

Orkoiengo Integración de Estructuras Metálicas SL enpresaren hitzarmen kolektiboa

2019ko 173. Nafarroako Aldizkari Ofiziala, irailaren 3koa

INTEGRACIÓN DE COMPLEMENTOS AUXILIARES SA
ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA
ERA ASKOTAKO JARDUERA-LAGUNTZAILE PRODUKTIBOAK

0. artikulua. Aldeak zehaztea.

Hitzarmen kolektibo hau alderdi hauek itundu dute: batetik, Integración de Complementos Auxiliares SA (hemendik aurrera IDECA) enpresaren ordezkari gisa, Fermín Elizalde Urmeneta; eta bestetik, Carlos Erasmo Sernaque Cherres, CCOO sindikatuko afiliatua, langileen legezko ordezkari gisa.

1. artikulua. Langileria eta eremu funtzionala.

Hitzarmen kolektibo honek IDECA enpresako langile batzuk hartzen ditu bere baitan, hain zuzen, haren indarraldia bitartean KYB Suspension Europe SA (hemendik aurrera KYBSE) bezeroak Ororbian dituen instalazioetan lanean ari direnak.

Honako hauek dira langile horiek egiten dituzten lanak:

- Gako aldaketak.
- Kalitatea frogatu eta errekueratzea.
- Hodien hornidura, lerroetara.
- Kartaboiaren arrabotaketa.
- Euskarri administratiboko lanak, eta bezeroarekin eta hornitzaileekin koordinatzekoak.
- Materialak antolatzea.
- Hodien biltegia antolatzea.
- Hodien biltegiko inbentarioa.
- Hodien kamioiak deskargatzea.
- Tapoien pintura kentzea.

Eta IDECAren helburu sozialaren barrenean izanik, KYBSE bezeroak eskatzen duen beste edozein eginkizun edo lan osagarri.

2. artikulua. Indarraldia.

Hitzarmen Kolektibo hau 2019ko urtarrilaren 1etik 2020ko abenduaren 31ra arte egonen da indarrean.

Indarraldia bukatutakoan, eta hau ordezteko beste akordio bat adostu arte, hitzarmen honen eduki osoak izanen du indarra, eta aurreraeragina aplikatuko da ondorio guztietarako, hau da, hitzarmen kolektiboa berritu eta ordeztu arte aplikatzen segituko da denbora mugarik gabe.

Langileen Estatutuaren 86.2 artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, hitzarmen kolektibo hau salatutzat jotzen da indarraldia bukatu baino bi hilabete lehenagotik.

Era berean, bi alderdiek hitzartzen dute hitzarmen kolektiboaren indarraldia bitartean, enpresaren eta langileen artean sortzen diren eztabaida, interpretazio-zalantza eta auzi guztiak, ahal dela, adiskidetasunez eta elkarrizketaren bidez konponduko direla, eta adierazten dute «bake sozialari» eusteko asmoa dutela.

3. artikulua. Urteko lanaldia, banaketa eta atsedendia.

2019. urtean, urte osoko benetako lanaldia 1.760 ordukoa izanen da, eta 2020. urtean, 1.752 ordukoa.

Kalkulatutako ordu horiek ezartzeko, kasuan-kasuan IDECAko lanen bezeroa den enpresaren lan-egutegiaren erreferentzia hartuko da, izan ere, langileak, benetan, hari atxikita egonen dira.

Astean 40 ordu lan eginen da, astelehenetik igandera oro har.

Ordutegia lantokiaren ordutegi-taularen arabera ezarriko da.

Lanaldiak etengabeak (intentsiboak edo txandakakoak) eta zatituak izan ahalko dira, kasuaren arabera.

Lanaldi jarraituak 6 ordutik gorakoak diren kasuetan, 15 minutuko atsedendia ezarriko da, benetako lan denboran sartuko dena.

Lanaldi zatituetan, bi blokeren arteko atsedendia ordubetekoa izanen da gutxienez.

Kasu guztietan, lanaldi bat bukatu eta hurrengo hasi bitarteko atsedendia 12 ordukoa izanen da gutxienez.

4. artikulua. Ordainsariak:

Itun honen indarraldia bitartean, hauek izanen dira urteko ordainsariak:

Langileak bere lan-jarduerari zuzenean lotuta jasotzen dituen diru kopuruak dira soldataren barreneko ordainsariak, dirutan edo gauzatan jaso, eta eranskin honen soldataren egituran zehaztuta daude.

Soldatei lotutako kopuru guztiak edo soldataz bestelako kontu-sailei dagozkien ordainketak (garraioa, kilometrajeak, dietak, eta abar), gastu ordejarriak direnez, kopuru gordinak izanen dira beti, eta Gizarte Segurantzaren araudiagatik aplikatu beharreko atxikipenei loturik egonen dira.

Hurrengo hilearen 3an ordainduko dira soldatak.

Soldaten egitura:

–Oinarrizko soldata: Eranskin honetan finkatutako ohiko lanaldia egiteagatik jasotzen den diru kopurua da, hitzarmen kolektibo honen 1. eranskinaren arabera kasuan kasuko lanbide talderako adierazia.

–Aparteko pagak: Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileek bi aparteko paga jasoko dituzte (uztailean eta abenduan). Paga horien zenbatekoa langilearen oinarrizko soldata bat gehi antzinasuna adinakoa izanen da, baina hilero-hileroko alditan hainbanatuko da, hamabi zati berdinetan.

–Borondatezko hobekuntzak: Enpresak eta langile jakin batzuek kontratuz edo itunez ezarrita duten diru kopurua da, eranskinetako tauletako soldataren eta itundutako soldata osoaren arteko diferentzia gisa.

–Antzinasuna: Bosturtekoetan oinarritutako antzinasunagatik osagarri pertsonal bat ezarriko da. Bosturteko bakoitzagatik 25 euro ordainduko zaizkio.

–Erantzukizun plusa: Lanbide-kategoria berekoei dagozkien ohiko eginkizunez gain, eta enpresarekin banaka adostuta, bezeroei emandako zerbitzuaren kudeaketan zenbait arduraren hartzen dituzten langileei ordainduko zaie (aipatze soilean, hauek izanen dira eginkizun horiek: bezeroekin solaskide aritzea, zerbitzua koordinatzeari eta zerbitzuan gerta daitezkeen aldaketei dagokienez, kategoria bereko langileen koordinazioaren alorreko arduraren hartzea, bezeroari emandako zerbitzuari buruzko txostenak osatzea, eta antzeko beste batzuk, garrantzi berekoak). Osagarri hau funtzionala da, eta enpresak agindutako arduetan aritzeari loturik dago erabat, aurretiaz enpresarekin adostuta; horrenbestez ez da finkagarria izanen eta bertan behera geratuko da eskumen horiez arduratzeari

uzten zaion unean. Erantzukizun Plusa 12 pagatan ordainduko da, hilero 200 euro. Enpresari dagokio, eta ez beste inori, plus hau zein langileri eta zein kasutan emango den zehaztea.

–Prestasun plusa: Lanbide-kategoria berekoei dagozkien ohiko eginkizunez gain, asteburuetan, jai-egunetan eta/edo ordutegi-malgutasunez lan egin ahal izateko prestasun erabatekoa adostu duten langileei ordainduko zaie, betiere ekoizpen-beharren eta enpresaren eta bezeroen artean kontratatutako zerbitzuko jardueraren arabera. Enpresak ezarriko du plus hau zerbitzuaren beharrak eskatzen duenean eta beharrak iraun bitartean, eta bertan behera utziko du beharrezko ez denean. Hamabi pagatan 150 euro ordainduko dira hileko aipaturiko baldintzetan prest egoteagatik; orobat, lana egiazki burutu delarik, lanaldi arrunt edo aparteko gisa ordainduko da, egindako asteko lanaldiaren arabera. Plus hau jasotzen duen langileren bat agertuko ez balitz enpresak eskatutako unean, eten egingo da plusaren ordainketa, eta enpresak gertaerari eta haren eraginari dagozkien diziplina neurriak hartzen ahal ditu.

2019. eta 2020. urteetarako, eranskinetako tauletako soldatak mantenduko dira, eta ez da egonen soldataren gehikuntzarik ekitaldi horietan. Hitzarmenaren indarraldiko urteetan ordainsariaren igoerak honakoak izanen dira:

- 2019: Nafarroako Foru Komunitateko KPI.
- 2020: Nafarroako Foru Komunitateko KPI.

Soldataren aurrerakinak:

Langileak eskubidea izanen du, hilabetean behin, aurrerakinak eskatzeko sortutakoaren kontura, ordainketa eguna iritsi baino lehen; horretarako, hilaren 10a baino lehen egin beharko zaio eskaera idatzia enpresari.

Eskaera-eguna bitarte hilabete horretan sortutakoaren ehuneko laurogeia (%80) da gehienez eskatzen ahal den diru kopurua.

Eskatutako aurrerakina bost (5) egun balioduneko epean emanen zaio interesdunari, eskaera Langileriaren Departamentuan aurkezten duenetik aurrera.

Aurrerakin gisa eskatutako dirua hilabete bereko nominatik deskontatuko da.

Likidazioak eta azken kitatzeak.

a) Denbora: Langileen eskubidezko soldatak eskubidea sorrarazten den hilabetea bukatu eta ondoko 5 egunean jasoko dira, hilabete naturaletan kontatuta betiere.

b) Modua: Soldatak banku-transferentzia bidez ordainduko dira, langileak horretarako propio jakinarazten duen kontu korrontean edo aurrezki-libretan. Kontu horren titularra langilea izan beharko da.

Kontuan edo libretan aldaketaren bat egin eta hori berandu edo oker jakinarazteagatik soldaten ordainketa atzeratuz gero, enpresak ez du erantzukizunik hartuko bere gain. Aldatuz gero, idatziz eta garaiz jakinarazi beharko du, jakinarazitako aldaketa eguneratu ahal izateko.

c) Azken-kitatzeak: Enpresarekin lan harremana bukatzen denean, enpresak zor dituen soldaten likidazioa banku-taloia edo banku-transferentziaren bidez egingen da.

d) Egiaztagiria: Soldaten erreziboa sinatzerik ez badago, langilearen alde egindako banku-transferentziaren aginduak ordainketa egin izanaren frogagiri gisa balioko du.

Langileak helbide elektroniko bat jakinarazi behar dio enpresari, horren bidez soldaten erreziboak jaso ahal izateko; eta horrekin batera baimena emanen dio enpresari komunikazio bide hori erabiltzeko paperezko erreziboak eman ordez.

Langileak eskatuz gero, azken-kitatzearen proposamen bat emanen zaio, aldeztetik aztertzeko eta diru-sarreraren aurreikuspena egiteko.

5. artikulua Plusak.

Gaueko lana.

Dagokion lanbide-taldeari hitzarmen kolektibo honen 1. eranskinean adierazitakoa ordainduko zaio.

Jaiegunetako lana.

Dagokion lanbide-taldeari hitzarmen kolektibo honen 1. eranskinean adierazitakoa ordainduko zaio.

6. artikulua. Aparteko orduak.

Dagokion lanbide-taldeari hitzarmen kolektibo honen 1. eranskinean adierazitakoa ordainduko zaio.

7. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Langileari ohiko kontingentzia arrunt baten ondoriozko aldi baterako ezintasuna aitortzen badiote, bajako lehenengo hiru egunetan enpresak eguneko ohiko soldata gordinaren %80 ordainduko dio langileari, baina bakar-bakarrik urte natural bakoitzean (urtarrilaren 1etik abenduaren 31 bitarte) gertatzen diren lehenengo hiru bajetan.

8. artikulua. Ugazaben mutualitateak.

Hitzarmen kolektibo honen indarraldia bitartean, kontingentzia arrunten eta eritasunen ondoriozko altak eta bajak enpresak izendatzen duen lan-istripu eta eritasun profesionalen mutualitatearen bidez kudeatuko dira.

9. artikulua. Kontratazio politika.

a) Probaldia: lan kontratu guztiek izanen dute hasierako probaldi bat; hura gaindituta, kontratuak ondorio guztiak sortuko ditu.

Probaldiaren iraupena aurrerago ezartzen diren lanbide-taldeetako bati atxikitzeko eta lanpostura egokitu eta hartan jarduteko behar diren titulazioen arabera izanen da.

Horrela, bada, honako hauek ezarri dira:

Langile tekniko tituludunak: sei hilabete.

Gainerako langileak: hilabete bat.

Probaldia bitartean lan-harremanean atzera eginez gero, ez da kalte-ordainik izanen beste alderdiarentzat.

Probaldia bitartean, enpresak lan-harremana deuseztatzen ahalko du bere kasa, aurrez abisatu beharrik gabe eta kalte-ordainik eman gabe.

Nolanahi ere, probaldia bitartean, langileak bere kontratuko lanbide-kategoriari dagozkion ordainsariak jasoko ditu.

Aldi baterako ezintasun batengatik baja hartuz gero, probaldia eten egingen da, kasu guztietan.

b) Lanean sartzea: Langilea Langileen Estatutuan eta haren xedapen osagarrietan arauturiko edozein kontratazio modalitatearen bidez sartzen ahalko da.

c) Enpresa uztea: beren borondatez enpresatik alde egin nahi duten langileak behartuak daude alde aurretik enpresari jakinaraztera, epe hauek betez:

Langile tekniko tituludunak: bi hilabete.

Gainerako langileak: hamabost egun.

Aurreabisu hori idatziz egin beharko da, beti.

Langileak aurreabisua egiteko epea betetzen ez badu, enpresak, azken kitatzea ordaintzeko unean, beretzat atxikitzen ahalko du soldataren egun bateko diru kopurua aurreabisuaren gutxieneko epetik betetzen ez duen egun bakoitzeko, langilea hartara behartua baitago.

9.1. Lanbide-sailkapena.

Arduraduna: Daukan jakintzagatik eta/edo esperientziagatik, administrazioko, antolakuntzako eta informatikako lanak egiten ditu, baita, oro har, gainbegiratzen dituen lanpostuetako berariazkoak direnak ere.

Langile espezialista: Daukan jakintzagatik eta/edo esperientziagatik, produkzioari lotutako lanak egiten ditu, 1. artikuluan zehazten direnak. Kategoria honetan sartzeko, urtebeteko edo gehiagoko antzinatasuna eduki behar da enpresan.

Langilea: daukan jakintzagatik eta/edo esperientziagatik, produkzioari lotutako lanak egiten ditu, 1. artikuluan zehazten direnak.

10. artikulua. Oporrak eta egutegiaren egokitzea.

Oporrak.

1.–Hitzarmen kolektibo honen indarraldia bitartean, haren eraginpeko langile guztiek hogeita hamar egun naturaleko oporraldia izanen dute urtean. Urte bakoitzeko lan egutegian ezartzen den bezala finkatuko dira opor egun horiek.

2.–Langileek bi hilabete lehenagotik eskatuko dituzte oporrak. Opor eskaeren erantzuna ere idatziz eginen da.

3.–Hitzarmen baimena: 2019an, langileek hitzarmen baimen ez finkagarriko egun bat izanen dute. 2020an, langileek hitzarmen baimen ez finkagarriko egun bat izanen dute.

Egutegiaren egokitzea.

Enpresaren ezaugarri bereziengatik eta kontratu jakin batzuen babesean dauden hirugarrenentzako zerbitzuak emateko hartutako konpromisoengatik, halako askatasun bat behar da lanaldia finkatzean, kontuan harturik aurreikusitako eta ustekabeko beharrak, produkzioaren gorabeherak, lan handiko uneak, langileen absentziak, presako entregak, jardueraren jaitsiera, eta abar. Horregatik, oporren egutegia egokituko da IDECAko langileen lanaren hartzaile den bezeroaren lan-egutegira.

Hortaz, aipatutakoaren ondorioz behar adina arrazoi daudenean, hau da, antolaketa, teknikari, produkzioari eta egiturari lotutako arrazoiak daudenean, eguneko lanaldia 12 ordua arte luzatzen ahal da gehienez.

Lehenbailehen jakinaraziko zaizkie langileei egoera horiek; ahal dela, 48 ordu lehenago, gutxienez ere.

«Jarduera faltagatik» lanik egin gabe emandako orduak zuzenean konpentsatzen dira hilabete bereko soberako lan orduekin. Saldo hori negatiboa bada langilearentzat, lansari osoa jasoko du, baina ondoko hiru hilabetean erregularizatzeko zain geldituko dira zor dituen orduak; dena dela, zor den konpentsazio hori betetzeko egiten diren orduak ez dira aparteko ordutzat hartuko. Edozein modutan, saldo hori ekitaldi bakoitzaren bukaeran itxiko da.

Eguneko 24 orduetan etengabeko produkzio prozesuak dituzten enpresetan, bermatu egin beharko da, lan-txandean bidez, kontratatutako zerbitzua oso-osorik betetzen dela.

Egunero laneratzeari loturiko plusak jarduera faltagatik jasotzen ez direnean, ordu horiek erreperatzearekin batera ordainduko dira, betiere erreperatzen diren orduen arabera (egun osoak edo ordu gehiago diren).

Jarduera faltagatik konpentsatzeko hiru hilabeteko epe hori luzatu egiten da enpresarekin zerikusia ez duten arrazoiengatik eteten den denbora berean; esate baterako, langilearen oporregatik edo medikuak emandako bajagatik.

Hilabetean guztira lan egindako orduen saldoa langilearen aldekoa bada eta soberako ordu horiek ezin badira atsedendiekin guztira konpentsatu, aparteko ordu gisa ordainduko zaizkio, baina ez dira 80 ordu baino gehiago izanen urtean.

Langileen ordainsaria hilabetekoa denez, langileak enpresatik alde egiten badu ordu zorra izanik, azken kitatze-likidaziotik kentzen ahalko zaio ordu horiei dagokien dirua.

11. artikulua. Segurtasuna eta higieena.

Bi alderdiek adierazten dute erabateko konpromisoa dutela laneko arriskuei aurrea hartzeari buruz indarra duen legearen edukia oso-osorik bete eta betearazteko, baita honako hauetarako ere:

–Laneko arriskuak eta laneko istripuen arriskuak ezagutzea Arriskuen Ebaluazioaren bitartez, eta haiei aurrea hartzea indarreko xedapenekin bat. Horretarako, enpresan gertatutako lan istripuei eta laneko eritasunei buruz behar den informazioa jakin behar da, behar den maiztasunarekin.

–Norberaren babeserako baliabide, jantzi edo segurtasun-ekipamenduen erabilera ezagutu, erakutsi eta sustatzea.

–Ludopatía arazoak dituzten edo alkohola edo drogak kontsumitzen dituzten pertsonei arreta ematea, gaiak eskatzen duen konfidentzialtasunaz jokatzuz, eta pertsona horiek bideratzea horrelako arazoak konpontzeko egokiak diren elkarte edo pertsonengana.

–Enpresa nagusiarekin enpresa-jardueren koordinazioa eginen da, Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 24. artikulua betetzeko.

12. artikulua. Lizentziak eta baimenak.

Lizentzia eta baimenen arloan Langileen Estatutuan eta indarra duten gainerako xedapenetan xedaturikoa izanen da aplikatzekoa.

Behar bezala justifikatzen bada, enpresako langileek, hauetako kasuren bat gertatuz gero eta aurretik abisatuz gero, eskubidea izanen dute lanpostutik alde egiteko edo lanera ez agertzeko, soldata ordainduta:

a) Ezkonduz gero edo izatezko bikote gisa erregistratuz gero, bikotekideen generoa edozein dela ere, 15 egun natural (hamabost) emanen dira, gertaeraren egunetik beretik hasita. Epe hori ezin izanen zaio ohiko oporraldiari gehitu, non ez dagoen berariazko itunik enpresaren eta langilearen artean.

b) Seme-alabaren bat jaio edo haur bat adoptatuz gero, bi (2) egun natural.

c) Eritasun larria izan edo kirurgia egin eta ospitaleratuz gero, 2 egun natural lehen eta bigarren mailako ahaideen kasuan. Hori guztia odol edo ezkontza bidezko ahaideak diren kontuan hartuta.

d) Aurreko atalean aipatutako ahaideak hilez gero, bi (2) egun natural.

e) Artikulu honetako c) eta d) kasuetan, langileak joan-etorriren bat egin behar badu eta bidaia bakoitzean 400 kilometro baino gehiago egin behar baditu, bi (2) egun gehiago izanen ditu arrazoi horregatik.

(Jaiotza-, eritasun-, heriotza- eta ebakuntza-kasu horietan, arrazoia eta absentzia elkarren ondo-ondotik gertatu behar dira).

f) Ohiko bizilekua aldatzeagatik, egun 1 (bat). Lizentzia hori ezin zaio gehitu ezkontzagatiko lizentziari.

g) Behar-beharrezkoa den denbora, publikoa edo pertsonala den eginbehar saihestezinen bat betetzeko, boto ematekoa barne. Horri dagokionez, atal honetan sartzen da prozesu penaletan epaimahaikide gisa parte hartzea, epaiketetara joatea, administrazio-adiskidetzetara joatea, hauteskunde mahaietan parte hartzea bertako kide gisa eta abar.

h) Eginbehar edo kargu publikoa betetzeagatik, langileak kalte-ordaina jasotzen badu, hasieran legokiokeen soldatatik deskontatuko zaio.

i) Sindikatuko eginkizunak edo langileen ordezkari lanak egiteagatik, unean uneko araudiak xedatzen duenari jarraituko zaio.

j) Jaio aurreko azterketengatik eta erditzea prestatzeko teknikengatik, horretarako ezinbestekoa den denbora, baldin eta lanaldiaren barrenean egin behar badira.

k) 9 hilabetez azpiko seme-alabei bularra emateko, ordu bat (1) egunean, bi zatitan banatzen ahalko dena. Zilegi da ordu horiek pilatzea eta amatasun-bajaren ondotik batera hartzea atsedene-egun gisa; bukatutakoan, bere ohiko lanaldiarekin itzuliko da lanera. Erditzen denetik bederatzi hilabete iragan baino lehen enpresa utziz gero, aurreratutako orduak azken kitatzearekin batera erregularizatuko dira.

l) Aldez aurretik jaiotako seme-alaben kasuan, edo erditu ondoren ospitaleraturik egon behar baldin badira, egunero ordu bat (1).

m) Generoko indarkeria kasuetan, salaketa tramitatzeko, auzitegiko medikuaren azterketak egiteko eta, hala badagokio, abegi-zentroetara aldatzeko behar den denbora. Kasu horiek sentsibilitate eta tratamendu berezikoak direnez, enpresak eta eragindako langileak aztertuko dute kasu bakoitza, beharrak eta lizentziak zein diren erabakitzeko.

13. artikulua. Erretiroa.

65 urteko adina ezarri da Integración de Complementos Auxiliares, SLko langile guztiek nahitaezko erretiroa hartzekoa, betiere adin hori betetzean langileak betea baldin badu gutxieneko kotizazio-aldia eta kontribuzio-modalitateko erretiro-pentsiorako eskubidea izateko Gizarte Segurantzaren alorreko legediak xedatutako gainerako eskakizunak, Langileen Estatutuaren 10. xedapen gehigarria xedatutako ezertan eragotzi gabe.

65 urte betetzean gutxieneko gabealdia osatu gabe dutenen kasuan, indarreko legedian ezarritako gutxieneko kotizazio-aldia bete arte falta zaien denbora-tartearen arabera zehaztuko da erretiroa hartzeko adina.

Enpresak, enplegu beharren eta berariazko erregulazioen arabera, erreleboko kontratuak egiten ahalko ditu, erretiroa hartzea eta lanean hastea errazteko, hurrenez hurren, edo plantilla egokitu dezake langile berriak kontratatuz enplegu programen bitartez, nahitaezko erretiroagatik edo erretiro partzialagatik sortzen diren bajak konpentsatzeko.

14. artikulua. Laneko jantziak ematea.

1.–Urtean behin, enpresak uniforme eta oinetakoak emanen dizkie langile guztiei.

Ezarritako uniforme eta norbera babesteko ekipoa ez erabiltzea desobedientziako diziplina-falta gisa hartuko da.

Uniformea egoera egokian mantentzea langilearen ardura izanen da.

15. artikulua. Lanaldia eta ordutegia aldatzea.

Hitzarmen kolektibo honetan ezarritako baldintzak aldatzen ahalko dira produkzioari edo antolakuntzari lotutako arrazoiengatik edo arrazoi tekniko zein ekonomikoengatik, indarreko legediaren arabera.

Genero indarkeriaren biktima diren langileek lanaldia murrizteko edo ordutegia zein lanaldia egokitzeko eskatuz gero, enpresak eta langileak zuzenean itundu beharko dute egokitzeko modurik hoberena, kontuan hartuta dauden beharrak eta egoera erreala.

16. artikulua. Diziplina-araubidea.

1. Faltak eta zehapenak.

Enpresak zilegi du langileak zehatzea lan-arloko betebeharrak ez betetzeagatik, baldin eta ez betetze hori langileei aplikatu beharreko arauetako batean berariaz agertzen bada, eta, zehazki, hurrengo ataletan aipatzen diren faltaren bat eginez gero.

Faltaren garrantzia, ondorioak eta asmoa kontuan hartuta, faltak arinak, astunak edo oso astunak dira.

2.–Zehapen prozedura.

Zehapenak jartzeko ahalmena enpresari dagokio. Zehapenak idatziz jakinarazi beharko dira beti, hitzezko kargu-hartzea izan ezik, eta zehatuak jaso izanaren agiria hartu eta sinatu beharko du. Zehatuak sinatzeari uko eginez gero, bi lekukok sinatu beharko dute.

3. Zehapenen mailaketa.

Langileen faltak arinak, astunak edo oso astunak izanen dira, ondoko zerrendaren arabera:

1.–Falta arinak:

a) Puntualtasun-faltak: hiru atzerapen, gehienez, hilabete bateko epean, atzerapena bost minutu eta hamabost minutu bitartekoa bada, laneko ordutegietan aurreikusitako sarrera orduarekin alderatuta.

b) Egun batean lanera ez joatea arrazoi justifikaturik gabe.

c) Aldi baterako ezintasunei buruzko baja-agiriak eta baja berrestekoak ez bideratzea hiru eguneko epearen barrenean, baita senda-agiriak ez aurkeztea ere hogeita lau orduko epean, non ez den horretarako ezintasuna frogatzen.

d) Arrazoi justifikaturen bat izan gabe, lanetik alde egitea denbora gutxirako. Horren ondorioz enpresari edo lankideei kalte larria eragiten bazaie, falta hau astuntzat edo oso astuntzat har daiteke, kasua nolakoa den.

e) Deskuidu txikiak materiala kontserbatzeko orduan.

f) Norberaren garbitasunik eta txukuntasunik eza.

g) Jendeari arreta adeitasunez eta maratz ez ematea.

h) Enpresari bizileku-aldaketak eta telefono-aldaketak ez jakinaraztea.

i) Lankideekin eztabaidak izatea enpresaren egoitzan, kanpoko inor aurrean ez dela. Eskandalu nabarmena eraginez gero, falta astun edo oso astuntzat har daiteke.

j) Enpresan debekatuta dagoen tokietan erretzea. Toki horiek arriskutsu gisa seinalatuta badaude, falta astuna edo oso astuna izanen da.

k) Enpresak emandako uniformeak, jantziak eta ekipamendua ez erabiltzea, erabiltzeko jarraibideak ere eman baldin badira.

l) Enpresaren barreneko arau eta zirkularrak ez betetzea, eta agintariei ez obeditzea; garrantzi txikiko kontuetan, betiere.

m) Enpresaren ekipamendu informatikoak, materiala eta tresnak baimenik gabe erabiltzea norberaren xedeetarako edo aisiarako, lanaldi barrenean edo kanpoan.

n) Laneko arriskuei aurrea hartzeko xedapenak aintzat ez hartzea, ezkutatzea eta ez betetzea kontu arinetan.

o) Aurrekoen antzeko beste edozein hutsegite.

2.–Falta astunak:

a) Hiru puntualtasun-falta baino gehiago hilabetean, bost minututik gorakoak.

- b) Hilabetean bi egunez huts egitea lanera; horren ondorioz, itundutako zerbitzuei edo bezeroei kaltea eraginez gero, oso larritzat joko dira.
 - c) Familian izandako aldaketak behar den garaian ez jakinaraztea, Gizarte Segurantzaren eta/edo zergen atxikipenetan eragina izan baitezakete. Asmo txarra ageri bada, oso larritzat joko da.
 - d) Lanorduetan jolasean edo denbora-pasan ibiltzea.
 - e) Lanaldian lan pertsonalak egitea, irabazi asmoarekin edo gabe.
 - f) Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea.
 - g) Nagusiei desobeditzea lan-kontuetan, bete beharreko eginkizunei loturik badago; enpresari kalte egiten badio, oso larritzat jo daiteke.
 - h) Beste langile baten presentzia simulatzea, ordutegi kontrolean haren ordeztuz, erantzunez edo sinatuz.
 - i) Axolagabekeria edo zabarkeria lanean, horren ondorioz justifikatu gabeko atzerapena, akatsak edo kaltea eragiten bazaie bere ondoko langileei.
 - j) Lanean zehar gabe jokatzea; istripua izateko arriskua sortuz gero langilearentzat edo lankideentzat, edo matxura-arriskua laneko instalazio edo tresnetan, oso larritzat jotzen ahalko da.
 - k) Mozkortzea edo substantzia toxikoekin antzeko egoeran jartzea lantokian, edo lantokitik kanpo, enpresaren jantziak soinean dituela.
 - l) Liskar eta borroketan aritzea, lantoki barrenean zein kanpoan, enpresa identifikatzen duen arropa jantzita.
 - m) Falta arinak egitea behin eta berriz, mota desberdinetakoak izanik ere, hiru hilabetean, aurretik idatzizko jakinarazpena egin zaionean.
 - n) Laneko arriskuen prebentzioaren arloan aurreikusita dauden hutsegite, ezkutitze eta ez-betetzeak, kalte larriak eragiten badira langileen segurtasunean eta osasunean.
 - o) Aldi baterako ezintasunei buruzko baja-agiriak eta baja berrestekoak ez bideratzea bost eguneko epearen barrenean, baita senda-agiriak ez aurkeztea ere hogeita zortzi orduko epean, non ez den horretarako ezintasuna frogatzen.
 - p) Lizentzia eta baimenak emateko arazoak faltsutzea.
 - q) Garbitasunik eta txukuntasunik ez izatea ohituraz eta etengabe, halakoa non lankideen edo bezeroak diren enpresen arduradunen arazoizko kexak sortzen dituen.
 - r) Aurrekoen antzeko beste edozein falta.
- 3.–Falta oso astunak:
- a) Bost minututik gorako hamar puntualtasun falta baino gehiago sei hilabeteko epean, edo hogeita urtebetean.
 - b) Hilabetean bi egunetan baino gehiagotan ez agertzea lanera, justifikatu gabe, hogeita hamar eguneko epean.
 - c) Kontratuko onustea haustea, eta desleialtasuna edo konfiantza-abusua egitea agindu zaizkion kudeaketetan.
 - d) Enpresari edo beste lankideei ebastea edo lapurtzea, baita beste edozein pertsonari ere, lantokian denean edo beste edozein lekutan lanean aritzean.
 - e) Enpresaren zein haren bezeroak diren enpresen lehengai, lanabes, tresna, makineria, aparatu, instalazio, eraikin, altzari eta dokumentuak desagerrarazi, erabilezin utzi, suntsitu edo hondatzea. Estaltzea eta konplizitatea parekatuko dira jokabide horiek behar adina egiaztatzen direnean.
 - f) Justizia Auzitegiek emandako kondena irmoa, askatasuna galtzea dakarrena.
 - g) Mozkortasuna eta toxikomania, eragin kaltegarria badute norberaren lanean edo taldearenean.

- h) Enpresaren zein bezeroak diren enpresen posta, dokumentu edo datu ezagun eta erreserbatuen sekretua urratzea.
- i) Hitzezko eta egitezko tratu txarrak ematea eta agintekeria edo errespetu falta astuna erakustea nagusiei edo haien ahaideei, lankideei edo menpekoei.
- j) Istripu larriak eragitea zabarkeriagatik edo zuhurtasunik ezagatik.
- k) Lantokitik alde egitea, erantzukizuneko postuak direnean.
- l) Ohiko lan-errendimendua nahita eta etengabe gutxitzea, bai eta lanbide-kategoriari dagozkien eginkizunak alde batera uztea.
- m) Lankideekin liskarrak eta okasioak maiz sortzea.
- n) Falta astun bat egin eta hurrengo sei hilabeteetan, falta errepikatzea, nahiz eta bestelako falta izan.
- o) Lanean diziplinarik ez izatea edo desobeditzea, horrek eragin garrantzitsua duenean beste langileengan, kalte nabariak sortzen ditunean edo agindua eman duena iraintzen denean.
- p) Enpresaburua edo enpresan lan egiten duten beste pertsona batzuk jazartzea bere arraza edo jatorri etnikoagatik, erlijio edo sinesmenengatik, adinagatik edo sexu-joerengatik.
- q) Enpresak langileen esku uzten dituen baliabideak, hala nola, telefonoa, posta elektronikoa, Internet eta beste batzuk, norberaren helburuetarako abusuz erabiltzea.
- r) Nagusiek daukaten agintea gehiegikeriaz erabiltzea falta oso astuntzat hartuko da beti. Egoera hori pairatzen duenak enpresaren Zuzendaritzari jakinarazi beharko dio berehala.
- s) Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 29. artikuluan ezarritako eginbeharrak ez betetzea, langileen segurtasunerako kalte larriak eta berehalakoak izateko arriskua badakar.
- t) Bezeroen edo kanpoko beste entitate batzuen aurrean IDECAk duen irudia larriki hondatzen duten jarduketak.

u) Aurrekoen antzeko beste edozein.

4. Zehapenen mailaketa.

Langileen hutsegiteei aplikatu beharreko zehapenetan haien asmoa, garrantzia, ondorioak, fede txarra, zabarkeria eta eragindako kaltea hartuko dira kontuan, besteak beste. Zehazki, hauek dira enpresak ezartzen ahalko dituen zehapenak:

1. Falta arinak: kargu-hartzea eta egun bateko enplegu-soldaten etenaldia.
2. Falta astunak: enplegu eta soldatarik gabe uztea bi (2) eta hamabost (15) egun bitartean.
3. Falta oso astunak: hamasei (16) egunetik hirurogeira (60) bitartean enplegua eta soldata etetea, edo kaleratzea.
5. Preskripzioa.

Falta arinak hamar egun naturaleko epean preskribatuko dira; astunak hogeiei egun naturaleko epean; eta oso astunak hirurogei egun naturaleko epean, enpresak faltaren berri egin duen egunetik aitzina. Nolanahi ere, gertatu eta handik sei hilabetera preskribatuko dira.

17. artikulua. Ordezko zuzenbidea.

Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusia ez dagoen guztian, Langileen Estatutuan xedatutakoari jarraituko zaio.

18. artikulua. Batzorde Paritarioa.

Alderdi sinatzaileek erabaki dute Batzorde Paritario bat ezartzea, hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoaren interpretazio, bitartekaritza eta ikuskapen organo gisa, indarreko araudiak hitzarmen kolektiboaren batzorde paritarioei esleitzen dizkien gai guztiei heltzeko eta, halaber, hitzarmen kolektibo

honetan esleitzen zaizkien gaiez eta geroko akordioetan esleitzen ahal zaizkien gaiez arduratzeko eta, hala balegokio, horien gainean ebazteko.

1.–Batzordeko kideak. Batzorde Paritarioak enpresaren bi ordezkari izanen ditu, enpresako zuzendaritzak hautatuak, eta langileen bi ordezkari: langileen delegatua eta enpresan antzintasun handiena duten langileetako bat.

2.–Helbidea. Ondorio guztietarako, Batzordearen helbidea enpresaren helbidea izanen da.

3.–Eskumenak. Besteak beste, eginkizun hauek izanen ditu:

–Hitzarmen kolektibo hau interpretatzea, itundutakoa betetzen den begiratzea eta haren segimendua egitea.

–Enpresan hitzarmen hau aplikatzeagatik sortzen diren gatazkez nahitaez arduratzea, auzia bide administratiboan, judizialean edo organo eskudunean formalizatu aurretik.

–Negoziazio alderdiek eskatuta, bitartekari lana egitea mota guztietako gatazka kolektiboetan.

–Alderdiak ados egonda, beharrezkoak edo komenigarriak diren beste eginkizun batzuk, hitzarmen kolektibo honen eraginkortasun praktikoa handiagoa izan dadin.

4.–Prozedura. Kontsulta erregistratu eta biharamunetik aurrera, Batzorde Paritarioak gehienez 15 egun naturaleko epean hartu beharko du erabakia planteatzen zaizkion kontuei buruz. Batzorde Paritarioak hura osatzen duen alderdi bakoitzaren (langileena eta enpresarena) gehiengoarekin hartuko ditu erabakiak. Batzorde Paritarioak esku hartzeko tramitea agortutzat joko da adierazitako epea iragaten denean berariazko ebazpenik eman gabe. Hortaz, libre geldituko da bide administratiboa edo judiziala, kasuaren arabera.

19. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzea eta lan-baldintzak aldatzea

Enpresak ezin izanen dio inola ere heldu hitzarmen hau ez aplikatzeko aukerari Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluko prozeduraz baliatuz, eta saiatu beharko da mugaeguna baino lehen hitzarmena berriz ere negoziatzen, beste hitzarmen bat lortzeko edo hura berrikusteko Langileen Estatutuaren 86.1 artikuluan ezarritakoari jarraikiz.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Hitzarmen honen parte dira, eranskin gisa, honako hitzarmen honetan ezarritakoari kontra egiten ez dioten lehenagoko akordio kolektibo guztiak, langileek eta enpresako zuzendaritzak sinatuak dituztenak.

AZKEN XEDAPENA

Hitzarmena erregistratzea: hitzarmen hau sinatzen denetik zazpi eguneko epean, enpresak Nafarroako Gobernuko Lan Departamentuan erregistratuko du, Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitara dadin, eta sinatzen duen langileen ordezkari departamentu horretako erregistroaren kopia bat igorriko dio.

Iruñean, 2019ko apirilaren 30ean.

Enpresaren izenean:

Fermín Elizalde Urmeneta jauna

NANa:

Langileen aldetik:

Carlos Erasmo Sernaque Cherres jauna

NANa:

1. ERANSKINA

2019. urteko soldaten taula

2019. URTEKO SOLDATEN TAULA							
KATEGORIA	SOLDATA GORDINA euro/hilabetea 14 pagatan	URTEKOA GUZTIRA	GAUEKO LANA	JAIEGUNETAKO PLUSA	APARTEKO ORDUA	JAIEGUNETAKO APARTEKO ORDUA	BOSTURTEKOA
1. ETA 2. ARDURADUNA	1.337,97 euro	18.731,59 euro	1,52 euro	1,52 euro	10,00 euro	12,00 euro	25,33 euro
LANGILE ESPEZIALISTA	1.235,05 euro	17.290,69 euro	1,52 euro	1,52 euro	10,00 euro	12,00 euro	25,33 euro
LANGILEA	1.029,21 euro	14.408,91 euro	1,52 euro	1,52 euro	10,00 euro	12,00 euro	25,33 euro