

# Nafarroako Fruta, Barazki, Patata eta Platanoen Biltegizainen Sektorearen hitzarmen kolektiboa

---

---

*2019ko 122. Nafarroako Aldizkari Ofiziala, ekainaren 25ekoa*

## NAFARROAKO “FRUTA, BARAZKI, PATATA ETA PLATANOEN BILTEGIZAINEN” HITZARMEN KOLEKTIBOA 2018. ETA 2019. URTEETAN

Iruñean, 2019ko otsailaren 6an, bildu da Fruta, Barazki, Patata eta Platanoen Biltegizainen Sektorearen Hitzarmena Eztatatzeko Batzordea. Bertan izan dira ondoren aipatzen diren erakunde eta ordezkariak.

Nafarroako Fruta, Barazki, Patata eta Platanoen Biltegizainen Enpresaburuen Elkartearen aldetik:

- Rodrigo Vicente Cabrero jauna.
- Beatriz Castejón Munarriz andrea.

UGT sindikatuaren aldetik:

- Ana Fernández Miranda andrea.

CCOO sindikatuaren aldetik:

- Rubén Belzunegui Ollo jauna.
- Miguel Luzuriaga Sánchez jauna.
- Juan Ignacio Gorraiz Areopagita jauna.

ADIERAZTEN DUTE:

I.–Negoziazio Batzordea 2018ko maiatzaren 23an eraturik, hainbat bileraren ondoren erabaki dutela Fruta, Barazki, Patata eta Platanoen Biltegizainen Nafarroako hitzarmen kolektiboa ituntzea, 2018ko eta 2019ko ekitaldietan indarrean egoteko.

II.–Elkarri aitortzen diotela Langileen Estatutuaren 89. artikulua agintzen duen ordezkariak.

III.–Erabaki honek Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egunean hartuko du indarra. Hitzarmenak atzerako ondorioak izanen ditu 2018ko urtarrilaren 1etik aitzina.

IV.–Erabaki hau Nafarroako lan agintaritzara igortzea, erregistratu eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitara dadin.

V.–Hitzarmena ondorengo estipulazioekin aplikatuko da:

ESTIPULAZIOAK:

### **Lehenengoa.**

Atxikitzen den hitzarmena onetsi da, 2018-2019ko indarraldirako, partaideek sinatua eta berrogei artikuluz, klausula gehigarri batez, klausula iragankor batez eta eranskin batez (2018ko eta 2019ko soldaten taulak) osatua.

Eta adostasunaren adierazgarri, bertaratu direnek idazpuruko tokian eta datan sinatu dute dokumentu hau, bikoiztua, eta ondorio bakarrarekin.

## I. KAPITULUA

### *Aplikazio eremua eta indarraldia*

#### **1. artikulua. Aplikazio eremua.**

Hitzarmen kolektibo sindikal honetan, indarra hartzen duen egunetik aitzina arautuko dira Nafarroako “Fruta, barazki, patata eta platanoen biltegizainak” sektoreko enpresa guztien eta

haietako langileen arteko lan harremanak, zeinei aplikatzen baitzaie Merkataritzako Lan Ordenantza.

## **2. artikulua. Langile eremua.**

Hitzarmen honetan xedatutakoa enpresetan diharduten langile guztiei aplikatuko zaie, indarra duen legerian aipatutako zuzendaritza karguei izan ezik.

## **3. artikulua. Iraunaldia.**

Hitzarmen kolektibo honetan xedatutakoak Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egunean hartuko du indarra.

Hitzarmenak atzerako ondorio ekonomikoak izanen ditu 2018ko urtarrilaren 1etik aitzina. 2019ko abenduaren 31 arte egonen da indarrean.

Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, hitzarmenaren indarraldia bukatuta, hitzarmenaren klausula arauemaileek indarrean iraunen dute, hitzarmen berri bat hitzartu arte edo, halakorik ezean, 4 urtez, gehienez ere (2023ko abenduaren 31 arte).

Aurreraeraginaren aldia amaitu baino hiru hilabete lehenago, hitzarmen berri bat egiteko adostasunik ez badago, Negoziazio Batzordeak bitartekaritzarako prozedura baten menpe utziko ditu desadostasunak, nahitaez, Nafarroako Lan Auzitegian; prozedura hori ere akordiorik lortu gabe amaitzen bada, bete beharreko arbitraje baten menpe geldituko da, auzitegi horretan berean.

## **4. artikulua. Salaketa.**

Negoziazio berriaren ondorioetarako, hitzarmen kolektibo hau espresuki salatutzat joko da haren indarraldia bukatzen den unetik beretik.

## II. KAPITULUA

### *Langileak*

## **5. artikulua. Lanbide kategoria.**

Sehia, enpresan sartu eta sei hilabeteren buruan, besterik gabe sehi espezializatuaren kategoriara aldatuko da.

## **6. artikulua. Behin-behineko langileak**

Hitzarmenaren eraginpeko enpresek behin-behineko langileak kontratatzen ahalko dituzte, plantillako langile guztien %13ko muga gainditu gabe. Aldi baterako kontratatutakoek langile finkoen eskubide sindikal berberak izanen dituzte.

## III. KAPITULUA

### *Lanaldia eta aparteko orduak*

## **7. artikulua. Lanaldia eta malgutasuna.**

A) Urteko lanordu kopurua: 2018. eta 2019. urteetarako 1.722 orduko benetako lanordu kopurua ezarri da; enpresa guztietan txandak jarriko dira, langile guztiek larunbat bat libre izan dezaten lau astetik behin.

Ordu horiek urtean zehar banatuko dira. Gehienez ere 9 ordu egingen dira egunean eta 45 astean.

Benetako lanaldiaren barnean, langileek 15 minutuko atsedena hartzeko eskubidea dute, ogitarterako, bi alderdiek benetako lan denboratzat hartuko dutena.

Langile guztiek, batera nahiz bakarka, ordu finko bat izanen dute lanera sartzeko eta lanetik ateratzeko, bi alderdien bestelako akordiorik ez bada.

Enpresaburuek eta langileek, Batzorde Paritarioan, 2018. eta 2019. urteetako lan egutegia finkatuko dute, Langileen Estatutuan eta hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera.

B) Lanean hasteko edo jendearentzako irekitzeko ordua hauxe izanen da: 04:30.

C) Herrietako festetan hitzarmen honetan bildu atsedenei erantsitakoak errespetatuko zaizkie lehendik hartzen zituzten langileei.

D) Sektoreko zaindariaren eguna dela eta (Done Mikel eguna), norberak aukeratutako egun libre bat izanen dute langileek, edo opor egunetara gehitzen ahalko diote.

E) Enpresak lanaldiaren %10 modu irregularrean bana dezake urtean zehar.

Dena dela, banaketa horrek legeek ezarritako gutxieneko atsedenaldiak (egunekoak eta aste-koak) errespetatu behar ditu, eta langileak gutxienez bost egun lehenago jakin beharko ditu lanaldi irregularreko laneguna eta lanorduak.

### **8. artikulua. Aparteko orduak.**

Lan egunetan sartutako aparteko orduak %75 gehiago ordainduko dira ordu arruntaren gainetik. Igande eta jaiegunetan sartzen badira, igoera %150ekoa izanen da.

## IV. KAPITULUA

### *Soldatak*

### **9. artikulua. Ordainsariak.**

Lanbide kategorientzako soldatak hitzarmen honen eranskinean ageri dira.

2018. eta 2019. urteetan indarra duten gutxieneko ordainsariak hitzarmenaren I. eranskinean ezarri dira lanbide kategoria edo talde bakoitzerako.

2018. urterako, 2017. urtean indarrean zeuden soldaten tauletan igoera izanen da, %1,50ekoa hain zuzen.

2019. urterako, 2018ko abenduaren 31n indarrean dauden soldaten tauletan igoera izanen da, %1,75ekoa hain zuzen.

## V. KAPITULUA

### *Soldata igoera aldakorrak*

### **10. artikulua. Antzintasuna.**

Kontzeptu hau 1994ko abenduaren 31tik aitzina ez da aldatuko enpresan lau urte baino gehiago daramatzaten langileentzat, eta aurrerantzean Ad Personam motako berme plusa izanen da, eta

langileak kobratzen zuen antzintasunaren zenbatekoa jasoko du. Haren zenbatekoa ez dute iren-  
tsiko etorkizunean egingen diren hitzarmeneko igoerek, eta zenbateko horiei ere gainerako ordainsari  
kontzeptuentzako hitzartzen diren igoera berak aplikatuko zaizkie.

Kontratu berriko langileentzat, Ad Personam delako osagarri hori 49,07 eurokoa izanen da  
2018an eta 49,93 eurokoa 2019an, eta enpresan sartu eta bi urteren buruan hasiko dira kobratzen;  
muga goiena 98,15 eurokoa izanen da 2018an eta 99,87 eurokoa 2019an, enpresan lau urte egiten  
denean. Muga horretara iritsita, berrikusiko litzateke hitzarmeneko hurrengo igoeretan.

2008ko urtarrilaren 1etik aurrera, sektoreko langile guztiek laurteko berri baterako eskubidea izanen  
dute (oinarrizko soldataren %5), ordura arteko soldadari Ad Personam osagarri gisa gehituko zaiona.

#### **11. artikulua. Gaueko lana.**

Gaueko lanaren plus bat ezarriko da, 2,77 euro ordukoa 2018an eta 2,82 euro ordukoa 2019an.  
Gaueko ordutzat hartuko dira 22:00etatik 06:00ak bitartekoak.

#### **12. artikulua. Nekagarritasuna.**

Hotz-ganberetan lan egiten dutenek, lanaldiaren %40 bertan dihardutela, hitzarmeneko soldataren  
%25eko plusa jasoko dute.

#### **13. artikulua. Hitzarmen plusa.**

Hitzarmen honen eraginpeko langile orok soldataren osagarri bat jasoko du, hitzarmen plusa  
izenekoa, hilean gutxienez 77,57 eurokoa 2018an eta 78,93 eurokoa 2019an.

## VI. KAPITULUA

### *Oporrak eta pagak*

#### **14. artikulua. Oporrak.**

Hitzarmen honen eraginpeko langileek 30 laneguneko oporrak izanen dituzte, edo 32 egun natural  
gehi langileak hautatutako bi egun gehi Done Mikel eguna, azken kasutan 48 ordu lehenago abisatuz.

Oporrak urte naturalaren barruan hartu beharko dira, langilearen eta enpresaren artean ados-  
tutako egunetan.

Enpresaren oporren egutegian finkatutako oporraldiak, aurreko paragrafoan aipatuak, bat egiten  
badu langile baten haurdunaldiaren edo erditzearen ondoriozko edo esnea emateko aldi baterako  
ezintasun egoera batekin edo Langileen Estatutuaren 48.4 eta 48 bis artikuluetan ezarritako lan  
kontratua eteteko aldiarekin, langileak eskubidea izanen du opor egunak kontratuaren etenaldia  
bukatutakoan (aldi baterako ezintasuna bukatutakoan edo aipatu manua aplikatzeagatik dagokion  
baimena bukatutakoan) hartzeko, haien urte naturala bukatu bada ere.

Oporraldia bitartean aurreko paragrafoan aipatu ez den arrazoi batengatik aldi baterako ezintasun  
egoera bat gertatuz gero, eta horren ondorioz langileak oporrak dagokion urte naturalean hartzerik ez  
badu, osorik edo partez, ezintasun egoera bukatu ondoren hartzen ahalko ditu, betiere opor horiek  
sortu diren urtea bukatzen denetik 18 hilabete baino gehiago igarotzen ez badira.

Enpresa bakoitzean langile guztientzako oporren egutegia egingen da. Egutegia egiten ez bada  
edo enpresa eta langileak ados jartzen ez badira, enpresak finkatuko du oporraldiaren erdia eta  
langile bakoitzak bere aldetik erabakitzen ahal du beste erdia noiz hartu.

Horrelakoetan, enpresak eta langileek oporrak eman edo hartu baino hirurogei egun lehenago abisatu beharko dute. Enpresa bakoitzean ezin izanen dira opor egun beretan egon kategoria bakoitzeko %10 langile baino gehiago.

Langileren batek maiatzetik urrira (biak barne) bere oporretako erdia gutxienez hartzerik izan ez badu, konpentsazio gisa bost egun natural hartu ahal izanen ditu.

#### **15. artikulua. Aparteko haborokinak.**

Uztailaren 7koa eta Eguberrietakoa izanen dira. Horien zenbatekoa hitzarmeneko soldataren 30 egunekoa izanen da (gehi antzintasuna, halakorik bada), edo jaso ohi den handiago bat. Paga horiek aldi baterako ezintasunean ere sortuko dira, betiere enpresan urtebetez bederen lan egin baldin bada.

#### **16. artikulua. Mozkinen paga.**

Taulako soldataren hilabete bat gehi antzintasuna, halakorik izanez gero, edo jaso ohi den handiago bat; erdia San Jose egunean ordainduko da eta beste erdia Done Mikel egunean (elikagaien alorreko zaindariaren eguna, irailaren 29a), festa horri atxikiz; egun hura ordaindua eta ez berreskuratzekoa izanen da. Ordainketa batean pagatzen ahal da, enpresaren eta langileen artean ados jarrita.

### VII. KAPITULUA

#### *Langileen eskubideak*

#### **17. artikulua. Aldi baterako ezintasuna (ABE).**

Hitzarmen honen eraginpeko langileek, Gizarte Segurantzak eta gainerako xedapen indardunek emandako onurez gainera, eskubidea izanen dute eritasun edo istripuaren ondoriozko lanerako ezintasunaren kasuan, behar bezala egiaztatuta, dagozkien prestazioak enpresak osatzeko beren ordainsariak osorik kobra ditzaten, hemezortzi hilabeteko mugaraino, langile ezinduaren orde besterik jarri bada ere.

Haurdunaldiko arriskuak daudenean ere berdin aplikatuko da gehikuntza hori.

#### **18. artikulua. Aseguruen poliza.**

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

–Laneko nahiz lanez kanpoko istripuaren ondoriozko heriotza edo erabateko ezintasuna: 40.000 euroko kalte-ordaina.

#### **19. artikulua. Osasun azterketa.**

Enpresaburuak bere langileei bermatu eginen die aldian-aldian osasun egoeraren azterketa egiten zaiela lanak dituen arriskuen arabera.

Sektoreko langile guztiek dute osasun azterketa baterako eskubidea urtean, aldeztu aurretik onartzen badute. Laneko Higiene eta Segurtasun Zerbitzuak egiten ditu azterketa horiek. Ezinezkoa izanez gero, erakunde pribatuak egiten dute, enpresak ordainduta.

#### **20. artikulua. Laneko arropak.**

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek urtero laneko bi jantzi emanen dizkie beren langileei, nahitaez, bata udakoa eta bestea negukoak, bai eta bi eskularru pare ere. Hori egiten ez duten enpresek urtean 150 euro eman beharko dizkiete langileei.

## **21. artikulua. Enpresaren helbide-aldaketa.**

Lantoki zaharretik berrira dagoen tarteagatik 0,25 euro ordainduko dira kilometroko, baldin eta tartea 20 km baino gehiagokoa bada eta enpresa beste herri batean baldin badago.

## **22. artikulua. Lizentzia ordainduak.**

A) Langilearen ezkontza, 20 egun natural.

B) Egun bat, odol bereko edo ezkontza bidezko lehen graduko ahaideen kirurgia handi anbulatorioagatik.

B bis) Bi egun, odol-ahaidetasuneko 2. mailako ahaideen ebakuntzagatik, ospitaleratu beharra izan gabe etxean atseden hartzea agintzen bada.

C) Medikurengana joateko behar diren ordu guztiak.

D) Seme-alaben jaiotza, 4 lanegun.

E) Ezkontidearen heriotza, 6 egun natural.

F) Seme-alaben heriotza, 4 egun natural.

G) Gurasoen, aita-amaginarreben, anai-arreben, koinata-koinatuen, aiton-amonen eta biloben heriotza, 2 egun natural.

H) Gurasoen, aita-amaginarreben, anai-arreben, koinata-koinatuen, aiton-amonen eta biloben eritasun larria, ospitaleratu beharra izanik, 2 egun natural.

Arrazoi horregatik langilea bidaia egin beharrean bada, epea 4 egunekoa izanen da. Lizentziaz baliatzen ahal da eriak ospitalean dirauen bitartean.

I) Seme-alaben eritasun larriagatik, 2 egun. Guraso bakarreko familien kasuan, lizentzia hori 4 egunera luzatuko da.

J) Gurasoen, seme-alaben, anai-arreben ezkontza, egun natural bat.

K) Egun bat norberaren arazoetarako.

L) Bizilekuz aldatzeko, egun natural bat.

M) Eguneroko lanaldian ordu beteko murrizketa, gutxienez, haurrari esnea emateko. Baimen hori aitak nahiz amak hartzen ahal dute, lanaldiaren hasieran, tartean edo bukaeran.

Langileak seme-alabak edo ahaideak zaintzeko lanaldia murriztea eskatzen duenean, eskubidea du ordutegia eta txanda aukeratzeko. Langilea kaleratzen badute lanaldia murriztua duen garaian, kalte-ordainak kalkulatzeko lanaldi osoko soldata hartuko da kontuan.

N) Publikoa edo pribatua den eginbehar saihestezina betetzeko behar-beharrezkoa den denbora. Aldi jakin bat lege bidez edo hitzarmenen bidez ezarritako arau batean jasota dagoenean, absentziaren iraupenari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez arau hartan xedatutakoari jarraituko zaio.

Goian aipatu den eginbehar hori betetzeagatik 3 hilabeteko tartean lanorduetako %20 baino gehiagotan ezin izan bada egin beharreko lana bete, enpresak eszedentzia egoerara pasa dezake langilea, Langileen Estatutuaren berrogeita seigarren artikulua apartatuan arautu bezala.

Lizentzia eragin duen arrazoa gertatu eta hurrengo egun baliodunetik aitzina kontatuta hartuko dira A), B), B bis), D), E), F) G), H) eta I)ataletan adierazitako lizentziak.

Langile batek, eginbeharra betetzeagatik edo karguan jardun beharragatik, kalte-ordaina kobratzen badu, diru kopuru horixe deskontatuko zaio enpresak ordaintzen dion soldatetik.

Izatezko Bikoteen Erregistro Ofizialean inskribatutako izatezko bikotekideek eskubidezko bikotekideen lizentzia berberak izanen dituzte.

### **23. artikulua. Bilera gela.**

Langileei gela egoki bat jarriko zaie bilerak, batzarrak eta antzeko ekintzak egiteko. Iragarki ohola ere izanen dute, lanpostuen aldamenean, une oroz erabiltzekoa.

### **24. artikulua. Eszedentziak.**

Indarra duen legeriari jarraituko zaio. Eszedentzia urtebetekoa edo laburragoa bada, langileak eskubidea izanen du lanpostura automatikoki itzultzeko.

### **25. artikulua. Atxiloketa.**

Langilea atxilotzen badute, eskubidea du lanpostua mantentzeko epai egunera arte, bai eta epaiketaren ondorioz ere, presondegian sartu beharrik ez badu. Artikulu hau delitu ez arruntetan aplikatuko da soilik.

### **26. artikulua. Lan istripuak.**

Duen lanpostuagatik ibilgailua gidatu beharra duen langileak ez du bere postua galduko istripuaren edo trafikiko arau-haustearen ondorioz, non ez den frogatzen ausarkeriagatik izan dela.

### **27. artikulua. Garraio kolektiboa.**

Enpresa bakoitzak bere langileekin negoziatuko du arazo honi zer irtenbide eman.

### **28. artikulua. Laneko eta familiako eginkizunak batera eramatea.**

A) Ahaideak zaintzeko eszedentzia urte batetik hiru urtera bitarte zabaltzea, hura bukatzean besterik gabe lanera itzultzeko eskubidearekin.

B) Seme-alabak zaintzeko eszedentziaren ondotik lanpostu berera itzultzeko eskubidea, haren iraupena edozein dela.

C) 12 urte bitarteko seme-alabak zaintzeko lanaldi murrizketa.

D) Esnea emateko eskubidea, ordenamendu juridikoaren terminoetan araututakoa, metatu eta 15 eguneko baimen bihurtzen ahalko da, amatasun baimenaren ondo-ondotik hartu beharko direnak.

## VIII. KAPITULUA

### *Kontratu motak*

### **29. artikulua. Kontratazioa.**

A) Probaldia.

Langile sartu berri orok probaldia egin beharko du, eta hura bukatzean alderdietako edozeinek kontratua eten dezake inolako kalte-ordainik izateko eskubiderik gabe. Honatx probaldien iraupenak:

- Hilabete, langile kualifikatu gabeak.
- Bi hilabete, langile kualifikatuak.
- Hiru hilabete, erdi eta goi mailako teknikariak.



Probaldian langilea zein lanpostutan ari den, horrexeri dagozkion eskubideak eta betebeharrak izanen ditu.

B) Prestakuntza kontratua.

20 urte baino gutxiago duten langileentzat egiten ahalko da eta gehienez urtebetez luzatuko da. Ordainsariek ezinen dute izan langileak egiten duen lanbide kategoriko soldataren %90 baino txikiagoak.

C) Lanaldi partzialeko kontratua.

Ez da zilegi izanen astean 12 orduetik edo hilean 48 orduetik beheitiko lanaldi partzialeko kontratuak egitea.

Enpresak ordu osagarriak erabiltzen baditu, langile bakoitzak bere lan egutegian duen lanaldi arruntaren aurretik edo ondoren eginen dira, lanaldia eten gabe, betiere arauzko atsedendialdiak errespetatuta. Langile batek ondoz ondoko hiru hilabeteen ordu osagarriak egiten baditu, enpresa beharturik dago lanaldiaren portzentajea handitzera, erreferentziako hiru hilabeteen batez beste egindako ordu osagarrien %50 gutxienez.

D) Azpikontratak.

Sektoreko enpresetan zerbitzuak ematen dituzten azpikontratako langileek enpresa nagusietan ezarritako lan baldintza berak izanen dituzte.

E) Erretiro partzial aurreratua.

Langileak 61 urte betetzen dituenetik aitzina, erretiro partziala hartzeko eskubidea izanen du.

Enpresak errelebo kontratua itunduko du langabezia dagoen langile batekin, lanpostu horretarako lan-indar egokirik baldin badago eta bi alderdiak ados jartzen badira betiere. Lanaldiaren banaketa enpresa eta langilea ados jarrita eginen da.

Errelebolaria plantillako langile finko bihurtuko da besteak erabateko erretiroa hartzen duenean, salbu eta lanpostu hori amortizatu behar bada.

F) Aldi baterako kontratua, ekoizpenaren inguruabarrengatik.

Enpresak sektorean esperientziarik gabeko langile bat kontratatzen badu, kontratuak gehienez bederatzi hilabeteko iraupena izanen du hamabi hilabeteko aldian. Enpresak sektorean esperientzia duen langile bat kontratatzen badu, kontratuak gehienez sei hilabeteko iraupena izanen du hamabi hilabeteko aldian.

## IX. KAPITULUA

### *Beste artikulu batzuk*

#### **30. artikulua. Konpentsazioa eta irenspena.**

Hitzarmen honetan itundutako hobekuntzek urteko konputuan irentsiko dituzte langileek lehendik zeuzkatenak.

#### **31. artikulua. Baldintza hobeak.**

Hitzarmen kolektibo honetan biltzen diren baldintza ekonomikoak eta bestelako guztiak, orokorrean hartuta, gutxienez hartuko dira; hori dela eta, hitzarmenekoak baino baldintza hobeak dituzten

enpresetan finkatutako itunek, klausulek edo egoerek bere horretan segituko dute horietaz baliatu izan diren langileentzat.

### **32. artikulua. Jazarpen psikologikoa eta sexuala.**

Falta oso astuntzat joko dira langileen aldetik hitzen bidezko erasoak zein fisikoak egitea, edozein dela ere enpresan betetzen duen lanpostua, asmo psikologiko sexualaz pertsonen duintasuna eta intimitatea erasotzen denean.

### **33. artikulua. Hitzarmenean ezarritakoa ez aplikatzeko klausula.**

Hitzarmen honetan 2018 eta 2019rako ezarritako soldata igoeraren portzentajeak ez dira derrigorrez aplikatu beharrekoak izanen 2015, 2016 eta 2017ko kontabilitate-ekitaldietan galera jarraituak frogatzen dituzten enpresentzat.

Hitzarmen honetan ezarritako soldata igoerak ez dira nahitaez eta derrigorrean aplikatu beharrekoak izanen arrazoi ekonomikoak daudenean. Ulertuko da arrazoi ekonomikoak daudela enpresaren emaitzetatik egoera ekonomiko negatiboa ondorioztatzen denean, hala nola galerak daudenean edo aurreikusten direnean, edo modu iraunkorrean behera egiten duenean diru-sarrera arrunten edo salmenten mailak.

Edonola ere, beherakada hori iraunkorra dela ulertuko da ondoz ondoko bi hiruhilekotan, hiruhileko bakoitzean, diru-sarrera arrunten edo salmenten maila aurreko urteko hiruhileko berarena baino baxuagoa bada.

Aurreko paragrafoan aipatu egoeran dauden enpresek hitzarmen honetan finkatutako soldata igoera aplikatuzetik aldendu nahi badute, beren erabakiaren berri eman beharko diete langileen legezko ordezkariari, honen indarraldia eta argitalpena kontuan hartu gabe.

Enpresan langileen legezko ordezkariarik ez badago, langileek Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan xedatutakoarekin bat izendatutako batzorde baten esku utzi ahal izanen dute ordezkaritza hori.

Aurreko paragrafoan aipatzen den erabakia jakinarazi ondoren, enpresak langileen ordezkariari beharrezkoa den informazioa emanen die, hitzarmenetik bereizteko arrazoiak egiaztatze aldera (balantzeak). Kontsultaldia gehienez ere hamabost egun naturalekoa izanen da eta, besteak beste, kontsultak izanen dira enpresaren erabakia eragin duten arrazoiari, izaerari eta garrantziari buruzkoak. Epe horretan, enpresako zuzendaritzak egiaztatu beharko du alegatutako arrazoiak egiazkoak direla, proposatutako neurriak justifikatuak eta proportzionalak direla eta enpresaren egoera hobetzen eta enpleguari eusten laguntzen dutela modu frogagarrian.

Akordioa egonez gero, ulertuko da alegatutako arrazoiak badirela, eta hitzarmenaren Batzorde Paritarioari helarazi beharko zaio. Akordio hori iruzurra, doloa, derrigortze edo eskubide-abusua izateagatik bakarrik aurkaratzen ahalko da lan arloko jurisdikzioan.

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

Hitzarmeneko baldintzak ez aplikatzeko akordioak ez du berekin ekarriko genero-arrazoiengatik bazterketa desagerrarazteko betebeharrak ez betetzea, hitzarmenean ezarritakoak, edo, halakorik bada, enpresan aplikatzeko den berdintasun planean aurreikusitakoak. Akordio hori hitzarmen kolektiboaren Batzorde Paritarioari ere jakinarazi beharko zaio.

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orotan, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan ezarritakoari jarraituko zaio.

Aurreko paragrafoetan aipatzen diren prozeduren emaitza baldin bada lan baldintzak ez aplikatzea, lan arloko agintaritzari jakinarazi beharko zaio, horren gordailua egin dezan, besterik ez, eta hitzarmenaren Batzorde Paritarioari.

15 eguneko gehieneko epean akordiorik lortu ezean, bi aldeetako edozeinek hitzarmenaren Batzorde Paritarioaren mende utz ditzake desadostasunak.

Batzordeak, esku hartzeko eskaera jaso eta ondoko hamar egunean, alderdiei eskatuko dizkie beharrezkoak iruditzen zaizkion agiriak eta informazioa.

Batzorde Paritarioaren erabaki guztiak aho batez hartu beharko dira. Batzordearen bileretara batzordekideek izendatzen dituzten teknikariak eta aholkulariak, gehenez ere sei, joan daitezke.

Batzorde Paritarioan ez baldin bada akordiorik lortzen, Nafarroako Lan Auzitegiko prozeduren menpe jarriko da (adiskidetzea, bitartekotza eta arbitrajea; borondatezkoa izanen da).

### **34. 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 baliadun 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 ezagutzea eta ebaztea, Batzorde Paritarioak ebazpena eman ondoren legearen arabera dagozkion instantzietara jotzeko aukera galarazi gabe.
- c) Alderdietako 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 kolektiboan inguruan sortzen diren planteamenduetan aginpidea izatea, artikulua honen 3. apartatuan aurreikusi bezala.
- e) Enpresek eta langileen ordezkariak egindako akordioen berri izatea eta, haien akordiorik lortzen ez badute, lan baldintzak ez aplikatzearen gainean enpresek eta langileen ordezkariak hasi dituzten prozedurak ebaztea, hitzarmen kolektibo honetako 33. artikuluan ezarritakoaren arabera.
- f) Hitzarmen honek eraginkortasun praktiko handiagoa 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 apartatuan ezarritakoaren arabera bere eskumenekoak badira, haren esku-hartzearen bidez arazoa konpon dezan edo, ezin bada, horren gaineko ebazpena edo txostena eman dezan, betiere gauza bera erabaki ez badute enpresak eta langileen ordezkariak. Kasu horretan, Batzordeak akordioaren berri izanen du soilik.

4. Batzorde Paritarioari planteatzen zaizkion 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 edo 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, 20 egun baliodunetik beherako epea izanen du, akordioa erdietsiz gero, gaia ebazteko dagokion ebazpenaren bidez edo, enpresak eta langileen ordezkariak akordiorik lortu ezean, txosten bat emateko.

Akordiorik egon ezean, Batzordeko kideek txosten bat egiten 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.

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

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

### **35. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak.**

Aldi baterako laneko enpresetako langileek hitzarmen honetan kasuko lanposturako ezarritako soldata osoa kobratuko dute.

### **36. artikulua. Ingurumena.**

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

–Ingurumenaz sentsibilizatzeko kanpainak ezartzea.

Langileen ingurumen arloko prestakuntza eta informazioa hobetzea, indarrean dagoen ingurumenari buruzko legeria kontuan hartuta, eta Kutsaduraren Prebentzio eta Kontrol Integratuari buruzko uztailaren 1eko 16/2002 Legean ezarritako hobekuntzak bultzatzea.

### **37. artikulua. Amatasuna.**

Erditze kasuetan, etenaldiak hamasei aste iraunen du jarraian. Erditze anizkoitza izanez gero, haur bakoitzeko bi aste gehiago hartuko dira bigarrenetik aurrera.

Etenaldia interesdunak nahi bezala banatuko da, baina erditu ondoren sei aste hartu beharko dira. Ama hiltzen bada, lanik egiten zuen edo ez kontuan hartu gabe, beste gurasoak etenaldi osoa

edo geratzen den zatia hartzen ahalko du, erditzearen egunetik zenbatuta, eta erditu aurretik amak egunak hartu bazituen, horiek ez zaizkio deskontatuko.

Haurra hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta, nahitaez hartu beharreko sei asteko atsedenaldua amaitu eta gero, amak lanpostura itzultzeko eskatzen badu.

Aurrekoa gorabehera, eta amak nahitaez hartu beharreko erditu ondo-ondoko sei asteko atsedenaldua deusetan galarazi gabe, bi gurasoek lan egiten badute, amatasunagatiko atsedenaldua hastean, amak erabakitzen ahalko du beste gurasoak baliatzea erditzearen ondorengo atsedenaldiaren zati jakin eta etengabe bat, amarenarekin batera edo amarenaren ondoren. Lanera itzultzeko garaian ama aldi baterako ezintasun egoeran badago ere, aitak berdin jarraitzen ahalko du erabiltzen amak hasieran laga zion amatasun baimenaren zatia.

Adoptatu edo harreraren hartutako adingabeak edo seme-alabak desgaitasunen bat baldin badu, etenaldiak bi aste gehiago iraunen du. Bi gurasoek lan eginez gero, etenaldiaren luzapena interesdunek hautatzen duten moduan banatzen ahalko dute, aldi berean nahiz bata bestearen ondoren, betiere etenik gabeko aldietan.

Behar baino lehen erdituz gero edo edozein konturengatik jaioberriak erditzearen ondoren ospitalean egon behar izanez gero, amak edo, ezin badu, beste gurasoak eskaturik, ospitalean alta-agiria hartzen denetik aurrera kontaktzen ahalko da etenaldia. Kontaketa horretatik salbuesten dira erditu ondoko lehenbiziko sei asteak, izan ere, epe horretan amak nahitaez eten beharko du kontratua.

Ama behar baino lehen erditzen bada eta haurrak pisu aski ez badu, edo jaioberria, baldintza klinikoren bategatik, jaiotze ondoren ospitaleratu behar baldin bada 7 egunez baino gehiagoz, etenaldia luzatu egingen da jaioberria ospitaleraturik dagoen bitartean, 13 astez gehienez, betiere arauekin bat.

Haurra adoptatu edo harreraren hartzen den kasuetan, etenaldiak hamasei aste iraunen du, jarraian. Haur bat baino gehiago adoptatzen edo harreraren hartzen badira, beste bi aste gehituko dira ume bakoitzeko, bigarren umetik aurrera. Kasu horretan, langileak erabakiko du noiz izanen dituen ondorioak etenaldiak: adopzioa eratzten duen ebazpen judiziala ematen denean edo behin-behineko edo behin betiko harreraren erabaki administratiboa edo judiziala ematen denean. Ez da zilegi etenaldi bat baino gehiago hartzea adingabe beragatik.

Nazioarteko adopzio kasuetan, gurasoek adopzioan hartuko duten haurraren jatorrizko herrialdera joan beharra dutenean, adopzioa eratzeko ebazpena eman baino lau aste lehenagotik ere hasten ahalko da etenaldia.

Hemen aipatzen diren aldiak lanaldi osoan edo lanaldi partzialean hartzen ahalko dira, enpresaburuak eta ukitutako langileak aldeztu aurretik ados jarrita, arauz erabakitzen den moduan.

### **38. artikulua. Aitatasuna.**

Aitatasunagatik, lan kontratua legeak finkatutako denboraz eteteko eskubidea dago, eta erditze anizkoitzen kasuan, bi egun gehiago har daitezke haur bakoitzeko, bigarrenetik aurrera.

Banakako eskubidea da, aitarena bakarrik. Aitatasuna biologikoa denean onartzen da, baita adopzioa edo harrera kasuetan ere, eta amatasunagatiko etenaldiak bezalako baldintzak ditu.

### **39. artikulua. Atxikitze klausula.**

Nafarroako Lan Gatazkak Konpontzeko Auzitegiari atxikitze klausula. Alderdiek erabaki dute hitzarmen hau interpretatzean sortzen diren desadostasun eta gatazka guztiak, bai taldekoak bai

banakakoak, Nafarroako Lan Gatazkak Konpontzeko Auzitegiaren esku jartzea, bitartekotza eta adiskidetze faseetan, eta alderdiak beren borondatez aipatu auzitegiaren arbitraje prozeduraren esanetara jartzeko ahaleginak eginen direlako konpromisoa agertzea.

#### **40. artikulua. Berdintasunerako klausula.**

Orotariko arautegi bat ezarri beharra dago tratu eta aukera berdintasunerako funtsezko eskubi-dea egiazkoa eta eraginkorra izan dadin bermatzeko. Horregatik, berdintasun politikak txertatu eta garatzeko bidean aurrera egin nahian, honako hauek adostu dira:

–Jarraibideak ezartzea berdintasun planen prestakuntzari, egiturari eta prozedurei dagokienez, giza baliabideak ahalik eta hobekien kudeatzeko, horrela, bereizkeriak saihesteko eta egiazko aukera berdintasuna eskaintzeko, elkarriketa sozialaren bidea etengabe erabiliz.

–Eratuko den Aukera Berdintasunerako Batzordeari behar dituen eskumenak esleitzea, tratu berdintasunaren eta lan arloko aukera berdintasunaren arloan lan eraginkorra egin ahal izan dezan.

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

Aukera Berdintasunerako Batzordea eratuko da, langileen eta enpresako zuzendaritzaren ordezkariak izanen dituen. Ahal delarik, batzorde mistoa eta paritarioa izanen da. Batzorde horren ardura izanen da behar diren diagnostiko-azterketak egiteko jarduketa ildoak finkatzea, gero, diagnostiko horren gainean, behar diren ekintza planak ezartzeko.

Oro har, Berdintasun Batzordearen helburua emakumeen erabateko lan integrazioa errazteko jardunbide egokiak garatzea izanen da, eta emakumeen eta gizonezkoen arteko berdintasunean aurrera egiteko neurriak garatzea, generoan oinarritutako bazterketa mota guztiei aurrea hartu ahal izateko.

Gainera, honako eskumen hauek esleitzen zaizkio Batzordeari:

–Enpresak egiten dituen diagnostiko-azterketei buruzko informazioa.

–Diagnostikoaren emaitzetan oinarriturik ezartzen diren ekintza planei buruzko informazioa.

Berdintasun planei buruzko xedapenak interpretatu eta/edo aplikatzerakoan enpresetan sor litezkeen zalantzei buruz argibideak ematea.

Berdintasun plana ezarri ondoren, haren bilakaerari buruzko informazioa emanen da urtero. Langileen ordezkariak, nahi izanez gero, txostena egin dezakete.

Berdintasun planaren bilakaeraren jarraipena egitea, enpresan horrelakorik ezartzen bada.

#### **KLAUSULA GEHIGARRI BAKARRA**

Mercairuñak bizi duen egoera dela eta, erabaki da urteko larunbat guztietan lan egitea, goizeko 10ak arte, gehienez ere 5 ordu lan eginez.

#### **XEDAPEN GEHIGARRI IRAGANKORRA**

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek konpromisoa hartzen dute urtea bukatu baino lehen negoziatzeko lanbide sailkapeneko sistema lanbide taldeetako sistema bihur dadin.

## 1. ERANSKINA

## 2018. urteko soldaten taulak

LANBIDE KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	HITZARMEN PLUSA	APARTEKO ORDUA
Ingeniariak eta lizentziadunak	1.843,29 euro	77,57 euro	28,10 euro
Perituak	1.573,98 euro	77,57 euro	23,99 euro
Langileen burua	1.573,98 euro	77,57 euro	23,99 euro
Erosketen eta salmenten burua	1.573,98 euro	77,57 euro	23,99 euro
Landaketen ikuskatzailea	1.372,12 euro	77,57 euro	20,92 euro
Biltegiko arduraduna	1.372,12 euro	77,57 euro	20,92 euro
Hiri-artekaria	1.237,48 euro	77,57 euro	18,87 euro
Administrazioburua	1.494,37 euro	77,57 euro	22,79 euro
Kontularia eta kutxazaina	1.439,34 euro	77,57 euro	21,95 euro
Administrari-ofiziala	1.304,76 euro	77,57 euro	19,91 euro
Administrari laguntzailea	1.203,81 euro	77,57 euro	18,35 euro
16 eta 17 urteko ikastunak	959,89 euro	77,57 euro	14,63 euro
Kutxako laguntzailea, 18 urtetik gorakoa	1.170,09 euro	77,57 euro	17,84 euro
Langilezaina	1.304,76 euro	77,57 euro	19,91 euro
Sehi espezializatua	1.203,81 euro	77,57 euro	18,35 euro
Sehia, peoia, joslea, ontziratzailea	1.170,22 euro	77,57 euro	17,84 euro
Laborategiko laguntzailea	1.123,16 euro	77,57 euro	17,12 euro
Ibilbideko gidaria	1.404,70 euro	77,57 euro	21,43 euro
Banaketako gidaria	1.237,48 euro	77,57 euro	18,87 euro
Zaintzailea edo gauzaina	1.203,61 euro	77,57 euro	18,35 euro
16 eta 17 urteko pintxeak	926,18 euro	74,37 euro	14,12 euro

Gaueko ordua	2,77 euro
Ad Personam bermea	49,07 euro / 98,15 euro
Aparteko ordua jaiegunetan	%150eko igoera ordu arruntaren gainetik

## 1. ERANSKINA

## 2019. urteko soldaten taulak

LANBIDE KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	HITZARMEN PLUSA	APARTEKO ORDUA
Ingeniariak eta lizentziadunak	1.875,55 euro	78,93 euro	28,59 euro
Perituak	1.601,52 euro	78,93 euro	24,41 euro
Langileen burua	1.601,52 euro	78,93 euro	24,41 euro
Erosketen eta salmenten burua	1.601,52 euro	78,93 euro	24,41 euro
Landaketen ikuskatzailea	1.396,13 euro	78,93 euro	21,29 euro
Biltegiko arduraduna	1.396,13 euro	78,93 euro	21,29 euro
Hiri-artekaria	1.259,14 euro	78,93 euro	19,20 euro
Administrazioburua	1.520,53 euro	78,93 euro	23,19 euro
Kontularia eta kutxazaina	1.464,53 euro	78,93 euro	22,33 euro
Administrari-ofiziala	1.327,59 euro	78,93 euro	20,26 euro
Administrari laguntzailea	1.224,88 euro	78,93 euro	18,67 euro
16 eta 17 urteko ikastunak	976,68 euro	78,93 euro	14,89 euro
Kutxako laguntzailea, 18 urtetik gorakoa	1.190,56 euro	78,93 euro	18,15 euro
Langilezaina	1.327,59 euro	78,93 euro	20,26 euro
Sehi espezializatua	1.224,88 euro	78,93 euro	18,67 euro
Sehia, peoia, joslea, ontziratzailea	1.190,70 euro	78,93 euro	18,15 euro
Laborategiko laguntzailea	1.142,82 euro	78,93 euro	17,42 euro
Ibilbideko gidaria	1.429,28 euro	78,93 euro	21,80 euro
Banaketako gidaria	1.259,14 euro	78,93 euro	19,20 euro
Zaintzailea edo gauzaina	1.224,67 euro	78,93 euro	18,67 euro
16 eta 17 urteko pintxeak	942,39 euro	78,93 euro	14,36 euro
Gaueko ordua	2,82 euro		
Ad Personam bermea	49,93 euro / 99,87 euro		
Aparteko ordua jaiegunetan	%150eko igoera ordu arruntaren gainetik		