

Nafarroako Zuraren Industrien Sektoreko hitzarmen kolektiboa

2020ko 28. Nafarroako Aldizkari Ofiziala, otsailaren 11koa

AKTA, ZURAREN INDUSTRIAKO HITZARMENAREN BILERARENA

Eguna: 2019ko uztailaren 15a.

Ordua: 13:00.

Tokia: Ademan.

Parte hartzaileak:

- Daniel Narváez ELA.
- Imanol Rodriguez LAB.
- Mainer Caminos LAB.
- Patricia Granados ARPA (ADEMAN).
- Olivier Izal ARPA (ADEMAN).
- Patricia López ADEMAN.

Langileen Estatutuaren 87. eta 88. artikuluekin bat etorriz, eta 89. artikuluan negoziazio prozesuaren amaierari buruz xedatutakoaren arabera, aldeek

HONAKO HAU ERABAKI DUTE:

Lehenengoa.–Alde sinatzaileek (ELA SINDIKATUA, LAB eta ADEMAN), zeinek beharrezko gehiengoa baitute hitzarmen kolektibo hau izenpetzeko, eta joan den uztailaren 4ko akordioa izenpetu eta hitzarmen hau idatzi ostean, onetsi eta adostu egiten dute Nafarroako zuraren industrien sektorearen hitzarmen kolektiboa, aktari erantsita datorrena.

Bigarrena.–Indarrean dagoen Langileen Estatutuaren 90. artikuluekin bat etorriz, Lan administrazioko Agintaritzari bidaliko zaio hitzarmen hau, erregistra eta argitaratu dezan.

Hirugarrena.–Baimena ematen zaio Arpa A&C-ri, edo Olivier Izal Sultán abokatuari edo Patricia Granados Abardía edo Marta Hernández Goñi abokatuei, aipatutako hitzarmena Lan administrazioko Agintaritzaren aurrean aurkezteko, hark onets eta erregistra dezan.

- Daniel Narváez ELA.
- Imanol Rodriguez LAB.
- Mainer Caminos LAB.
- Patricia Granados ARPA (ADEMAN).
- Olivier Izal ARPA (ADEMAN).
- Patricia López ADEMAN.

NAFARROAKO FORU KOMUNITATEKO ZURAREN INDUSTRIAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA

2018., 2019. eta 2020. urteetarako

1. artikulua. Eremu funtzionala.

Hitzarmen kolektibo honek zuraren industrian, zura biltegitzen eta zuraren handizkako merkataritzan diharduten Nafarroako Foru Komunitateko enpresa guztietan du eragina.

2. artikulua. Langile eremua.

Hitzarmen honen eraginpean gelditzen dira 1. artikuluan aipatzen diren enpresetan zerbitzuak ematen dituzten langile guztiak, bai kontratu mugagabea dutenak bai aldi baterako kontratudunak, eta horrek ez du ezertan ukatuko indarreko Langileen Estatutuaren 2. artikuluan xedatua.

3. artikulua. Berdintasuna lanean.

Debekatua dago edozein diskriminazio egitea ordainsarrietan, lanaldietan edo gainerako lan baldintzetan langileen adina, sexua, jatorria edo ideologia dela eta. Enpresaburua behartua dago balorazio bereko lanagatik soldata berbera ordaintzera, bai oinarrizko soldata eta bai soldataren osagarriak ere, sexua dela eta inolako diskriminaziorik egin gabe.

4. artikulua. Probaldia.

Enpresan sartzen diren langileek probaldi bat izanen dute, langilearen kategoriaren arabera. Hauxe da probaldiaren gutxieneko iraupena:

a) Goi mailako teknikari tituludunak, sei hilabete, kontratu mugagabearekin sartu bada, edo 120 egun, aldi baterako kontratuarekin sartu bada.

b) Erdi mailako langileak, 80 egun, kontratu mugagabearekin sartu bada, edo 50 egun, aldi baterako kontratuarekin sartu bada.

c) Langile kualifikatuak, kontratu mugagabearekin nahiz aldi baterako kontratuarekin sartu, lanean emandako 35 egun.

d) Kualifikatu gabeko langileak, sartzeko modua edozein dela ere, lanean emandako 15 egun.

Lan kontratua aldi baterako eteteko egoeretan, probaldia ere etenen da, epe bererako.

Probaldian, bai langileak bai enpresaburuak kontratua desegiten ahal dute aurreabisurik egin gabe eta ezein alde inolako kalte ordaina jasotzeko eskubiderik izan gabe.

5. artikulua. Berme pertsonalen konpentsazioa eta irenspena.

Hitzarmen kolektibo honetan ezartzen diren baldintzak lehenagotik –itun baten bidez edo enpresek beren kasa hala erabakita– zeuden hobekuntzekin konpentsatzen eta irensten ahal dira, baita Estatuko Zuraren Hitzarmenetik etor daitezkeenekin ere, alde guztiek erabakita edo legez aginduta Hitzarmen hau hartara egokitu behar izanez gero. Kasu horretan, soldaten egitura aldatu egingen da, edo taulak berrantolatuko, goragoko arau orokorrak xedatzen duenera egokitzeko, nahiz eta horrek ez duen berekin ekarriko hitzarmen honen arabera urteko ordainsari orokorren aldean inolako gehigarri ekonomikorik, haien kontzeptu edo zenbatekoa edozein delarik ere.

Bi lan arauren edo gehiagoren artean desadostasunik sortzen bada, langilearentzat –osotasunean harturik eta, neur daitezkeen kontzeptuei dagokienez, urteko konputuan neurturik– onuragarriena dena aplikatuz konponduko da, betiere eskubidez behar den gutxienekoa errespetatuz.

6. artikulua. Ordainsariak.

a) Lanbide kategoria bakoitzak 2018an eta 2019an izanen duen oinarrizko soldata errendimendu normalaren aldera jasoko dute langileek, 17. artikuluan ezartzen den lanaldia eginda, eta bai igandetan eta bai jaiegunetan ere ordainduko dira. Zenbatekoak hitzarmen kolektibo honen I. eranskinean daude.

b) II. eranskin gisa taula bat sartu da, lanbide kategoria bakoitzerako hitzarmen plusaren hileko zenbatekoak biltzen dituena, bai "A" eta bai "B" modalitatekoak, lanaldi osoari dagozkionak.

Taula berean jasotzen dira aparteko haborokinetan eta oporretan ordaindu beharreko hitzarmen plusari dagozkion zenbatekoak. Taulan jasotzen den kopurua zerbitzua emateko denboraren proportzioan sorraraziko da, eta finkatu dena epe osoaren eskubidea dutenei dagokien kopurua da.

c) Erakusbide gisa erantsi dira lanbide kategoria bakoitzerako lanaldi osorako urteko ordainsari gordina jasotzen duten taulak (III. eranskina). Urteko ordainsaria Hitzarmen Plusaren "A" modalitateko balioak hartuz kalkulatu da, alegia, pizgarri gabeziaren plusa eta laneratze eta puntualtasun plusa esaten zitzaizen antzinako kontzeptuak biltzen dituen modalitatekoak.

2020ko urtarrilaren 1etik aurrera hilabetekoa izanen da nominaren kalkulua, eta ez egunekoa.

7. artikulua. Lan hitzarmeneko plusa.

Ordainsari kontzeptu honek, "A" modalitatean, "Pizgarri Gabeziaren Plusa" eta "Laneratze eta Puntualtasun Plusa" esaten zitzaizen lehenagoko kontzeptuak biltzen ditu, eta, 2018. urterako, testu honi erantsitako taulan (aurreko 6. artikuluan aipatu dena) jasotzen diren hileko zenbatekoak izanen ditu kategoria profesional bakoitzerako.

Hitzarmen Plusak, "B" modalitatean, "Laneratze eta Puntualtasun Plusa" baizik ez du hartzen, eta, hori dela eta, haren balioa, lanbide kategoria bakoitzerako, kategoria horientzat "A" modalitatean finkatutakoaren %40raino baizik ez da iristen. Horrenbestez, Hitzarmen Plus hau, "B" modalitatekoa, bakar-bakarrik ordaindu beharko dute antzinako Pizgarri Gabeziaren Plusaren ordeztu errendimenduaren araberrako ordainsari-sistema bat ezarria duten enpresek.

Aurreko guztiaren ildotik, produktibitate edo pizgarri bidezko ordainsari-sistemaren bat ezarria duten enpresek behean adierazten diren baldintzak bermatu beharko dituzte, eta gauza bera egin beharko dute enpresa sortu berri nahiz lehendik dihardutenek, baldin eta errendimendu edo pizgarri bidezko sistemaren bat ezartzen badute etorkizunean:

1. Errendimendu normalean, pizgarri bidezko ordainsaria, gutxienez, Hitzarmenaren "A" modalitateko plusaren %60ra iristea.

2. Horrenbestez, eta pizgarri bidezko ordainsari-sistemak garai bateko Pizgarri Gabeziaren Plusetik datorren "A" Hitzarmen Plusaren zatia bakarrik ordeztu duenez, errendimenduaren araberrako ordainsari-sistemak dituzten enpresek "B" Hitzarmen Plusa baizik ez dute ordaindu beharko, hots, "A" modalitatean plus horrexek duen kopuruaren %40.

8. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

1. Plus bereziak eta gaueko lanaren plusa.

Erregelamendu bidez zehazten eta ebazpen irmo batean adierazten bada lanpostuan toxikotasuna, nekagarritasuna edo arriskua dagoela, enpresak lanpostuko langileari inguruabar horien eragina deuseztatzeko behar dituen elementuak eman beharko dizkio. Halakorik ez badago, haiek

eskuratu arte horrela lan egindako ohiko orduak %25eko gehigarria izanen dute, enpresak ordaindu beharrekoa.

Aurreko betebeharrak hori enpresak inguruabar horien eragina deuseztatzeko neurriak hartzen dituenean bukatuko da. Orobat, gaueko lanaren plusa ordaindu beharko da egun bateko 22:00etatik hurrengo eguneko 06:00ak arte lanean emandako orduengatik; alegia, ordu bakoitzari %25eko balioa gehituko zaio. Gaueko zerbitzuak egiteko kontratatzen diren langileek ez dute plus hori jasotzeko eskubiderik izanen.

2. Laneko segurtasunaren eta kalitatearen arloko betebeharrak.

Enpresak izanen dira lanerako makinaren segurtasun eta babes arauak hertsiki betetzearen erantzule.

Langileek beren gain hartzen dute haien ongi erabiltzea, eta haien erabilerari buruzko jarraibideei men egitea, istripu arriskuak saihestu eta kalitate egokia lortzeko, hori ere eskagarria baita.

Langileen ordezkariak honako eskubide hauek izanen dituzte laneko segurtasunari dagokionez:

- Ingurumen arriskuaren gaineko ikuskapen eta neurketen emaitzen berri izatea.
- Neurketa horiek egiten diren lekuan egon ahal izatea.
- Ekoizpen prozesuan erabiltzen diren lehengaien osagaiak zein diren jakitea, informazio hori hornitzaileek ematea ohikoa denean.

Urteko osasun azterketa nahitaezkoa izanen da enpresentzat, baldin eta langileen ordezkariak edo azterketa nahi duten langileek berek eskatzen badute. Langile bakoitzak eskubidea du azterketa mediko horien emaitzak jakiteko.

9. artikulua. Antzinasun sistema zaharra kentzea. Antzinasun Finkatuaren plus pertsonala.

1995eko abenduaren 31tik aurrera ez da sortzen eskubide berririk kontzeptu honengatik; beraz, kontzeptua kendu egingen da. Data horretan dauden kopuruak langile bakoitzaren nominan gehigarri pertsonal gisa jasotzen dira, antzinasun finkatuaren kontzeptuan, eta kopuru hori finkoa da etorkizunerako; horregatik, hitzarmen honen 3. xedapen iragankorrean ezarritako soldata igogeretatik eta berrikusketetatik kanpo gelditzen da berariaz. Horrez gain, kopuru horiek ez dira ez irensgarri ez konpentsagarri izanen.

10. artikulua. Aparteko hobariak.

Uztaileko eta Eguberrietako aparteko hobariak 30 eguneko ordainsaria izanen dute bakoitzak, sortzapen dataren aurreko sei hilabeteetan zerbitzua eman duten langile guztientzat.

Langileak ez badu sei hileko osoan zerbitzurik eman, hobariak ordaintzeari eta likidazio, sarrera edo lanpostua uzteagatik kontaketa zein banaketa proportzionala egiteari dagokienez, lehenbiziko hobaria urtarriletik uztaile bitartekoa izanen da, eta bigarrena, uztailetik abendura bitartekoa.

Ordaintzeari begira soldaten taularen eranskinean agertzen den oinarritzko soldata hartuko da aintzat. Lehenagoko antzinasun sariaren ordezkari plus pertsonala, eta hitzarmenaren plusa kasuan kasuko modalitatean (horien zenbatekoak hitzarmen honen 6. artikuluan aipatutako taulan ageri dira).

Gainera, hitzarmen honen eraginpeko langileek, beherago adierazten den moduan, lan egiten duten denboraren proportzioan, aparteko beste hobari bat hartzeko eskubidea izanen dute, 12

egunekoa, urte osoko konputuan. Martxoan ordainduko zaie, besterik itundu ezean. Urte horretan enpresan sartu diren langileei, jaso ez duten paga zatiaren likidazioa abenduan egingen zaie. Urte naturalaren barrenean enpresa uzten dutenei, likidazioa egitean, beren ordainsarietatik kenduko zaie aurreratutako kopurua, hots, lanik egin ez duten denborari dagokion paga zatia.

Aparteko azken hobari hori, martxokoa, urte naturalean lan egindako denboraren arabera izanen da, eta hura ordaintzeko kontuan hartuko diren kontzeptuak uztaileko eta Eguberrietako hobariak berberak izanen dira.

Langileren batek, manuren baten indarrez edo errepikatutako ohituraz, goian aipatu dena baino gehiago jaso izan badu, oso-osorik errespetatuko zaio; errepikatutako ohituzat joko da segidako hiru urtetan edo gehiagotan halako kopuruak jaso izana.

Erabaki da aukerakoa dela enpresek oso-osorik ordaintzea hiru aparteko sariak orain arte egin den bezala, hots, martxoan, ekainean eta abenduan, edo aparteko hiru hobariak urteko hamabi hilabeteetan zehar hainbanatuak ordaintzea, hileroko ordainketetan.

11. artikulua. Dietak eta joan-etorriak.

Hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera, edozein langilek, bere lanbide sailkapena gorabehera, enpresak aginduta lantegia dagoen herritik kanpora joan-etorria egin behar duen bakoitzean, dieta hauek jasoko ditu:

–Bazkaria: 15 euro.

–Afarria: 15 euro.

–Ostatua eta gosaria: 20 euro.

Opor lekuetan eta ostatua bilatzea zaila den garaietan, ordea, dieta horiek %17 handituko dira.

Enpresek zuzenean eta beren kontura ordain ditzakete joan-etorrietako gastuak, langileei goian errandako dietak ordaindu beharrean.

Enpresaren beharrak direla eta, langileak ohiko lantokitik beste batera joan behar duenean, enpresak garraibide aproposa jarriko dio, garraio publiko kolektiborik ez badago. Azken horren kasuan, enpresaren kargura izanen da.

Enpresa eta langilea ados jartzen badira langileak bere ibilgailua erabil dezan, enpresak idatziz eman beharko du baimena, eta langileari kilometroko 0,38 euro ordainduko dio.

12. artikulua. Tresnen higadura.

Enpresak langile bakoitzari behar dituen tresnak emanen dizkio, eta langileak ongi erabili eta zaindu beharko ditu. Nahi izanez gero, langileak lanerako behar dituen lan tresnak, lana egiteko beharrezkoak deritzonak, ekar ditzake, eta halakoetan tresnaren higaduragatiko kalte-ordaina jasoko du, astean 4,36 euro, hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera.

13. artikulua. Laneko arropa.

Enpresek urtean lanerako bi arropa sorta emanen dizkiote langile bakoitzari, haien erabilera justifikaturik; alabaina, laneko arroparako eskubidea duten langileei arroparen ordeaz dirua ematen ahalko diete: urtean 90 euro langile bakoitzari, hitzarmen hau sinatzen den egunetik hasita. Halakoetan, langileak behar den arropa erosi beharko du, enpresaren jarraibideei men eginez. Arropa garbi eta ongi zainduta eduki beharko da.

Langileak aukeratuko du lanerako bigarren jantzia hartu ala diruzko ordaina hartu.

Nolanahi ere, enpresen betebeharra da laneko arropa edo ordezeko diru kopurua ematea, ur-tarrilaren eta uztailaren lehenbiziko astean, enpresan seihileko bakoitza hasita dela sartzen diren langileei izan ezik. Langile horiek seihileko horretarako laneko arropa hartzeko eskubidea izanen dute, enpresan noiznahi sartzen direla ere.

Enpresek lanerako oinetako egokiak ere emanen dizkiete langileei, haien erabilera justifikaturik.

14. artikulua. Istripu aseguruaren poliza. Heriotza eta erabateko baliaezintasuna.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek istripuetarako aseguru poliza bat eginen dute beren langileentzat, edo lehendik dutenari eutsiko diote.

Hitzarmen hau Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egunetik hilabeteko epea igaro ondoren, estalduren zenbatekoak honako hauek izanen dira:

- 50.000 euroko kalte-ordaina, istripuaren ondoriozko heriotzagatik.
- 50.000 euroko kalte-ordaina, istripuaren ondoriozko baliaezintasun iraunkor erabatekoagatik.

Artikulu honetan ezarritakoari dagokionez, istripuztat joko dira bai langileei lanean gertatzen zaizkienak eta bai lanetik kanpoko bizitzan gertatzen zaizkienak ere.

Enpresek lehendik eginak dituzten polizak langileen legezko ordezkariari aurkeztuko zaizkie hilabeteko epean, horien jakitun izan daitezen.

Enpresek mantentzen ahalko dituzte lehendik eginak dituzten bestelako istripu aseguruak, baldin eta goian aipatutako estaldurak bermatzen badira.

15. artikulua. Istripuen aseguru poliza. Baliaezintasun osoa.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, hitzarmen hau Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egunetik hilabeteko epea igarota, istripu aseguruaren poliza bat eduki behar dute beren langileentzat, laneko istripuaren ondorioz gerta daitekeen baliaezintasun iraunkor osoa estaliko duena.

Estalduraren zenbatekoa 50.000 euro izanen da.

Enpresek, polizak egin ondoren, langileen legezko ordezkariari aurkeztuko dizkiete hilabeteko epean, horien jakitun izan daitezen.

16. artikulua. Istripuak eta eritasuna.

Lanetik kanpoko istripu edo eritasunen baten ondorioz aldi baterako ezintasuna gertatzen denean, enpresek honela osatuko dituzte Gizarte Segurantzaren prestazio ekonomikoak:

–Eguneko oinarrizko soldataren, antzinasun finkatuaren eta hitzarmen plusaren %90eraino, medikuak baja ematen duen egunetik gehienez ere 18 hilabete igaro arte. Plantillak, oro har, aurreko hilean %3ko absentismoa gainditu ez badu, kontzeptu horiek %95eraino osatuko dira.

–Eritasunaren ondorioz langilea ospitaleratzen badute, ospitaletik atera arte enpresak egiazko soldataren %100eraino osatuko dio Gizarte Segurantzaren prestazioa, horretarako eskubidea baldin badu.

Laneko istripua gertatuz gero, aldi baterako ezintasunak dirauen bitarte osoan enpresek Gizarte Segurantzaren prestazio ekonomikoak osatuko dituzte oinarrizko soldataren, antzinasun finkatuaren eta hitzarmen plusaren %100eraino.

Osagarri berak aplikatuko dira lanetik kanpoko istripuetarako, langilea ospitaleratzen badute, edo, istripu traumatikoa izanik, aldi baterako ezintasunak hamar egun baino gehiago irauten badu.

17. artikulua. Lanaldia.

Urteko lanaldia benetan lan egin beharreko 1.732 lanordukoa izanen da, hitzarmenak indarra duen aldi.

Egin ohi dituzten benetako lanaldiak errespetatu eginen zaizkie langileei, urte osoko orduak kontuan harturik goian adierazitakoak baino laburragoak badira ere.

Aurrekoa gorabehera, hitzarmen honen indarraldian legezko xedapenen baten bidez lanaldi laburrago bat onesten bada, sektoreari aplikatu beharrekoa, orduan legezko xedapen horretan ezartzen dena beteko da, hitzarmen kolektibo honen 5. xedapen iragankorrean ezarritakoari jarraikiz.

Ordu kopuru hori legeria indardunaren arabera banatuko da.

Lanaldia honela kontatuko da: langileak, hala lanaldiaren hasieran nola bukaeran, lanpostuan egon behar du, zerbitzua emateko moduan.

Ordutegia behar ekonomikoei, antolaketari edo produkzioari egokitze aldera, enpresek, langileekin ados jarrita, beharrezkotzat jotzen dituzten aldaketak egiten ahalko dituzte.

Adostasunik ezean, nahitaezkoa izanen da Batzorde Misto Paritarioaren esku hartzea. Batzordeak auziari buruzko irizpena emanen du, indarra duen legerian xedatutakoa eragotzi gabe.

Enpresek urtero egutegia eginen dute langileen alderdiarekin adostuta. Bertan jasoko dira lanaldiaren banaketa, sartu eta ateratzeko orduak, lanegunak, oporrak, jaiegunak eta urteko lanaldiaren inguruko beste xehetasun guztiak, unean uneko legeria indardunarekin bat. Hala eta guztiz ere, aldean artean ezadostasunik balego enpresarien aldearen proposamena aintzat hartuko da, alde sozialak ondo deritzon neurriak hartzeko aukera ezetsi gabe.

18. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langile guztiek urtean 30 egun naturaleko oporrak izanen dituzte, edo dagokien zati proportzionala.

1. Opor egunak ezartzea: Opor egunak ezartzeko itun kolektiboa egiten bada, hari jarraikiko zaio.

Opor egunak banaka ezartzen badira, aldean arteko adostasunik ezean, enpresak opor egunen erdiak aukeratuko ditu, eta langileak beste erdiak. Bi oporraldi horietako bakoitzean, egun guztiak jarraian hartuko dira, besterik adosten ez bada.

2. Oporretan kontzeptu hauek ordainduko dira: Oinarrizko soldata, antzintasun finkatuaren osagarri pertsonala eta hitzarmen plusa kasuan kasuko modalitatean.

3. Enpresaburuak, oporren egutegia finkatutakoan, oporrak hartzeko egunak aldatzen ahalko ditu ustekabeko beharregatik, eta hala egiten badu hiru opor egun gehiago eman beharko dizkio langileari. Hiru egun horiek benetan lan egindako denboratzat hartuko dira lanaldiaren ondorioetarako.

19. artikulua. Aldi baterako ezintasuna oporretan.

Enpresaren opor egunen egutegiaren arabera finkatutako oporraldiak bat egiten badu langile baten haurdunaldiaren edo erditzearen ondoriozko edo bularra emateko aldi baterako ezintasun egoera batekin edo Langileen Estatutuaren 48. artikuluko 4., 5. eta 7. apartatuetan ezarritako lan kontratua eteteko aldiarekin, langileak eskubidea izanen du opor egunak hartzeko aldi baterako ezintasuna edo agindu horren aplikazioari dagokion baimena bukatutakoan edo kontratuaren etenaldia bukatutakoan, urte naturala bukatu bada ere.

Aurreko paragrafoan adierazitako gertakariez 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.

Bi kasuetan, oporrak berriz hartzeko egunak langilea eta enpresa ados jarriz zehaztuko dira.

20. artikulua. Eszedentziak.

Langileen Estatutuaren 46. artikuluan ezarritako eszedentziaz gainera, langileek ezkontidearen eritasun edo istripuarengatik ere eteten ahalko dute lan kontratua, lanpostua gordetzeko eta zuzenean itzultzeko eskubidearekin, hiru hilabeterako gutxienez eta sei hilabeterako gehienez, betiere aldeek ez badute beste epe bat adosten.

Kontratuaren etenaldian langileak antzinatasunari eta kategoriari eutsiko die, baina eszedentzian dagoen artean ez du inolako ordainsaririk kobratuko.

Artikulu honetan arautu ez den orotan Langileen Estatutuan ezarritakoa beteko da.

21. artikulua. Lizentziak.

1. Langileak baimena du lanera ez agertzeko, ordaindua izateko eskubidea galdu gabe, baldin eta aldez aurretik abisatu eta justifikatzen badu. Hona hemen horretarako arrazoiak eta denbora:

a) Hogei egun natural ezkontzeagatik edo bikote egonkorra eratzeagatik. Ezin izanen dira bi modalitate horiek baliatu bikote berberarekin.

Bikote egonkorraren eraketagatik lizentzia hartu ahal izateko, eratu aurreko urtebetean, gutxienez, bikote egonkor gisa egon izana egiaztatu beharko da. Horretarako, dagokion udalak emandako erroldatze egiaztagiria aurkeztu beharko da. Ezein kasutan ezin izanen da bikote egonkorra eratzeagatik lizentzia baliatu bost urtean behin baino gehiagotan.

b) Urtean 6 ordu, gehienez, ezkontideari, bikotekide egonkorrari edo odol ahaidetasunezko lehen mailako senideari osasun zerbitzu publikoko mediku espezialistarengana laguntzeko. Medikua kontsultara joan delako egiaztagiria aurkeztu beharko da.

c) Ezkontidearen heriotza, zazpi egun.

d) Seme-alaben heriotza, sei egun.

e) Ezkontidearen edo seme-alaben eritasun egiaztatua, hiru egun.

f) Aitaren edo amaren heriotza, hiru egun.

g) Anai-arreba, aitona-amona, biloba, aita-amaginarreba eta koinatu-koinaten heriotza edo egiaztatutako eritasun larria, eta gurasoen eritasun larri eta egiaztatua, bi egun.

Goiko e) eta f) apartatuetan eritasun larri eta egiaztatuagatik aipatzen diren lizentzia ordainduen kasuan, lizentzia hartzeko eskubidea langile batek baino gehiagok badute, familia berekoak izateagatik, txandaka hartzen ahalko dute lizentzia, denek aldi berean ez hartzeko.

Ezein kasutan ezin izanen dira hartu, gozamen geroratuaren sistema honen bidez, gertaera eragilearen ondo-ondotik hartu izan balitu zegozkikeenak baino lan egun gehiago.

Bizilekutik ehun kilometrora baino urrunago joan behar denean, guraso eta anai-arreben heriotza edo eritasun larriagatik lizentziek eta ezkontidearen eta seme-alaben eritasun larriagatik lizentziek bi egun natural gehiago iraunen dute, betiere gertaera eragilearen ondoren hartu beharrekoak.

- h) Aitaren, amaren, anai edo arreba baten, eta seme edo alaba baten ezkontza: egun natural bat, ezkontzaren eguna bera.
- i) Egun bat ohiko bizilekuz aldatzeko.
- j) Publikoa edo pribatua den eginbehar saihestezin bat betetzeko behar-beharrezkoa den denbora.
- k) NANA edo AIZa berritzeko behar-beharrezkoa den denbora.
- l) Gidabaimena berreskuratzeko ikastaroetara joateko behar-beharrezkoa den denbora hartzea, hura galdu izanaren arrazoiak enpresari bakar-bakarrik egozten ahal bazaizkio.
- m) Gizarte Segurantzako familia medikuarengana eta Gizarte Segurantzako mediku espezialistarengana joateko behar-beharrezkoa den denbora.

Bederatzi hilabete arteko haurrari esnea emateko lizentzia duten langileek lantokitik alde egiten ahalko dute ordubetez, edo denbora hori ordu erdiko bi zatitan banatu, edo, bestela, lanaldia ordu erdi murrizten ahalko dute. Langileak haurrari esnea emateko lizentzia metatzen ahalko du 14 laneguneko lanaldi osoetan. Hori egin ahal izateko, hilabete lehenago jakinarazi beharko du. Aldeak ados jarriko dira lizentzia horiek baliatzeko aldiari dagokionez. Desadostasuna egonez gero, jaiotzagatik (aitatasuna edo amatasuna) bere kontratua eten bezain laster baliatu beharko du lizentzia langileak, betiere baldin eta geraldiki guztia etenik gabe baliatu badu. Hura zatituz gero, nahitaezko etetea amaitu eta berehala baliatu beharko du.

Langileari eszedentzia ematen bazaio edo bajan badago enpresan bularreko haurrak 9 hilabete egin baino lehenago, ez du eskubiderik izanen haurrari esnea emateko lizentzia lanaldi osoetan metatzeko, eta, horrenbestez, dagoeneko baliatu baditu, baliatutako baimenaren zati proportzionala deskontatuko zaio dagokion likidazioan.

Legezko edo hitzarmen bidezko arau batean epe jakin bat finkatua dagoenean, absentziaren iraupenari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez arau hartan xedatutakoari jarraituko zaio, betiere hitzarmen kolektibo honen 5. xedapen iragankorrean ezarritakoarekin bat.

Eritasun larriaren kontzeptu generikoa ukatu gabe, betiere ezkontideari eta seme-alabei dagokienez, honako hauek larritzat joko dira: ospitaleraturik egonda ebakuntza kirurgikoa egitea, eta medikuaren aginduz ospitaleratzea laguntza klinikoa behar izateagatik.

Lizentziei buruzko artikulua honetan ezkontidea aipatzen den guztietan, balio berekoa izanen da langilearekin bikotekide egonkor gisa bizi den pertsona, gertaera eragilea baino gutxienez urtebete lehenagotik elkarrekin bizi badira, eta bizilekua duten herriko udalaren ziurtagiriaren bidez egiaztatzen badute. Salbuespena izanen da haien araubide espezifikoa ezartzen duen a) letran xedatutakoa.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan jasotako eskubideak hemen ere sartu dira. Horien testua hitzarmen kolektibo honen seigarren xedapen iragankorrean dago.

2. Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileek urtean bi lizentzia berezi eskatzen ahalko dituzte, inolako ordainsaririk kobratzeko eskubiderik gabe. Bi lizentzia horietan, guztira, 10 egun natural hartzen ahalko dira gehienez; horietatik lau enpresak nahi duenean emanen ditu, eta beste seiak langileak aukeratuko ditu.

22. artikulua. San Jose eguna.

San Jose eguna, ondorio guztietarako, berreskuratu ezin den jaieguna da, alde batera utzita egutegiko beste jaiegun orokor batekin batera gertatzen den ala ez.

23. artikulua. Absentismoa.

1. Sinatzaileak ohartuta daude gure gizartearentzat, oro har, eta sektorearentzat, bereziki, absentismoak dakarren arazo larriaz, eta ulertzen dute absentismoa murrizteko, langilearen presentzia lanpostuan segurtatzeaz gainera, enpresako eta Gizarte Segurantzako medikuntza zuzen antolatua behar dela eta laneko segurtasun eta higiene baldintza egokiak behar direla, langileen osasun fisikoa eta mentala modu eraginkorrez babestuko bada.

2. Bidegabeko absentismoa murrizte aldera, enpresek ustez iruzurrezkoak diren baja egoerak egiaztatzen ahalko dituzte beren medikuen bitartez, edo izendatzen duten osasun zerbitzu egokiaren bidez.

Enpresak izendatutako medikuak edo osasun zerbitzuak langilea lanera ez joateko behar adinako arrazoirik ez dagoela adierazten badu, enpresak egoeraren berri emanen dio ikuskatzaitza medikoari.

Langileak azterketa horiei uko eginez gero, egoera horietan enpresaburuaren karguko eskubide ekonomikorik gabe gelditzen ahal da.

3. Bidegabeko eta iruzurrezko absentismoaren aurka egiteko, langileen legezko ordezkariak eta enpresa batera arituko dira edozein motatako neurriak aplikatzen.

4. Eritasunaren ondoriozko absentiak, bai eta egun bakar batekoak direnean ere, justifikatu egin beharko dira bajako partearen bidez edo, bestela, medikuaren egiaztigiriaren edo kontsultara joan izana frogatzen duen agiriaren bidez, hartan emandako denbora zehaztuta. Bajan dauden langileek berrespen parte nahitaez aurkeztu beharko dute, legez ezarritako epean.

5. Aldeek adostu dute arazo horri sakonean ekitea, hitzarmen honen sinatzaileek osatuko duten Lan Osasuneko Batzorde Paritario baten bitartez. Hona batzordearen eginkizunak:

–Nafarroako Lan Osasunaren Institutuari bajak eragiten dituzten patologien eta gertaeren gaineko txostena eskatzea, hau da, sektoreko langileen osasun arazoan funtsezko eragileei buruzko txostena.

–Nafarroako Lan Osasunaren Institutuari berari laneko bajak iragartzeko faktoreen zerrenda eskatzea (bajen iraupena zehazten duten faktoreak: Adina, sexua, diagnostikoa, eginbeharrak, etab.).

–Bildutako informazioa ikusirik, esku hartzeko programak egitea, bajen eragileak gutxitzeko osasunaren ikuspuntutik, eta prebentzioa eta lan baldintzak hobetzeko.

–Istripu kopuruaren gehikuntza eragiten duten lan baldintzak zuzentzeko egokienak diruditen neurriak hartzea.

6. Absentismoaren arazoak kuantifikatzeko orduan, honako hauek ez dira kontuan hartuko:

–Aurretik behar bezala justifikatzen diren absentiak, legez ezarritako esparruan, honako kasuetan:

–Ezkontza edo bikote egonkorra eratzea.

–Aitaren, amaren edo seme-alaba baten ezkontza.

–Odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren gradura arteko senideen eritasun larria edo heriotza.

–Publikoa edo pribatua den eginbehar saihestezina betetzeko behar-beharrezkoa den denbora hartzea.

–Gizarte Segurantzako mediku espezialistarengana joateko behar-beharrezkoa den denbora hartzea.

- NANA berritzeko behar-beharrezkoa den denbora hartzea.
- Gidabaimena berreskuratzeko ikastaroetara joateko behar-beharrezkoa den denbora hartzea, hura galdu izanaren arrazoiak enpresari bakar-bakarrik egozten ahal bazaizkio.
- Eginkizun sindikaletan edo langileen ordezkarietza lanetan aritzea, lege bidez edo hitzarmenen bidez ezarritakoari jarraikiz.
- Langileen absentziak, bederatzita hilabetetik beherako seme-alabei esnea emateko.
- Lan istripuen ondoriozko absentziak.
- Ospitalizazioaren ondoriozko absentziak.
- Istripua gertatzeko arriskua dagoelako lana etetea, lan administrazioko agintaritzak hala agindu edo enpresaburuak erabakitzen duenean, langileen legezko ordezkariak eskaturik nahiz eskatu gabe.
- Emakumezko langileen amatasun baimenak.

7. Batzorde Misto Paritarioa interesdun gisa ariko da, enpresek hala eskatuz gero, iruzurrezko absentismoaren susmoa dagoenean, eta egokitzen jotzen duen edozein neurri proposatuko die Ikuskatzailetza Medikoari eta gainerako erakunde eskudunei.

24. artikulua. Intrusismoa eta bidegabeko lehia.

Sektoreko jardueretan norbaitek intrusismoa edo bidegabeko lehia egiten badu, Langileen Estatutuaren 21. artikuluan eta 54. artikuluko D) letran xedatutakoa aplikatuko da (RCL 2015, 1654).

25. artikulua. Lanbide prestakuntza.

1. ADEMAN Asociación de Empresarios de la Madera de Navarra elkarteko enpresen plan-tilletako langileek, aurrez eskaturik, lanbide prestakuntzako ikastaroak egin ahal izanen dituzte, sustapen pertsonala eta gaitasunaren hobekuntza lortze aldera. Ikastaroak doakoak izanen dira eta lanorduetatik kanpo eginen dira. Aipatu elkarteak zehaztuko ditu horien finkapena eta egutegia. Elkarte horietan sartuta ez dauden enpresetako langileek, ikastetxe ofizialetan zein bestelakoetan ikasten badute, eguneko lanaldian ordubeteko murrizketarako eskubidea izanen dute, eta azterketak egiteko baimenak ere izanen dituzte.

Hitzarmen hau sinatu duten sindikatuak sektorean egiten diren lanbide prestakuntzako ekintzak arautzen eta garatzen parte hartuko dute. Halaber, hitzarmen honen sinatzaileek osatutako Batzorde bat sortuko da, proposatzen diren prestakuntza ekintzak aztertu eta garatzeko.

Langile bakoitzaren kategoria egiaztatu ahal izateko, Lanbide Kartilla ezarriko da, langilearen datu pertsonal hauek edukiko dituen:

- Izena eta deiturak.
- Lanbide kategoria.
- Zein egunetan hartu zuen kategoria hori.
- Zein enpresatan lan egin duen.
- Enpresan zein egunetan sartu zen eta zein egunetan utzi zuen hura.

Erantsitako ereduari jarraituz eginen da kartilla hori. Sektorean ordezkarietza duen sindikatu batek eta hitzarmena negoziatzen duten enpresa erakundeek sinatuko dute.

Langilea kategoriaz igotzen den bakoitzean, kartilla berrizatu eginen zaio.

2. Enpresek behar diren lizentzia ordainduak emanen dizkiete ikastegi ofizial edo baimendunetan euskara ikasteko matrikulaturik dauden langileei, azterketetara joateko.

26. artikulua. Produktibitatea.

1. Aldeek ongi dakite produkzio sistemaren eraginkortasuna hobetu beharra dagoela oro har, horretarako bat egin behar dutela produkzioko eragile guztiek eta esparru soziala eta instituzionala egokitu egin behar direla halako hobekuntzak lortzeko. Hori horrela, hitzarmen hau sinatu duten erakundeek ezinbestekotzat jotzen dute zein helburu lortu behar diren argitzea, bai eta haiei eragiten dieten faktoreak eta haiek lortzeko oinarrizko tresnak ere, maila guztietan negoziazioak bideratu eta errazte aldera.

2. Hauek dira lortu beharreko helburuak:

–Enpresen lehiakortasuna eta errentagarritasuna handitzea.

–Produkzio ahalmena hobetzea, merkatuaren joerei erreparatuz, produkzioko eragile guztien eta gizarte osoaren aberastasuna eta ongizatea areagotzeko.

–Enplegua handitzea.

–Lan baldintzak hobetzea.

3. Langileen oinarrizko betebeharra da sektoreko produktibitatea hobetzen laguntzea, eta erraztasunak emanen dira xede horretarako planak ezar daitezen, irizpide hauek kontuan izanik:

a) Aldez aurretik langileei planen berri eman behar zaie.

b) Planek, objektibotasunez, ez dute langileen arteko bereizkeriarik sortu behar.

c) Probaldi eta egokitzealdiak ezarri behar dira sistema berriak sartzten diren bakoitzean, eta aurretik ordaindu diren kopuruak aldi horietan baizik ez dira bermatuko.

d) Lan baldintzei buruz legeak ezarritakoa beteko da.

4. Produktibitate maila arruntak itundutako soldataren bidez ordainduko dira, eta eskatu ere soldata horrexen truke eskatuko dira, produktibitate apalagoa lortzearen arrazoiak langileari egotzi ezin zaizkion kasuetan salbu.

Produktibitate neurririk ez duten enpresetan, produkzio maila arruntzat hartuko da lanbide kategoria eta espezialitate bakoitzean maila ertaineko langile batek lortzen duena, enpresaren barnean.

27. artikulua. Iraupen mugatuko kontratuak.

1. Prestakuntzarako, aldi baterako edo obra eta zerbitzu jakinetarako kontratuak, lau astetik gorakoak izanez gero, idatziz egin behar dira.

Era berean, kontratuak idatziz eginen dira legeak hala agintzen duen kasuetan. Baldintza hori betetzen ez bada, kontratua denbora mugarik gabekoa dela ulertuko da, aldi baterako kontratua dela frogatu ezean.

2. Aldeetako edozeinek kontratua idatziz egiteko eskatzen ahalko du, baita lan harremana hasita dagoenean ere.

3. Langileen Estatutuaren 15.1 artikuluan araututako kasuetan kontratatzen diren langileen ordainsaria ez da, objektiboki, plantillako langile finkoei dagokien ordainsaritik desberdinduko.

4. Prestakuntzarako kontratuen iraunaldia eta legeria indardunean ezarrita dauden gehieneko luzapenak agorturik, langileak, lanean jarraitzen ez badu, eskubidea izanen du enpresaren ziurtagiria jasotzeko, zer nolako prestakuntza hartu duen azaltzen duena.

Lanean jarraituz gero, hartu duen prestakuntzaren araberakoa izanen da langilearen lanbide kategoria.

5. Aldi baterako kontratuen gehieneko iraupenari dagokionez, unean-unean indarra duen legedian xedatutakoari jarraikiko zaio, kontratu mota zein den.

Kontratua bukatutakoan, enpresak kalte-ordaina emanen dio langileari, aldi baterako kontratu mota bakoitzarentzat indarra duen legediarekin bat, salbu eta 2014ko abenduaren 31 baino lehen sinatzen diren kontratuak badira, kasu horretan egun bateko soldata ordainduko baita, kalte-ordain gisa, lan egindako hilabete bakoitzeko, eta gehienez 12 egun ordainduko dira horrela.

6. Lanaldi partzialeko kontratuak indarra duten legezko xedapenak kontuan hartuz egingen dira.

7. Erretiro partziala, txanda kontratuarekin.

a) Langileek erretiro partziala hartzeko eta Langileen Estatutuaren 12.6 artikuluan arautzen den lanaldi partzialeko kontratua egiteko eskubidea izanen dute, betiere adierazten baldin badute lana behin betiko utziko dutela 65 urte betetzean, beranduenik ere. Hala bada, enpresaburuek kontratu hori egin beharko diete.

b) Goian azaldutako kasuetan, txandakatutako langileak lana behin betiko uzten duenean, txanda hartzen duen langilearen lan kontratua mugagabe bihurtuko da, baldin eta produkzioaren egoerak, egoera ekonomikoak, inguruabar teknikoek eta antolamenduak hori eragozten ez badute. Bestela, enpresak eragozpen horiek frogatu beharko dizkie langileen ordezkari.

c) Erretiro partziala hartzen duen langileak berak finkatuko du bere lanaldi partzialaren porzentajea, legez ezarritako mugen barnean.

d) Artikulu honetan ezarrita ez dagoen orotan, osagarri gisa, Langileen Estatutuan xedatutako arauak aplikatuko dira.

e) Aurreko 1. apartatuan ezarritako betebeharrak indarra izan dezan, halako kontratuen gehieneko nahitaezko kopurua honako hau izanen da:

20/2018 Errege Lege Dekretua aplikatzen ahal zaien enpresei dagokienez eta araubide horrek indarrean jarraitzen duen bitartean.

- 0 eta 15 langile bitarteko enpresak: 1/urte.
- 16 eta 30 langile bitarteko enpresak: 2/urte.
- 31 eta 50 langile bitarteko enpresak: 3/urte.
- 51 eta 100 langile bitarteko enpresak: 5/urte.
- Bestela, honako eskala hau aplikatu beharko da:
 - 20 langile bitarteko enpresak: 1/urte.
 - 21 eta 50 langile bitarteko enpresak: 2/urte.
 - 51 eta 100 langile bitarteko enpresak: 5/urte.

Urte batean erretiro partziala hartzeko eskaerak egiten badira, eta haietako batzuei 20/2018 Errege Lege Dekretua aplikatu behar bazaie eta besteei, ordea, ez, azken mailaketa hori hartuko da erreferentziazat, gehieneko nahitaezko kopurua zehazteko.

Enpresak 100 langile baino gehiago baditu, aurreko baremo horiek batu egingen dira, baina lanbide talde bakoitzeko langileen kopurua hartuko da kontuan (adibidez: Enpresak 150 langile baditu 4.

taldean: 5 langile 51-100eko tartean + 2 langile 21-50eko tartean = guztira 7 langile; Enpresak 10 langile baditu 7. taldean: 1).

Artikulu honetan ezartzen den enpresarentzako araubideari edo kostuari eragiten ahal dion edozein legezko edo erregelamenduzko aldaketa egiten bada, indarrik gabe geratuko da erretiro berrientzako adostutakoa, negoziazio batzordean adostasun bat erdietsi arte.

Nolanahi ere, erretiro partziala eskuratu nahi duen langileak hura formalizatu baino 3 hilabete lehenago, gutxienez, jakinarazi beharko du. Aldiz, tailerreko buruek, arduradunek, ataleko arduradunek, 1. mailako ofizialek eta 1. mailako zerrariak (zuzeneko langileak) 6 hilabete lehenago jakinarazi beharko dute.

Legez baimendutako mugen barnean, erretiratuak egin beharreko lanorduak lehen zeukan eguneroko lanaldia bezalako jardunalditan metatzen ahal ditu, betiere enpresarekin ados jarriz gero.

28. artikulua. Langile gazteak.

Bat.–Lan egiteko gutxieneko adina. Lanean onartua izateko gutxienez 16 urte eduki behar dira.

Bi.–Baldintza ekonomikoak:

1. Prestakuntza kontraturik ez duten 18 urtetik beherako langileek soldata arrunta izanen dute.

Enpresarekin prestakuntza kontratua sinatua baldin badute, hantxe ezarritako ordainsariak jasoko dituzte, kontratu mota horretarako indarra duen legedian finkatutakoarekin bat.

Soldata-berdinketa horrek indarra izanen du hitzarmen hau Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egunetik aurrera. Hortaz, berariaz baztertzen da haren atzeraeragina.

2. Debekaturik dago 18 urtetik beherakoek aparteko orduak egitea.

Hiru.–Lan prestakuntza.

1. Hamasei urtetik gorako langileei lan prestakuntzarako kontratua egiten ahalko zaie, Zuraren Sektorerako Estatuko Hitzarmenean ezarritako eran.

Langile horiek 08:00etatik 19:00etara bitartean egingen dute lanaldia, nahitaez.

2. Langile gaztearen prestakuntza ez da praktikoa bakarrik izanen; aitzitik, arreta berezia emanen zaio alderdi teknikoari, gaztearen prestakuntza osoa lortze aldera.

3. Prestakuntzan ari den langile gazteak egin beharreko lan zehatza bat etorriko da bere lanbide espezialitatearekin.

4. Lanaldia, gehienez ere, astean berrogei ordukoa eta egunean zortzi ordukoa izanen da, eta hor sartuko dira langileak bere espezialitateko prestakuntza jaso eta ezagutza areagotzeko behar dituen orduak.

5. Interesduna jarraian enpresan sartzen bada, Langileen Estatutuaren 11. artikuluan xedatutakoa beteko da.

Lau.–Lan baldintzak.

Lizentzia bereziak. Ikasketa ofizialak edo horien osagarriak egiten ari diren 18 urtetik beherako langileek azterketetara joateko lizentzia ordainduak hartzen ahalko dituzte, aurrez justifikaturik. Horretan ematen duten denbora ez da inoiz oporralditik kenduko.

Bost.–Eskubide sindikalak.

1. Langile gazteak, lanean hasten denetik eta bere kontratazio araubidea gorabehera, eskubide sindikal guztiak izanen ditu.

Sei.–Prestakuntza kontratua.

Prestakuntza kontratuak, gainerakoan, haietarako indarra duen araudiaren bidez arautuko dira.

Zazpi.–Beste eskubide batzuk.

1. Betiere bi sexuetao gazteen aukera-berdintasuna errespetatuko da, inolako bereizkeriarik gabe.

29. artikulua. Erdi mailako kargudunak eta profesional teknikoak.

1. Etengabeko prestakuntza eta eguneratze profesionala izateko eskubidea.

100 langiletik gorako enpresetan kapitulu honetarako aldi ordainduak hitzartzen ahalko dira.

2. Enpresek irizpide objektiboei jarraitu beharko diete erdi mailako kargudun eta koadroak sustatzeko prozesuan.

3. Langile bat aitortu zaion lanbide kategoriako baino goragoko eginkizunetan urte batean sei hilabete baino gehiago edo bi urtean zortzi hilabete baino gehiago aritzen bada, zilegi izanen du lanbide sailkapen egokitua eskatzea enpresaren zuzendaritzari.

Enpresak uko egiten badio, enpresa batzordeak edo langileen ordezkariak txostena egin ondoren, langileak zilegi du jurisdikzio eskudunearan erreklamatzeko.

Goragoko kategoriako eginkizunak egiten direnean baina mailaz igotzea legearen edo hitzarmenen arabera bidezko ez denean, langileak eskubidea izanen du esleituriko kategoriaren eta egiazki egiten duen eginkizunaren arteko aldea kobratzeko.

4. Hitzarmen kolektibo honen eremuko enpresek egintza profesionalen ondorioz sor daitekeen erantzukizun zibilerako aseguruak egin beharko dituzte tituludunentzat, lege defentsa ere barne.

5. Lan arloan indarra duen legeria gainerako langileei bezala aplikatuko zaie koadroei, haien enpleguaren egonkortasuna funtsean ziurtatzeko.

30. artikulua. Langabeziaren aurkako neurriak.

Lehena.–Aparteko orduak.

Ikusirik sektoreko langabeziaren egoera larria eta enplegu sorrera laguntze aldera, bi alderdiak ados jarri dira aparteko orduak ezinbesteko kasuetara murrizteko, irizpide hauei jarraituz:

1. Aparteko orduak arrunki eta beti egiteko ohitura desagerraraztea.

2. Ezbeharrak edo bestelako kalte ez-ohiko eta urgenteak konpontzeko aparteko orduak egitea, eta orobat, lehengai galkorrak galtzeko arriskurik bada.

3. Egiturazko aparteko orduak egitea puntako ekoitzaldietan, ezusteko absentzietan, produkzio prozesua lanpostu gehiagoren bidez betetzeko tokirik ez badago, lanbide kualifikazioarengatik, istripuz izandako kalteak eta aparteko beste kalte batzuk konpontzeko, lehengaiak galtzeko arriskua dagoenean, txanda aldaketetan eta kasuan kasuko jardueraren ezaugarriei lotutako egiturazko inguruabarrei aurre egiteko. Betiere, aldi baterako edo lanaldi partzialeko legezko kontratazioaren bidez arazoa konpontzerik ez dagoenean.

Enpresako zuzendaritzak aldian behin enpresa batzordeari edo langileen ordezkariari jakinaraziko die aparteko zenbat ordu egin diren, zergatikoak azalduz eta, hala bada, sailez sail nola banatu diren adieraziz.

Egiturazko aparteko orduak honela ordainduko dira: oinarrizko ordu arrunt baten prezioa gehi oinarrizko soldataren %45. Halaber, beste horrenbeste atsedeen denboraz ordaintzen ahalko dira. Halakoetan, atsedendiaz gain, enpresak ordubeteko oinarrizko soldataren %45 ordainduko du aparteko ordu bakoitzeko.

Bigarrena.–Enplegu aniztasuna.

Enplegu-aniztasuna eragozteko helburuari begira funtsezkotzat jotzen da baldintza hau zehatz-mehatz betetzea: langileen legezko ordezkariari Gizarte Segurantzarako kotizazio buletinak erakutsi behar zaizkie, bai eta enpresan erabiltzen diren idatzizko lan kontratuen ereduak eta lan harremanen amaierari buruzko agiriak ere, Langileen Estatutuaren 64.1 artikuluan xedatuta dagoen bezala.

Gainera, debekatuta dago beste enpresa batean lanaldi osoan ari den langilerik kontratatzea; salbuespenez, indarra duen legerian baimendutako modalitateak erabiltzen ahalko dira.

31. artikulua. Enpresa batzordeak eta langileen delegatuak.

1. Enpresa batzordeek ondoko eginkizunak izanen dituzte:

- a) Langileen Estatutuaren 64. artikuluko 1. apartatuan onartzen zaizkienak (RCL 2015, 1654).
- b) Batzordeko kideen eta langileen delegatuen orduak haietako batek edo gehiagok metatzeko itun edo sistemak ezartzen ahalko dira, legeak ezarritako muga gainditzen ez bada, eta beren eginbeharrak egiteaz salbuesten ahalko dira, ordainsariaren kalterik gabe. Halaber, ez dira legeak ezarritako gehieneko ordu kopuruaren barnean zenbatuko langileen delegatuak edo batzordeko kideak hitzarmen kolektiboak negoziatzeko batzordeak osatzeko izendatuak izateagatik kopuru horren gainetik egiten diren orduak, ezta bilkurak egiteko orduak ere, dena delako enpresa negoziazio eremukoa denean. Orduak metatzeko ituntzen den sistema urtebeteko epetan ezarriko da, bai orduak banatzeari dagokionez, bai pertsonen izendapenari dagokionez, edo hiru hilekotan, sindikatuek 15 egun lehenago hala eskatuz gero, prestakuntza ikastaroetara joan ahal izateko.
- c) Legezko muga gainditu gabe, batzordeko kideek edo langileen delegatuek dituzten ordu ordainduak erabiltzen ahalko dira haien sindikatuek, prestakuntza erakundeek eta beste entitate batzuek antolatutako prestakuntza ikastaroetara joan ahal izateko.
- d) Parte hartzea, erregelamenduz zehazten den moduan, enpresako langileen edo haien familiakoen alde ezartzen diren gizarte ekintzen kudeaketan eta A.I.n adostutako baina artikulua honetan jaso gabeko beste guztietan.
- e) Enpresako Zuzendaritzarekin lankidetzan aritzea, produktibitatea mantentzen eta handitzen laguntzeko neurriak ezarri ahal izateko.
- f) Enpresa batzordeari prozesuko gaitasuna aitortzen zaio, kide anitzeko organo gisa, bere eskumeneko gaien esparruko egintza administratibo edo judizialak burutzeko, eta, orobat, kontratazio kolektiborako gaitasuna enpresaren eremuan.
- g) Enpresa batzordeko kideek, eta batzorde osoak, isiltasun profesionalez jokatu dute, baita enpresa batzordeko kide izateari utzitakoan ere, eta bereziki zuzendaritzak sekretutzat jotako gaien inguruan.

h) Langileak hautatzeko prozesuetan araudi indarduna edo itundua betetzen dela zainduko du batzordeak, bai eta bereizkeriarik ezaren printzipioa, sexuen arteko berdintasunaren printzipioa eta enplegu politika arrazionala sustatzekoa ere.

2. Enpresa batzordeko kideek eta langileen ordezkariak eskubide eta berme hauek dituzte:

a) Enpresa batzordeko kiderik edo langileen delegaturik ezin izanen dute kaleratu ezta zehatu ere, beren eginkizunetan ari diren bitartean, kargua utzi eta hurrengo urtean ere –salbu eta kargu uztea errelokazioaren edo dimisioaren ondoriozkoa denean–, baldin eta kaleratzea edo zehapena langilea bere ordezkari lanetan legez aritzearen ondorioz gertatu bada. Kaleratzea edo ustezko hutsegite larri edo oso larrien ondoriozko zehapena beste arrazoi batzuegatik izan baldin bada, alde biko espedientea tramitatu beharko da. Tramitazioaldian, entzun eginen zaie interesdunari ez ezik, enpresa batzordeari edo langileen gainerako delegatuei eta langileen sindikatuaren ordezkariari ere (enpresan kargu hori aitortu baldin bazaio).

Indarreko legediaren arabera arrazoi objektiboen ondoriozko etenaldi edo iraungitze kasuetan, enpresan edo lantokian gelditzeko lehentasuna izanen dute gainerako langileekin alderatuta.

b) Ezin izanen dira diskriminatu promozio ekonomikoan ez profesionalean ere, beren ordezkari lanetan aritzeagatik.

c) Enpresaren barrenean adierazpen askatasuna izanen dute beren ordezkariari dagozkion gaietan, eta, horrenbestez, lanerako interesa edo interes soziala duten argitalpenak banatzen ahalko dituzte, produkzio prozesuaren ohiko funtzionamendua galarazi gabe, betiere aurretik enpresari jakinarazita eta indarreko lege-arauen arabera.

Enpresak 250 langile baino gehiago baditu, ituna egiten ahalko da, hitzarmen hau sinatu duten sindikatuaren afiliatutako langileei afiliazio kuota nominatik kentzeko, langileak idatzizko baimena emanaz gero.

d) Eta legez aitortutako beste eskubide guztiak.

32. artikulua. Hauteskunde sindikalak.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko enpresek hauteskunde sindikalak egitea erraztuko dute, eta baimena emanen diete sindikatuen ordezkariari hauteskundeetan lantokietan sartzeko.

33. artikulua. Arau osagarriak.

Hitzarmen honetan arautu ez den orotan kontuan hartuko da sektore osoari aplikatu beharreko legeria orokorrean edo itunduan, barne erregelamenduetan eta horiekin bat datozen gainerako xedapen aplikagarrietan ezarritakoa, betiere hitzarmen kolektibo honen 5. xedapen iragankorrean xedatutakoari jarraikiz.

34. artikulua. Indarraldiaren iraupena eta aurreraeragina.

Hitzarmen hau indarrean egonen da hitzarmena Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzen den unetik 2020ko abenduaren 31ra arte. Hala ere, itundutako soldaten taulen berrikuspenek ondoreak izanen dituzte 2018ko urtarrilaren 1etik.

Hitzarmenaren indarraldia amaitzean, beste hitzarmenik izan ezean, lehengoaren arauak indarrean segituko dute, zortzi urtez gehienez ere, denuntziatzen den egunetik hasita. Legearen arabera ondorio guztietarako, hitzarmen hau denuntziatutzat jotzen dute alderdiek 2020ko abenduaren 31n.

35. artikulua. Batzorde misto paritarioa.

Hitzarmen hau eta haren xedapen gehigarriak aplikatzean sortzen ahal diren zalantzak eta klausulak interpretatzeko asmoz, deusetan galarazi gabe lan agintaritzari aitortutako ahalmenak, hitzarmena interpretatu eta jarraipena egiteko Batzorde Misto Paritario bat sortzen da, hitzarmena aplikatu eta interpretatzeari buruz sortzen diren auzi guztiez arduratzeko. Erreklamazioa edo eskea aurkeztu eta hilabeteko epean, Batzorde Misto Paritarioan ez bada akordiorik lortzen, edo proposatzen zaizkion gaiei buruz erantzuten ez badu, alderdiek lan arloko epaitegira jotzen ahalko dute beren auziak auzibidetik kanpo ebazteko.

Batzorde Misto Paritarioa honako hauek osatuko dute: enpresaburuen elkarteko lau kidek eta langileen aldetik beste lau kidek, hitzarmena negoziatu duten sindikatuen ordezkari gisa. Bi alderdiek aholkulariak eramaten ahal dituzte.

Batzordearen irizpenak bi ordezkartzen baterako erabaki bidez hartuko dira, alde bakoitzean gehiengoak erabakita, eta erabaki horiek hitzarmen honetako eta haren Xedapen Gehigarrietako estipulazioen ondorio berberak izanen dituzte.

Batzorde misto paritarioen helbidea hau da: Nafarroako Lan Auzitegiaren egoitza, Kale Berria, 30, 31001 Iruña, Nafarroa.

Batzorde Misto Paritarioak, halaber, hitzarmen kolektibo honetan eta haren xedapen gehigarrietan ematen zaizkion ahalmenak izanen ditu.

XEDAPEN IRAGANKORRAK.

Lehena.–Lan baldintzak ez aplikatzeko klausula.

Enpresak hitzarmen hau ez aplikatzea nahiko balu Langileen Estatutuen 82.3 artikuluko prozedurari jarraikiz, lehenik kontsulta aldi bati emanen dio hasiera, langileen ordezkariekin akordio bat lortzen saiatzeko. Adostasunik lortu ezin bada, hitzarmenaren batzorde paritarioaren irizpenaren mendean jarriko da; horrek zazpi egun izanen ditu iritzia emateko. Hartan adostasunik lortu ezean, Nafarroako Lan Auzitegiaren prozeduren mendean jarriko da, hurrengo paragrafoetan zehaztuta dagoen bezala.

Bi aldeek espresuki erabaki dute batzordeak adostasunik konpontzeko ikusiko dituen prozesuak Nafarroako Lan Auzitegiko adiskidetze eta bitartekotzakoak izanen direla.

Bi aldeak men egitearekin ados badaude soilik aplikatuko da arbitrajea.

Orobat, gaia Aholku Batzorde Nazionalaren edo Autonomikoaren menpe jartzeko, alderdi bakoitzak haren menpe jartzen dela erabaki beharko du.

Bigarrena.–Aldi baterako laneko enpresak.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, bermatu eginen dute beren zerbitzuan jartzen diren langileen lan eskubideak eta ordain-sariak hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoak berak izanen direla. Betebehar hori berariaz jaso behar da aldi baterako laneko enpresaren eta hitzarmen honen eraginpeko enpresa erabiltzailearen arteko zerbitzu kontratuan.

Hirugarrena.–Soldata igoera.

Gehikuntza hau izanen dute hitzarmen honetako soldaten taulek:

- 2018an: %1,75.

- 2019an: aurreko urteko Nafarroako KPI +%0,5; horren emaitza %1,8ko igoera da.
- 2020an: aurreko urteko Nafarroako KPI +%0,5; horren emaitzak ezin izanen du %1,75 baino txikiagoa eta %2,25 baino handiagoa izan. Nolanahi ere, aurreko urteko Nafarroako KPI bermatuko da.

Aipaturiko gehikuntzak Nafarroako Aldizkari Ofizialean hitzarmena eta, hurrengo urteetan, soldaten taula eguneratuak argitaratu osteko hilabeteen ordainduko dira.

Laugarrena.–Lan egutegia.

Martxoan lan egutegia oraindik zehaztu gabe duten enpresetan, langileen ordezkariak edo, halakorik ezean, edozein langilek, betiere idatziz, urteko lan egutegia 15 lanegun igaro baino lehen zehazteko eskatzen ahalko diote enpresari. Enpresak hala egiten ez badu, hitzarmen honen sinatzaileen artean zehaztu den egutegia aplikatzeko eskatzen ahalko dute urte horretarako.

Bosgarrena.–Sektorean negoziazio kolektiborako egiturari buruzko klausula, eta bat-egite kasuetarako hartu diren arauak Langileen Estatutuaren 83.2 artikulua babesean.

Hitzarmen honen sinatzaileek, Langileen Estatutuaren 83.2 artikuluan xedatutakoarekin bat, hitzarmen kolektibo sektorial autonomiko honen bidez erabaki dute hitzarmen hau eta, aldi berean, goragoko beste hitzarmen kolektibo bat aplikatzen ahal direnean, hitzarmen honi ematea lehentasuna.

Hortaz, hitzarmen kolektibo autonomiko honen xedapenak ez dira aldatuko goragoko hitzarmen kolektibo batzuen edukiagatik, salbu eta, indarreko legediaren arabera, hitzarmen horiek nahitaez aplikatu behar diren gaietan.

Era berean, ezarri da hitzarmen kolektibo autonomiko honetan itundua ez dagoen orotan sektorearen estatuko hitzarmen kolektiboan araututakoa aplikatuko dela, estatuko hitzarmen horren XII. titulu osoa kenduta.

Seigarrena.–Berdintasun planak.

3/2007 Lege Organikoan ezarritakoarekin bat, enpresek tratu eta aukera berdintasuna errespetatu behar dute lan esparruan, eta xede horretarako, lanean emakumeen eta gizonen arteko edozein bereizkeria eragozteko neurriak hartu behar dituzte. Neurri horiek langileen legezko ordezkariak negoziatu beharko dituzte, lan arloko legerian zehazten den moduan.

Enpresak 50 langile baino gehiago baditu, lantoki bakarra nahiz lantoki gehiago izan, aurreko paragrafoan aipatutako berdintasun arloko neurriak biltzen dituen berdintasun plana prestatu eta aplikatu beharko da.

Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko premiazko neurriak ezartzen dituen martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren 45. eta 46. artikulua idazketan apurka-apurka aplikatzeari buruzko hamabigarren xedapen iragankorren adierazitakoarekin bat etorriz, honako hau xedatzen da:

Ehun eta berrogeita hamar langile baino gehiago eta berrehun langilera arteko plantilla duten enpresek urtebeteko epea izanen dute berdintasun planak onesteko.

Ehun langile baino gehiago eta ehun eta berrogeita hamar langilera arteko plantilla duten enpresek bi urteko epea izanen dute berdintasun planak onesteko.

Berrogeita hamar langile baino gehiago eta ehun langilera arteko plantilla duten enpresek hiru urteko epea izanen dute berdintasun planak onesteko.

Iragankortasunaldi horiek zenbatzen hasiko dira martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua argitaratu zenetik Estatuko Aldizkari Ofizialean, hau da, 2019ko martxoaren 7tik.

Enpresek, gainera, berdintasun plana prestatu eta aplikatu beharko dute, langileen ordezkariekin negoziatu edo kontsultatu ondoren –ordezkaririk bada–, lan arloko agintaritzak halakorik egitea erabakitzen duenean zehapen prozedura batean, zehapen osagarrien egoera plan horren prestaketaren eta aplikazioaren arabera, aipatu erabakian finkatzen den moduan.

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

Hitzarmen honetan berdintasun planei eta egoeraren diagnostikoei buruz ezarritako arauen ondorioetarako, kontuan hartu beharko da 3/2007 Lege Organikoaren 5. artikulua dioena. Horren arabera, sexuarekin zerikusia duen ezaugarri batean oinarritutako tratu desberdintasuna ez da laneratzeko eta behar den prestakuntza jasotzeko bereizkeria izanen, baldin eta, egin behar den lanbide jardueraren berezitasunengatik edo ingurunearengatik, ezaugarri hori izatea lanbide eskakizun funtsezkoa eta erabakigarria bada, eta, betiere, xedea zilegi bada eta eskakizuna neurrikoa.

Helburu horrekin, hitzarmen honek, segidan, berdintasun planetarako eta egoeraren diagnostikoetarako jarraibide eta arau batzuk ematen ditu bere aplikazio eremuko 250 langiletik gorako enpresentzat, 3/2007 Lege Organikoa aplikatzen eta ezartzen laguntzeko.

A.–Berdintasun planen kontzeptua.

3/2007 Lege Organikoan xedatutakoaren arabera, enpresetako berdintasun planak antolatutako neurri multzoa dira; neurri horiek egoeraren diagnostiko bat egin ondoren hartuko dira, eta xede izanen dute enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna lortzea eta sexuan oinarritutako bereizkeria ezabatzea.

Berdintasun planek ezarriko dituzte lortu beharreko berdintasun helburu zehatzak, horretarako gauzatu beharreko estrategia eta jardunbideak, bai eta ezarritako helburuei jarraipena egiteko eta helburuok ebaluatzeko sistema eragingarriak ere.

B.–Egoeraren diagnostikoa.

Lortu behar diren berdintasun helburuak finkatu aurretik, enpresek egoeraren diagnostikoa eginen dute, lan baldintzen inguruko datuak, sexuaren arabera sailkatuak, biltzeko. Gai batzuk arreta bereziz aztertuko dituzte, hala nola lanean hasteko aukera, prestakuntza, lanbide sailkapena eta mailaz igotzea, lana ordaintzeko eta lanaldia antolatzeko baldintzak, lana, familiako bizitza eta bizitza pertsonala uztartzea, etab. Horrela atzemanen dira gizonen eta emakumeen arteko tratu edo aukera desberdineko egoerak, arrazoi objektiborik eta zentzuzkorik gabeak, edo sexuarengatik bereizkeriak, halakorik bada; horrekin batera, horiek 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:

- a) Plantillaren banaketa: adina, antzinasuna, hierarkiako maila, lanbide taldeak eta prestakuntza maila.
- b) Plantillaren banaketa: kontratu motak.

- c) Plantillaren banaketa: lanbide taldeak eta soldata taldeak.
- d) Plantillaren banaketa: lanaldiaren antolamendua, urteko lanorduak, txanden araubidea eta familiako bizitza eta lana uztartzeko neurriak.
- e) Plantillaren banaketa: ordezkariak sindikala.
- f) Azken urtean enpresan sartu eta enpresa utzi duten langileak: lanbide taldea, adina eta kontratu mota.
- g) Absentismo mailak, arrazoiak zehaztuta: baimenak, ezintasunak eta beste batzuk.
- h) Azken urteko eszedentziak eta horien arrazoiak.
- i) Azken urteko igoerak: zer lanbide taldetara eta lanpostutara igo den, baita mugikortasun geografikoari lotutako igoerak ere.
- j) Azken urteko prestakuntza orduak, eta prestakuntza ekintzen motak.

Honako hauek ere sartu behar dira diagnostikoan: langileak aukeratu, trebatu eta mailaz igotzeko irizpideak eta informazio eta/edo komunikazio bideak; lanbide profilak eta lanpostuak deskribatzeko metodoak; enplegu eskaintzetako eta langileak aukeratu, trebatu eta mailaz igotzeko eskaera-orrietako hizkuntza eta edukia.

C.–Berdintasun planen helburuak.

Egoeraren diagnostikoa egin ondoren, bildutako datuetan oinarrituta, lortu beharreko helburu zehatzak ezartzen ahalko dira; adibidez, ekintza positiboko neurriak arrazoi objektiborik gabe emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak dauden gaitan, edo zer neurri orokor hartu beharko diren tratu berdintasuna eta bereizkeriarik eza 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 uztartzea, etab., eta, besteak beste, honako hauek izaten ahal dira:

- a) Langileak aukeratzeko eta mailaz igotzeko prozesuetan bereizkeria bertikala eta horizontala eta hizkuntza sexista saihestea. Horrenbestez, enpresetan sartzeko hautapen prozedura gardenak bermatuko dira, enplegu eskaintzak bereizkeriarik gabe idatziz eta zabalduz eta eskaintzen den lanpostuaren eskakizunetarako egokiak diren proba objektiboak ezarriz, pertsonaren jarrerak eta gaitasunak baloratzea xede bakarra dutenak.
- b) Agintea eta/edo ardura eskatzen duten lanpostuetan emakumeak har ditzatela sustatzea.
- c) Emakume gutxiegiz dagoen lanpostuetan emakumeak hautatu eta sustatzeko programa berariazkoak ezartzea.
- d) Ohiz kanpoko kontratazio motek (lanaldi partzialeko kontratuak eta aldi baterako kontratazioaren modalitateak) emakumezko langileen kolektiboan duten eragina aztertzea, gizonetzko langileekin alderatuz, eta behar diren zuzenketa neurriak hartzea, emakumezkoengan eragin handiagoa dutela ikusten bada.
- e) Enpresa barnean zein kanpoan prestatzeko aukera berdina ematea gizonari nahiz emakumei, emakumeek lanean iraun dezaten, eta emakumeen prestakuntza maila areagotzea, bai eta enplegu eskariaren baldintzetara moldatzeko gaitasuna ere.
- f) Emakumei berariazko informazioa ematea, gizonetzkoek bete ohi dituzten lanpostuetarako prestakuntza ikastaroei buruz.

- g) Aukera berdintasunari buruzko berariazko ikastaroak egitea.
- h) Soldataren osagarriak aztertzea, horien atzean emakumezko langileen kontrako bereizkeriarik ez dagoela egiaztatzeko.
- i) Gizonen eta emakumeen arteko soldata desberdintasunak badaude, haiek zuzentzeko prozesuak sustatu eta epeak ezartzea.
- j) Gizonek zein emakumeek familiako bizitza eta lana hobeki uztartu ditzaten lortzea, sentsibilizazio kanpainak eginez eta legezko baimenen eta eszedentzien berri zabalduz, etab.
- k) Emakumezkoen osasunari kalte egiten ahal dioten arriskuak atzeman eta zuzentzeko neurriak ezartzea, batez ere haurdun daudenentzat, eta jazarpen moral eta sexuala eragozte.

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

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 berdintasun plana. Negoziazioaren emaitza edozein dela ere, bai planaren edukia bai hartu beharreko neurriak beti egonen dira aurretik egindako diagnostikoaren mende.

Enpresan berdintasun plana ezarririk, langileen ordezkariari urtero emanen zaie haren bilakaeraren berri, eta haiek txostena ematen ahalko dute, egokitzen jotzen badute.

Enpresek hitzarmen kolektibo honen indarraldia amaitu arteko epea izanen dute aurreko artikuluetan egoeraren diagnostikoei eta berdintasun planei buruz xedatutakoa aplikatzeko.

I. ERANSKINA

2018. urteko soldaten taulak

KATEGORIA PROFESIONALAK	EGUNEKO OINARRIZKO SOLDATA	"A" HITZARMEN PLUSA HILEAN	"B" HITZARMEN PLUSA HILEAN	ANTZINATASUNA HILEAN, BOSTURTE FINKATU BAKOITZEKO
ZUZENEKO LANGILEAK				
Peoia, zaindaria, morroia	31,08	307,81	123,12	19,77
Peoi espezializatua, laguntzailea	32,46	316,77	126,71	20,68
Zerrari zirkularra	33,77	324,44	129,79	21,48
2. mailako ofiziala, 2. mailako zerraria, gidaria, traktore gidaria	34,17	327,32	130,94	21,75
1. mailako ofiziala, 1. mailako zerraria, 1. mailako gidabaimena duen gidaria	35,96	339,18	135,64	22,88
Ataleko arduraduna	36,51	342,31	136,90	23,23
Arduraduna	38,13	352,72	141,08	24,26
ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK				
Bulegoko burua	42,42	379,69	151,89	26,60
1. mailako ofiziala	36,40	340,96	136,38	23,16
2. mailako ofiziala	35,20	333,44	133,37	22,52
Telefonista laguntzailea, mekanografoa	31,08	307,82	123,13	19,77
1. urteko izangaia	24,58	267,20	106,88	0,00
2. urteko izangaia	28,11	289,66	115,84	0,00
3. urteko izangaia	30,56	304,77	121,91	0,00
TEKNIKARIAK				
Tailerreko burua	38,72	355,90	142,36	24,26
Proiektugilea, delineantea	37,35	346,87	138,81	23,89
Analista laguntzailea	30,50	304,67	121,88	19,43
Praktikantea	32,05	313,84	125,52	20,81
BESTELAKO LANGILEAK				
16 urteko langilea (prestakuntza kontraturik gabe)	27,59	269,23	107,70	
17 urteko langilea (prestakuntza kontraturik gabe)	29,23	285,08	114,03	
Prestakuntza kontratua, 1. urtekoa	27,59	269,23	107,70	
Prestakuntza kontratua, 2. urtekoa	29,23	285,08	114,03	
Prestakuntza kontratua, 3. urtekoa	32,46	316,77	127,39	

2019. urteko soldaten taulak

KATEGORIA PROFESIONALAK	EGUNEKO OINARRIZKO SOLDATA	"A" HITZARMEN PLUSA HILEAN	"B" HITZARMEN PLUSA HILEAN	ANTZINATASUNA HILEAN, BOSTURTE FINKATU BAKOITZEKO
ZUZENEKO LANGILEAK				
Peoia, zaindaria, morroia	31,64	313,35	125,33	20,13
Peoi espezializatua, laguntzailea	33,04	322,47	128,99	21,05
Zerrari zirkularra	34,38	330,28	132,13	21,87
2. mailako ofiziala, 2. mailako zerraria, gidaria, traktore gidaria	34,78	333,21	133,30	22,15
1. mailako ofiziala, 1. mailako zerraria, 1. mailako gidabaimena duen gidaria	36,61	345,29	138,08	23,30
Ataleko arduraduna	37,17	348,47	139,37	23,65
Arduraduna	38,81	359,07	143,62	24,69
ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK				
Bulegoko burua	43,18	386,52	154,63	27,08
1. mailako ofiziala	37,05	347,10	138,83	23,58
2. mailako ofiziala	35,83	339,45	135,77	22,92
Telefonista laguntzailea, mekanografoa	31,64	313,37	125,34	20,13
1. urteko izangaia	25,03	272,01	108,80	0,00
2. urteko izangaia	28,62	294,88	117,93	0,00
3. urteko izangaia	31,11	310,26	124,10	0,00
TEKNIKARIAK				
Tailerreko burua	39,41	362,31	144,92	24,69
Proiektugilea, delineantea	38,02	353,11	141,31	24,32
Analista laguntzailea	31,05	310,15	124,07	19,78
Praktikantea	32,63	319,49	127,78	21,18
BESTELAKO LANGILEAK				
16 urteko langilea (prestakuntza kontraturik gabe)	28,09	274,08	109,64	
17 urteko langilea (prestakuntza kontraturik gabe)	29,76	290,21	116,08	
Prestakuntza kontratua, 1. urtekoa	28,09	274,08	109,64	
Prestakuntza kontratua, 2. urtekoa	29,76	290,21	116,08	
Prestakuntza kontratua, 3. urtekoa	33,04	322,47	129,68	

II. ERANSKINA

"A" Hitzarmen Plusa, 2018. urtea

KATEGORIA PROFESIONALAK	HITZARMEN PLUSA HILEAN	HITZARMEN PLUSA UZTAILEKO PAGAN	HITZARMEN PLUSA ABENDUKO PAGAN	HITZARMENKO PLUSA, 12 EGUNEKO PAGA
ZUZENEKO LANGILEAK				
Peoia, zaindaria, morroia	307,81	307,81	307,81	121,89
Peoi espezializatua, laguntzailea	316,77	316,77	316,77	125,44
Zerrari zirkularra	324,44	324,44	324,44	128,48
2. mailako ofiziala, 2. mailako zerraria, gidaria, traktore gidaria	327,32	327,32	327,32	129,64
1. mailako ofiziala, 1. mailako zerraria, 1. mailako gidabaimena duen gidaria	339,18	339,18	339,18	134,31
Ataleko arduraduna	342,31	342,31	342,31	135,54
Arduraduna	352,72	352,72	352,72	139,67
ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK				
Bulegoko burua	382,81	382,81	382,81	150,34
1. mailako ofiziala	340,96	340,96	340,96	135,02
2. mailako ofiziala	333,44	333,44	333,44	132,05
Telefonista laguntzailea, mekanografoa	307,82	307,82	307,82	121,90
1. urteko izangaia	267,20	267,20	267,20	105,82
2. urteko izangaia	289,66	289,66	289,66	114,71
3. urteko izangaia	304,77	304,77	304,77	120,71
TEKNIKARIAK				
Tailerreko burua	355,90	355,90	355,90	140,93
Proiektugilea, delineantea	346,98	346,98	346,98	137,40
Analista laguntzailea	304,67	304,67	304,67	120,64
Praktikantea	313,84	313,84	313,84	124,26
BESTELAKO LANGILEAK				
16 urteko langilea (prestakuntza kontraturik gabe)	269,23	269,23	269,23	124,26
17 urteko langilea (prestakuntza kontraturik gabe)	285,08	285,08	285,08	106,61
Prestakuntza kontratua, 1. urtekoa	269,23	269,23	269,23	112,88
Prestakuntza kontratua, 2. urtekoa	285,08	285,08	285,08	106,61
Prestakuntza kontratua, 3. urtekoa	316,77	316,77	316,77	125,44

"B" Hitzarmen Plusa, 2018. urtea

KATEGORIA PROFESIONALAK	HITZARMEN PLUSA HILEAN	HITZARMEN PLUSA UZTAILEKO PAGAN	HITZARMEN PLUSA ABENDUKO PAGAN	HITZARMENKO PLUSA, 12 EGUNEKO PAGA
ZUZENEKO LANGILEAK				
Peoia, zaindaria, morroia	123,12	123,12	123,12	48,75
Peoi espezializatua, laguntzailea	126,71	126,71	126,71	50,20
Zerrari zirkularra	129,79	129,79	129,79	51,40
2. mailako ofiziala, 2. mailako zerraria, gidaria, traktore gidaria	130,94	130,94	130,94	51,85

KATEGORIA PROFESIONALAK	HITZARMEN PLUSA HILEAN	HITZARMEN PLUSA UZTAILEKO PAGAN	HITZARMEN PLUSA ABENDUKO PAGAN	HITZARMENKO PLUSA, 12 EGUNEKO PAGA
1. mailako ofiziala, 1. mailako zerraria, 1. mailako gidabaimena duen gidaria	135,64	135,64	135,64	53,71
Ataleko arduraduna	136,90	136,90	136,90	54,21
Arduraduna	141,08	141,08	141,08	55,86
ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK				
Bulegoko burua	151,89	151,89	151,89	60,14
1. mailako ofiziala	136,38	136,38	136,38	53,38
2. mailako ofiziala	133,37	133,37	133,37	52,81
Telefonista laguntzailea, mekanografoa	123,13	123,13	123,13	48,76
1. urteko izangaia	106,88	106,88	106,88	42,31
2. urteko izangaia	115,84	115,84	115,84	45,89
3. urteko izangaia	121,91	121,91	121,91	48,29
TEKNIKARIAK				
Tailerreko burua	142,36	142,36	142,36	56,37
Proiektugilea, delineantea	138,81	138,81	138,81	54,99
Analista laguntzailea	121,88	121,88	121,88	48,28
Praktikantea	125,52	125,52	125,52	49,70
BESTELAKO LANGILEAK				
16 urteko langilea (prestakuntza kontraturik gabe)	107,70	107,70	107,70	42,62
17 urteko langilea (prestakuntza kontraturik gabe)	114,03	114,03	114,03	45,15
Prestakuntza kontratua, 1. urtekoa	107,70	107,70	107,70	42,62
Prestakuntza kontratua, 2. urtekoa	114,03	114,03	114,03	45,15
Prestakuntza kontratua, 3. urtekoa	127,39	127,39	127,39	50,20

"A" Hitzarmen Plusa, 2019. urtea

KATEGORIA PROFESIONALAK	HITZARMEN PLUSA HILEAN	HITZARMEN PLUSA UZTAILEKO PAGAN	HITZARMEN PLUSA ABENDUKO PAGAN	HITZARMENKO PLUSA, 12 EGUNEKO PAGA
ZUZENEKO LANGILEAK				
Peoia, zaindaria, morroia	313,35	313,35	313,35	124,08
Peoi espezializatua, laguntzailea	322,47	322,47	322,47	127,70
Zerrari zirkularra	330,28	330,28	330,28	130,79
2. mailako ofiziala, 2. mailako zerraria, gidaria, traktore gidaria	333,21	333,21	333,21	131,97
1. mailako ofiziala, 1. mailako zerraria, 1. mailako gidabaimena duen gidaria	345,29	345,29	345,29	136,73
Ataleko arduraduna	348,47	348,47	348,47	137,98
Arduraduna	359,07	359,07	359,07	142,19
ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK				
Bulegoko burua	389,70	389,70	389,70	153,04
1. mailako ofiziala	347,10	347,10	347,10	137,45
2. mailako ofiziala	339,45	339,45	339,45	134,43
Telefonista laguntzailea, mekanografoa	313,37	313,37	313,37	124,09
1. urteko izangaia	272,01	272,01	272,01	107,72
2. urteko izangaia	294,88	294,88	294,88	116,78
3. urteko izangaia	310,26	310,26	310,26	122,88
TEKNIKARIAK				
Tailerreko burua	362,31	362,31	362,31	143,47
Proiektugilea, delineantea	353,22	353,22	353,22	139,88
Analista laguntzailea	310,15	310,15	310,15	122,82
Praktikantea	319,49	319,49	319,49	126,49
BESTELAKO LANGILEAK				
16 urteko langilea (prestakuntza kontraturik gabe)	274,08	274,08	274,08	126,49
17 urteko langilea (prestakuntza kontraturik gabe)	290,21	290,21	290,21	108,53
Prestakuntza kontratua, 1. urtekoa	274,08	274,08	274,08	114,91
Prestakuntza kontratua, 2. urtekoa	290,21	290,21	290,21	108,53
Prestakuntza kontratua, 3. urtekoa	322,47	322,47	322,47	127,70

"B" Hitzarmen Plusa, 2019. urtea

KATEGORIA PROFESIONALAK	HITZARMEN PLUSA HILEAN	HITZARMEN PLUSA UZTAILEKO PAGAN	HITZARMEN PLUSA ABENDUKO PAGAN	HITZARMENKO PLUSA, 12 EGUNEKO PAGA
ZUZENEKO LANGILEAK				
Peoia, zaindaria, morroia	125,33	125,33	125,33	49,63
Peoi espezializatua, laguntzailea	128,99	128,99	128,99	51,11
Zerrari zirkularra	132,13	132,13	132,13	52,33
2. mailako ofiziala, 2. mailako zerraria, gidaria, traktore gidaria	133,30	133,30	133,30	52,79
1. mailako ofiziala, 1. mailako zerraria, 1. mailako gidabaimena duen gidaria	138,08	138,08	138,08	54,68

KATEGORIA PROFESIONALAK	HITZARMEN PLUSA HILEAN	HITZARMEN PLUSA UZTAILEKO PAGAN	HITZARMEN PLUSA ABENDUKO PAGAN	HITZARMENKO PLUSA, 12 EGUNEKO PAGA
Ataleko arduraduna	139,37	139,37	139,37	55,19
Arduraduna	143,62	143,62	143,62	56,87
ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK				
Bulegoko burua	154,63	154,63	154,63	61,23
1. mailako ofiziala	138,83	138,83	138,83	54,34
2. mailako ofiziala	135,77	135,77	135,77	53,76
Telefonista laguntzailea, mekanografoa	125,34	125,34	125,34	49,64
1. urteko izangaia	108,80	108,80	108,80	43,07
2. urteko izangaia	117,93	117,93	117,93	46,72
3. urteko izangaia	124,10	124,10	124,10	49,16
TEKNIKARIAK				
Tailerreko burua	144,92	144,92	144,92	57,38
Proiektugilea, delinearantea	141,31	141,31	141,31	55,98
Analista laguntzailea	124,07	124,07	124,07	49,15
Praktikantea	127,78	127,78	127,78	50,60
BESTELAKO LANGILEAK				
16 urteko langilea (prestakuntza kontraturik gabe)	109,64	109,64	109,64	43,39
17 urteko langilea (prestakuntza kontraturik gabe)	116,08	116,08	116,08	45,96
Prestakuntza kontratua, 1. urtekoa	109,64	109,64	109,64	43,39
Prestakuntza kontratua, 2. urtekoa	116,08	116,08	116,08	45,96
Prestakuntza kontratua, 3. urtekoa	129,68	129,68	129,68	51,11

III. ERANSKINA

Soldaten kostuen taula orientagarria 2018. urterako

KATEGORIA PROFESIONALAK	EGUNEKO OINARRIZKO SOLDATA	"A" HITZARMEN PLUSA GUZTIRA URTEAN	"B" HITZARMEN PLUSA GUZTIRA URTEAN	OINARRIZKO SOLDATA URTEAN	URTEKO ORDAINSARI GORDINA "A" HITZARMEN PLUSA DUTENENTZAT	ANTZINATASUNA HILEAN, BOSTURTE FINKATU BAKOITZEKO
ZUZENEKO LANGILEAK						
Peoia, zaindaria, morroia	30,88	4421,24	1768,46	13584,93	18016,62	19,77
Peoi espezializatua, laguntzailea	32,46	4549,66	1819,97	14190,42	18748,85	20,68
Zerrari zirkularra	33,77	4659,91	1864,04	14757,45	19425,86	21,48
2. mailako ofiziala, 2. mailako zerraria, gidaria, traktore gidaria	34,17	4701,29	1880,60	14930,45	19643,76	21,75
1. mailako ofiziala, 1. mailako zerraria, 1. mailako gidabaimena duen gidaria	35,96	4871,70	1948,36	15718,53	20599,25	22,88
Ataleko arduraduna	36,51	4916,55	1966,52	15958,82	20885,63	23,23
Arduraduna	38,13	5065,94	2026,23	16660,40	21736,46	24,26
ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK						
Bulegoko burua	42,42	5453,55	2181,48	18534,52	23998,56	26,60
1. mailako ofiziala	36,40	4897,27	1958,78	15905,96	20815,14	23,16
2. mailako ofiziala	35,20	4789,41	1915,50	15382,17	20182,27	22,52
Telefonista laguntzailea, mekanografoa	31,08	4421,40	1768,62	13584,93	18016,78	19,77
1. urteko izangaia	24,58	3837,82	1535,04	10740,13	14585,64	0,00
2. urteko izangaia	28,11	4160,33	1664,08	12282,66	16450,44	0,00
3. urteko izangaia	30,56	4377,37	1750,95	13349,47	17735,82	0,00
TEKNIKARIAK						
Tailerreko burua	38,72	5111,76	2044,71	16919,91	22042,35	24,26
Proiektugilea, delineantea	37,35	4983,51	1993,72	16324,03	21319,41	23,89
Analista laguntzailea	30,50	4376,07	1750,62	13330,25	17715,98	19,43
Praktikantea	32,05	4507,78	1802,91	14003,01	18521,21	20,81
BESTELAKO LANGILEAK						
16 urteko langilea (prestakuntza kontraturik gabe)	27,59	3867,04	1546,86	12061,61	15938,24	0,00
17 urteko langilea (prestakuntza kontraturik gabe)	29,23	4094,79	1637,84	12772,82	16876,80	0,00
Prestakuntza kontratua, 1. urtekoa	27,59	3867,04	1546,86	12061,61	15938,24	0,00
Prestakuntza kontratua, 2. urtekoa	29,23	4094,79	1637,84	12772,82	16876,80	0,00
Prestakuntza kontratua, 3. urtekoa	32,46	4549,66	1829,52	14190,42	18748,85	0,00

Soldaten kostuen taula orientagarria 2019. urterako

KATEGORIA PROFESIONALAK	EGUNEKO OINARRIZKO SOLDATA	"A" HITZARMEN PLUSA GUZTIRA URTEAN	"B" HITZARMEN PLUSA GUZTIRA URTEAN	OINARRIZKO SOLDATA URTEAN	URTEKO ORDAINSARI GORDINA "A" HITZARMEN PLUSA DUTENENTZAT	ANTZINATASUNA HILEAN, BOSTURTE FINKATU BAKOITZEKO
ZUZENEKO LANGILEAK						
Peoia, zaindaria, morroia	31,44	4500,82	1800,29	13829,46	18340,92	20,13
Peoi espezializatua, laguntzailea	33,04	4631,55	1852,73	14445,85	19086,33	21,05
Zerrari zirkularra	34,38	4743,78	1897,59	15023,09	19775,52	21,87
2. mailako ofiziala, 2. mailako zerraria, gidaria, traktore gidaria	34,78	4785,91	1914,46	15199,20	19997,35	22,15
1. mailako ofiziala, 1. mailako zerraria, 1. mailako gidabaimena duen gidaria	36,61	4959,39	1983,43	16001,47	20970,03	23,30
Ataleko arduraduna	37,17	5005,05	2001,92	16246,07	21261,57	23,65
Arduraduna	38,81	5157,13	2062,70	16960,29	22127,71	24,69
ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK						
Bulegoko burua	43,18	5551,71	2220,75	18868,14	24430,54	27,08
1. mailako ofiziala	37,05	4985,42	1994,04	16192,26	21189,81	23,58
2. mailako ofiziala	35,83	4875,62	1949,98	15659,05	20545,55	22,92
Telefonista laguntzailea, mekanografoa	31,64	4500,99	1800,45	13829,46	18341,08	20,13
1. urteko izangaia	25,03	3906,90	1562,67	10933,45	14848,18	0,00
2. urteko izangaia	28,62	4235,22	1694,03	12503,75	16746,55	0,00
3. urteko izangaia	31,11	4456,16	1782,47	13589,76	18055,06	0,00
TEKNIKARIAK						
Tailerreko burua	39,41	5203,77	2081,51	17224,46	22439,11	24,69
Proiektugilea, delinearrea	38,02	5073,21	2029,61	16617,86	21703,16	24,32
Analista laguntzailea	31,05	4454,84	1782,13	13570,19	18034,86	19,78
Praktikantea	32,63	4588,92	1835,36	14255,06	18854,59	21,18
BESTELAKO LANGILEAK						
16 urteko langilea (prestakuntza kontraturik gabe)	28,09	3936,65	1574,71	12278,72	16225,13	
17 urteko langilea (prestakuntza kontraturik gabe)	29,76	4168,49	1667,32	13002,73	17180,59	
Prestakuntza kontratua, 1. urtekoa	28,09	3936,65	1574,71	12278,72	16225,13	
Prestakuntza kontratua, 2. urtekoa	29,76	4168,49	1667,32	13002,73	17180,59	
Prestakuntza kontratua, 3. urtekoa	33,04	4631,55	1862,45	14445,85	19086,33	