontratazioen eta kontratu-luzapenen berri izango du enpresa-batzordeak. Era berean, hautaketa-probetara sartzeko eskakizunen eta aplikatuko diren balorazio-irizpideen berri izango du, eta enpresa-batzordeko kide batek probak egiten diren bitartean bertan egoteko eskubidea izango du; hori bai, probetan eskaintzen den lanpostu bakoitzeko kide bakar bat egongo da, begirale gisa.

Behin probak eginda, Mubea-Inauxa enpresak galderen zerrenda emango dio enpresa-batzordeari; betiere, alde aurretik barne-sustapenerako beste proba batzuk egin badira.

a.11. Proben zuzenketaren eta ateratako emaitzen berri emango zaio enpresa-batzordeari, emaitza horiek eraginpekoen jakinarazi aurretik.

a.12. Sarrera-eskabidea datu faltsuak emanez edo nahitaez bete behar den beste edozein datu eman gabe betetzen duten hautagaiak hautatze-prozesutik kanpo geratuko dira automatikoki.

a.13. Lan-poltsan sartuko dira enpresan prestakuntza dualaren modalitateaz praktikak egiten dituzten pertsonak eta praktiketako kontratua dutenak. Mubea-Inauxarekin egindako lehen kontratuaren data hartuko zaie kontuan. Tutoreak ezarriko du puntuazioa, enpresaren ebaluazio-sistema aplikatuta: ikasketa-espeditentaren notarekin ehuneko 50era haztatuko da. Horretarako, bi balorazioak izan beharko dira egokiak.

b) Obra-kontrata. Langileen Estatutuaren 15.a) artikulua arabera, ekoitzi beharreko produktua egiteko berariazko instalazioak edo inbertsioak eskatzen dituzten proiektuak obra- edo zerbitzu-kontratu bidez bete ahal izango dira. Proiektu horiek burujabeak dira enpresa-jardueren artean eta, zehazki ezagutzen ez bada ere, iraupen mugatua izan beharko dute.

c) Praktikaldiko kontratua. Lan-kontratu mota horren definizioa oinarritzat hartuta, praktikaldiko lan-kontratuak kasu jakin batean bakarrik egingo dira: kontratatutako langileari prestakuntza akademikoan ikasitakoa garatzeko aukera ematen dion lanpostuen kasuan, bakar-bakarrik. Nolanahi ere, langile horien prestakuntza profesionala espezialista-mailatik goragokoa izango da.

c.1. Muga. Ekoizpen-prozesu bat finkatzen denean, prozesu horrekin lotutako praktikaldiko lan-kontratu berri guztiak lanbide bereko langile guztien ehuneko 15 baino gutxiago izango dira. Frakzioak zenbaki osoak izango balira bezala zenbatuko dira.

Praktikaldiko kontratua amaitzean langileak Mubea-Inauxa enpresan jarraitzen ez badu, enpresak ezin izango du praktikaldiko beste kontratu bat egin lanpostu hori betetzeko, sei hilabete igaro arte, gutxienez.

c.2. Hautaketa. Praktiketako kontratazioaren modalitateko lanpostu bat bete behar denean, Lanbidek eta ikastetxeek bidalitako hautagaien artean egingo da aukeraketa, baita Mubea-Inauxan hezkuntza-praktikak egin dituztenen artean ere.

c.3. Hautaketa egiteko, proba teorikoak, praktikoak eta psikoteknikoak ezarriko dira, eta hitzarmen kolektiboaren 7. artikuluan azaltzen den baremoaren arabera emango da puntuazioa.

c.4. Ordainsariak. Praktikaldiko kontratua duten eta Lanbide Heziketako titulu bidez gaituta dauden langileek lanpostu bera edo baliokidea betetzen duen langilearentzat hitzarmen kolektiboan ezarrita dagoen soldataren gainean ondoren adierazten den ehuneko jasoko dute.

Lehenengo sei hilabeteak	Ehuneko 70
7. 12. hilabeteak	Ehuneko 80
Kontratupeko bigarren urtea	Ehuneko 100

c.5. Lanpostuz igotzea. Kontratua amaitzean lanpostua modu mugagabeen bete behar bada, barne-sustapeneko deialdia egingo da; horretarako, derrigorrezkoa izango da hautagaien lanpostuari atxikitako baldintzak betetzea, a priori. Barne-sustapen horretatik ez bada hautagai egokirik ateratzen, lanpostu huts hori ordura arte lanean egon den praktikaldiko kontratupeko langileak beteko du.

d) Plantilla berritzea. Erretiro partziala eta txanda-kontratua.

d.1. 2019., 2020. eta 2021. urteetarako txanda-kontratua.

Mubea-Inauxak konpromisoa hartzen du erretiro partziala eskaintzeko abenduaren 7ko 20/2018 Legegintzako Errege Dekretuan jasotako baldintzak betetzen dituzten plantillako langile guztiei, baldintza hauekin:

1. Txanda-hartzailea lanaldi osorako eta kontratu mugagabez kontratatuko da, eta, horretarako, lan-poltsaren hurrenkerari jarraituko zaio.

2. Ordeztautako langileek egin beharreko lan-denbora metatu egingo da kontratu arrunta amaitu eta berehala.

Enpresak arau horren salbuespenak baloratuko ditu; kasu horretan, alderdiek berariaz eta idatziz ezarri beharko dituzte lan-baldintzak eta lan-datak.

3. Txanda-kontratuak egiteko Eusko Jaurlaritzaren laguntza-programari heltzea. Horretarako, honako hauek behar dira:

a. Kontratatuko den pertsona 30 urtetik beherakoa edo 45 urtetik gorakoa izan behar da, Lanbiden izena emanda egon behar da edo, lehenengo kasuan, praktikaldiko kontratua eduki behar du. Txanda-hartzaileek ez badituzte baldintza horiek betetzen, beste kontratazio bat egingo da baldintza horiekin.

b. Lan-poltsan baldintza horiek betetzen dituen pertsonarik ez badago, Enpresa Batzordeak konpromisoa hartzen du Lanbiden enplegu-eskaintza egiteko behar diren langileak errazago kontratatzeko.

c. Gobernuak hurrengo deialdietarako kontratazio-baldintzak aldatzen baditu, haiek xedatzen dutena beteko da.

d.2. 2022rako txanda-kontratua.

D.1. atalean ezarritako baldintzak beteko dira, baldin eta plantillan aldi baterako langileak badaude eta, produkzio-plangintza aintzat hartuta, hurrengo 6 hilabeteetan bertan jarraitzea aurreikusten bada.

d.3. Eskubideei eustea.

Erretiro partziala hartu duten langileek, erretiro osoa hartu arte, bizi-aseguru kolektiborako eta Gabonetako saskirako eskubidea izango dute, plantillako gainerako langileen baldintza berberetan.

d.4. Barne-sustapena.

Erretiro partziala hartu duen pertsonak utzitako lanpostua betetzeko sustapen-deialdia egin ahal izango da, baldin eta honako baldintza hauek betetzen badira:

- Lanpostu hori ez dadila zuzenean edo zeharka amortizatu.

- Emakume ordezkatuak bere kategoriari eta lanpostuari uko egitea, erretiroa hartzeko aurreikusitako data baino gutxienez sei hilabete lehenago.

e) Enplegu mugagabeari eustea.

Mubea-Inauxak konpromisoa hartzen du 2019., 2020. eta 2021. urteetan gutxienez ehuneko 85eko plantilla finkoa mantentzeko, irizpide hauen bidez:

1. Txanda-kontratua edo bitarteko kontratua duten langileak ez dira aldi baterako langile gisa zenbatuko.

2. Amaitzen den urtean batez beste dauden aldi baterako langileen ehuneko hartuko da erreferentzia moduan, aipatutako kontratuak alde batera utzita.

3. Behin-behinekotasuna zenbatzeko lehen urtea 2018a izango da, eta 2019an mugagabe bilakatuko dira, egoki bada. Zenbaketaren azken urtea 2020a izango da, eta aldaketa 2021ean egingo da.

4. Kontratu mugagabera aldatu diren kontratuak mugagabe gisa zenbatuko dira aldaketa egin den urtean, kontratu berria formalizatzen den data edozein dela ere.

5. Behin-behinekotasuna ehuneko 15etik gorakoa bada, gehiegizko kopuru horri zenbat pertsonari dagozkion zehazteko, honako hau hartuko da kontuan:

5.1. Hasten den urteko aurrekontuak amaitu den urteko pertsona kopuru bera edo handiagoa jasotzen badu, kalkulaturako ehuneko 15eko soberakinaren kopuru bereko pertsonak aldatuko dira mugagabera, eta zatiak zenbaki oso gisa zenbatuko dira.

5.2. Hasten den urteko aurrekontuan jasotzen den pertsona kopurua amaitzen den urtekoa baino txikiagoa bada, mugagabe bihurtu beharreko pertsona-kopurutik murriztuko da alde hori, 3. puntuan zehaztutako kalkuluaren arabera.

5.3. Aurreko kasu horretan, urte berria amaitzean benetako plantilla aurrekontuan jasotakoa baino handiagoa bada, mugagabera aldatu beharreko pertsona kopurua zuzenduko da, oraingo urteari eta aurrekoari dagokien balioaren artean txikiena hartuta.

5.4. Lan-poltsako hurrenkeraren arabera egingo da kontratazio mugagabea.

8. artikulua. Joan-etorriak

Leku-aldaketak Langileen Estatutuaren 40. artikuluan ezarritakoari jarraikiz egingo dira. Hala ere, etxez aldatzea edo bi aste baino gehiagorako bidaiatzen dakarten leku-aldaketak Enpresaren eta eraginpeko langileen arteko adostasunarekin egingo dira.

Epe laburragoetarako leku-aldaketetarako Enpresak izendatuko du leku-aldaketa egin behar harko duen langilea, baldin eta leku-aldaketa onartzen duen eta eskatzen den kualifikazio-maila duen pertsonarik ez badago. Kasu horietan, eta posible den kasu guztietan, lekuz aldatzen diren pertsonak asteburutan etxera itzul daitezzen saiatuko dira.

Joan-etorriak konpentsatzeko, Mubeako bidaia-politika aplikatuko da, eta baldintzak berberak izango dira langile guztientzat. Enpresako iragarki-tauletan argitaratuko dira.

9. artikulua. Kaleratzeak

a) Langile finkoak.

Epai irmo bidez bidegabeko deklaraturako diziplinako kaleratzeek, kaleraturako pertsona berriz hartzea ekarriko dute eta kaleratzeari eutsi eta dagokion kalte-ordaina ordaintzeko aukerari uko egingo dio Enpresak.

b) Aldi baterako edo behin-behineko langileak.

Epaitegi Judizialek bidegabeko izendatzen dituzten kaleratzeek kaleratua izan den pertsona berriz hartzea ekarriko du sinatu zuen kontratua amaitu arte.

c) Kausa objektiboengatik lanpostu-uzteak.

Mubea-Inauxa enpresak kaleratze objektiboak ez egiteko konpromisoa hartzen du, ez indibidualak, ez kolektiboak, betiere enpresa-batzordeari kausa objektiboa jakinarazi ondoren hilabeteko epean erabaki bat hartzen bada neurri alternatiboak aplikatzeko.

10. artikulua. Langileak lanpostuz igotzea

Artikulu honetan erregulatzen den lanpostu-igoerei buruzko legeriak Lanpostuen Balorazioan dauden langileei bakarrik eragingo die, eta Mubea-Inauxa enpresako langile guztiei denbora nahikoarekin lanpostu berrien edota maila-igoera izango duten lanpostuen berri emango zaie.

Lanpostuz igotzeko prozesuak honako legeria honen arabera egingo dira:

1. Lanpostua betetzen ez bada, finkoak ez diren langileek aukera izango dute sarbidea izateko behin deialdia kanpora egin eta gero, kanpoko hautagaien baldintza berdinetan.

2. Honako egoera hauetako bat gertatzen denean lanpostu-igoera dagoela kontuan hartuko da:

a) Beste lanpostu batera jotzeko aukerak ordainsari-igoera ekartzea.

b) Beste lanpostu batera jotzeko aukerak, lanbide-kategorian igoera bat ekartzea, ordainsaria igotzea ez badakar ere.

c) Maila eta ordainsaria mantenduta ere, funtzioen aldaketa dakarren lanpostu bat betetzeko aukera izatea.

3. Ez da lanpostuz igotzeko aukerarik izango maila bereko edo goragoko mailako langile-soberakinik badago.

Halaber, dagoeneko dauden lanpostuak zabaltzeko edo aldatzeko sortzen diren lanpostuak ez dira berriztat hartuko eta, ondorioz, ez dira lanpostu-igoerarako erabiliko; aldiz, Lanpostuen Balorazioko Batzordeak balioetsiko ditu lanpostu horiek, bakoitzari dagozkion eginkizun berriak barnean hartuta.

4. Sortzen diren lanpostu huts edo lanpostu berri guztiak, hautaketa-prozesua hitzarmenean jasota egon zein ez, iragarki-tauletan argitaratuko dira. Horrela, sustapen- edo hautaketa-prozesuei emango zaie hasiera. Eskabideak aurkezteko eta onartzeko gutxieneko denbora astebetekoa izango da.

Oharrari dagokionez, gutxienez, datu hauek agertu beharko dira: behin-behineko balorazioa egin ondoren eta aurreko baloraziorik ezean, lanpostuaren maila profesionala eta lanpostuari dagokion ordainsaria, baita lanpostuak eskatzen dituen baldintzak eta ezaguerak ere.

5. Hautaketa probarako deialdia egin eta 30 egunera egingo dira, gutxienez.

6. Ezarritako betekizunak biltzen dituzten hautagaiek, ezarritako proba teoriko-praktikoak egin beharko dituzte, eta horiek ezarritako probetako ikasgaiak eta balorazio-irizpideak jakiteko eskubidea izango dute azterketaren aurreko astean.

Proba teoriko-praktikoak gainditzen dituztenek azterketa psikotekniko bat egingo dute.

7. 1.etik 6. maila arteko aginterik gabeko lanpostuak proba teoriko-praktikoan eta azterketa psikoteknikoan emaitzarik onenak lortzen dituztenek beteko dituzte, baremo honen arabera:

Teoria	30 puntu
Praktika:	60 puntu
Psikoteknikoa	10 puntu

Puntu kopuru berbera ateratzen duten hautagaien artean, Mubea-Inauxa enpresan denbora gehien daraman pertsonak beteko du lanpostua.

Gainerako mailetan eta aginteetan ez da aurreko baremoa aplikatuko: horren orde, Zuzendaritzak aukeratuko du hautagaia, proba teoriko-praktikoak eta azterketa psikoteknikoa gainditu dituztenen artean.

8. Hautagai guztiak izango dute emaitzen berri eta iragarki-taulan agertuko da lanpostuz nor igo den.

9. Proba teoriko-praktikoak Zuzendaritzaren eta lanbide-heziketako irakasleen artean ezarriko dira, proba-deialdiak eskatzen duen prestakuntza mailara egoki daitezen. Probak egin ondoren, pertsona horiek zuzenduko dituzte.

10. Probak egin baino aste bat lehenago, enpresa-batzordeak eskubidea izango du ezarriko diren probak eta balorazio-irizpideak ezagutzeko; era berean, enpresa-batzordeko kide batek probak egiten diren bitartean bertan egoteko eskubidea izango du; hori bai, probetan eskaintzen den lanpostu bakoitzeko kide bakar bat egongo da, begirale gisa, eta berak hala eskatzen badu, une berean eskura ditzake probetako galderak.

Lanpostuz igotzeko probetara aurkezten direnei euren lanaldiaren aldi berean egiten badira proba horiek, probak egiteko denbora ordainduko zaie. Halaber, probak egiteko beste leku batera joan beharko balute, leku-aldaketa ere ordainduko zaie.

Proben zuzenketaren eta lortutako emaitzen berri emango zaio enpresa-batzordeari, emaitza horiek izangaiei jakinarazi aurretik.

11. artikulua. Prestakuntza

Enpresa batzordeak premien diagnostiko-prozesuan parte hartuko du unean-unean informazioa jasoz eta bere iritziz dauden prestakuntza-premiak transmitituz, eta gainera enpresan produkzio- edo kudeaketa-prozesuetan aplikatzea aurreikusten duen teknologia berriei buruz jakinaren gainean egonez.

Premien diagnostikoa amaituta eta Prestakuntza-plana aldi baterako prestatuta, enpresa-batzordeak kopia laburtu bat jasoko du eta ikastaro berriei buruzko edo jadanik aurreikusita dauden ikastaroei buruzko proposamenak egin ahal izango ditu.

Behin urteko Prestakuntza-plana landu eta gero, HOBETUZ Langileen Prestakuntzarako Euskal Fundazioak edo beste estamentu publikoek egindako deialdietara aurkeztuko du plan hori, finantzatzeko.

Prestakuntza-planean barne hartutako prestakuntza-ekintzak hasi aurretik Enpresaren barruan argitaratuko dira, hori borondatezko ikastaro gisa beste izen-emateak eskatzeko aukera zabalduz. Kasu horretan, eskaerak aztertu ondoren izen-ematea onartu edo ez zehaztuko du Mubea-Inauxa enpresak aurretiaz eskatutako gaikuntza, lanaldiari egokitzeko aukerak, dauden lanpostuen kopurua, eta abar kontuan hartuz.

Prestakuntza enpresaren onurarako izateaz gain, prestatzen den pertsonarentzat ere onuragarria da; izan ere, Mubea-Inauxa enpresan edo beste enpresa batean kontratatua izateko aukerak handitzen baititu. Prestakuntza eraginkorra izan dadin, prestatuko den pertsonaren interesa ezinbestekoa da. Mubea-Inauxa enpresak antolatzen dituen ikastaroen honako irizpide hauen arabera bi eredu ezberdini jarraituko diete:

1) Nahitaezko ikastaroak.

1.1. Mubea-Inauxa enpresak derrigorrezko asistentziarekin sustatutakoak dira.

1.2. Ikastaroaren iraupeneko orduak lan egindako ordutzat hartuko dira, beraz lanalditik kanpo egiten badira beste egun batean jai hartuko dira edo egun berean lanaren egoerak ahalbidetzen badu (adibidez: gaueko txandako langileak goizean ikastaro batera badoaz).

1.3. Mubea-Inauxa enpresaren kontura izango dira ikastaroaren gastu akademikoak eta leku-aldaketak eta mantenua, halakorik gertatzen bada.

2) Borondatezko ikastaroak.

2.1. Langileetako edozeinek proposatzen dituenak dira, betiere interes pertsonala duten eta Inauxa enpresaren jardueran epe ertainean aplikazioa izan lezaketen gaietarako buruzkoak.

Idatz-zati honi dagozkio Inauxa enpresak orokorrean eskaintzen dituen ikastaroak.

2.2. Behin proposamena onartu eta gero, Inauxa enpresak ikastaroaren gastu guztiak bere gain hartuko ditu eta prestakuntza jasotzen duenak denbora izango du, ahal den neurrian ordutegiak egokituz bertaratzea errazteko.

2.3. Mubea-Inauxak, aldian-aldian, borondatezko ikastaroak eskainiko dizkie langile guztiei. Izena emandako pertsonak hautatzeko, ikasleei alde aurretik eskatzen zaizkien betekizunengatik murrizketak, plazen eskuragarritasuna eta bestelakoak hartuko dira kontuan. Atalaren ohiko funtzionamendua bermatuko da.

12. artikulua. Mugigarritasun funtzionala

Enpresa barruko mugikortasun funtzionalak eraginpeko pertsonen eskubide ekonomiko eta profesionalak aparte utzi gabe egingo da. Hala ere, honako artikulua honetan ezartzen diren aurreabisuen berri emanda, Enpresako edozein lan-sistemara egokituko da langilearen lanaldia.

Unibertsitateko titulua edota antzeko titulua duten pertsonak, euren kualifikazioa edo arduradela-eta, Langileen Estatutuaren 39. artikulua arabera arautuko dira. Gainerako langileentzat, mugigarritasun funtzionala aipaturiko artikuluan xedatutakoaz gain, honako puntu hauek arautzen dute:

a) Mugigarritasun orokorra.

Mubea-Inauxa enpresako langile guztiak lantalde autokudeatu batean atxikita egongo dira, eta bertan geratuko dira honako egoera hauetan izan ezik: berebiziko beharrak, proiektu berrien

sorkuntza, edota dagoeneko existitzen diren proiektuen murrizketa. Lantalde autokudeatu berean lanbide desberdinak betetzea ez da mugigarritasun-egoeratzat hartuko.

Pertsona bat, aurreko paragrafoan azaldutako arrazoirik gabe, lantalde autokudeatu batetik bestera mugitzen bada, eta bere lanpostuan bera baino antzintasun gutxiago duen pertsona batek lanpostua betetzen badu, betiko lekura itzultzeko eskubidea izango du, betiere mugigarritasuna gertatu zen urteko abenduan eskatzen badu. Hala ere, ez dira talde honetan aintzat hartuko urte bat baino gutxiagoko ekoizpen murrizketengatik mugitutako langileak.

Mugigarritasunak edo txanda-aldaketak norbait eraginpean hartzen badu horren ohiko ziklotik kanpo, agintedunak jakinaraziko dizkio aldaketa horren arrazoiak.

b) Txanda-aldaketak.

Mugigarritasunak txanda-aldaketa bat sortzen badu, eraginpean hartzen duen pertsonari eta enpresa-batzordeari jakinaraziko zaio, 48 orduko aurrerapenarekin.

c) Egokitzeko aldia.

Lanpostu bat lehen aldiz betetzen denean, lanpostuari dagozkion heziketa eta egokitzapena kontuan hartuko dira.

d) Haurdunaldiak.

Enpresako medikuaren aurretiazko txostenarekin, haurdunaldian dauden langileei txanda edota lanpostua aldatuko zaie, aldi horretan betetzen duten postua euren osasunerako kaltegarria bada.

e) Sailen arteko mugigarritasuna.

Egoera hori gertatuko da mugigarritasunak sail-aldaketa ekartzen badu, eta honako modalitate hauek bereiziko dira:

Iragankorra:

- 170 egun baino gutxiagoko iraupena du. Enpresa-batzordeak beti izan behar du horien berri.

Iraunkorra:

- 170 egun baino gehiagoko iraupena duen mugigarritasuna. Mugigarritasun hori enpresa-batzordearekin batera erabakiko da.

f) Laugarren txanda.

Laugarren txanda 15 egun natural lehenago jakinarazita ezarriko da, eta une horretan jakinaraziko da txandako zein letra dagokion langileari. Jakinarazpena baliozkoa izango da enpresako iragarki-taulan argitaratuta.

Era berean, pertsona bat jada martxan dagoen laugarren txanda batean modu iraunkorrean lan egiteko izendatzen denean, jakinarazpena egiten denetik lanean hasteko epea aurreko paragrafoan jasotakoa izango da.

Aurreabisu hori bera aplikatuko da lana txandakako erregimen horretan amaitu behar denean, egutegiak koadratzeko epea murriztu behar denean izan ezik, eta, horrela, aukera egongo da lan egindako gehiegizko egunak edo gutxiegi egindakoak doitzeko; horretarako, ezin izango da ondoz ondoko 8 egun baino gehiago lan egin atsedetik hartu gabe. Hori dela eta, letrak data desberdinetan amaitu ahal izango dira.

Adierazitako guztiarekin ere egutegia koadratzea lortzen ez bada eta langileak orduak egin behar baditu, egutegi espezifikoaren bidez berreskuratuko dira ordu horiek.

Eguneko konpentsazio-plus bat ezartzen da, eta haren zenbatekoa I. eranskinean jasotzen da.

Plus hori egutegiko egun bakoitzeko sorraraziko da lau txandako sistemarekin lan egiten den bitartean eta aldi horretan barnean hartutako ordaindutako lizentziak eta egun gehigarriak ere eraginpean hartzen ditu.

4. txandako egutegiak urteko 16 orduko lanaldi-murrizketa barnean hartuko du, edo aldi laburragoetarako zati proportzionala. Ordu horiek kenduta egongo dira jadanik pertsona bakoitzari emango zaion egutegian eta gainera beti izango dira jai.

g) Familia-bizitza bateragarri egitea.

Lau urtetik beherako haurrak dituzten aita-amek txandaka lan egiten dutenean, bietako batek beren familia-egoerara ongien egokitzen den lan-txanda aukeratzeko aukera izango du, eta horretarako partaide den lantalde autokudeatuko eta funtzio berak betetzen dituzten gainerako kideekin ados jarri beharko da. Mubea-Inauxa enpresak adostutakoa errespetatuko du.

13. artikulua. Goragoko edo beheragoko kategoriako lanak

Mugigarritasun funtzionalaren ondorioz langilearen lanbide taldekoak edo baliokideak diren kategorietakoak baino goragoko eginkizunak betetzen baditu sei hilabetetik gorako epean urte-betean edo zortzi hilabetetik gorakoan bi urtean, langile horri goragoko kategorია aitortuko zaio.

Berriz ere kontratatutako pertsonak aurreko kategoría berean egongo dira, betiere maila horretako funtzioak betetzen badituzte.

14. artikulua. Langileen ordainsariak

Langileen Estatutuaren 26. artikulua arabera, hitzarmen honetako I. eranskinean jasotako kontzeptuek osatzen dute Mubea-Inauxa enpresaren ordainketa-egitura. Soldataz kanpoko plusak kalte-ordainen kontzeptu hauek hartzen ditu barnean: ekonomatua, jantokia, familientzako laguntza, seme-alaben ikasketetarako eta etxebizitzarako laguntza, kontzeptu bakoitza bere aldetik ordaintzen baitzen lehen.

Behin-betiko kontratua eta unibertsitateko titulua edo antzeko titulazioa duten pertsonen dagokien berमतutako ordainsaria erantsitako tauletan jasotzen dena izango da kontzeptu guztietarako.

Honela antolatuko da 2019-2021 aldirako soldata-gehikuntza:

Tauletan finkatuko diren ordainsariak:

2019: 2018ko KPla

2020: 2019ko KPla. + 100 euro

2021: 2020ko KPla. + 100 euro

KPla negatiboa balitz, gehikuntza zero izango litzateke.

15. artikulua. Lanpostu toxikoak, nekagarriak edo arriskutsuak

Enpresa-batzordeak lanpostu jakin bat toxikotzat, nekagarritzat edo arriskutsutzat hartuko balu, Mubea-Inauxa enpresak, aholkularitza-lan guztiak egin ondoren, kasua aztertu eta eskatutako kalifikazioarekin bat datorren ala ez adieraziko du.

Zuzendaritza eta enpresa-batzordea ados jartzen ez badira horren inguruan, irizpena eskatuko zaie organo eskudunei.

Behin betiko kalifikazioak atzeraeragina izango du enpresa-batzordeak aurkeztutako eskaeraren datara arte.

Toxikotzat, nekagarritzat edo arriskutsutzat hartzen diren lanpostuak betetzen dituzten pertsonen dagokien plusa jasoko dute, derogatutako Lan Ordenantzen 77. artikuluan

ezarritakoaren arabera, eta hitzarmen kolektibo honetako soldaten taulan jasotako kopuruarekin bat etorrita.

Lanpostu bakoitzeko ingurumen-baldintzak lanpostuaren balorazioan daude jasota, hargatik eragotzi gabe plusaren sortzapena ekar dezakeen toxiko-kalifikazioa.

16. artikulua. Lotura-plusa

1999ko urtarrilaren 1etik aurrera, ondorio guztietarako kentzen da Mubea-Inauxa enpresaren hitzarmen kolektiboko antzinatasun-plusa. Beraz, antzinatasun-plus hori ez da agertuko hitzarmenaren soldata-tauletan eta, ondorioz, desagertu egingo da enpresaren soldata-egituratik.

Lotura-plus berri bat ezartzen da, lehen urtetik aurrera, enpresan etenik gabe kontratatuta egoteagatik; horrez gain, 2 bosturteko ordainduko dira enpresan 10 urtez eta 15 urtez egon ondoren. Urteko zenbatekoak hitzarmen honen I. eranskinean agertzen dira.

Horri dagokionez, kontratazioa mugagabea izango da kontratazioan 20 egun baino gehiagoko etenaldirik ez badu. Beraz, kontratazioaren etenaldia 20 egun baino gutxiagokoa baldin bada, lotura-plusa kalkulatzeko erreferentzia-data lehen kontratuarena izango da, edota hemen ezartzen den baldintza betetzen duen kontratuaren data.

1999ko urtarrilaren 1ean lan-kontratu finkoa zuten langileek era pertsonalean jasoko dute, 2005eko urtarrilaren 1etik aurrera, baldintza onuragarriago eta plus pertsonal gisa jaso ere, honako hau: urte horretarako sortutako hiru urtekoak, gehi zortzi hiru urtekora iristeko geratzen zaien zenbatekoaren ehuneko 50 (gutxienez zazpi hiru urteko kontuan hartuta), gehi bakoitzari dagokion osagarri pertsonala. Aurrekotik ateratako emaitzari hauxe kenduko zaio: lotura-plus berriaren ondorioz langile bakoitzari dagokion zenbatekoa.

17. artikulua. Nominak ordaintzea

Sorrarazitako hileko kopuruen likidazioa hileko azken egunean egingo da.

Aparteko ordainsariak uztailearen 15ean eta abenduaren 15ean ordainduko dira.

Likidazio guztiak banku-transferentzia bidez egingo dira langile bakoitzak ematen duen kontu korrontean edo aurrezki-kontuan, baita taloi izendunen bidez ere.

Nominak hileko azken egunean ordaindu ahal izateko, kontzeptu aldakorrak (hala nola gauekoa, egutegi espezifikoa eta abar) hileko azken eguna baino 5 egun balioudun lehenago itxiko dira, eta azken 5 egun horiei dagozkien zenbatekoak hurrengo hileko nominan sartuko dira.

18. artikulua. Ordainsariak, gaixotasun edo istripu kasuetan

a) Gaixotasun arrunta edo lanetik kanpoko istripua.

Aldi baterako ezintasuneko (AE) prozesuaren lehenengo egunetik aurrera, langileak egoera horretan iraun eta Enpresak kotizatu beharra duen bitartean, Mubea-Inauxak osatuko ditu langileak jasotzen dituen derrigorrezko prestazioak; osatu ere, ohiko lana egiteagatik jasoko lukeen soldataren ehuneko 100 osatu arte. Horretarako, nahitaezkoa izango da jarraian datozen baldintzak betetzea.

AE egoeran dagoen pertsonak Enpresako Zerbitzu Medikuari eman beharko dio AEren arrazoiaren edo diagnostikoaren berri. Era berean, osagarria jasotzeak esan nahi du beren-begegiko baimena ematen zaiola hala Enpresari nola sortuko den Batzorde Paritarioko kideei beharrezkotzat jotzen dituzten mediku-txostenak eskuratzeko.

Halaber, norbait AEko egoeran badago diagnostiko-probak edo ebakuntzak egitearen zain, inguruabar horren berri emango dio Enpresari, prozesua errazten saia dadin eta, azken batean, betiere Ikuskaritza Medikoa baimenarekin, Gizarte Segurantzaz kanpoko zentroetan egin daitezten proba edo ebakuntza horiek.

Batzorde bat osatuko da aldi baterako ezintasunari jarraipena egiteko. Batzordearen osaera: enpresa-batzordeko hauteskunde-kandidatura bakoitzeko kide bat, eta enpresak hautatutako beste hainbeste kide. Hautagaitzaren bateko kideek uko eginez gero batzorde horretan egoteari, enpresa-batzordeko beste kide batek beteko du hutsunea.

Batzordea bi hilabetean behin bilduko da, edo alderdietako batek eskatzen duen bakoitzean.

Batzorde horren eskumenen artean sartzen da AEko egoerentarako osagarriak kentzea egoki iruditzen zaionean, aldez aurretik medikuaren txostena edo proba osagarriak eginda, betiere. Ondorio horietarako, Mubea-Inauxa enpresako Zerbitzu Medikoak egingo ditu aipatutako mediku-txostenak, eta beste espezialitate medikoen proba edo txosten osagarriak behar izanez gero, Zerbitzu Medikoak esango dio eraginpeko pertsonari zein osasun-zentrorra joan behar duen. Erabakiak gehiengoz hartuko dira eta erabakirik hartzen ez bada, txosten medikoaren irizpidea nagusituko da, betiere zalantzarik gabekoa bada.

Enpresak aurreikusiz gero mediku-azterketa osagarriak egitea AEko egoeran dauden pertsonari, aldez aurretik jakinaraziko dio Batzorde Paritarioari.

Aeko egoeran dagoenak uko eginez gero Enpresak eskatutako mediku-azterketari, automatikoki galduko du prestazioen osagarria. Dena den, aldez aurretik eman beharko zaio horren berri Batzorde Paritarioari.

Enpresak edo batzorde paritarioak eskatutako mediku-azterketen emaitzak azken horri jakinaraziko zaizkio.

Batzordeak AEko egoeran dagoen pertsonari osagarria kentzea erabakiz gero, mediku-azterketaren datatik aurrera izango ditu ondorioak erabaki horrek.

Batzordeak erabilitako informazioa isilpekoa izango da.

Artikulu honen aurreko atal osoa etenda geratuko da 2022ko urtarrilaren 1era arte, eta une horretan jarriko da berriz indarrean.

Horrenbestez, baldintza hauek ezartzen dira 2019., 2020. eta 2021. urteetarako:

- Aldi baterako ezintasunaren lehen egunetik aurrera, eta enpresak kotizatzeke betebeharra duen bitartean, Mubea-Inauxak osatuko ditu langileak jasotzen dituen nahitaezko prestazioak, ohiko lanean jasoko lituzkeen soldata-prestazioen ehuneko 100eraino, baina gehienez ere 12 hilabetean, 36 hilabeteko epean.

- Izan ere, 12 hilabetetik aurrera, enpresak ehuneko 85era arte osatuko ditu aldi baterako ezintasunagatiko prestazioak.

- Aldi baterako ezintasunaren 36 hilabeteak zehazteko, sortzapen-hilabetearen aurreko 36 hilabeteak hartuko dira kontuan.

- 2018ko urtarrilaren 1a izango da 36 hilabeteen zenbaketa atzeratzeko azken eguna.

- Atal honetan jasotako klausulak hitzarmena sinatu eta hurrengo hilabetetik aurrera aplikatuko dira.

Aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileei, hitzarmena sinatzean ezintasun iraunkorra izapidetzen ari badira edo ebakuntza kirurgiko larri bat izan badute, ez zaie atal hau aplikatuko uneko aldi baterako ezintasuna amaitu arte.

- Enpresak aseguru mediko pribatua kontratatutako du plantillako langile guztientzat, itxarote-epeak laburtuz bajen iraupena murrizteko. Aseguru horren bidez, hain zuzen, azkarrago izango dituzte medikuntza orokorreko kontsultak, espezialitate mediko guztiak, larrialdiak, proba diagnostikoak, haurdunaldia, fisioterapia eta errehabilitazioa, eta abar.

b) Laneko istripua edo gaixotasuna.

Laneko istripuaren edo gaixotasunaren ondoriozko AEko egoerarik gertatuz gero, Ugazaben Mutualitatearen eguneko prestazioa osatuko zaio egoera horretan dagoen pertsonari, enpresaren kotizazio-betebeharrak dirauen bitartean; osatu ere, lanean arituz gero jasoko lukeen soldataren ehuneko 100era iristeraino.

c) Osagarria.

Prestazioen osagarriak kalkulatzeko, a eta b letretan agertzen direnak alegia, kontzeptu finkoez gain, kontuan hartuko da, baita ere, baja hasi aurretiko 12 hilabeteetan laugarren txandako plusaren kontzeptuarengatik jasotako batez besteko ordainsaria; betiere, 4. txandak instalazioan jarraitzen badu.

d) Hilero jaso beharreko guztia, artikulua honetan ezarritako osagarriak barne, inoiz ez da izango lanean jarduten irabaziko litzatekeena baino gehiago.

e) Gaixotasunik edo istripurik gertatuz gero, ez da kontzeptu horiengatikko baja-egun naturalik jasoko, eta igandeei eta jaiegunei dagozkienak jasotzea bermatuko da beti, nahiz eta bajan egon egun horietan.

19. artikulua. Aparteko ordainsariak

Aurreko seihilekoan lan egindako egunen zenbaketari dagokionez, uztaileko eta abenduko aparteko ordainsariei begira, gaixotasunari eta istripuari dagozkion baja-egunak laneguntzat hartuko dira, Gizarte Segurantzaren Osasun Zerbitzuek eta Ugazaben Mutualitateak hala erabakitzen badute.

20. artikulua. Lanalditik kanpoko lanorduak

Mubea-Inauxan ez dira aparteko lanorduak erabiliko hitzartutako urteko lanaldia handitzeko. Aitzitik, lanaldi arrunta luzatu beharra izanez gero, konpentsazio-irizpide hauei jarraituko zaie lanpostuen balorazioan barruan dauden pertsonen dagokienez, betiere borondatez eta alde zuzenetik enpresa-batzordeari horren berri emanda:

a) Lanaldiaren luzapena lanegunetan. Mubea-Inauxaren lan-egutegiaren araberrako lanegunetako lanaldi arruntak luzatzeko egiten diren orduak berreskuratutako ordutzat hartuko dira, eta, beraz, atsedean hartzeko orduak izango dira horiek langileentzat: zenbat ordu luzatu, hainbat ordu libre.

b) Lanaldiaren luzapena jaiegunetan. Mubea-Inauxaren lan-egutegiaren araberrako jaiegunetako lanaldi arruntak luzatzeko egiten diren orduen truke denbora librea emango da, zenbat luzapen-ordu, hainbat ordu libre, eta, gainera, I. eranskinetako tauletan azaltzen den konpentsazio ekonomikoa emango da. Salbuespen gisa, eta eraginpeko pertsonen hala eskatzen badute, haxe erabil daitezke konpentsazio ekonomikoaren orde: luzapen-orduen ehuneko 50, luzapen-orduen pareko ordu libreez gain. Egoera bereziak enpresa-batzordearen eta Zuzendaritzaren artean erabakiko dira.

Atal honen ondorioetarako bakarrik, jaiordutzat hartuko dira asteko azken laneguneko ohiko lanaldia amaitu ondoren sartutakoak.

c) Ordu libreekin konpentsatzea. Lanaldia luzatuz sortutako ordu libreak hurrengo urteko maiatzaren 31ra arte har daitezke.

Nolanahi ere, ordu horiek egindako urtearen hurrengoaren maiatzaren 31rako konpentsatu gabe dauden orduak ezeztatutzat joko dira.

d) Egutegia ezartzea. Hilabete igaro ondoren, eta bi hilabete baino lehenago, lanaldiaren luzapenak bere horretan jarraitzen badu, eta egoera luzarorako dela aurreikusten bada, enpresa-batzordearekin negoziatuko du Enpresak lan-egutegi bat, lan egindako jaiegunen ordaineko atsedanak hartuko dituen. Egutegi hori prestatzeko, kontuan hartuko dira lan-beharrei buruzko datuak eta beharren arrazoiak.

Urtea amaitu baino lehen egutegia ezabatu behar bada, ezabaketa programatua egingo da, eragindako pertsonen oraindik lanean bete beharreko ordurik edo aisialdiko ordurik izan ez dezaten.

e) Enpresa batzordeari jakinaraztea. Enpresa-batzordeak bere esku izango du aipatutako orduekin zerikusia duten lanorduei eta baimenei buruzko informazio guztia.

21. artikulua. Ordainduriko lizentziak

Ordaindutako lizentzien koadro hau ezartzen da, baina horrek ez du mugatzen legeak jasotako eta artikulua honetan jaso gabeko beste baimenik:

a) Ezkontza: egutegiko 20 egun, eta ezkontza-eguna izango da lehenengoa.

Halaber, idatz-zati honetan araututako baimena baliatzeari begira, ezkontza bidezko bikoteen pareko izango dira erregistro ofizialean izena ematen duten izatezko bikoteak, eta erregistroko inskripzio-eguna hartuko da ezkontza-eguntzat.

Ezkontidearen heriotza edo gaixotasun larria: egutegiko 5 egun, eta badago 3 egun gehiago eskatzeko aukera, ordaindu gabeko baimen gisa.

Aitaren, amaren, semearen, alabaren, anaiaren edo arrebaren heriotza edo gaixotasun larria: egutegiko 3 egun edo segidako 6 egun-erdi.

Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko gainerako ahaideetako baten heriotza edo gaixotasun larria: egutegiko 2 egun edo segidako 4 egun-erdi.

Anaien edo arreben ezkontideren baten heriotza edo gaixotasun larria: egutegiko 2 egun edo segidako 4 egun-erdi.

Arrazoi horrengatik baimena duen pertsonaren bizitokitik abiatuta 300 km baino gehiagoko joan-etorria egin behar bada, 2 egun gehituko zaizkio lizentziari.

Kasu guztietan, 30 egun igaro eta gaixotasun larriak irauten badu, ordaindu gabeko beste lizentzia baterako eskubidea izango da.

Ondorio horietarako, gaixotasun larritzat joko da ospitaleratzea eskatzen duen hori, eta, edozein kasutan ere, ospitaleratzearen justifikazioa eskatuko da lizentzia baliatzeko. Lizentzia hori, justifikatu ondoren, segidakoak ez diren egunetan balia daiteke, ospitaleratzeak dirauen bitartean.

Idatz-zati honetan jasotako ahaideren bat langilearekin bizi bada eta ospitaleratzea eskatzen ez duen ebakuntza egiten badiote, norbere mediku-kontsultaren baliokidea den baimena emango da, eta nahitaezko izango da h) idatz-zatian araututako baldintzak betetzea.

Lizentziak egun-erdietan baliatzeko aukera egiten bada, Inauxaren ordutegira egokituko dira, eta orduen zenbaketak inoiz ez ditu gaindituko dagozkion lizentziaren egun osoen orduak.

b) Odoleko osaba-izeben eta iloben heriotza: Egun natural 1. Baimen hori hartuko da senidearen hileta-ohoreak ospatzen diren egunean edo senidea azken unean agurtzen den egunean.

Agurtu zenetik 30 egun igaro badira eta senidea oraindik hil ez bada, baimen hori egun gehigarritzat hartuko da.

Hori dela eta, baimenerako eskubidea duen pertsona bizilekutik 300 km baino gehiagora joan behar bada, 2 egun gehituko zaizkio lizentziari.

c) Aita, ama, semea, alaba, anaia edo neba eta arreba edo ahizpa ezkonduz gero: egutegi-egun 1. 300 km baino gehiagoko joan-etorria egin behar bada, 2 egun gehituko zaizkio lizentziari.

d) Ohiko bizilekua aldatzeagatik. egutegi-egun 1.

e) Azterketak. Azterketetara joateko nahitaezko denborarako lizentzia ordainduak emango dira, azterketen orduak eta lanaldiko ordutegia bat datozenean. Lizentzia egun osokoa izango da azken azterketetarako. Nolanahi ere, honako baldintza hauek eskatuko dira:

- Ikasketa ofizialak izango dira.
- Zentro ofizial hurbilenean ikasiko da.
- Aurreko ikastaroan ehuneko 50eko aprobetxamendua eduki izana eskatuko da.
- Azterketaren eguna eta ordua aurretiaz justifikatuko dira.

f) Kontsulta medikoak: Langileak, Gizarte Segurantzako espezialistak ikustera joan behar duenean eta eman dioten ordua lanordua denean, baimen-ordu horiek hartzeko eskubidea izango du, betiere medikuntza orokorreko sendagileak esanda eta hori frogatzeko txartela Enpresan aurkeztuta. Gainerako kasuetan, urteko hamasei ordu izango ditu, gehienez ere.

Baldintza berberekin, urteko bost ordu izango dira, gehienez, ahaide hauek Osasun Zerbitzu Publikoko espezialisten mediku-kontsultara eramateko: adingabeko semeak edo alabak, mendetasuna duten seme edo alaba ezinduak, ezkontidea eta gurasoak. Gainerako kasuetan edota ordu gehiegi hartzen direnean, berreskuratu egin beharko dira hartutako orduak.

Langileak behar duen denbora zehazteko, beharrezkoa izango da egiaztagiria argi adieraztea kontsultako sarrera-irteeren ordua. Kontsultarako denboraz gain, joan-etorria egiteko behar duen denbora ere emango zaio langileari, joan behar duen lekuaren arabera. Egiaztagirian jasotako ordutegiari gehituko zaio denbora hori, aurretik eta atzetik, taula hau oinarritzat hartuta:

Amurrio - Urduña – Luiando	20 minutu
Laudio - Orozko – Okondo	30 minutu
Bilbo - Gasteiz - Galdakao	60 minutu

Dokumentuen bidez frogatuz gero joan-etorrian erabilitako denbora gehiago dela, azken hori aplikatuko da.

Halaber, medikuaren egiaztagirian kontsultan egondako denbora jasotzen ez denean, egonaldia ordubetekoa izan dela joko da.

g) Osasun-larrialdiak: artikulua honetan agertzen denaren arabera, senitarteko baten “ikus c) atala” larrialdi egoera dela-eta osasun-zentro batera joan behar izan duen pertsonak, han emandako ordu horiek kobratzeko eskubidea izango du, betiere baldintza hauek betetzen baditu:

- Lanorduen barruan, justifikatutako epean, gehi bi ordu, joan-etorriarengatik.
- Atsedeen-orduetan, justifikatutako epean, betiere denbora hori honako epe hauetan bada:
 - Ordutegi arrunteko langileak: 00:00etatik 08:00etara.
 - Goizeko ordutegia duten langileak: 22:00etatik 06:00etara.
 - Arratsaldeko ordutegia duten langileak: 00:00etatik 08:00etara.
 - Gaueko ordutegia duten langileak: 06:00etatik 14:00etara.

Nolanahi ere, langileari orduak ordainduko bazaizkio, osasun-zentroaren egiaztagiri bat beharko da, hauek jasoko dituen: arreta nori eman zaion, langilearen izena eta zentroan emandako orduak.

h) Etxeko ospitalizazioa. Langilearekin bizi den ezkontideari, edo seme edo alabaren bati ebakuntza egin, eta medikuek etxeko ospitalizazioa aginduz gero, ospitaleratzetat hartuko da baimenen ondorioetarako.

i) Titulu akademiko edo profesionala lortzeko ikasketak egiten dituzten langileei ikastorduekin bateragarriago den laneko txanda erraztuko zaie, betiere horrek ez baditu beste pertsonak kaltetzen, eta ez badu produkzio-lineen funtzionamendu normala aldatzen.

Eusko Jaurlaritzako Lan Sailak edo Hezkuntza Sailak antolatutako Lanbide Heziketako ikastaroetara joaten direnei, ikastaroetara joatea erraztuko zaie, eta lanaldia egokituko, ikastaroak dirauen bitartean.

Bi kasuetan eskatuko zaie:

– Ikasketak zentro ofizial hurbilenean egitea.

– Matrikularen egiaztagiriak aurkeztea.

– Titulu akademikoa edo profesionala lortzeko ikastaroa egiten ari direnei, aurreko ikasturtean ehuneko 50eko aprobetxamendua izatea gutxienez.

j) Kargu publiko ofizialak betetzeko lizentziak Langileen Estatutuko 37. artikuluan ezarritakoari egokituko zaizkio.

k) Eradoskitzea. Langileen Estatutuan erregulatutako eradoskitze-baimenerako eskubidea duten gurasoek euren esku izango dute baimen hori amatasun-baimenari gehitzea (15 eguneko baimena).

l) Guraso bakarreko familiak.

Guraso bakarreko familiek denbora bikoitza izango dute, ordaindutako lizentzia gisa, seme-alaba adingabea ospitaleratzen denean edo seme-alaba adingabea mediku-kontsultetara eramateko.

Ondorio horietarako, honako hauek hartuko dira guraso bakarreko familiazat:

- Adingabea legez seme-alaba gisa aitortuta duenean gurasoetako batek bakarrik.
- Ezkontide alargun batek eta seme-alaba adingabeek osatutako familiak.
- Adopzioan edo harreran hartutako adingabeak seme-alaben izaera bera izango dute.

m) Alderdi orokorrak.

Ordainduriko lizentzien ondorioetarako, amatasuna edo aitatasuna ere sartuko da, behar bezala egiaztatuz gero, berdin dio ezkontza-loturarik dagoen ala ez.

Lizentziak ordaintzeko hartuko diren kontzeptu finkoak: hitzarmen-soldata, soldataz kanpoko plusa eta pizgarri finkoa, eta pertsona bakoitzak izan ditzakeen plus edo osagarri personal finkoak, barne hartuta 4. txandako plusa zerbitzua erregimen horretan ematen denean.

Lizentzietarako eskubidea ematen duen egintza noiz gertatzen den, bada egun horretan hasiko dira baliatzen eta, gaixotasun larriarengatik lizentziak salbu, ondoz ondoko egunetan baliatuko dira, behin bakarrik.

Artikulu honen ondorioetarako [a] letra izan ezik], langilearen seme-alaben ama edo aita ezkontidetzat hartuko da, betiere elkarrekin bizi badira.

Senitartekoren baten gaixotasun edo heriotzagatiko baimena sorrarazten duen egintza gertatuz gero langileak lanaldia hasita duela, langileak baimena berehala hasteko aukera izango du, eguna baimenaren barruan sartuta. Bestela, egun horretan geratzen zaizkion lanorduak errekuperatu, eta baimena hurrengo egunean hasteko aukera izango du.

22. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak

Pertsona guztiek balia dezakete ordaindu gabeko lizentzia bat egutegiko bi egunez, eta hori baliatzeko honako baldintza hauek ezartzen dira:

– Nahitaezkoa izango da aldez aurretik abisatzea, lizentzia baliatu nahi den eguna baino hiru egun lehenago.

– Ezinezkoa izango da langileen ehuneko 5ek baino gehiagok lizentzia egun berean hartzea (ezarritako ehuneko kontuan hartzeko, handiagora biribilduko da gehienezko pertsonen kopurua).

– Hala ere, honako alor hauetan, ezinezkoa izango da egun berean pertsona batek baino gehiagok baimena hartzea:

- Harrerako kontrola.
- Hornidurak.
- Administrazio-langileak.
- Biltegia.
- Mantentze-lana.
- Materialaren mugimendua.
- Saiakuntza eta metrologia laborategia.
- Garapen-bulegoa.
- Ekoizpen-bulegoa.

Halaber, ordaindu gabeko lizentziak hartu ahalko dira, hiru hilabete baino gutxiagokoak ez badira, eta urtebete baino gehiagokoak ere ez, ikasketa ofizialak egiteko.

23. artikulua. Ezintasun iraunkor partziala eta osoa

Plantillako langile finkoren bati gertatuz gero gaitasun fisikoa edo intelektuala urritzea, laneko gaixotasun edo istripuren batengatik gertatu ere, haren gaitasunaren arabera lanpostu bat bermatuko zaio, kontratu mugagabearekin. Lanean berriz hasi aurretik, nahitaezkoa izango du dagokion enplegu-bulegoan inskribatuta egotea, enplegu eskatzaile desgaitu gisa.

Lanean berriz hasi den pertsonaren ordainsaria betetako lanpostuaren arabera izango da, eta Mubea-Inauxatik ez du jasoko (Gizarte Segurantzako Lege Orokorren Testu Bateginaren 123. artikulua erregulatzen duen prestazio-errekargu posiblea barne hartuta) lanpostu berean lan egingo lukeen beste batek jasoko lukeen baino ordainsari handiagoa.

Mubea-Inauxan gertaturiko laneko istripu edo gaixotasunen bat medio, aldi baterako langileren batek bere gaitasunaren ehuneko 33 baino gehiago galduko balu (Ezintasun Iraunkor Partziala), haren gaitasunaren arabera lanpostu bat bermatuko zaio; betiere, langile finkoen baldintza berberak bete beharko ditu.

24. artikulua. Eszedentziak

Eszedentziak Langileen Estatutuaren 46. artikulua arabera arautuko dira.

Hala ere, borondatezko eszedentzia kasuetan, lanpostuen balorazioak eragindakoek, eszedentzia amaitutakoan, lanera itzultzeko eskubidea izango dute, aurretik zeukaten lanpostura edo mailaka beheragoko maila batekora, dagokien kategorian lanpostu hutsik ez badago.

Espezialistek 15 egun lehenago eskatu beharko dute borondatezko eszedentzia, eta gainerako langileek, berriz, 30 egun lehenago. Eszedentziak urtebete iraungo du gutxienez, eta bost urte, gehienez.

Langileak lanpostura noiz itzuli nahi duen, bada itzultzeko eguna baino bi hilabete lehenago egin beharko du eskaria. Lanera itzultzen denak eszedentzia hasterakoan zer antzinasun zuen, bada hori aitortuko zaio. Beharrezkoa balitz, borondatezko eszedentziagatik baja bitarteko kontratadun pertsonaren baten bidez beteko litzateke.

25. artikulua. Kitapenak

Kitapena entregatzeko unean enpresan baja hartzen duten pertsonen, hura osatzen duten kontzeptuak eta kalkulatzeko modua azalduko zaizkie. Informazio hori idatziz ere emango zaie.

Kitapena jaso ondoren, astebeteko epea izango dute berrikusteko eta akatsak zuzentzeko eskatzeko.

26. artikulua. Gizarte-laguntzak

a) Langile guztiek bizitza-aseguru bat izango dute, berme hauekin: 20.750 euro, heriotza edo ezintasun iraunkor osoa gertatuz gero; eta 41.500 euro, istripuaren ondorioz heriotza gertatuz gero. Aseguru horren primaren ehuneko 60 Mubea-Inauxak ordainduko du, eta ehuneko 40, berriz, aseguratuak eurek. Aseguratuak atxikitze-buletina behar bezala beteta itzuli ea astebetara izango ditu ondorioak estaldura horrek; betiere aseguru-etxeak ezartzen dituen adin-mugak kontuan hartuta (gaur egun, ezintasun iraunkor osoa izateko arriskua 64 urte arteko langileei estaltzen zaie, 64 urtekoak ere barne hartuta). Polizan ezarritako adin-mugek aldaketarik izanez gero, enpresa-batzordeari jakinaraziko zaio.

Bizi-asegurua bermatutako kapitalak hiru urtean behin eguneratuko dira, aldi horretako soldata-igoeren baturari dagokion ehunekoarekin. Hurrengo eguneratzea 2022. urtean aplikatuko da, eta orduan 2019ko, 2020ko eta 2021ko igoerak aplikatuko dira.

b) Mubea-Inauxak aseguru kolektibo bat kontratatuko du, eta, horrela, plantilla guztia egongo da babestuta ezintasun iraunkor osoa izateko arriskutik. Kasu honetan aseguru-etxeak bermatzen duen kapitala a) ataleko berbera izango da.

c) Ikasketetarako laguntza. Ikasketa ofizialen zentroetako matrikularen zenbatekoa ordainduko zaie Mubea-Inauxako plantillako langileei, era egokian justifikatzen badute. Halaber, liburu ofizialak eta praktiketarako nahitaezko materiala ordainduko dira, aurretiaz justifikatuz gero, eta azaltzen diren kasuek arazoak badituzte Batzordeak eta Zuzendaritzak erabakiko dute.

Aldi baterako kontratatzen diren langileei euren kontratuaren iraupenaren edo horren luzapenen proportzioan ordainduko zaizkie zenbateko horiek, matrikula egiten den urte naturalean.

d) Gabonetako saskia. Mubea-Inauxak Gabonetako poltsa bat emango die abenduaren 1ean kontratua indarrean duten eta hilabete horretan borondatez baja hartu ez duten pertsona guztiei, entregaren egunean kontratatuta daudenei eta urtearen barruan erretiroa hartu dutenei.

2019ko saski bakoitzaren balioa 135 eurokoa izango da (BEZik gabe), eta enpresak ordainduko du. Saskiaren balioa urtero eguneratuko da, eta soldataren igoera bera izango du.

27. artikulua. Euskararen sustapena

- Mubea-Inauxak matrikula-gastuak ordainduko dizkie euskara-ikastaroak erakunde espezializatu aitortuetan, negozioa egiteko edo irabaziak lortzeko asmorik gabekoetan, egiten dituzten langileei.

Langileak ordainagiri egokia aurkezten duenean ordainduko du Enpresak matrikula. Oporretan ikastaro berezirik eginez gero (udako ikastaro trinkoak, Udako Euskal Unibertsitatea, eta abar), ikastaro arrunten matrikularengatik ordaintzen denaren pareko diru-laguntza emango da.

- Euskalduntze-prozesua bultzatzeko asmoz, Mubea-Inauxak laguntza emango die euskararen sustapenerako herri-erakunde eta erakunde publikoei, eta 2019an 1.169 euro jarriko ditu horien artean banatzeko, eta enpresa-batzordea arduratuko da banaketaz. Zenbateko hori urtero berrikusi ahal izango da, Hitzarmenaren igoerarekin.

- Mubea-Inauxak, euskara sustatze aldera, gutxienez euskaraz eta gaztelaniaz jarriko ditu lantegiko inprimakiak eta kartelak, eta Euskarari emango zaio lehentasuna aurkezpenean.

Gehienek ezagutzen dituzten hitzak euskara hutsean jarriko dira. Adibidez: itxita, zabalik, komuna...

Gehienez ordu bat iraungo duen bilera bat egingo da hilero. Bileran zuzendaritzak izendatutako bi pertsona eta enpresa-batzordeak izendatutako bi pertsona izango dira.

Enpresa-batzordeak izendatutako pertsonak deituko dituzte bilerak, honako helburu hauekin:

- Artikulu hau betetzeko lan egin.
- Hilean zehar egin daitezkeen jarduerak proposatu Zuzendaritzari.
- Beste enpresa batzuetan garatutako ekimen arrakastatsuak sartzea aztertu.

28. artikulua. Segurtasuna eta osasuna

Zortzi kide izango ditu Segurtasun eta Osasun Batzordeak: hiru, prebentzio-delegatuak, enpresa-batzordeak izendatuak; beste bi, Zerbitzu Medikoko kideak; eta beste hiru, berriz, In-
auxak izendatuko ditu. Zerbitzu medikoa aholkulari teknikari gisa azalduko da, eta ez du botoa emateko eskubiderik izango.

Batzorde hori hilero bilduko da bere funtzioei buruzko gaiak jorrazteko. Halaber, azpibatzerde bat sortzen da, istripuen jarraipenerako. Batzordearen osaera: enpresako medikua, prebentzio-ordezkaritza bat, eta Mubea-Inauxak izendatutako pertsonetako bat. Hilero bilduko da hori ere, Osasun Batzordearen bileren artean, aste horietan gertatuko istripuak edo gorabeherak aztertzeko.

Bi urtetik behin eta lanorduz kanpo, osasun-azterketa osagarria egingo da, urtero egiten den osasun-azterketaz gain. Azterketa horren edukia hitzarmen honetako VI. eranskinean jasotzen da.

Zentro pribatu batean egingo da azterketa osagarri hori, eta aztertutako pertsonak 30 euro jasoko ditu, osasun-zentrora joan-etorria egitearen konpentsazio gisa.

29. artikulua. Enpresa-batzordea

Enpresa-batzordearen eginkizunak Langileen Estatutuaren 64. artikuluan eta hitzarmen honetan zehaztutakoak dira.

Enpresa-batzordeak 20 orduko kreditua izango du hilean kide bakoitzeko, eta ordu horiek metagarriak eta kideen artean transferigarriak izango dira, sindikatuko delegatuarenak bezala, euren ordezkari-tza-funtzioak garatzeko. Hala ere, batzordeko idazkariak beste 10 orduko kreditu gehigarria izango du. Idazkariaren absentsia luzea bada, 10 orduko kreditu gehigarria batzordeburuari transferituko zaio.

Hitzarmen kolektiboaren salaketaren ondoren, enpresa-batzordeko kide bakoitzak eta sindikatuko delegatu bakoitzak guztira 5 orduko kreditua izango du hitzarmen berriaren plataforma prestatzeko. Halaber, hitzarmenaren negoziazioan, Batzordearen eta Zuzendaritzaren arteko negoziazio-bilera bakoitzaren ondoren ordu bateko kreditu gehigarria izango dute.

Aurreko puntuaren ordainean, enpresa-batzordeak ohiko sindikatu-jarduera planifikatzeko konpromisoa hartzen du, bileren egunak eta orduak aldeztu aurretik finkatuta.

Planifikatu gabeko bilera arrunten datak 72 orduko aurrerapenarekin jakinaraziko dira, eta Batzordeko kide guztien presentzia-lanaldiari egokituko zaizkio.

Hori ezinezko balitz eraginpeko batzordekideentzat, lanaldiaren barruan Batzordeko gaietarako egindako orduak lanorduztat hartuko dira.

Aparteko bilerarik suertatuz gero, bilera-orduak lanorduztat hartuko zaizkie txandaka ari diren langileei, nahiz eta bileraren egunean zuten presentzia-ordutegiarekin bat etorri ez.

Batzordeko kideak Mubea-Inauxako zuzendaritzarekin egiten dituzten ezohiko bilerei dago-kienez, bilera-ordu guztiak onartuko zaizkie lanordutzat batzordeko kideei, eta hurrengo egunean berdinduko dira eguneko lanaldiaz gaineko orduak.

Batzordeak langileen promozio- edo hautaketa-probetara joan dadin izendatu duen batzordekideari errazte aldera probetara joatea, helburu horretarako egokituko dio lanaldia Mubea-Inauxak, edo, bestela, behar adina denbora libre emango dio horretarako, eta joan-eto-riretarako gastuak ere ordainduko dizkio, halakorik behar izanez gero.

Plantilla handitzearen ondorioz hauteskunde partzialak egin, eta enpresa-batzordeko ki-deen kopurua handituko balitz, kide horiek euren kargua utziko dute plantilla murriztuz gero batzordeko kideen kopurua gutxitzeko moduan.

30. artikulua. Batzarrak

Batzarrak Langileen Estatutuaren III. tituluko (Biltzeko Eskubidea) II. atalean ezarritakoaren arabera arautuko dira. Hala ere, erregulazio hau erabaki da:

a) Ordaindu egingo dira hitzarmena negoziatu bitarteko batzarrak, baldin eta batzordeak deitu baditu eta hitzarmenari buruzkoak badira. Batzar horiek 3 ordukoak izango dira gehienez, eta batzarren arteko tarte inoiz ez da 48 ordu baino gutxiagokoa izango. Negoziazio-plataforma onartzeko batzarra hitzarmenerako batzar gisa hartuko da.

b) Lanorduen barruko batzarretarako urteko kredituak ordaindu gabeko 10 ordu joko du. Ordu-kreditu hori gainditzen duten batzarrak laneko ordutegitik kanpo egin behar dira.

c) Mubea-Inauxako zuzendaritzak zuzenean proposatutako batzar guztiak ordaindu egingo dira, kontzeptu guztiekin ordaindu ere, langile bakoitzaren batezbesteko pizgarri aldagarria barne. Batzar bakoitzaren iraupena alde aurretik zehaztuko da. Halaber, alde aurretik argituko da Zuzendaritzak proposatutako batzarra dela.

31. artikulua. Diziiplina-araubidea

Arau-hauste eta zehapenei dagokienez, indargabetutako Industria Siderometalurgikorako Lan Ordenantzak xedatutakoa aplikatuko da.

Beren-beregi hartzen dira arau-hauste oso larritzat lanorduetan egindako sexu-jazarpenak eta mobbing ekintzak.

32. artikulua. Tratu- eta aukera-berdintasuna

Berdintasun Batzordea eratzen da. Zuzendaritzak izendatutako 3 ordezkari eta Enpresa Batzordeak izendatutako 3 ordezkari osatuko dute.

Batzorde horretako kideek enpresaren bileretara joateko behar duten ordu-kreditua izango dute.

Batzordea behar den guztietan bilduko da, edozein alderdiren eskaerari erantzunez.

2020ko otsailaren 29a baino lehen Berdintasun Plana egiten hasteko konpromisoa hartu da, eta Berdintasun Batzordeak parte hartuko du zeregin horretan.

Azken Xedapenetako Lehenengoa (Legeria osagarria)

Hitzarmen honetan jaso gabeko alderdietan, lan-harremank arau izango dute Arabako Metalaren Probintziako Hitzarmena, 2007-2010 aldikoa, edo eraginkortasun orokorra duen ordezkaria, eta Langileen Estatutua. Alderdi ekonomikoei dagokienez, osoko zenbaketa hartuko da aintzat.

Azken Xedapenetako Bigarrena (Hitzarmeneko baldintza batzuk ez aplikatzea)

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek, Zuzendaritzak eta enpresa-batzordeak, beren gain hartzen dute bertan adostutakoa betetzeko egin beharra, eta, beraz, berariazko akordiorik gabe, Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua ez aplikatzekoa.

Zuzendaritzak Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan jasotako gairen bat ez aplikatzeko proposamena aurkeztuz gero, nahitaezko kontsultaldia irekiko da, eta, behin kontsultadi hori amaituz gero, adostasunik ez badago, batzorde paritariora jo ahal izango da. Batzorde horrek 7 eguneko epean ebatzi beharko du. Desadostasunak irauten badu, gatazkak judizioz kanpo konpontzeko prozeduraren pean jarriko dira alderdiak, baina arbitrajera bi alderdien arteko akordioz baino ez dute joko.

Batzorde paritarioa

Hitzarmen hau interpretatzeko eta aplikatzeko desadostasunak batzorde paritarioak ebatziko ditu. Batzorde horren kideak izango dira Mubea-Inauxa enpresako Zuzendaritzak izendatutako hiru, eta enpresa-batzordeak bere kideen artean izendatutako beste hiru.

Anexo I

TABLA RETRIBUTIVA 2019

INCREMENTO	1,2% GRUPO 1			1,2% GRUPO 2			1,2% GRUPO 3			1,2% GRUPO 4			1,2% GRUPO 5		
	DIA		AÑO	DIA		AÑO	DIA		AÑO	DIA		AÑO	DIA		AÑO
	365	360		365	360		365	360		365	360		365	360	
SAL. CONVENIO	45,03	45,66	16.437,77	48,79	17.565,09	51,44	52,16	18.775,90	54,53	55,29	19.903,80	57,82	58,62	21.104,82	
PAGAS EXTRAS	49,18		2.950,83	52,55		3.153,20	56,18		3.370,56	59,55		3.573,03	63,14		3.788,63
			19.388,60			20.718,28			22.146,46			23.476,83			24.893,45
P. EXTRASALAR	6,18	6,26	2.254,05	6,60	6,69	2.408,64	7,05	7,15	2.574,67	7,48	7,58	2.729,34	7,93	8,04	2.894,03
			21.642,65			23.126,92			24.721,13			26.206,17			27.787,48
INCENTIVO	8,49	8,60	3.097,69	9,07	9,19	3.310,14	9,69	9,83	3.538,31	10,28	10,42	3.750,87	10,90	11,05	3.977,20
			24.740,34			26.437,06			28.259,45			29.957,04			31.764,68
	1,2% GRUPO 6		AÑO	1,2% GRUPO 7		AÑO	1,2% GRUPO 8		AÑO	1,2% GRUPO 9		AÑO	1,2% GRUPO 10		AÑO
	365	360		365	360		365	360		365	360		365	360	
SAL. CONVENIO	61,33	62,18	22.385,92	67,57	68,51	24.662,23	73,30	74,32	26.754,18	78,16	79,24	28.527,91	83,36	84,52	30.426,23
PAGAS EXTRAS	66,98		4.018,61	73,79		4.427,24	80,05		4.802,78	85,35		5.121,19	91,03		5.461,97
			26.404,53			29.089,48			31.556,95			33.649,09			35.888,20
P. EXTRASALAR	8,41	8,53	3.069,70	9,27	9,39	3.381,84	10,05	10,19	3.668,70	10,72	10,87	3.911,93	11,43	11,59	4.172,24
			29.474,23			32.471,32			35.225,66			37.561,02			40.060,44
INCENTIVO	11,56	11,72	4.218,62	12,73	12,91	4.647,59	13,81	14,01	5.041,82	14,73	14,93	5.376,08	15,71	15,93	5.733,81
			33.692,85			37.118,91			40.267,47			42.937,10			45.794,25

PLUS COMUNES A TODOS LOS GRUPOS:

Plus Nocturno por día trabajado:	14,74 €	Compensación horas festivas:	9,67 €
Plus Tóxico conforme al art. 14:	11,79 €	Plus 4º turno por día natural:	13,19 €
Plus Distancia: Con carácter indemnizatorio, se abona por cada día trabajado el importe por Km de la siguiente tabla:		0,065 € según	
Amurrio	8 Km	Llodio	20 Km
Artziniega	34 Km	Bilbao/Vitoria	66 Km
Respaldiza	12 Km	Areta	28 Km
Murgia	40 Km		
Orduña/Luyando	14 Km	Orozko	36 Km
Basauri	56 Km		

Para determinar la localidad desde que se abona el Plus Distancia, se tomará la más cercana al domicilio en el trayecto desde éste hacia el centro de trabajo.

El personal técnico y administrativo percibirá el importe correspondiente al total de días laborables del año, repartido a partes iguales entre las doce mensualidades.

Días naturales:	365	Días de presencia:	212
Días naturales que corresponden por hora de falta:		Relevos:	0,2152
		Normal:	0,2120

PLUS DE VINCULACIÓN

Periodo	Gpo. 1	Gpo. 2	Gpo. 3	Gpo. 4	Gpo. 5	Gpo. 6	Gpo. 7	Gpo. 8	Gpo. 9	Gpo. 10
1 año	267,02	286,95	309,53	329,46	350,71	373,30	413,15	451,67	482,23	516,77
2 años	534,04	573,89	619,06	658,91	701,42	746,59	826,30	903,35	964,46	1033,54
3 años	801,06	860,84	928,59	988,37	1052,13	1119,89	1239,45	1355,02	1446,68	1550,30
4 años	1068,08	1147,78	1238,12	1317,82	1402,85	1493,18	1652,59	1806,70	1928,91	2067,07
5 años	1335,09	1434,73	1547,65	1647,28	1753,56	1866,48	2065,74	2258,37	2411,14	2583,84
10 años	1635,09	1734,73	1847,65	1947,28	2053,56	2166,48	2365,74	2558,37	2711,14	2883,84
15 años	1935,09	2034,73	2147,65	2247,28	2353,56	2466,48	2665,74	2858,37	3011,14	3183,84

Anexo I

TABLA RETRIBUTIVA 2020

INCREMENTO 0,80% + 100 €	1,20% GRUPO 1			1,18% GRUPO 2			1,15% GRUPO 3			1,13% GRUPO 4			1,11% GRUPO 5		
	DIA 366	360	AÑO	DIA 366	360	AÑO	DIA 366	360	AÑO	DIA 366	360	AÑO	DIA 366	360	AÑO
SAL. CONVENIO	45,45	46,21	16.635,71	48,56	49,37	17.772,05	51,89	52,76	18.992,55	55,00	55,92	20.129,47	58,31	59,28	21.340,10
PAGAS EXTRAS	49,77		2.986,36	53,17		3.190,35	56,82		3.409,45	60,23		3.613,54	63,85		3.830,87
			19.622,07			20.962,40			22.402,00			23.743,02			25.170,97
P. EXTRASALAR	6,23	6,34	2.281,20	6,66	6,77	2.437,02	7,12	7,23	2.604,38	7,54	7,67	2.760,28	8,00	8,13	2.926,29
			21.903,27			23.399,42			25.006,38			26.503,30			28.097,26
INCENTIVO	8,57	8,71	3.135,00	9,15	9,30	3.349,14	9,78	9,94	3.579,14	10,36	10,54	3.793,39	10,99	11,17	4.021,54
			25.038,27			26.748,55			28.585,52			30.296,69			32.118,79
	1,10% GRUPO 6			1,07% GRUPO 7			1,05% GRUPO 8			1,03% GRUPO 9			1,02% GRUPO 10		
	DIA 366	360	AÑO	DIA 366	360	AÑO	DIA 366	360	AÑO	DIA 366	360	AÑO	DIA 366	360	AÑO
SAL. CONVENIO	61,83	62,87	22.631,45	68,10	69,24	24.925,97	73,87	75,10	27.034,65	78,75	80,06	28.822,57	83,98	85,38	30.736,08
PAGAS EXTRAS	67,71		4.062,68	74,58		4.474,59	80,89		4.853,13	86,23		5.174,08	91,96		5.517,59
			26.694,13			29.400,56			31.887,78			33.996,65			36.253,67
P. EXTRASALAR	8,48	8,62	3.103,37	9,34	9,49	3.418,01	10,13	10,30	3.707,17	10,80	10,98	3.952,34	11,52	11,71	4.214,73
			29.797,50			32.818,57			35.594,94			37.948,99			40.468,40
INCENTIVO	11,65	11,85	4.264,89	12,83	13,05	4.697,29	13,92	14,15	5.094,67	14,84	15,09	5.431,61	15,83	16,09	5.792,21
			34.062,39			37.515,86			40.689,61			43.380,60			46.260,61

PLUS COMUNES A TODOS LOS GRUPOS:

Plus Nocturno por día trabajado: 14,86 € Compensación horas festivas: 9,74 €

Plus Tóxico conforme al art. 14: 11,89 € Plus 4º turno por día natural: 13,29 €

Plus Distancia: Con carácter indemnizatorio, se abona por cada día trabajado el importe por Km de la siguiente tabla: 0,0654 € según

Amurrio	8 Km	Llodio	20 Km	Artziniega	34 Km	Bilbao/Vitoria	66 Km
Respaldiza	12 Km	Areta	28 Km	Murgia	40 Km		
Orduña/Luyando	14 Km	Orozko	36 Km	Basauri	56 Km		

Para determinar la localidad desde que se abona el Plus Distancia, se tomará la más cercana al domicilio en el trayecto desde éste hacia el centro de trabajo.

El personal técnico y administrativo percibirá el importe correspondiente al total de días laborables del año, repartido a partes iguales entre las doce mensualidades.

Días naturales: 366 Días de presencia: 212

Días naturales que corresponden por hora de falta: Relevos: 0,2158 Normal: 0,2125

PLUS DE VINCULACIÓN										
Periodo	Gpo. 1	Gpo. 2	Gpo. 3	Gpo. 4	Gpo. 5	Gpo. 6	Gpo. 7	Gpo. 8	Gpo. 9	Gpo. 10
1 año	269,16	289,24	312,01	332,09	353,52	376,28	416,45	455,29	486,09	520,90
2 años	538,31	578,48	624,01	664,18	707,03	752,56	832,91	910,57	972,17	1041,80
3 años	807,47	867,72	936,02	996,28	1060,55	1128,84	1249,36	1365,86	1458,26	1562,71
4 años	1076,62	1156,97	1248,02	1328,37	1414,07	1505,13	1665,82	1821,15	1944,34	2083,61
5 años	1345,78	1446,21	1560,03	1660,46	1767,59	1881,41	2082,27	2276,44	2430,43	2604,51
10 años	1648,18	1748,61	1862,43	1962,86	2069,99	2183,81	2384,67	2578,84	2732,83	2906,91
15 años	1950,58	2051,01	2164,83	2265,26	2372,39	2486,21	2687,07	2881,24	3035,23	3209,31