

Nafarroako Elikagaien Biltegizainen sektorearen hitzarmen kolektiboa

2018ko 237. Nafarroako Aldizkari Ofiziala, abenduaren 11koa

NAFARROAKO ELIKAGAIEN BILTEGIZAINEN SEKTOREAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA

(Indarraldia: 2018ko urtarrilaren 1etik 2021eko abenduaren 31ra)

AURKIBIDEA

Atariko kapitulua.—Alderdiak zehaztea.

Arau orokorrak.

1. artikulua. Eremua.
2. artikulua. Indarraldia.
3. artikulua. Irenspena eta konpentsazioa.
4. artikulua. Bermeak.
5. artikulua. Lan baldintzak ez aplikatzea.
6. artikulua. Xedapen orokorrak aplikatzea.

Kontratazioa.

7. artikulua. Prestakuntzako kontratuak.
8. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratua.
9. artikulua. Aldi baterako kontratua, ekoizpenaren inguruabarrengatik.
10. artikulua. Erretiro aurreratu partziala eta errelebo kontratua.
11. artikulua. Desgaitasunen bat duten langileen kontratazioa.

Ordainsariak.

Soldatakoak.

12. artikulua. Ordainsariak.
13. artikulua. Antzinasuna.
14. artikulua. Aldizkako eskersariak.
15. artikulua. Salmenten edo irabazien araberako eskersariak.
16. artikulua. Izozte-kameretan lan egitearen plusa.
17. artikulua. Gaueko lanaren plusa.
18. artikulua. Eskorga-gidariaren plusa.

Soldataz kanpokoak.

19. artikulua. Zerbitzu beharren ondoriozko joan-etorrietako gastuak.
20. artikulua. Enpresa lekuz aldatzea.

Lanaldia.

- 21. artikulua. Lanaldia eta malgutasuna.
- 22. artikulua. Aparteko orduak.
- 23. artikulua. Oporrak.
- 24. artikulua. Lizentziak.
- 25. artikulua. Eszedentzia eta lanaldi murrizketa seme-alabengatik.
- 26. artikulua. Soldatarik gabeko lizentzia.

Kontratutik ondorioztatzen diren eskubideak eta betebeharrak.

- 27. artikulua. Aseguruen poliza.
- 28. artikulua. Eritasuna eta istripuak.
- 29. artikulua. Heriotza edo baliaezintasuna.
- 30. artikulua. Borondatezko erretiroa.
- 31. artikulua. Gidariak.
- 32. artikulua. Borondatezko bajak. Aurreabisua.

Enpresako ordezkariak eta organoak.

- 33. artikulua. Ordu sindikalak.

Lan osasuna, Lanbide Prestakuntza eta Ingurumena.

- 34. artikulua. Lan osasuna.
- 35. artikulua. Laneko arropa.
- 36. artikulua. Lanbide prestakuntza
- 37. artikulua. Ingurumena

Laneko jazarpena eta genero indarkeria.

- 38. artikulua. Sexu jazarpena, generoan oinarritutako jazarpena eta jazarpen psikologikoa.
- 39. artikulua. Genero indarkeria.

Berdintasunerako planak.

- 40. artikulua. Berdintasunerako planak.

Interpretaziorako Batzorde Paritarioa.

- 41. artikulua. Hitzarmenaren Batzorde Paritarioa.

Falta eta zehapenen araubidea.

- 42. artikulua. Hutsegite motak.
- 43. artikulua. Falta arinak.

- 44. artikulua. Falta astunak.
- 45. artikulua. Falta oso astunak.
- 46. artikulua. Zehapenak. Aplikazioa
- 47. artikulua. Falten preskripzio epea.
- 48. artikulua. Zehapenek dakartzaten beste ondorio batzuk.

Xedapen gehigarriak.

Lehen ohar gehigarria.

Bigarren ohar gehigarria.

Hirugarren ohar gehigarria.

Laugarren ohar gehigarria.

Bosgarren ohar gehigarria.

Seigarren ohar gehigarria.

I. eranskina.

Soldata taulak. Indarraldia: 2018/1/1etik 2018/12/31ra.

II. eranskina.

Lan baldintzak ez aplikatzearen desadostasunen akta.

NAFARROAKO ELIKAGAIEN BILTEGIZAINEN HITZARMEN KOLEKTIBOAREN TESTUA

ATARIKOA

Aldeak zehaztea

Hitzarmen kolektibo hau hitzartu dute, batetik, Nafarroako Elikagaien Biltegezainen Enpresaburuen Elkarteak izendatutako ordezkariak, alderdi ekonomikoaren aldetik, eta, bestetik, CC.OO.-Nafarroaren Zerbitzuen Federazioak Zentral Sindikalek eta Mugigarritasunerako eta Kontsumorako Zerbitzuen Federazioak, alderdi sozialaren aldetik.

ARAU OROKORRAK

1. artikulua. Eremua.

Hitzarmen honek elikagaien biltegezainei dagozkien lanetan aritu eta lantokiren bat Nafarroako Foru Komunitatean duten enpresa guztiak hartuko ditu bere baitan.

Taldeak duen autonomia, hitzarmena sinatu duten alderdiek libreki hartua, erabiliz, hitzartutako baldintzak gutxieneko mailakotzat hartzen dira. Halaber, Langileen Estatutuaren 83.2 artikulua emandako ahalmena kontuan hartuta, alderdi sinatzaileek Nafarroako Elikagaien Biltegizainen sektorearen autonomia erkidegoaren mailako hitzarmen kolektibo honi aplikatzeko lehentasuna ematen diote bere aplikazio eremuan sartzan ahal den edozein hitzarmenaren gainetik, eremua edozein izanik ere, Langileen Estatutuaren 84.2 artikulua ezarritako legezko mugen barruan.

2. artikulua. Indarraldia.

Hitzarmen honek 2018ko urtarrilaren 1etik 2021eko abenduaren 31ra arte iraunen du, eta salatutako geldituko da indarraldia bukatutakoan.

Hitzarmenaren indarraldia bukatuta, langileen alderdiak edo enpresaburuen alderdiak idatziz eskatzen ahalko dio beste alderdiari hitzarmena berrikusteko, haren indarraldia amaitu baino hilabete lehenago, gutxienez.

Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, hitzarmenaren indarraldia bukatuta, hitzarmenaren klausula arauemaileek indarrean iraunen dute, hitzarmen berri bat hitzartu arte edo, halakorik ezean, 3 urtez, gehienez ere.

Arestian adierazitako epea iraganik, beste urtebetez luzatzen ahalko da, hitzarmenaren negoziatio mahaiak berriazko akordioa hartzen bada, ordezkari bakoitzaren –enpresaburuena eta langileena– gehiengoaren adostasunarekin.

Akordio hori hartzen ez bada, alderdiek bitartekotza eta arbitraje prozeduren mendean jarriko dituzte desadostasunak, Nafarroako Lan Auzitegiaren aurrean.

3. artikulua. Irenspena eta konpentsazioa.

Hitzarmen honen ondorioz ezartzen diren ekonomia eta lan arloetako hobekuntza guztiak, are hemendik aurrera ezartzen diren borondatezko hobekuntzak ere, enpresa bakoitzean izanen diren soldaten igoera eta hobekuntzekin konpentsatu eta irentsiko dira, ahal den neurrian, bai halaber hemendik aurrera aldarrikatzen diren legezko beste xedapen batzuen bidez ezartzen direnekin, edozein delarik haien kontzeptua.

4. artikulua. Bermeak.

Hitzarmen honetan biltzen diren baldintzak gutxienekoak dira. Hortaz, hemen ezartzen diren baldintzak baino hobeak dituztenei “ad personam” berrmatuko zaizkie.

5. artikulua. Lan baldintzak ez aplikatzea.

1.–Kontzeptua.

Sektore honetara enplegu egonkortasun handiagoa ekarriko duen esparru bat ezartzeko, beharrezkotzat jotzen da mekanismoak ezartzea haren alde, betiere prebentzio modura eta egoera honi loturik. Horretarako, aldi baterako bakarrik, zenbait lan baldintzatan ez da hitzarmena benetan aplikatuko.

Neurri horien helburua izanen da hitzarmena ez dadila aldi baterako benetan aplikatu; hori dena legezko eta hitzarmenezko esparruaren barnean.

Nolanahi ere, itundutako baldintza berriek ez dute hitzarmenarekiko lotura hausten gainerakoetan, eta beste klausula guztietan aplikatu beharko da.

2.–Ukitutako arloak.

Ondorio horretarako aldi baterako aplikazio ezak edo etenak ez ditu ukituko ondoko arloak, zeinak aplikatu beharreko enpresaz gaindiko hitzarmen kolektiboan ezarri baitira, betiere galarazi gabe Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritakoa:

- a) Ordutegia eta lan denboraren banaketa.
- b) Txandakako lan araubidea.
- c) Laneko eta errendimenduko sistema.
- d) Ordainketa sistema eta soldataren zenbatekoa.
- e) Langileen Estatutuaren 39. artikuluan mugigarritasun funtzionalerako aurreikusten diren mugak gainditzen dituzten eginkizunak.

3.–Arrazoiak.

Lan baldintzak ez aplikatzeko, artikuluan honetan ezarritako baldintzetan, arrazoi ekonomiko, tekniko, antolaketako edo produkziokoak izan behar dira.

Arrazoi ekonomikoak daudela ulertuko da enpresaren diru sarreraren maila etengabe jaisten denean edo enpresaren egoera eta aukera ekonomikoek eta, horren ondorioz, enpleguari eusteko aukerak eragin negatiboa pairatzen dutenean; arrazoi horiek daudela ulertuko da egoera ekonomiko negatiboa ondorioztatzen denean enpresaren emaitzetatik, adibidez egungo edo aurreikusitako galerak badaude edo diru sarrera arrunten edo salmenten maila etengabe jaisten bada. Edonola ere, beharakada hori iraunkorra dela ulertuko da ondoz ondoko bi hiru hileroan, hiru hilero bakoitzean, diru-sarrera arrunten edo salmenten maila aurreko urteko hiru hilero berarena baino baxuagoa bada.

Arrazoi teknikoak daudela ulertuko da produkzio baliabide edo tresnetan, besteak beste, aldaketak daudenean; antolaketako arrazoiak, berriz, langileen lan sistemetan edo produkzioa antolatzeko moduan, besteak beste, aldaketak daudenean; eta produkzioko arrazoiak, azkenik, enpresak merkaturatu nahi dituen produktu edo zerbitzuen eskarian, besteak beste, aldaketak daudenean.

4.–Prozedura.

4.1. “Arrazoiak” izeneko 3. puntuan lan baldintzak ez aplikatzeko aurreikusitako arrazoi bat duten enpresetan, langileen ordezkariari emanen zaie lan baldintzak ez aplikatzeko nahiaren berri.

Enpresan langileen legezko ordezkariarik ez badago, Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan xedatutakoarekin bat izendatutako batzorde baten esku uzten ahalko dute ordezkari hori.

Bi kasuetan prozeduraren hasiera komunikatuko zaio hitzarmenaren Batzorde Paritarioari.

4.2. Enpresaren komunikaziotik aurrera hasiko da prozedura, eta kontsultaldi bat hasiko da, langileen ordezkariarekin edo izendatutako batzordearekin edo atal sindikalekin, horiek hala adosten dutenean, baldin eta enpresa batzordeko kideen gehiengoa badute, edo langileen ordezkarien artean gehiengoa.

Gehienez ere 15 eguneko epea izanen da hori, eta, hartan, enpresak erabaki hori hartzeko arrazoiei buruz hitz egingen da. Enpresak, aurreko lerroaldean aipatutako komunikazioarekin batera, eskaera babesten eta justifikatzen duen dokumentazioa eman beharko du. Azalpen gisa honako hau adierazten da, nahiz eta bestelakoa ere izaten ahal den: azalpen memoria, merkataritza erregistroan aurkeztutako eta/edo ikuskatutako kontuak, egoeraren balantzea eta emaitzen kontua eta

aurreikusitako urteko kontuen aurrerapena, edo, dokumentazio hori ez bada, antzekoa, enpresaren inguruabar zehatzei egokitutakoa.

Enpresak frogatu beharko du alegatutako arrazoiak arrazoizkoak eta proportzionalak direla eta enpresaren egoera hobetzen eta enpleguari eusten laguntzen dutela.

4.3. Kotsultaldia akordioa lortuta bukatzen bada, ulertuko da “Arrazoiak” izeneko 3. puntuan ez-aplikaziorako arrazoi gisa identifikatutako bat badela. Akordio hori iruzurra, doloa, hertsapena edo eskubide-abusua izategatik bakarrik inpugnatzen ahalko da lan arloko jurisdikzioan.

Akordio hori Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari eta Lan Administrazioiko Agintaritzari jakinarazi beharko zaie.

Hitzarmena ez aplikatzeko akordioak zehatz azaldu beharko ditu enpresan aplikatzekoak diren lan baldintza berriak eta haien iraupena. Azken hau ezin izanen da luzatu enpresan hitzarmen berri bat aplikatzekoa den unetik aurrera.

Lan baldintzak ez aplikatzeko akordioak ez du berekin ekarriko genero arrazoiengatiko bazterketa desagerrarazteko betebeharrak ez betetzea, hitzarmenean ezarritakoak, edo, halakorik bada, enpresan aplikatzekoa den Berdintasunerako Planean aurreikusitakoak.

4.4. Akordiorik lortzen ez bada, eta behin kotsultaldia bukatu, gehienez ere zazpi eguneko epean alderdiek Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari igorriko dizkiote aurkeztutako dokumentazioa, II. eranskinean jasotzen den akta eta egin diren alegazioak, halakorik egin bada.

Hitzarmenaren Batzorde Paritarioak, aurkeztutako dokumentuak aztertutik, adierazi beharko du ea enpresa eskatzailean “Arrazoiak” izeneko 3. puntuan lan baldintzak ez aplikatzeko aurreikusitako arrazoi bat edo batzuk dauden.

Batzorde Paritarioak beharrezkotzat jotzen badu, egokitzat jotzen duen dokumentazio osagarria eskatuko du, baita egoki diren aholkularitza teknikoak ere.

Hitzarmenaren Batzorde Paritarioak 7 eguneko epea izanen du ebazteko lan baldintzak ez aplikatzeko eskaerari buruz. Akordioa hartzeko, ordezkari bakoitzaren –enpresaburuena eta langileena– gehiengoa beharrezkoa da.

Hala badagokio, batzordeak zehatz mehatz ezarriko ditu lan baldintzak ez aplikatzeak ukitzen dituen gaiak. Ondorio horretarako, lan baldintzak ez aplikatzeko ezarritako gehieneko epea kontuan hartu beharko du, bai eta arestian aipatutako betebeharrak (genero arrazoiengatiko bazterketa desagerrarazteko betebeharrak edo, halakorik bada, enpresan aplikatzekoa den berdintasunerako planean aurreikusitakoak) ez betetzeko ezintasuna ere.

4.5. Batzorde Paritarioak ez baldin badu akordiorik lortzen, eta alderdiek hitzarmen honen II. eranskinetik jaso duten manua betez, desadostasunak borondatezko arbitraje lotesle baten mende jartzen ahalko dira, eta, kasu horretan, arbitraje epaiak kotsultaldiko akordioek adinako eraginkortasuna izanen du; horren kontra prozedurarekin bat bakarrik jartzen ahalko da errekurtsioa, eta, behar denean, Langileen Estatutuaren 91. artikuluan ezarritako arrazoi arabera.

Hitzarmen honen II. eranskinak adierazten duen bezala, eta arbitrajearen mendean jartzearen ondorioetarako, Batzorde Paritario eskudunak berak igorriko dizkio jarduketak eta dokumentazioa Nafarroako Lan Auzitegiari, ebazteko epea bukatu eta ondoko bost eguneko epean.

6. artikulua. Xedapen orokorren aplikazioa.

Hitzarmen honetan aurreikusita edo araututa ez dagoen orotan, Langileen Estatutuan eta gainerako lege-xedapenetan ezarritako arauak aplikatuko dira.

Kontratazioa

7. artikulua. Prestakuntza kontratua.

Lanbide kategoria berri bat ezartzen da, prestakuntzako lehen urteko langileena eta prestakuntzako 2. urteko langileena, 16 urtetik gorako eta 25 urtetik beherako langileentzat, Langileen Estatutuaren 11.2.a) artikuluan ezarritakoarekin bat. Kontratua gutxienez 6 hilabetekoa izanen da eta 2 urtekoa gehienez.

Lanbide kategoria honetarako soldatak hitzarmen honen eranskineko soldaten tauletan ageri dira.

8. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratua.

Hitzarmen honen menpeko enpresek konpromisoa hartzen dute lanaldi partzialeko kontratuak egiteko, gutxienez astean 12 ordukoak, edo hilabetean 48 ordukoak.

Lanaldi partzialeko kontratuak idatziz formalizatu behar dira; horrelako kontratuetan benetan zenbat ordu lan egin behar den, ordu horiek lanaldietan eta egunetan nola banatuko diren eta lan egindako orduen proportzioan nolako lanaldi-ehunekoa aplikatuko den zehaztu behar da.

Lanaldi partzialeko kontratuetan soldata gisa aplikatuko den ehunekoak hitzarmen honetan ezarritako urteko gehieneko lanaldiari dagokionaren proportziozkoa izan behar du. Lanaldiaren portzentajea, kontratu mota horien ordainsarien ondorioetarako, formula hau aplikatuz kalkulatu da hitzarmenaren urteko lanaldiari dagokionez:

$$\text{Lanaldiaren \%} = \frac{\text{asteko ordu kopuru hitzartua} \times 45,66125 \text{ aste/urte} \times 100}{1730 \text{ ordu}}$$

Kontratu mugagabeez lotutako langileen portzentajea plantilla osoaren %80 edo gehiago denean, enpresek Langileen Estatutuaren 12.5.c) artikuluan araututa dauden ordu osagarrien itunak egiten ahalko dituzte langileekin; gehienez ere, kontratatuta dituzten ordu arrunten %60.

Enpresa horietan beretan, Langileen Estatutuaren 12.5.g) artikuluan arautzen diren borondatezko ordu osagarrien gehieneko portzentajea kontratatuta dituzten ordu arrunten %30 izanen da.

Aldi baterako kontratuen portzentajea zehaztearren, kontratua noiz egiten den hartuko da kontuan; aldiz, errelebo kontratuak, bitartekoak eta prestakuntzakoak ez dira portzentajearen sartuko. Langileen legezko ordezkariarik ez dagoen enpresetan behin-behinekotasunerako baldintzak betetzen dituela frogatu beharko dio enpresak Batzorde Paritarioari; horretarako, nahikoa da idazki bat posta elektronikoz igortzea, eta hartan zehaztea data jakin bateko kontratu mugagabeen eta aldi baterakoen kopurua eta haien portzentajeak.

Kontratu mugagabeez lotutako langileen portzentajea plantilla osoaren %80 baino gutxiago denean, enpresek ordu osagarrien itunak egiten ahalko dituzte langileekin; gehienez ere, kontratatuta dituzten ordu arrunten %30.

Enpresa horietan beretan, borondatezko ordu osagarrien gehieneko portzentajea kontratatuta dituzten ordu arrunten %15 izanen da.

Langile bakoitzak bere lan egutegian duen eguneko lanaldiaren aurretik edo ondoren eginen dira ordu osagarriak, lanaldia eten gabe, betiere erregelamenduzko atsedendialdiak errespetatuta.

Langile batek ondoz ondoko hiru hilabetean ordu osagarriak egiten baditu, enpresa beharturik dago lanaldiaren portzentajea handitzera, erreferentziako hiru hilabetean egindako ordu osagarrien batez besteko %50 gutxienez.

9. artikulua. Behin-behineko kontratazioa, ekoizpenaren beharreatatik.

Gehienez hamabi hilabeterako ituntzen ahalko da hemezortzi hilabeteko aldian. Kasu horietan, aipatu kontratua egiteko arrazoirik badela ulertuko da, lana gehitzen denean, edo lan jakin batean edo zerbitzu batean ari diren pertsonen kopurua handitu behar dela kontsideratzen denean.

10. artikulua. Erretiro aurreratu partziala eta errelebo kontratua.

Langileen Estatutuaren 12.6 eta 12.7 artikuluetan xedatutakoari jarraituko zaio.

Erretiro partziala eskatzeko eskubidea langilearena berarena da, betiere erretiro-pentsiorako eskubidea izateko indarreko legeriak eskatzen dituen baldintzak betetzen baditu. Enpresak ahalmena du erretiro partziala hartu duen langileak lanaldiko orduak noiz egin behar dituen finkatzeko.

Erreleboa hartzen duen langilea plantillako langile finko bihurtuko da erretiro partziala hartu duen langileak erabateko erretiroa hartzen duenean, salbu eta lanpostu hori amortizatu behar bada.

11. artikulua. Desgaitasunen bat duten langileen kontratazioa.

Plantillan 50 langile edo gehiago dituzten enpresak, indarreko araudia betez, behartuak daude desgaitasunen bat duten langileak kontratatzerako, plantillako %2 gutxienez, ziurtagiri ofizial baten bidez %33tik gorako minusbaliotasuna dutela frogatzen badute.

Aurrekoa gorabehera, salbuespenerako arrazoiak daudenean, enpresak betebeharrak horretatik kanpo geldituko dira, neurri alternatiboak aplikatuta. Neurri horiek apirilaren 8ko 364/2005 Errege Dekretuaren 2. artikuluan ezarri dira, non arautzen baita nola bete, salbuespenez eta modu alternatiboan, desgaitasuna duten langileentzat gorde beharreko kuota.

Ordainsariak

Soldatakoak

12. artikulua. Ordainsariak.

Hitzarmen honen menpeko langileek I. eranskinean adierazitako ordainketak jasoko dituzte. Era berean, aipatutako eranskinean, antzintasuna kalkulatzeko taula bat agertzen da.

Hitzarmenaren indarraldiko lehen urtean, hots, 2018ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra, soldata taulak %2 handituko dira 2017ko abenduaren 31ra artean indarrean dauden soldata taulekiko; handitzea Espainiako KPIak 2017an izandako handitzearen (%1,1) gehi 0,9 ehunekoren baliokidea izanen da.

Indarraldiko beste urteetarako, hots, 2019tik 2021era artean, soldataren handitzea %2koa izanen da urte horietako bakoitzean, aurreko urteko Espainiako KPIak %2ko handitze hori gainditzen badu salbu; kasu horretan, dagokion urtearen aurreko Espainiako KPIa aplikatuko da.

Oinarrizko soldata eta hitzarmeneko plusa urteko egun natural bakoitzeko jasoko dira. Dena dela, hitzarmeneko plusa ez da aintzat hartuko antzintasuna ezartzeko ondoretarako.

Ordainsarietako gainerako kontzeptuetan (konparazio batera, uztailleko eta Eguberrietako aldizkako eskersari finkoak, salmenta edo irabazien arabeko eskersariak, oporrak, lizentzia ordainduak, eritasun eta istripuak eta hitzarmen honen 29. artikuluan ezarritako heriotzaren edo baliaezintasunaren ondoriozko eskubideak) oinarrizko soldata eta hitzarmeneko plusa ordainduko dira.

Soldaten ordainagirian langileak jaso beharreko diru-sarrera guztiak agertuko dira banan-banan, baita legez edo hitzarmen bidez ezartzen diren kenkari guztiak eta haien batura ere; horien azken

emaitza jaso beharreko soldata garbia izanen da. Halaber, langileari dagokion kotizazio oinarria, langilearen lanbide-sailkapena, antzinatasuna, langilearen izena, enpresaren izena, bien IFZ eta enpresaren Gizarte Segurantzako zenbakia agertu beharko dira.

13 artikulua. Antzinatasuna.

Hitzarmen honen menpeko langileek aldizkako igoerak izanen dituzte zerbitzu urteengatik, laurtekoak jasoz kopuru mugagabea; horien zenbatekoa hitzarmen honen I. eranskinean jasota dago eta dagokion kategoriako oinarritzko soldataren %5aren baliokidea da. Artikulu honetan ezarritakoa gorabehera, izangai izateko denbora edo ikastaldia kontuan hartuko da enpresako antzinatasuna kalkulatzeko.

14. artikulua. Aldizkako eskersari finkoak.

Hitzarmen honen menpeko langileek aparteko eskersariak jasoko dituzte uztailean eta Eguberrietan, hilabeteko egiazko soldata oso bat adinakoak bakoitzean. Uztailaren 5a eta abenduaren 22a baino lehen ordaindu beharko dira, hurrenez hurren.

San Migel eguna, irailaren 29a, lanerako jaieguntzat hartuko da, eta langile guztiei 55,71 euroko eskersari bat ordainduko zaie 2018. urtean. Hitzarmenaren indarraldiko gainerako urteetarako, hots, 2019, 2020 eta 2021erako, zenbateko hori soldata handitzen den portzentaje berean handituko da.

15. artikulua. Salmenten edo irabazien araberako eskersaria.

Enpresek langileentzako eskersari araubide bat prestatuko dute, irabazien edo salmenten arabera, enpresa bakoitzaren antolaketari egokitua. Eskersari horiek langileak hilabete batean jasotzen dituen lansari guztiak adinakoak izanen da gutxienez.

Artikulu honetan aipatzen den eskersaria urtean behin ordainduko da, salbu eta aspalditik epe laburragoetan ordaindu ohi baldin bada. Nolanahi ere, ekitaldi ekonomiko bakoitzeko eskersaria hurrengo ekitaldi ekonomikoko martxoaren 18a baino lehen ordaindu beharko da.

16. artikulua. Izozkailuetan lan egitearen plusa.

Lanaldiaren barrenean, izozkailuetan 2 ordu edo gehiago ematen duten langileek, izozkailu horien barrenean egondako ordu bakoitzeko honako zenbateko hauek jasoko dituzte: 2,53 euro/ordu 2018. urtean. Hitzarmenaren indarraldiko gainerako urteetarako, hots, 2019, 2020 eta 2021erako, zenbateko hori soldata handitzen den portzentaje berean handituko da.

17. artikulua. Gaueko lanaren plusa.

Lanaldi osoa edo zati bat 22:00etatik 06:00ak arte dutenek gaueko lanaren plusa kobratuko dute. Beren lanbide kategoriako oinarritzko soldataren %25 izanen da, eta aipatutako tartean egindako lanorduei aplikatuko zaie soilik.

Aurreko lerroaldean ezarritakotik kanpo daude, eta, hortaz, ez da diru konpentsaziorik izango, berez gauekotzat hartzen diren lanetarako egiten diren kontratazioak, hots: zaindariak, atezainak, zaintzaileak eta antzekoak, betiere beren lana gauean egiteko kontratatu badira, eta horren arabera ezarri bada soldata, edo konpentsazio osagarri gisa atsedean denbora adostu bada.

Aurreko ataletan azaldutako egoerak gertatzen direnean sorraraziko da osagarri hori, eta ez da finkatuko.

18. artikulua. Eskorga-gidariaren plusa.

Morroi espezializatuaren kategorian, lanaldiaren %75 baino gehiago orga jasotzaileekin lan egiten duten langileek, 2019ko urtarriletik aurrera, Eskorga-gidariaren plusa izenekoak jasoko dute. Plusaren zenbatekoa hileko 35 eurokoa izanen da.

Soldataz kanpokoak

19. artikulua. Zerbitzu beharren ondoriozko joan-etorrietako gastuak.

Ohiko lanlekutik kanpora zerbitzu-lanen bat egin beharra duten langileek izaten dituzten gastuak ordaintzeko eskubidea izanen dute, behar diren frogagiriak aurkeztuta.

Justifikatu ezin diren gastuak konpentsatzeko, langileek, egun bakoitzeko, 7,31 euroko dieta jasotzeko eskubidea izanen dute 2018. urtean. Hitzarmenaren indarraldiko gainerako urteetarako, hots, 2019, 2020 eta 2021erako, zenbateko hori soldata handitzen den portzentaje berean handituko da.

Barne araudirik ez duten enpresetan, langileen joan-etorriak zein klasetan eginen diren langileekin batera finkatuko da.

20. artikulua. Enpresa lekuz aldatzea.

Enpresak lantokia, osorik edo zati bat, beste herri batera eraman nahi badu eta horrek langileak ohiko bizilekua aldatu beharra ez badakar, gai horretan indarra duten xedapenak galarazi gabe, enpresak langileen ordezkarietara jakinarazi beharko die hiru hilabete lehenago, ezinbesteko kasuetan izan ezik.

Edonola ere, lekualdaketa dela-eta, langilearen gastua handitzen bada, enpresak konpentsatu beharko dio, bien artean adostutako moduan.

Hala ere, adostasunik lortzen ez bada, langilearen eskubidea izanen da lantoki berrirako bidaia gastuengatik konpentsazioa jasotzea, 0,19 euro egindako kilometro bakoitzeko, bere ibilgailu partikularra erabiltzen bada.

Bidaiarik izan dela ez da onartuko baldin eta honako egoeraren bat gertatzen bada, lantokiari dagokionez:

- a) Jatorriko herri berean baldin badago.
- b) Jatorriko lantokitik 5 kilometro baino gutxiagora baldin badago.

Enpresak langileen garraiorako ibilgailua eskainiz gero, enpresa ez da behartua izanen plus hau ordaintzera, langileak ibilgailu hori erabili ala ez.

Lanaldia

21. artikulua. Lanaldia eta malgutasuna.

Hitzarmen honen 1. artikuluan adierazi bezala, arau kolektiboak sortzen dituen elementu gisa hitzarmen kolektiboen alde egiteko asmoz eta Langileen Estatutuaren 34. artikuluan xedatutakoaren babesean, hitzartzen da urteko lanaldia 1.730 ordukoa izanen dela, gehienez, hitzarmenak indarra duen bitartean. Ordu horiek urtean zehar banatuko dira, egunean 9 orduko lanaldia eta astean 45 ordukoa gainditu ezinik.

Aurrekoa gorabehera, eta Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, eguneroko lan denboraren bestelako banaketa ezartzen ahalko da enpresak eta langileen ordezkarietara akordioa hartzen badute. Kasu horretan, enpresaburuak eginen du lanaldiaren banaketa. Oro har, langileek lana egiteko eguna baino hamar egun natural lehenago, gutxienez, jakinen dute zein den egun hori. Lanaldia banatzeko ahalmenek ezinen dute urratu, inola ere, lanaldi arrunt batean egiazki 10 orduz lan egiteko gehieneko muga.

Planifikatutako lanaldian aldaketak izaten ahalko dira aurretik abisatu gabe antolaketako arrazoiak medio, beste langile batzuk ustekabean lanera agertzen ez badira, betiere adostasuna badago enpresaren eta ordezkarietara langilearen artean.

Nolanahi ere, artikulu honetan agertzen den lanaldiaren banaketa irregularrak legeek ezarritako gutxieneko atsedenaldiak (egunekoak eta astekoak) errespetatu behar ditu.

Benetako lan denbora kontzeptuaren barrenean etenik gabeko lanaldietako atsedendian hartutako denbora sartuko da (ogitartekoa hartzekoa), hots, 15 minutukoa, edo eguneko lanaldiaren barrenean (etenik gabekoetan zein besteetan) egiten diren beste etenaldi batzuk, legezko araudiak ezarriak badira, bi alderdien artean adostuak edo lanaren beraren antolaketagatik egin beharrekoak. Gainerako orduak benetako lan denboratzat hartuko dira.

Hitzarmen honen menpeko langileek urtean lau asteburu oso libre izanen dituzte (larunbata eta igandea). Hiruhileko bakoitzean bat.

Hitzarmen honen aplikazio eremuan sartuta dauden enpresentzat, beste hitzarmen bat aplikatzeagatik langileei hitzarmen honen I. eranskinean ezarritakoa baino ordainsari txikiagoa ordainduz gero, hauxe izanen da plantilla osoari gehienez ere aplikatuko dioten urteko lanaldia: 1.576 ordukoa 2018., 2019., 2020. eta 2021. urteetan.

Ondorio horietarako, ulertzen da enpresa batek ez duela behar adinako ordainsaria ematen baldin eta urteko ordainsaria (lanaldi osokoa eta Nafarroako sektoreko hitzarmenak 10 urteko antzintasuna duen langileari bere kategoriaren arabera bermatzen dizkion soldata kontzeptu guztiak kontuan hartuta) txikiagoa bada hitzarmen honek kategoria horretako eta 10 urteko antzintasuna duen lanaldi osoko langileari, kontzeptu bermatu guztiak kontuan hartuta, ezartzen dion urteko ordainsari gordina baino.

22. artikulua. Aparteko orduak.

Hitzarmen honen sinatzaileek, enplegu sorrera lagunduko duen gizarte politika bidezkoa sustatze aldera, aparteko orduak modu ohikoan ez egitea erabaki dute.

Aurreko paragrafoaren ondorioetarako, ez dira ohiko aparteko ordutzat hartuko ezbeharrei aurrea hartzeko edo haiek konpontzeko beharrezkoak direnak, ez eta antzeko kasuak ere, baldin eta aparteko ordu horiek egiten ez badira enpresari edo hirugarrenei kalte nabarmen eta larriak eragiten bazaizkie. Gauza bera lehengaiak edo generoa galtzeko arriskua dagoenean. Ezinbesteko ordutzat hartuko dira. Orobat, ez dira ohiko aparteko ordutzat hartuko "egiturazko aparteko ordu" deitutakoak, hau da, honako hauengatik egindakoak: eskaerak, produkzio behar handiko uneak, ustekabeko absentziak, txanda aldaketak, produkzioaren galera edo kaltea eta produkzioaren prozesu normala aldatzen duen beste edozein inguruabar. Aparteko ordu horietako bakoitzeko ordubeteko konpentsazioa izanen da, balio bereko atsedenaldiarekin konpentsatzen bada, edo aparteko ordu bakoitzeko 1,5 orduko konpentsazioa, diruz ordaintzen bada, hitzarmen honetako I. eranskinean dagoen taulan adierazitakoaren arabera.

23. artikulua. Oporrak.

Oporraldi ordaindua 31 egun naturalekoa da. Egun horiek noiz hartu enpresak eta langileak adostuko dute. Adostasunik ez badago, enpresak 16 egun aukeratuko ditu eta langileak gainerakoa, hau da, beste 15.

Oporraldi horri 2 egun gehituko zaizkio, langileak berak aukeratzekoak. Nolanahi ere, hitzarmen honen 20. artikuluan finkatutako lanaldi osoa egin beharko da. Horretarako, erabilera libreko egun horiek garaiz eskatu beharko ditu langileak, enpresek lanaren antolaketa behar bezala egin dezaten.

Debeku da enpresako langile guztien %25ek edo gehiagok oporreko edo erabilera libreko egun berbera eskatzea; ezta kategoria eta atal bereko bi langilek baino gehiagok ere.

Oporren egutegia enpresa bakoitzean ezarriko da. Langileak gutxienez bi hilabete lehenago jakinen du oporrak noiz hartu.

Horretarako ezarritako enpresaren egutegiaren arabera finkatutako oporraldiak bat egiten badu langile baten haurdunaldiaren, erditzearen edo bularra ematearen ondoriozko aldi baterako ezintasun egoera batekin edo Langileen Estatutuari buruzko legearen 48. artikuluko 4., 5. eta 7. apartatuetan erditze, adopzio, adoptatzeko zaintza, harrera eta gurasotasun kasuetan ezarritako lan kontratua eteteko aldiarekin, langileak eskubidea izanen du opor egunak aldi baterako ezintasuna edo agindu horren aplikazioari dagokion baimena bukatutakoan edo kontratuaren etenaldia bukatutakoan hartzeko, urte naturala bukatu bada ere.

Aurreko lerroaldean adierazitako gertakari arruntez besteko arrazoiak direla eta, oporraldia heltzean langilea aldi baterako ezintasun egoeran badago eta ezin baditu opor guztiak edo haien zati bat hartu oporrei dagokien egutegiko urtean, ezintasun egoera bukatzean hartzen ahalko ditu, oporretarako eskubidea sortu den urtearen bukaeratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

Langileak, enpresaren beharreatatik, ezin badu opor egunik hartu uztailean eta abuztuan, opor egun bat gehiago izanen du, konpentsazio gisa.

Enpresek zilegi dute opor egunik hartzerik ez dagoen aldi bat finkatzea, 45 egun naturalekoa gehienez. Epe hori urtarrilean adierazi behar dute.

24. artikulua. Lizentziak.

Hitzarmen honi lotutako enpresetako langileek lizentzia ordaindua izateko eskubidea izanen dute honako kasu hauetan:

- a) Langilearen ezkontza: 18 egun natural.
- b) Haur baten jaiotza edo adopzioa: 4 egun natural. Horietako bi langileak berak aukeratzen ahalko ditu, gertaera eragilea gertatu ondoko 10 egunean.
- c) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotza: 5 egun natural.
- d) Langilearen edo ezkontidearen aitaren edo amaren heriotza: 3 egun natural.
- e) Anai-arreben, koinatu-koinaten, aitona-amonen, aita-amaginarreben eta biloben heriotza: 2 egun natural.
- f) Osaba-izeba propioen heriotza: egun natural bat, hain zuzen, hileta-elizkizunekoa edo ehorzketakoa.
- g) Ezkontidearen edo seme-alaben eritasun larriak, ospitaleratzea gertatzen bada: 3 egun natural.
- h) Bigarren gradura arteko odol edo ezkontza bidezko ahaideen eritasun larria, g) atalean adierazitakoak izan ezik: 2 egun natural.
- i) Bigarren gradura arteko odol edo ezkontza bidezko ahaideen ebakuntza, ospitaleratu beharra izan gabe etxean atsedean hartzea agintzen bada: 2 egun. Langileak, lizentzia horretarako eskubidea izateko, ebakuntza egin duen zerbitzuak emandako egiaztagiria aurkeztu beharko du. Horretan ebakuntza beharrezkoa zela agertu beharko da.
- j) Enpresari eskaera egin baino lehen, beharrezkoa den denbora, langilea Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joateko (medikuntza orokorreko fakultatiboak aginduta), eta ezkontidearen eta seme-alaben kontsulta onkologikoetara joateko, kontsulta ordua lanekoarekin bat heldu denean.

Urtean 18 orduko muga ezarri da familiako medikuarenera joateko eta lehen mailako senideei laguntzeko, bai eta lanetik kanpo egoteko, behar bezala justifikatuta, 12 urtetik beherako haurrak ezin badu ikastetxera joan, gaixotasuna dela eta, edo arrazoi berarengatik ikastetxean bertan jaso behar bada.

Langileak errehabilitaziorako behar duen denbora, medikuaren alta jasoz gero, osasun arloko zerbitzu publikoek edo lan mutualitateak emana eta egina.

Kasu guztietan, kontsulta horietara joan izanaren ziurtagiria aurkeztu beharko dio langileak enpresari.

k) Haurraren jaiotza, adopzio, adoptatzeko zaintza edo harrera kasuetan, Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bateginaren 45.1.d) artikuluaekin bat, haurrari bularra emateko, 9 hilabete egin arte, langileek eskubidea izanen dute ordubetez lanetik kanpo egoteko, nahi badute bi zatitan banatuta. Ume baten baino gehiagoren erditze, adopzio, adoptatzeko zaintza edo harrera kasuetan, baimenaren denbora modu proportzionalan handituko da.

Eskubide hori erabiltzen duenak lanaldiaren ordubeteko murrizketarekin ordezkari dezake, hala nahi badu, helburu berbererako.

Enpresari gutxienez hilabete bat lehenago abisatuta, edoskitzeko baimena amatasun baimenaren ondoren har daiteke, 15 egunean, norberari dagozkion egunak kalkulatuta kasu bakoitzean.

Aitak edo amak baliatu ahalko du baimena, biek lan egiten badute.

Semea edo alaba behar baino lehen jaio bada edo, jaio ondorengo beste edozein arrazoiengatik, ospitaleraturik egon behar badu, aitak edo amak eskubidea izanen du lantokia ordubetez uzteko. Orobat, lanaldia gehienez 2 ordu murrizten ahalko dute, eta soldata ere proportzioan murriztuko zaie.

Bularra emateko baimenaren eta lanaldi murriztuaren iraupena eta ordutegia zehazteari dagokionez, Langileen Estatutuaren testu bateginaren 37. artikulua 7. apartatua ezarritakoari jarraikiko zaio.

l) Behar adina denbora langileak, oro har, osasun arloko zerbitzu publikoaren jaio aurreko azterketak eta laguntza bidezko ugalketa teknikak egitera joateko (kasu horietan, ezin da egun bat baino gehiago hartu saio bakoitzeko), eta langile haurdunen kasuan, erditzea prestatzeko tekniketara joateko, enpresari gutxienez 72 lehenago abisatuta eta justifikatuta lanaldiaren barnean egin behar direla.

m) Etxebizitzaz aldatzea, behar bezala frogatzen bada: egun natural bat.

n) Seme-alaben, anai-arreben, koinata-koinatuen eta gurasoen ezkontzagatik, egun natural bat, ezkontza eguna hain zuzen.

o) Euskararen edo beste hizkuntza batzuen azterketa ofizialak edo izaera ofiziala duten beste ikasketa batzuetakoak egiteko langileek erabiltzen dituzten orduak baimen ordaindutat hartuko dira.

Aurreko ataletako kasuek –horietan aurreikusitako inguruabarrak gertatzean– izatezko bikoteentzat ere balio dute, bizikidetasunaren ziurtagiria aurkeztu ondotik eta behar den erregistroan inskribatuak badaude, betiere.

Arau orokor gisa, baimenen hasiera data lizentzia eragiten duen gertakariaren eguna izanen dela ezartzen da.

Hala ere, ezkontza, haurraren jaiotza, ezkontidearen, seme-alaben eta odol edo ezkontza bidezko bigarren gradura arteko ahaideen heriotza edo gaixotasun larrien ondoriozko baimena justifikatzen duen gertakaria ez bada lanegun batean gertatzen, baimena hurrengo lanegunean hasiko da.

Artikulu honetako b), c), d), e), f), g), h) eta i) ataletan adierazitako lizentzien ondorioz, langileak lantokitik 200 kilometrotik gorako tokiren batera joan behar baldin badu, kasuan kasuko lizentziari bi egun natural gehiago gehituko zaizkio.

Langileen Estatutuaren 37.3.b) artikulua aipatu odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko 2. maila arteko senitarteko bat ospitaleratuta egoteagatiko baimenei dagokienez, baimen egunak langileak eskatzen duenean eta ospitaleratze aldiak irauten duen bitartean hartzen ahalko dira; hala ere, baimena hartzen den unean egun guztiak jarraian hartu beharko dira.

Gerora hartzeko sistema berri honen eraginez, langileak ez du, inola ere, gertaera sortzailearen ondoren baimena berehala hartu izan balu egokitu zitzaizkiokeen lanegunak baino gehiago hartzeko eskubiderik izanen.

Artikulu honetan aipatzen diren lizentzia ordainduak erabiltzen ahalko dira baldin eta gertaera eragilearen egunean langilea oporretan edo lanerako ezintasun iragankorreko egoeran ez beste batean baldin badago. Bestela, ez du eskubiderik izanen egun horiek lanean hasten denean hartzeko.

Ahal delarik, langileak artikulu honetan agertzen diren arrazoiengatik lanera joan behar ez badu, garaiz abisatuko du.

Artikulu honetan biltzen diren kasuetan, lizentzia segituan emanen da, arrazoi faltsuak alegatzeagatik langileari ezartzen ahal zaizkion zehapenak deusetan galarazi gabe. Nolanahi ere, zilegi izanen da alegatutako arrazoiak justifikatzeko agiriak eskatzea.

25. artikulua. Eszedentziak eta seme-alabak zaintzeko lanaldi murrizketak.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duten langileek borondatezko eszedentzia izateko eskubidea izanen dute, gutxienez 4 hilabeterako eta gehienez 5 urterako. Lehenbiziko urtean, lanpostua gordeko zaie, eta enpresak ordezkotzat kontrata dezake bitarteko gisa. Epe hori amaitutakoan, bere lanpostuan edo kategoria bereko beste batean berriz sartzeko lehentasunezko eskubidea izanen dute, lanpostu hutsik baldin badago. Borondatezko eszedentzian dagoen langileak ezin du enpresak garatzen duen jarduerarekin lehian dagoen zerbitzurik eman, ez bere kontura ez besteren kontura. Bestela, eszedentzian dagoen langileak galdu egingen du bere lanpostura itzultzeko eskubidea, eta lehentasun eskubidea baizik ez du izanen enpresan hutsik dauden eta bere kategoriakoak edo antzekoak diren lanpostuetara itzuli ahal izateko.

Atxilotu eta kartzelan sartu ondoren, errugabetzeko epai irmoa izaten duten langileak lanean hasten ahalko dira berriz ere enpresan, beren lanbide kategorian lanpostu bat hutsik gelditu eta berehala.

Eszedentzia hartu duten langileek ezin izanen dute beste bat eskatu 4 urte igaro arte.

Semea, alaba edo familiakoak zaintzeko eszedentzian dauden langileei, Langileen Estatutuarekin bat, lanpostua gordeko zaie lehenbiziko bi urteetan. Epe hori iraganik, gordeko zaion lanpostua lanbide talde berekoa edo balio bereko kategoriakoa izanen da.

Aurreko paragrafoan adierazitako eszedentzia etenik gabe edo zatika hartu ahal izanen da.

Legezko zaintza dela-eta, langileren batek hamabi urtetik beherako haurra edo ordainduriko jarduerarik egiten ez duen desgaitu fisikoa, psikikoa edo zentzumenezkoa bere kargu izanez gero, eskubidea izanen du urte naturalaren barnean lanaldia murrizteko Langileen Estatutuaren egungo testu bateginaren 37.6 artikuluan jasotako baldintzetan. Murrizketa horrek ordainsarien hein bereko murrizketa ekarriko du, ondorio guztietarako.

Langileak zehaztuko du lanaldi murriztua zein epe eta ordutan hartuko duen, bere ohiko lanaldiaren barnean. Langileak gutxienez 15 egun lehenagotik abisatu beharko dio enpresaburuari.

26. artikulua. Soldatarik gabeko lizentzia.

Enpresan gutxienez bi urte lanean eman dituen langileak soldatarik gabeko lizentzia eskatzen ahalko du hilabete bateko aldirako, hurrengo baldintzen arabera:

1. Gutxienez hilabete bat lehenago eskatu beharko du.
2. Enpresak sarrera dataren ordena zorrotzaren arabera aztertuko ditu eskaerak, betiere zerbitzuaren beharrek horretarako aukera ematen badute.
3. Atal eta kategoria bereko bi langilek ezin izanen dute lizentzia hori aldi berean hartu.
4. Soldatarik gabeko lizentzia behin bakarrik ematen da, hitzarmenak irauten duen artean.
5. Enpresak 20 langile baino gutxiago baditu, urte bakoitzean langile bakar batek hartzen ahalko du lizentzia. Enpresak 20 langile baino gehiago baditu, urte bakoitzean plantillako langileen %5ek hartzen ahalko dute lizentzia gehienez.
6. Egoera horretan dagoen langileak enpresan alta emanda jarraituko du, eta hura behartuta egonen da Gizarte Segurantzaren gutxieneko kotizazioa ordaintzera soldatarik gabeko lizentziarekin dagoen bitartean.

Kontratutik ondorioztatzen diren eskubideak eta betebeharrak

27. artikulua. Aseguruen poliza.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresak behartuak daude aseguruen poliza kolektibo bat ituntzera, kasu hauek aseguratzeko:

- a) Laneko istripu baten ondorioz erabateko ezintasuna gertatzen bada, 2018. urterako honako kalte-ordaina ezarriko da: 32.464 euro.
- b) Laneko istripu baten ondorioz heriotza gertatzen bada, 2018. urterako honako kalte-ordaina ezarriko da: 29.312 euro.
- c) Lan istripuagatik edo lanbide eritasunagatik sortutako aldi baterako ezintasun prozesu baten ondorioz, ezintasun iraunkor osoa deklaritzen bada eta enpresa berean ezin bada langilea tokiz aldatu, eta, horrenbestez, arrazoi horregatik lan kontratua iraungitzen bada, 10.200 euroko kalte-ordaina ezartzen da 2018. urterako.

Hitzarmenaren indarraldiko gainerako urteetarako, hots, 2019, 2020 eta 2021erako, adierazitako zenbatekoak soldata handitzen den portzentaje berean eguneratuko dira.

Artikulu honetan ezarritako ondorioetarako, aurreko ataletan finkatutako kalte-ordainak hitzarmen hau edo haren eguneratzeak Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratu eta 30 egunean izanen dira bete beharrekoak.

28. artikulua. Eritasuna eta istripuak.

Enpresek oinarritzko soldataren eta hitzarmeneko plusaren %100 berrmatuko dute baja-agiriaren edo medikuaren ziurtagiriaren datatik aurrera. Langileak baja-agiria edo medikuaren ziurtagiria aurkezten ez badu, edo agiri horiek lanean huts egindako egunaren ondotik emanak badira, enpresak ahalmena izanen du justifikatu gabe utzitako egunei dagokien dirua soldatatik deskontatzeko.

Langile guztiei osasun azterketa eginen zaie urtean behin, haiek borondatez onartzen badute. Hala ere, enpresak eskaturik, osasun azterketa egin ez duten langileek onartu ez dutela sinatu beharko dute.

Hala ere, langileen ordezkariak txostena egin ondoren, azterketa nahitaez onartu beharko da hura ezinbestekoa denean lan baldintzek langileen osasunean duten eragina ebaluatzeko edo langile baten osasun egoera berarentzat, gainerako langileentzat nahiz enpresarekin zerikusia duten beste pertsona batzuentzat arriskutsua izaten ahal ote den ikusteko. Azterketa nahitaez onartu beharko da, halaber, berariazko arriskuatarako babesa eta arrisku bereziko jarduerak arautzen dituzten legezko xedapenetan hala ezartzen denean, Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeari buruzko 31/1995 Legearen 22.1 artikuluan xedatutakoaren arabera.

29. artikulua. Heriotza edo baliaezintasuna.

Langilea hil edo baliaezintasunen bat izanez gero –eta baliaezintasunaren ondorioz enpresa utzi beharra suertatzen bazaio–, enpresek benetako soldataren bi hilabete ordainduko dizkie heriotzaren ondorengoei edo, baliaezintasunaren kasuan, langileei zuzenean, betiere enpresan hiru urteko antzinasuna edo hortik gorakoa izanez gero.

30. artikulua. Borondatezko erretiroa.

Erretiroa borondatez hartzen duten langileek, urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onetsi zuen Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorraren testu bateginaren 208. artikuluari jarraikiz, ondoko diru-kopuruak hartzeko eskubidea izanen dute. Horretarako, enpresan gutxienez 10 urte emanak beharko dute izan eta erretiroa behean aipatzen diren urteak bete eta ondoko hiru hilabeteetan eskatu:

- a) 63 urterekin: 6 hileko.
- b) 64 urterekin: 5 hileko.
- c) 65 urterekin: 4 hileko.
- d) 66 urterekin: 3 hileko.
- e) 67 urterekin: 2 ½ hilabeteko soldata.

Alderdiek espresuki adostu dutenez, adostutako kalte-ordainak lan harremanaren amaitzearen ondorioz sortzen dira, eta ez dira inola ere osagarri bat, langileari Gizarte Segurantzatik jaso dezakeen pentsioarena, ezta prestazio publikoen borondatezko hobetzea ere. Orobat, ez dira inolako pentsioa emateko konpromisoa.

31. artikulua. Gidariak.

Hitzarmen honen menpeko enpresek konpromisoa hartzen dute lan jardueraren ondorioz gidabaimena kentzen dieten gidariei enpresa berean beste lanpostu bat eskaintzeko, gehienez ere sei hilabetez.

32. artikulua. Borondatezko bajak. Aurreabisua.

Langileek aldeztu aurretik jakinarazi beharko diote enpresari borondatezko baja hartu nahi dutela. Aurrerapen hauekin, hain zuzen ere:

–Hilabete bat, kategoria hauetan dauden langileei dagokienez: Zuzendaritzako langileak, Atalburuak edo Txandako arduradunak.

–20 egun, kategoria hauetarako: Saltzaile bidaiariak eta 1. mailako gidabaimena duten gidariak.

–Hamabost egun, gainerako langileentzat.

Enpresako ordezkariak organoak

33. artikulua. Ordu sindikalak.

Enpresa batzordeko kideen edo sindikatuetakoko ordezkarien orduak enpresa bakoitzean metatu daitezke.

Lan osasuna, lanbide prestakuntza eta ingurumena

34. artikulua. Lan osasuna.

Hitzarmen honen aplikazio eremuak biltzen dituen enpresaburu eta langileek hitzematzen dute langileen segurtasuna eta osasuna sustatuko dituztela, lanaren ondoriozko arriskuen prebentzioarako behar diren neurriak hartuz eta behar diren jarduerak garatuz, legeak ezarritako moduan.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/95 Legean ezarritako babes beharra betetzeko, enpresaburuak neurri egokiak hartuko ditu langileek beharrezkoak diren argibideak jaso ditzaten gai hauen gainean:

- Lanean diren arriskuak langileen segurtasun eta osasunerako.
- Arriskuei aurre egiteko aplikatu daitezkeen babes neurri eta jarduerak.
- Larrialdietarako neurriak.

Enpresaburuak laneko osasunari eta laneko arriskuaren prebentzioari buruzko informazio praktikoa eta egokia eman behar die bai kontratatzen dituen langileei, bai beste lanpostu batera aldatzen direnei, bai langilearentzat, lankideentzat edo beste batzuentzat arriskutsua izaten ahal den teknika berri bat aplikatu behar dutenean, dela enpresaren zerbitzuen bidez, dela hitzartutako zerbitzuen bidez. Langileak ezinbestekoa izanen du ikasketa horiek egitea eta praktikak egitea lanaldiaren barruan edo beste ordu batzuetan, baina ikastaroetan pasatutako denbora lanaldian kontatuta.

Langileek eskubidea dute enpresan laneko arriskuen prebentzioarekin zerikusia duten gaietan parte hartzeko, legeak ezarritako moduan.

Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeari buruzko 31/1995 Legearen 18.2 artikuluan ezarritakoa betetzen laguntzeko, hitzarmen honek ukitzen dituen enpresek barne arriskuen jakinarazpenen erregistroa ezarri beharko dute. Langileen esku egon beharko du, hobetzeko proposamenak egin ahal izateko.

Laneko arriskuei aurre egiteko ordezkaria enpresako edozein langile izan daiteke, eta funtzio hori ez dute zertan egin langileen legezko ordezkariak. Laneko arriskuei aurre egiteko ordezkariak bere zereginetarako har dezakeen denbora langileen legezko ordezkariak izaten duten bera da; hau da, hilean 15 ordukoa.

35. artikulua. Laneko arropa.

Hitzarmen honen menpeko enpresek lanerako behar dituzten jantzi eta oinetakoak emanen dizkiete langile guztiei, hala neguan nola udan.

36. artikulua. Lanbide Heziketa.

Enpresak langileen lanbide prestakuntza hobetzen saiatuko dira, ahalik eta gehien.

Langileak enpresek proposatzen dituzten prestakuntza ikastaroetara joatea errazagoa izan dadin, ikastaro horietan ematen dituzten orduak benetako lanaldiaren barrenean sartuko dira.

37. artikulua. Ingurumena.

Gure komunitatean gero eta handiagoa da ingurumenaren egoerarekin eta garapen iraunkorarekin dugun kezka. Hori dela eta, hitzarmen hau sinatzen duten bi alderdiek ingurumen arloko jarduketak hobetzeko konpromisoa hartzen dute, alderdi hauetan batez ere:

1. Ingurumen arloko arazoei buruzko sentsibilizazio kanpainak sustatzea.
2. Ingurumen arloko prestakuntza eta informazioa hobetzea eta Kutsaduraren Prebentzio eta Kontrol Integratuari buruzko testu bategina onartzen duen irailaren 16ko 1/2016 Legegintzako Errege Dekretuan ezarritako hobekuntzak bultzatzea.

Laneko jazarpena eta genero indarkeria

38. artikulua. Sexu jazarpena, generoan oinarritutako jazarpena eta jazarpen psikologikoa.

Sexu jazarpena: “Pertsona baten duintasuna gutxiesteko egiten diren sexu jokaera guztiak, hitzekoak edo fisikoak, sexu jazarpenentzat hartuko dira, batez ere giro beldur eragilea, degradatzailea edo iraingarria sortzen baldin badute”.

Generoan oinarritutako jazarpena: “Pertsona baten sexua dela-eta haren duintasuna gutxiesteko eta giro beldur eragilea, degradatzailea eta iraingarria sortzeko asmoz egiten diren jokabide guztiak sexuan oinarritutako jazarpenentzat hartuko dira”.

Jazarpen psikologikoa: “Jazarpen moral zein psikologikotzat hartuko da honako egoera hau: pertsona batek edo talde batek bortizkeria psikologiko muturreko, sistematiko eta errepikaria erabiltzea beste pertsona edo talde baten aurka lantokian, biktimaren edo biktimen komunikazio sareak deuseztatzeko, ospea suntsitzeko eta/edo bere eginkizunak eragozteko”.

39. artikulua. Genero indarkeria.

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek, arazo honetaz bereziki jabeturik, adostu dute artikulua honetan jasotzea Genero Indarkeriaren kontrako Lege Integralak arautu dituen laneko alderdiak. Eskubide hauek dira, hain zuzen:

Genero indarkeriaren biktima izan diren langileek lanari lotutako eskubideak gauzatzeko, egoera hori egiaztagiriz frogatu beharko diote enpresaburuari, epaileak hura babesteko eman duen aginduaren bidez, edo, salbuespenez eta babes agindua eman arte, Fiskaltzaren txosten baten bidez, horretan adierazi bada badirela zantzuak demandaren jartzailea genero indarkeriaren biktima izan dela ondorioztatzeko (lege horren 23. artikulua).

Genero indarkeriaren biktimak, zerbitzu ematen ari zen herrian lanpostua uztera behartua baldin badago, egiaz babestua izan dadin eta gizarte laguntza integrala izan dezan, lehentasunezko eskubidea izanen du lanbide talde bereko edo balio bereko beste lanpostu bat edo horren baliokidea den beste bat hartzeko, enpresaren beste edozein lantokitako edozein lanpostu hutsetan.

Halako egoeretan, enpresak langileari jakinaraziko dio zein lanpostu dauden hutsik edo zein geldi daitezkeen hutsik etorkizunean.

Lekualdaketak edo lantoki aldaketak 6 hilabete iraunen du hasiera batean. Epe horretan langileak ordura arte betetako lanpostua gorde beharko du enpresak. Aurrekoa gorabehera, 3 hilabeteko luza-pena eta lanpostuaren erreserba ezartzen dira, emakumezko langilea babestu beharreko kasuetan,

horrek, lanpostua edo lantokia aldatzeko 6 hilabete epea iraganda, adierazten badu itzuli nahi duela, eta gainerako kasuetan iraungitzen da erreserba egiteko betebeharra.

Epe hori bukaturik, langileak aukeran izanen du lehenagoko lanpostura itzultzea edo berrian jarraitzea. Lanpostu berrian jarraitzea aukeratzen badute, lanpostua gordetzeko betebeharra desgertuko da.

Halaber, genero indarkeriaren biktimek eszedentziarako eskubidea izanen dute. Hasierako eszedentzia sei hilabetekoa izanen da gehienez, eta luzatu ahal izanen da, babes judizialeko jarduketetan horren beharra ikusten bada, biktimaren babes-eskubidea eraginkorra izan dadin. Kasu horretan epaileak 3 hilabeteko luzapenak agintzen ahalko ditu, eta gehienez ere 18 hilabete.

Bitarte horretan langileak lanbide prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izanen du. Artikulu honetan ezarritakoaren arabera eszedentzian ematen duen denbora kontuan hartuko da antzinasunerako. Lanera itzultzen denean, kontratua eten zeneko baldintza berberetan itzuliko da.

Berdintasun planak

40. artikulua. Berdintasunerako planak.

3/2007 Lege Organikoan ezarritakoarekin bat, hitzarmen hori sinatzen duten alderdiak bat datoz esatean ondokoak helburu garrantzitsuak direla emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna lortzeko:

- Lanean berdintasuna ezartzea, zeharkako edo zuzeneko bereizkeria ezabatuz.
- Soldatetan sexuan oinarritutako bereizkeriarik ez izatea.
- Aukera-berdintasuna enpleguan.
- Lanbide prestakuntza eta birziklatze prozesuetan parte hartzea.

Xede horretarako, enpresek lanean emakumeen eta gizonen arteko edozein bereizkeria eragozteko neurriak hartu behar dituzte. Neurri horiek langileen legezko ordezkariekin negoziatu beharko dituzte, lan arloko legerian zehazten den moduan.

Enpresak 250 langile baino gehiago baditu, lantoki bakarra nahiz lantoki gehiago izan, aurreko erroaldean aipatutako berdintasun arloko neurriak biltzen dituen berdintasun plana egin eta aplikatu behar da.

Enpresek, gainera, Berdintasunerako Plana prestatu eta aplikatuko dute, aldeztatik langileen legezko ordezkariekin, hala bada, negoziatu edo kontsultatuta, lan arloko agintaritzak zehapen prozedura batean erabaki badu zehapen osagarrien ordezkari plan horren prestaketa eta aplikazioa ezartzea, aipatutako erabakian finkatzen den moduan.

Gainerako enpresek beren borondatez egin eta ezartzen ahal dituzte berdintasun planak, aurretik langileen legezko ordezkariari kontsulta eginda.

A.–Berdintasunerako planen kontzeptua.

3/2007 Lege Organikoan ezarritakoaren arabera, enpresetako berdintasunerako planak egoeraren diagnostikoa egin ondoren ezartzen diren neurrien multzo ordenatuak dira. Haien bidez, enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasuna lortu behar da eta sexuan oinarritutako bereizkeria ezabatu.

Berdintasunerako planetan finkatuko dira berdintasunaren arloko helburu zehatzak eta horiek lortzeko erabili beharreko estrategiak eta jardunbideak. Halaber, helburuen jarraipen eta ebaluaziorako sistema eraginkorrak ezarriko dira.

B.–Egoeraren diagnostikoa.

Lortu behar diren berdintasun helburuak finkatu aurretik, enpresek egoeraren diagnostikoa eginen dute, lan baldintzen inguruko datuak biltzeko sexuaren arabera sailkaturik. Gai batzuk arreta bereziki aztertuko dituzte, hala nola laneratzeko aukera, prestakuntza, lanbide-sailkapena, lana ordaintzeko eta lanaldia antolatzeke baldintzak, lana, familiako bizitza eta bizitza pertsonala uztartzea, etab. Horrela atzemanen dira gizonen eta emakumeen arteko tratua edo aukera desberdineko egoerak, arrazoi objektiborik eta zentzuzkorik gabeak, edo sexuan oinarritutako bereizkeriak, halakorik bada; horrekin batera, haiek zuzentzeko helburuak finkatu beharko dira.

Enpresek horren guztiaren berri emanen diete idatziz langileen ordezkariari, eta horiek txostena egiten ahalko dute, egokia iruditzen bazaie.

Egoeraren diagnostikoan sexuaren arabera banatutako datuak emanen dira honako gai hauei buruz, besteak beste:

–Plantillaren banaketa adinaren, antzinatasunaren, hierarkia mailaren, lanbide taldeen eta prestakuntza mailaren arabera.

–Plantillaren banaketa kontratu moten arabera.

–Plantillaren banaketa lanbide taldeen eta soldata taldeen arabera.

–Plantillaren banaketa lanaldiaren antolamenduaren, urteko lanorduen, txanda erregimenaren eta familiako bizitza eta lana bateratzeko neurrien arabera.

–Plantillaren banaketa ordezkariaren sindikalaren arabera.

Azken urtean enpresan sartu diren langileak eta enpresa utzi dutenak: lanbide taldea, adina eta kontratu mota.

Absentismo mailak, absentismoaren arrazoiak zehaztuta, eta azalduta zein diren baimenei, ezintasunei eta beste batzuei dagozkienak.

Azken urteko eszedentziak eta horien arrazoiak.

Azken urteko igoerak: zein lanbide taldetara eta lanpostutara igo den zehaztuko da, bai eta mugigarritasun geografikoari lotutako igoerak ere.

Azken urteko prestakuntza orduak eta prestakuntza ekintzen motak.

Ondokoak ere sartu behar dira diagnostikoan: langileak aukeratu, trebatu eta mailaz igotzeko prozesuetan erabiltzen diren irizpideak eta informazio edota komunikazio bideak; lanbide profilen eta lanpostuen deskribapenetan erabiltzen diren metodoak; enplegu eskaintzetan eta langileak aukeratu, trebatu eta mailaz igotzeko prozesuetan parte hartzeko eskaera orrietan erabiltzen den hizkuntza eta agiri horien edukia.

C.–Berdintasunerako planen helburuak.

Egoeraren diagnostikoa egin ondoren, bildutako datuetan oinarrituta, lortu beharreko helburu zehatzak ezartzen ahalko dira; adibidez, ekintza positiboko neurriak arrazoi objektiborik gabe ema-

kumeen eta gizonen arteko desberdintasunak dauden gaietan, edo zer neurri orokor hartu beharko diren tratu berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren printzipioa eraginkortasunez aplikatzeko.

Helburu horien artean sartzen dira horiek lortzeko estrategiak eta praktikak. Lehentasunezko arloak izanen dira lana lortzea, prestakuntza, lanbide-sailkapena eta sustapena, ordainsarien eta lanaldiaren baldintzak, lana eta familiako bizitza bateratzea, etab., eta, besteak beste, honako hauek izaten ahal dira:

Langileak aukeratzeko eta mailaz igotzeko prozesuetan bereizkeria bertikala eta horizontala eta hizkuntza sexista saihestea. Horrenbestez, enpresetan sartzeko hautapen prozedura gardenak bermatu beharko dira, enplegu eskaintzak bereizkeriarik gabe idatziz eta zabalduz eta eskaintzen den lanpostuaren eskakizunetarako egokiak diren proba objektiboak ezarriz, pertsonaren jarreraren eta gaitasunen balorazioa xede bakarra dutenak.

Emakumeek agintea eta/edo ardura eskatzen duten lanpostuak har ditzaten sustatzea.

Emakume gutxiegiz dagoen lanpostuetan emakumeak hautatu eta sustatzeko berariazko programak ezartzea.

Ohiz kanpoko kontratazio motek (lanaldi partzialeko kontratuak eta aldi baterako kontratazioaren modalitateak) emakumezko langileen kolektiboan duten eragina aztertzea, gizonezko langileekin alderatuz, eta behar diren zuzenketa neurriak hartzea, emakumezkoengan eragin handiagoa dutela ikusten bada.

Enpresa barneko zein kanpoko prestakuntzarako aukera berdinak ematea gizonei eta emakumei, emakumeek lanean iraun dezaten, eta emakumeen prestakuntza maila eta enplegu eskariaren baldintzetara moldatzeko gaitasuna areagotzea.

Emakumei berariaz informazioa ematea, gizonezkoek bete izan dituzten lanpostuetarako prestakuntza ikastaroei buruz.

Aukera berdintasunari buruzko berariazko ikastaroak egitea.

Soldataren osagarriak aztertzea, horien atzean emakumezko langileen kontrako bereizkeriarik ez dagoela egiaztatzeko.

Gizonen eta emakumeen arteko soldata desberdintasunak badaude, horiek zuzentzeko prozesuak sustatu eta epeak ezartzea.

Gizonek zein emakumeek familiako bizitza eta lana hobeki uztartu ditzaten lortzea, sentsibilizazio kanpainak eginez eta legezko baimen eta eszedentzien berri zabalduz, etab.

Emakumezko langileen osasunari kalte egiten ahal dioten arriskuak atzeman eta zuzentzeko neurriak ezartzea, batez ere emakume haurdunentzat, eta jazarpen morala eta sexuala eragozteak.

D.–Enpresek eta langileen ordezkariak berdintasunerako planak prestatzeko dituzten eskumenak eta araubide iragankorra.

Enpresak egoeraren diagnostikoa egiteko eskumena izanen du. Diagnostiko horretan egiten diren agiriak langileen ordezkariari emanen zaizkie, txostenerako.

Egoeraren diagnostikoa egin ondoren, xedapen hauen eraginpeko enpresek (250 langile baino gehiago dituztenek) langileen ordezkariarekin negoziatu beharko dute Berdintasunerako Plana. Negoziazioaren emaitza edozein dela ere, bai planaren edukia bai hartu beharreko neurriak beti egonen dira aurretik egindako diagnostikoaren mende.

Enpresan Berdintasunerako Plana ezarririk, langileen ordezkarietara urtero emanen zaie haren bilakaeraren berri, eta haiek txostena egiten ahalko dute, egokitzat jotzen badute.

Enpresek hitzarmen kolektibo honen indarraldia bukatu arteko epea izanen dute, artikuluko honetan egoeraren diagnostikoei eta berdintasunerako planari buruz xedatutakoa aplikatzeko.

Hitzarmenaren Batzorde Paritarioa

41. artikulua. Batzorde Paritarioa.

1. Batzorde Paritario bat eratzen da hitzarmen honetan, erakunde sinatzaileek osatua. 2. apartatuan zehazten diren eginkizunak izanen ditu.

Batzorde Paritarioa hitzarmen honen funtzionamendu egokirako behar den guztietan bilduko da.

Bilkuraren deialdia idatziz egin beharko da, hiru egun baliodun lehenago, eta gai-zerrenda izanen du nahitaez.

2. Honako hauek dira Batzorde Paritarioaren eginkizunak:

a) Hitzarmena betetzen den zaintzea eta haren segimendua egitea.

b) Hitzarmen honen agindu guztiak aplikatzean eta interpretatzean sortzen diren gaiak ebatzea eta ezagutzea.

c) Aldeetako batek eskaturik, hitzarmena aplikatzearen ondorioz sor daitezkeen auzi edo arazo kolektiboetan bitarteko lana egitea eta/edo konponbidea bilatzen saiatzea, eta, alderdiek eskatuz gero, arbitraje lana egitea.

d) Bide administratibora eta jurisdikzionalera jo aurretik, nahitaez, hitzarmen hau aplikatzean eta interpretatzean hitzarmen kolektiboaren inguruan sortzen diren planteamenduetan aginpidea izatea, artikuluko honen 3. apartatuan aurreikusi bezala.

e) Lan baldintzak ez aplikatzearen gainean enpresek eta langileen ordezkarietara hasi dituzten prozedurak ezagutu eta, hala badagokio, ebatzea, indarreko hitzarmen kolektiboaren 5. artikuluan ezarritakoaren arabera.

f) Hitzarmen honek eraginkortasun praktikoa izatea xede duen beste edozein eginkizun, edo testuan eta haren parte diren eranskinetan xedatutakotik eratortzen dena.

3. Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek nahiz aplikazio eremuko 1. artikulukoek konpromisoa hartzen dute Batzorde Paritarioari jakinarazteko haren interpretazio eta aplikazioaren ondorioz sor daitezkeen zalantza, eztabaida eta auzi kolektibo guztiak, betiere aurreko atalean ezarritakoaren arabera bere eskumenekoak badira, haren bitartekotzaren bidez arazoa konpon dadin edo, ezin bada, horren gaineko ebatzpena edo txostena eman dezan.

4. Batzorde Paritarioari planteatzen zaizkion bere eskumeneko gaiak idatziz aurkeztuko dira, behar adinako informazioarekin, arazoa behar bezala ezagutuz aztertu ahal izan dezan. Gutxienez, honako informazio hau jakinaraziko zaio nahitaez:

a) Gaiaren azalpen labur eta zehatza.

b) Proposamen-egilearen iritziz bere alde dituen arrazoi eta oinarriak.

c) Batzordeari egiten zaion proposamen edo eskakizun zehatza.

Kontsultaren idazkiarekin batera, arazoa hobeki ulertu eta konpontzeko beharrezkotzat jotzen diren agiri guztiak aurkeztuko dira.

5. Batzordeak informazio edo agiri gehiago eskatzen ahalko ditu aferaren gaineko informazio hobe eta osatuagoa lortzeko asmoz. Horretarako, proposatzaileari gehienez 5 egun balioduneko epea emanen zaio.

6. Batzorde Paritarioak, kontsultaren idazkia jaso ondoren edo, hala balegokio, beharrezko informazioa osatu ondoren, 15 laneguneko epea izanen du gehienez, akordioa erdietsiz gero, gaia ebazteko dagokion ebazpenaren bidez.

Akordiorik egon ezean, batzordeko kideek txosten bat egingen dute. Bertan, nor bere jarrera, eta, horrenbestez, desadostasuna argudiatzeko adierazi dituen irizpenak bilduko dira.

Azkeneko kasu horretan, batzordeak hurrengo zenbakian zehazten den bezala jokatu du.

Batzorde Paritarioak baliozko erabakiak hartu ahal izateko, batzorde hori osatzen duten aldeetatik erdiek gehi batek eman beharko dute aldeko botoa.

Ebazpena emateko epe hori amaitutakoan batzordea bildu ez bada, Batzorde Paritarioaren esku-hartzea amaitu dela ulertuko da eta interesatuak bidezko iruditzen zaizkion ekintzak baliatu ahal izanen ditu.

7. Batzorde Paritarioak akordiorik erdiesten ez duenean bere eskumenen artean, aurreko 2. ataleko e) letran jasotzen diren gaietatik kanpoko bat planteatzen zaionean, desadostasunak, kasua bada, lan gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko sistemara pasatu ahal izanen dituzte, eta gatazkak konpontzeko sistema ez-judizialen mendean jarri, Langileen Estatutuaren 83. artikuluan aurreikusitako lanbide arteko akordioen bidez ezarri ziren horien mendean, hain zuzen.

8. Batzorde Paritarioaren helbidea Nafarroako Lan Auzitegiarena da (Iruñeko kale Berria, 30-32).

Falta eta zehapenen araubidea

42. artikulua. Hutsegite motak.

Sektoreko enpresen zerbitzuko langileen hutsegiteak, garrantziaren arabera eta, hala gertatzen denean, berriro egin izanaren arabera, honela sailkatuko dira: arinak, astunak eta oso astunak, lan hitzarmen honen hurrengo artikuluetan xedatzen denarekin bat.

43. artikulua. Falta arinak.

Honako hauek joko dira falta arintzat:

1. Lanera berandu iristea, batuketa eginik hilean hamabost minutu baino gehiago egiten badute.
2. Baja dagokion garaian ez aurkeztea, lanera ez joateko arrazoi justifikatu bat dagoenean, baja aurkeztea ezinezkoa izan dela frogatu gabe.
3. Lantokitik edo lanpostutik alde egitea, nahiz eta denbora laburrean izan, justifikatutako zergati edo arrazoirik gabe, betiere alde egite horrek kalterik ez dakarrenean enpresaren jarduerarako, edo lankideei kalte edo istripurik eragiten ez dienean; izan ere, horrelakoetan hutsegite astuntzat edo oso larritzat joko bailitzateke.
4. Egun batean lanera huts egitea behar den baimenik edo justifikatutako arrazoirik izan gabe.
5. Arreta-gabezia txikiak enpresaren hornidurak edo materiala zaintzerakoan.
6. Enpresari ez jakinaraztea lan arloan eragina izan dezakeen edozein egoeraren aldaketa, adibidez ohiko bizilekua aldatzea.

7. Norberaren garbitasun eta txukuntasunik eza, enpresaren produkzio prozesuan edo irudian eraginik izan dezakeenean.
8. Beste langileekin enpresaren esparruan eztabaidan aritzea, jendaurrean gertatu ez bada.
9. Lan arriskuei aurrea hartzeko arauak ez betetzea, horrek langileari, lankideei edo hirugarrenei arriskurik ekartzen ez dienean.
10. Jendeari arreta adeitasunez eta maratz ez ematea.

44. artikulua. Falta astunak.

Falta astunak honako hauek dira:

1. Lanera berandu iristea, batuketa eginik hilean hogeita hamar minutu baino gehiago egiten badu.
2. Behar den baimenik edo bidezko arrazoirik gabe lanera ez agertzea bi egunez sei hilabetean.
3. Lan arriskuei aurrea hartzeko arloan aginduak ez betetzea edo arauak ez begiratzea, horrek langileari, lankideei edo hirugarrenei arrisku handia ekartzen dietelarik, baita enpresak segurtasunerako jartzen dituen baliabideak ez erabiltzea ere.
4. Nagusiek emandako lan arloko aginduren bat ez obeditzea, betiere aginduak ez badakar langilea umiliatzea edo haren edo bertze langile batzuen bizia edo osasuna arriskuan jartzea. Desobedientzia errepikatua bada, edo laneko diziplina nabarmen haustea badakar, edo enpresarentzat edo pertsonentzat kalterik sortzen badu, oso astuntzat har daiteke.
5. Beste langile baten laneratzea simulatzea, haren ordeztatu sinatuz edo fitxatuz.
6. Beste langileekin eztabaidan aritzea, jendaurrean edo hotsa jendearengana iristeko moduan.
7. Behar den baimena izan gabe, norberarentzako lanak egitea lanaldiaren barrenean.
8. Enpresaren gauzak edo janzkiak norberarentzat erabiltzea edo enpresaren instalazioetatik edo esparrutik ateratzea baimenik gabe.
9. Axolagabekeria larria enpresaren hornigaiak edo materiala zaintzean.
10. Hiru falta arin egitea, desberdinak izanagatik ere, hiruhileko batean, tartean enpresaren idatzizko zehapena izan denean.

45. artikulua. Falta oso astunak.

Honako hauek joko dira falta oso astuntzat:

1. Lanera bi egun baino gehiagoz huts egitea urte batean, justifikatutako arrazoirik izan gabe.
2. Aldi baterako ezintasunerako arrazoiak edo istripuak simulatzea.
3. Iruzurra, leialtasun eza edo konfiantza-abusua, dela agindutako lanean edo kudeaketan, dela lan orduetan lankideekin edo beste edozein pertsonarekin izaten diren harremanetan; enpresaren baimen espresurik gabe merkataritza edo industria arloko negoziazioak egitea bere kontura edo beste norbaitentzat, eta enpresari bidegabeko lehia egitea bere jardueran.
4. Enpresari, beste lankideei edo beste edozein pertsonari ebastea, lapurtzea edo bidegabeko erabilera egitea, lantokian denean edo beste edozein lekutan, lanaldiak irauten duen bitartean.
5. Enpresako edo lantokiko materiala, lanabesak, makineria, instalazioak, eraikinak, aparatuak, tresnak, agiriak, liburuak edo ibilgailuak desagerrarazi, hondatu, suntsitu edo matxuratzea.

6. Lanaldian eta norberaren lanpostuan mozkortuta edo drogatuta ibiltzea maiz. Mozkortuta edo substantzia estupefazianteak hartuta behin agertuz gero, falta astuntzat hartuko da.
7. Enpresaren korrespondentzia edo isilpeko dokumentuen sekretua haustea edo nahitaez isilpean eduki beharreko datuak enpresakoa ez den bati erakustea.
8. Hitzezko eta egitezko tratu txarrak ematea edo errespetu eta begirune falta astunak egitea nagusiei edo haien ahaideei, baita lankide eta menekoei ere.
9. Lankideekin liskarrak eta iskanbilak maiz sortzea.
10. Lan arriskuei aitzintzeko arauak ez betetzea edo ez begiratzea, horren ondorioz lan istripu larria gertatzen edo lankideei, hirugarrenei edo enpresari kalte larriak ekartzen dizkielarik.
11. Nagusi batek langilearen legez onartutako eskubide bat urratzen duen egintza arbitrario bat egitea, horrek mendekoari kalte larria ekartzen dionean.
12. Ohiko lan errendimendua nahita, behin eta berriz eta luzaroan gutxitzea, non ez den legeek onartutako eskubide bat erabiltzearen ondorioz.
13. Zuhurtziagabekeria edo axolagabekeria manaturiko lanean aritzean, edo egiteko moldeak istripu arriskua edo matxura arrisku larria dakarkielarik enpresaren instalazio edo makinei.
14. Jendearenganako begirune- edo adeitasun-falta nabarmena.
15. Norberaren garbitasun eta txukuntasun falta ohiko eta jarraitua, ekoizpen-prozesuari eta enpresaren irudiari eragiten zaienean.
16. Lan esparruan, intimitatearen eta duintasunaren begiruneari eraso larria egiten dion edozein portaera, izaera sexualeko irain hitzezko nahiz fisikoen bitartez egiten bada. Portaera hori hierarkia goeraz baliatuz gauzatzen bada, hartarako inguruabar astungarria izanen da.
17. Lantokian, pertsona baten sexua dela-eta haren duintasuna gutxiesteko eta giro beldur eragilea, degradatzailea eta iraingarria sortzeko asmoz izaten diren jokaera guztiak.
18. Lantokian langile baten moralari edo psikologiari eraso egiteko helburu duten jokabide sistematiko guztiak, behin eta berriz, sarritan eta luzaro egiten badira, jokabide horren asmoa edo ondorioa haren lan baldintzak degradatzea baldin bada eta horren ondorioz langilearen eskubideak edo duintasuna arriskuan jartzen badira, haren osasun fisikoa nahiz mentala hondatzen bada edo haren etorkizun profesionala baldintzatzen baldin bada.
19. Lehenbiziko falta astuna egin ondoko sei hilabeteetan beste falta astun bat egitea, beste mota batekoa izanik ere.

46. artikulua. Zehapenak. Aplikazioa.

1.–Enpresek, egindako hutsegiteen larritasuna eta inguruabarrak kontuan hartuta, zehapen hauek jartzen ahal dituzte:

1. Falta arinak:
 - i. Hitzezko kargu-hartzea.
 - ii. Idatzizko kargu hartzea.
 - iii. Gehienez 3 eguneko enplegu eta soldata gabe uztea.
2. Falta astunak:
 - iv. 3 egunetik 15 egunera bitartean enplegu eta soldatarik gabe uztea.

3. Falta oso astunak:
 - v. 16 egunetik 60ra bitartean enplegu eta soldatarik gabe uztea.
 - vi. Lan-kontratua desegitea, hutsegiteari kalifikaziorik altuena ematen bazaio.
2. Hona zer hartuko den kontuan aitzineko 1. puntuko zehapenak aplikatzeko eta mailakatzeko:
 - a. Huts egin duenaren erantzukizun maila handia ala txikia den.
 - b. Langilearen lanbide kategoria.
 - c. Egintza horrek gainerako langileengan eta enpresan duen eragina.
3. Legezko ordezkari bati edo sindikatuetoako ordezkari bati hutsegite astunen edo oso astunen zehapena jarri aurretik, enpresak aldebiko espedientea irekiko dio. Horren barrenean entzunaldia emanen zaio interesdunari eta ordezkatzan duen taldeko gainerako kideei, horrelakorik baldin badago.

Arestian aipatu alde biko espedientea irekitzeko betebeharra ordezkari kargua utzi ondoko urteraino luzatuko da.

4. Enpresak langile batzuei zehapena paratu nahi eta horiek sindikatu bateko kideak direla dakielarik, neurri hori ezarri aitzin, entzutea eman beharko die ordezkari sindikalei, halakorik bada.

47. artikulua. Falten preskripzio epea.

Enpresaren Zuzendaritzak falta arinak zehatzeko duen ahalmena hamar egunen buruan preskribatuko da, astunak hogeitun egunen buruan, eta oso astunak hirurogeiren buruan, enpresak faltaren berri izaten duen egunetik aitzin, eta, nolana ere, falta egin eta sei hilabeteren buruan.

48. artikulua. Zehapenek dakartzaten beste ondorio batzuk.

Enpresek beren langileei falta astunengatik edo oso astunengatik ezartzen dizkieten zehapenen berri emanen dute, idatziz, haien lan espedienteetan, eta orobat emanen falta arinen berri, haietan berreroriz gero.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehen ohar gehigarria.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresaren batek langile berriak kontratatu beharra baldin badu, arlo honetako langile langabetuek izanen dute lehentasuna; eta eskatutako kategorian merezimentu berak dituzten artean, kategoria horretako langileen artean gutxiengoa direnek izanen dute lehentasuna.

Bigarren ohar gehigarria.

Hitzarmen honi lotzen zaizkion enpresei ohartarazten zaie urteko lan egutegia egin beharra dutela, legez.

Hirugarren ohar gehigarria.

Sehi espezializatuaren kategoriatik beherako lansari kategorietan dauden langile guztiak, enpresan urte batetik gorako antzinasuna baldin badute, sehi espezializatuaren pareko bilakatuko dira.

Xedapen honetan arautu dena ez zaie aplikatuko prestakuntzako edo praktikaldietako kontratuak dituzten langileei, horiek araubide berezia baitute.

Laugarren ohar gehigarria.

Harategiko edo arraindegiko laguntzaileek eta 2. mailako ofizialek gora egiteko bi urte eman beharko dute aurreko kategorian; horrela, laguntzaileak 2. mailako ofizial bihurtuko dira eta 2. mailako ofizialak 1. mailako ofizial.

Bosgarren ohar gehigarria.

Kutxazain laguntzaileen lanbide kategoria.

Definizioa: salmentetako kobratzeak egiten dituenak, eskura, eskudirutan edo kreditu txartelen bidez, eragiketarako kutxa erregistratzailean markatuz, eta lanaldia bukatutakoan kutxako kontuak egokituz. Gainera, kutxan egotea beharrezkoa ez denean produktuak berrezartzen aritzen ahalko da.

Garbiketako peoiaren kategoria:

Definizioa: Enpresek zuzenean kontratatutako langileak dira, haren lantokiak garbitzeko.

Erantsitako soldaten tauletan ezarri da kategoria horien soldata.

Seigarren ohar gehigarria.

Hitzarmen hau sinatu dute alderdiek lanbide-sailkapena lanbide taldeen bidez ezartzeko konpromisoa hartzen dute, hitzarmenaren indarraldian zehar.

I. ERANSKINA.

Soldaten taulak

Indarraldia: 2018ko urtarrilaren 1etik 2018ko abenduaren 31ra

KATEGORIAK	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA (eurotan)	HITZARMENEO PLUSA (zenbat euro hilean)	KOMISIO BERMATUAK (EUROTAN)	ANTZINATASUNA. LAURTEKOAREN BALIOA HILEAN (eurotan)	E.O. PREZIOA (eurotan)
Zuzendaritzako langileak	1.574,95	88,95		78,75	21,64
Zuzendaria edo kudeatzailea	1.391,53	78,64		69,58	19,12
Langileriaren burua	1.391,53	78,64		69,58	19,12
Salmenta-burua	1.391,53	78,64		69,58	19,12
Erosketetako burua	1.391,53	78,64		69,58	19,12
Biltegiko burua	1.391,53	78,64		69,58	19,12
Sukurtsaleko burua	1.391,53	78,64		69,58	19,12
Administrazioko langileak					
Administrazioko burua	1.391,53	78,64		69,58	19,12
Administrari-ofiziala	1.231,07	69,55		61,55	16,92
Administrari laguntzailea:					
Lehen urtea enpresan	1.139,33	64,36		56,97	15,65
2. eta 3. urteak enpresan	1.162,35	65,68		58,12	15,97
3 urtetik gora enpresan	1.196,71	67,60		59,84	16,44
Harategiko edo arrandegiko langileak					
Harategiko edo arrandegiko burua	1.391,53	78,64		69,58	19,12
Harategiko edo arrandegiko 1. mailako ofiziala	1.231,07	69,55		61,55	16,92
Harategiko edo arrandegiko 2. mailako ofiziala	1.162,35	65,68		58,12	15,97
Harategiko edo arrandegiko laguntzailea	1.116,55	63,03		55,83	15,34
Gainerako langileak					
Txandaren arduraduna	1.231,07	69,55		61,55	16,92
Gidaria, 1. mailako gidabaimena	1.299,80	73,43		64,99	17,86
Gidaria, 2. mailako gidabaimena	1.208,16	68,24		60,41	16,60
Saltzaile bidaiaria	1.116,55	63,03	48,07	55,83	15,97
Peoi espezializatua/Eskorga-gidaria	1.162,35	65,68		58,12	15,97
Kutxako laguntzailea	1.116,55	63,03		55,83	15,34
Ontziratzailea edo pakete-egilea	1.116,55	63,03		55,83	15,34
Lanbideko laguntzailea edo sehia	1.116,55	63,03		55,83	15,34
Garbiketako peoia	1.116,55	63,03		55,83	15,34
Prestakuntzaldiko langileak					
Prestakuntzaldiko lehen urtea	836,68				
Prestakuntzaldiko 2. urtea	1.004,02				

II. ERANSKINA

*Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari.
Lan baldintzak ez aplikatzea*

DESADOSTASUNAREN AKTA

Enpresaren datuak:

Izena edo sozietatearen izena:

IFK: Sozietatearen helbidea:

Herria:; Posta kodea:

Aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa(k):

.....

..... enpresak eta langileen ordezkariak jakinarazten dute akordiorik gabe bukatu dela Langileen Estatutuaren 5. artikularekin bat planteatu den prozesua, lan baldintzak ez aplikatzearen gainean.

Akta hau igortzen zaio Batzorde Paritarioari, enpresak aplikazio ezaren inguruan egiten duen eskaerarekin batera eta beharrezko dokumentazioarekin batera. Halaber, langileen ordezkariak egin dituen alegazioak igortzen dira, aurkeztutako dokumentazioarekin batera.

Bi alderdiak, enpresa eta langileen ordezkariak, Batzorde Paritarioari zuzentzen zaizkio horrek konpon dezan planteatutako aplikazio eza, eta bi alderdiek eskatzen dute, batzordeak akordiorik erdietsi ezean, Nafarroako Lan Auzitegiaren arbitraje loteslearen mende jartzea / ez jartzea (ezabatu bidezko ez dena).

.....(e)n,(e)koaren....(e)an

Sinatua

Sinatua

Ordezkarria

Langileak Enpresa