

Nafarroako Eraikuntzaren eta Herri Lanen Industria sektorearen hitzarmen kolektiboa

2021eko 12. Nafarroako Aldizkari Ofiziala, urtarrilaren 19koa

NAFARROAKO ERAIKUNTZAREN ETA HERRI LANEN INDUSTRIAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA

Indarraldia: 2019ko urtarrilaren 1etik 2021eko abenduaren 31ra

Arau orokorrak

1. artikulua. Pertsona-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau Nafarroan beren zerbitzuak ematen dituzten langileak eta honako jardueretan ari badira: marmolak eta harriak, eraikin egileak, hiri eraikin egileak eta sustatzaileak, igeltserotza, zurajea, pintura, igeltsu eta eskaiolazko dekorazioa, igeltsu eta kare fabrikazioa, herri lan orokorretako kontratistak eta eremu nazionalako herri lanetako enpresak, harria, legarra eta harea ateratzeko harrobiak, gai horiek eraikuntzan erabiltzekoak izanik eta zuzenean eraikuntza enpresek ustiatzen ez dituztenak, eta gainera, Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Orokorraren II. eranskineko a) atalean zehazten diren jarduera guztiak.

2. artikulua. Iraunaldia.

1. Hitzarmen hau 2021eko abenduaren 31 arte izanen da indarrean. Hitzarmen honek Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzen den unetik beretik hartuko du indarra, ondorio guztietarako. Nolanahi ere, 2019. eta 2020. urterako itundutako soldaten taulek urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik aurrera izanen dituzte ondorioak.

2. Behin hitzarmen honen indarraldia bukatutik, honako hauek aplikatuko dira: Langileen Estatutuaren indarreko 86.3 artikulua eta ekainaren 10eko 7/2011 Errege Lege Dekretuaren lehenbiziko xedapen gehigarriko 2. apartatua. Hala, hasierako indarraldia edo luzapenak bukatutakoan arauen aldetik sor daitezkeen hutsuneak saihesteko, hitzarmenak indarrean segituko du, hala araei dagokienez nola behartze-edukiari dagokionez ere, beste hitzarmen bat izan arte.

3. artikulua. Salatzeko prozedura, hitzarmenaren berrikuspena egiteko.

1. Hitzarmen hau sinatzen duten bi alderdietatik edozeinek eskatzen ahalko dio idatziz besteari hitzarmenaren berrikuspena, haren hasiera bateko indarraldia edo luzapenen indarraldia (aurreko artikuluan adieraziak) bukatu baino gutxienez hiru hilabete lehenagotik abisatuz gero.

2. Hitzarmena salatzan duen alderdiak, berrikusi nahi dituen puntu eta alderdiei buruzko proposamen zehatza aurkeztu beharko du. Jakinarazpenaren eta proposamenaren kopia Nafarroako Gobernu Lan Zerbitzura igorriko da, erregistra dadin.

3. Aurreko hitzarmena salaturik, salaketaren komunikazioa jaso eta gehienez hilabetera hasiko da hitzarmen berriaren negoziazioa. Epe horretan eratuko da Negoziazio Batzordea.

4. Hitzarmen berria negoziatzeko gehieneko epea, kasua bada, hamabi hilabetekoa izanen da, aurreko hitzarmenaren indarraldia bukatzen denetik hasita.

5. Aurreko atalean ezarritako negoziazio prozedura iraganik, desadostasunak eraginkortasunez konpontzeko akordiorik lortu ez bada, Estatuko edo autonomia erkidegoetako lanbide arteko akordioen bidez ezarritako edo ezar daitezkeen prozedura ez-judizialekin bat egiten dute alderdiek, eta haien mende jartzen dira.

4. artikulua. Negoziazio kolektiboa artikulatzea eta aplikatzeko lehentasuna.

1. Eraikuntza Sektoreko VI. Hitzarmen Orokorren 12. artikuluan ezarritakoarekin bat, hitzarmen honetan negoziazioko arlo berariazkoak dira honako hauek:

- a) Hitzarmeneko behartze-educia.
- b) Eraikuntza Sektoreko VI. Hitzarmen Orokorrean zenbakiz edo ehunekoetan ezarri ez diren ordainsarien zenbatekoa zehaztea.
- c) Urteko benetako lanaldiaren banaketa, eta ordutegiei eta egutegiei buruzko arautzea.
- d) Probaldia.
- e) Diziplina araubidearen garapena.
- f) Enpresako malgutasun funtzionalerako eta geografikorako neurri guztiak, Eraikuntza Sektoreko VI. Hitzarmen Orokorrean berariaz ezarri ez direnak, zehaztea.
- g) Estatuko sektoreko esparruan izan daitezkeen akordioen edukiak aplikatzea.
- h) Goragoko esparruko hitzarmenetan arautu ez den beste edozein gai.
- i) Goragoko esparruko hitzarmenek beheragoko esparruko hitzarmenetara bidalitako beste edozein gai.

2. Hitzarmen honek lehentasuna izanen du beheragoko esparruko hitzarmenen gainean, bai aurretik berariaz aipatutako gaiei dagokienez bai bere esparruan adostutako gaiei dagokienez.

5. artikulua. Soldata igoera.

Hitzarmen honen indarraldiko lehenbiziko urterako, hau da, 2019ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra, 2018ko abenduaren 31n indarrean diren soldaten taulak %2,25 bat igoko dira, 2019ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, honako hauei aplikatzekoa: oinarrizko lansariak, aparteko eskersariak, oporrak, hitzarmeneko osagarria eta soldataz kanpoko plusa.

2020. urterako, 2019ko abenduaren 31n indarrean diren soldaten taulak %2,25 bat igoko dira, 2020ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, honako hauei aplikatzekoa: oinarrizko lansariak, aparteko eskersariak, oporrak, hitzarmeneko osagarria eta soldataz kanpoko plusa.

Eta 2021. urterako, 2020ko abenduaren 31n indarrean diren soldaten taulak %2,50 bat igoko dira, 2021eko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, honako hauei aplikatzekoa: oinarrizko lansariak, aparteko eskersariak, oporrak, hitzarmeneko osagarria eta soldataz kanpoko plusa.

Enpresa batzuetan, daukaten egoerarengatik, ezin baldin badute beren gain hartu hitzarmen honetan itundutako igoera, eta, hortaz, ez badute aplikatzen, Hitzarmeneko Batzorde Paritarioari horren berri eman beharko diote, gehienez ere 30 egun balioduneko epean, hitzarmen hau edo berrikuspena Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzen denetik hasita.

Soldaten berrikuspena.

Kontuan hartuta eraikuntzaren sektorea zailtasunez beteriko egoeran bizi dela eta gizarte eragileak erantzukizunez ari direla jokatzeko egoera hori aldatzeko, alderdi negoziatzaileek adostu dute ezen, behin 2019., 2020. eta 2021. urteetarako soldata-igoera aplikatu ondoren, ez direla soldatak berrikusiko urte horietarako.

6. artikulua. Baldintza onuragarriagoak.

Itundu diren baldintzak gutxienekotzat jotzen dira eta, horregatik, ezartzen ahal den edozein hobekuntzak, enpresek hala nahi izanik edo lan kontratu banakakoaren edo esparru apalagoko

hitzarmen kolektiboaren ondorioz, lehentasuna izanen du hemen ezarritakoekin alderatuta, hura gainetik badago eta urteko kopuruan kalkulatuta.

7. artikulua. Osotasunari lotzea.

Hitzarmen honetan itundutako baldintzek multzo organiko eta zatiezina osatzen dutenez eta, praktikan aplikatzerakoan, urteko kopuruan euren osotasunean hartuko direnez, hitzarmen hau baliorik eta indarrik gabe geldituko litzateke jurisdikzio eskudunak hitzarmen honetako erabakietakoren bat baliorik edo indarrik gabe utziko balu. Horrelakorik gertatuz gero, hitzarmena sinatu duten aldeek hitzematzen dute kasuan kasuko ebazpena irmo izan eta hurrengo 10 egun balioduneko epean bilduko direla arazoari irtenbidea emate aldera. Ebazpena irmo bilakatu eta 45 egun balioduneko epean alde sinatzaileek erabaki bat hartzen ez badute, hitzematzen dute bilera egutegi bat finkatuko dutela, hitzarmena bere osotasunean negoziatzeari begira.

8. artikulua. Eraikuntza sektorearen hitzarmen orokorra.

Arau-iturrien lehentasun sistemaren barnean, Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Orokorra aplikagarria izanen da hitzarmen honen funtzio eta lurralde eremuan, aipatu hitzarmen orokorraren 10. eta 12. artikuluetan ezarritakoaren arabera.

Eraikuntza Sektorerako Hitzarmen Orokorrean aurreikusitako mekanismoek aldatzen ez dituzten bitartean, lanbide-sailkapenari dagokionez arau izanen dira Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Orokorrean X. eranskinen mailen taula eta Eraikuntza, Beira eta Zeramikaren Lan Ordenantza.

9. artikulua. Irenstea eta konpentsazioa.

1. Hitzarmen honetan ezarritako diru-sari kuantifikatuek gutxieneko izaera dute euren aplikazio esparruan.

2. Aplikatzen ahal den beste hitzarmen edo legezko xedapen batek indarra hartzean, ukitutako enpresek irentsi eta konpentsa ditzakete haietan biltzen diren igoera edo hobekuntzak, langileei benetan ordaindutako lan-sariei buruzkoak, edozein dela ere haien jatorria, multzoan eta urteko kopuruan hobeak badira.

3. Irenspena eta konpentsazioa egiteko, soldata arloko kontzeptuak edo soldataz bestekoak orokorrean eta urteko kopuruan alderatu behar dira.

Hitzarmen honetako aparteko eskersarien eta oporren zenbatekoak ez dituzte irensten ez konpentsatzen ahal enpresek bakarka ematen ahal dituzten soldata handiagoek.

10. artikulua. Lan baldintzak ez aplikatzea.

1. Kontzeptua.

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

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

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

2. Ukitutako arloak.

Horretarako, arrazoi ekonomiko, tekniko, antolaketako edo produkziokoak daudelarik, enpresak eta hitzarmen kolektibo berria negoziatzeko legitimazioa duten langileen ordezkariak, 87.1 artikuluan

aurreikusitakoari jarraikiz, hala adosten badute, eta 41.4 artikuluan ezarritako moduan kontsulta aldi bat bete ondoren, hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitako lan baldintzak enpresan ez aplikatzea erabaki daiteke, gai hauen ingurukoak badira:

- a) Lanaldia.
 - b) Ordutegia eta lan denboraren banaketa.
 - c) Txandakako lan araubidea.
 - d) Ordainketa sistema eta soldataren zenbatekoa.
 - e) Laneko jarduera eta errendimendua.
 - f) Eginkizunak, 39. artikuluan mugigarritasun funtzionalerako aurreikusten diren mugak gainditzen dituztenak.
 - g) Gizarte Segurantzaren babesaren borondatezko hobekuntzak.
3. Arrazoiak.

Zilegi izanen da hitzarmena ez aplikatzea, artikuluan honetan araututako moduan, bi kasuetako batean: enpresaren diru-sarrerak etengabe jaisten badira edo enpresaren egoerak eta aukera ekonomikoek okerrera egin badezakete, eta horrek enpleguaren iraupena kaltetzen ahal badu. Ulertuko da arrazoi horiek badirela, besteak beste, kasu honetan: “enpleguaren ustiapeneko emaitza” (hau da, emaitza hori zati aldi horri dagokion lanaldi osoko langileen batezbestekoa) edo “salmenten emaitza” –enpresak Estatu mailan azkeneko ekitaldian edo azkeneko hamabi hilabeteetan izan duena– %12 txikiagoa baldin bada aurreko ekitaldiko enpleguaren ustiapeneko batez besteko emaitza edo salmenten batez besteko emaitza baino, edo aintzat hartutako datuak baino hamabi hilabete lehenagoak baino. Horrelakoetan ondorioztatuko da badela hitzarmena ez aplikatzeko arrazoi objektibo bat.

Kalte-ordainen ondorioetarako, hitzarmen hau aplikatzen ez denean, Langileen Estatutuaren 50. artikulutik eratorritako iraungipen kasuetan, edo bidegabe aitortutako edo deklaraturako kaleratzeetan, langilearen nahiarekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik, soldataren oinarri gisa hartuko da hitzarmena aplikatuta jaso beharko litzatekeena.

4. Prozedura.

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

Ukitutako enpresan edo lantokian langileen legezko ordezkariarik ez bada, horiek hitzarmena negoziatzeko ordezkariak esleitzen ahal diote gehienez ere hiru kideko batzorde bati; enpresako langileek hautara izanen dute batzorde hori nola osatu, beren artean demokratikoki hautaturik, edo, bestela, ukitutako enpresaren edo lantokiaren sektorean ordezkariak gehien duten eta hitzarmenaren negoziazio batzordean parte hartzeko zilegitasuna duten sindikatuek beren ordezkariaren arabera izendaturik.

Bi kasuetan prozeduraren hasiera komunikatuko zaio hitzarmenaren Batzorde Paritarioari.

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

Gehienez ere 15 eguneko epea izanen da hori, eta, hartan, enpresak erabaki hori hartzeko arrazoiak buruz hitz egingen da. Enpresak, aurreko paragrafoan aipaturako komunikazioarekin batera, eskaera

babesten eta justifikatzen duen dokumentazioa eman beharko du. Azalpen gisa honako hau adierazten da, nahiz eta bestelakoa ere izaten ahal den: azalpen memoria, merkataritza erregistroan aurkeztutako eta/edo ikuskatutako kontuak, egoeraren balantzea eta emaitzen kontua eta aurreikusitako urteko kontuen aurrerapena, edo, dokumentazio hori ez bada, antzekoa, enpresaren inguruabar zehatzei egokitutakoa.

Ez-aplikazioaren funtsa baldin bada “ustiapeneko emaitzan” edo “salmenten emaitzan” izandako jaitziera, enpresaren egoera adierazten duen dokumentazioa aurkeztu beharko da, behar bezala auditatua, edo, kasua bada, merkataritza-erregistroan inskribatua.

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

Hitzarmeneko Batzorde Paritarioari jakinarazi beharko zaio akordia, eta hark kopia bat igorriko dio Estatuko Batzorde Paritarioari.

Ez-aplikaziorako akordioak zehatz adieraziko du, “Ukitutako arloak” izeneko 2. puntuarekin bat, ukitutako arloen arabera, hala langileek jaso beharreko ordainsaria zein den nola, kasua bada, ez-aplikaziorako gainerako arloak zehazki zein diren edo zein izan daitezkeen.

Aipatutako zehaztasunekin batera, akordioak ezarri beharko du, kasua bada eta ez-aplikaziorako arrazoi desagertzea kontuan harturik, ez-aplikazioak ukitutako arloetan berreskuratzeko bide progresibo bat.

Ez-aplikazioaren akordioak eta ukitutako edo uki daitezkeen arloen berreskurapenaren programazioak ez dute berekin ekarriko genero-arrazoiengatik ordainsarrietan bazterketa desagerrarazteko betebeharrak, hitzarmenean ezarritakoak, ez betetzea, ezta Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako Legean “lanaldia” eta “ordutegia eta lan denboraren banaketa” izeneko arloetan ezarritakoak ez betetzea ere.

4.4. Akordiorik lortzen ez bada, eta behin kotsultaldia bukatu, alderdiek Batzorde Paritarioari igorriko dizkiote aurkeztutako dokumentazioa, V. eranskinean jasotako akta, eta egin diren alegazioak, halakorik egin bada.

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

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

Lan baldintzetan ez-aplikazioa izatea Estatuko esparruko eskumena denez, Estatuko Batzorde Paritarioak, beharrezkotzat jotzen duenean eta aurretik alderdiei entzunaldia eman ondoren, aukera izanen du hitzarmeneko Batzorde Paritarioan egindako eskaerei buruzko tramitazioan eta/edo azken ebazpenean esku hartzeko.

Bai hitzarmeneko Batzorde Paritarioak bai Estatukoak, 7 eguneko epea izanen dute eskatutako ez-aplikazioari buruz ebazpena emateko, eta erabakiak aho batez hartu beharko dira.

Behar denean, Batzordeak zehatz ezarri beharko ditu ez-aplikazioak ukitzen dituen arloak, baita modua ere, eta etendako baldintzetara itzultzeko bide progresiboaren egutegia ere bai. Horretarako, kontuan izan beharko du zein den ez-aplikaziorako gehieneko epea, eta aurretik aipatutako betebeharrak ez aplikatzea ezinezkoa dela, hau da, bazterketari buruzkoak: ordainsariei buruzkoa eta lanaldiari, ordutegiari eta lan denboraren banaketari buruzkoa, Berdintasunerako Legeari dagokiona.

4.5. Batzorde Paritario eskudunak ez baldin badu akordiorik lortzen, eta alderdiek hitzarmen honen V. eranskinetik jaso duten manua betez, desadostasunak arbitraje lotesle baten menpe jarriko dira, eta, kasu horretan, arbitraje-epaiak kontsultaldiko akordioek adinako eraginkortasuna izanen du; horren kontra, Langileen Estatutuaren 91. artikuluan ezarritako prozedurarekin bat –eta, kasua bada, arrazoien arabera– bakarrik jartzen ahalko da errekurtoa.

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

Eskumena Estatuko Batzorde Paritarioari esleitu zaionean, hark igorriko dizkio jarduketak Bitartekotza eta Arbitrajerako Konfederazio arteko Estatuko Zerbitzuari.

Aurrekoari jarraiki, gatazken judizioz kanpoko ebazpenari buruzko indarreko akordioan ezarritako esku-hartze, formalitate eta prozeduren arabera emanen eta onartuko da arbitrajea, horiek jasotzen baititu Estatuko Sektoreko Hitzarmenaren 116. artikulua.

Etorkizunean eta “Lan baldintzen ez-aplikazioari” buruzko artikulua honen indarraldian ezarriko balira, hitzarmen hau ukituko luketen lanbide arteko akordioen bidez, desadostasunak ebazteko zuzeneko aplikazio orokorreko prozedura berriak, barnean dela arbitraje loteslea, Langileen Estatutuaren 41.6 eta 82.3 artikuluetan ezarritako akordioen negoziazioen ondorioz, hitzarmen honen alderdi sinatzaileak, kasua bada, lanbide arteko aipatutako akordioetan ezarritako prozeduretara egokituko dira.

Kontratazioa

11. artikulua. Prestakuntzarako kontratua.

Prestakuntzarako kontratua araututa dago abuztuaren 26ko 10/2011 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez (gazteen enplegua sustatzeko, enpleguaren egonkortasuna bultzatzeko eta langabeziagatik babesa agortzen duten pertsonen lanbide prestakuntza eguneratzeko programa mantentzeko presako neurriei buruzkoa), bai eta honako xedapen hauen bidez ere:

a) Sektore honek prestakuntzako kontratuak izan dezakeen garrantzia aitortzen du, egoki prestatutako gazte talde zenbait lanean hasten direnerako. Prestakuntza horrek lanbide bakoitzaren alderdi praktikoa ez ezik, hezkuntza sistema orokorraren ezagutza eta egokitzapena ere bildu behar ditu. Horri loturik, alderdi sinatzaileek adierazten dute nahi dutela prestakuntzarako kontratuetako alderdi teorikoa eta praktikoa sektoreak berak dituen prestakuntza erakundeen bidez eman dadila.

b) Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren xedea da langileak lanbidean gaitzea, honako bi hauek txandakatzeko araubidean: batetik lan jarduera bat, ordaindua, enpresa batean, eta bestetik prestakuntza jarduera bat, enplegurako lanbide heziketaren sistemaren esparruan, edo hezkuntza sistemaren esparruan. Hori dena, ogibide kualifikatu bat betetzeko eraikuntzaren sektorean.

c) Prestakuntzarako kontratua egiten ahalko zaie prestakuntzaren xede den ofizio edo lanpostuan praktiketako kontratua formalizatzeko eskatzen den titulaziorik izan ez eta 16 urte baino gehiago eta 25 baino gutxiago dituzten langileei.

d) Prestakuntzarako kontratuak egiten badira ikasle-langile gisa enplegu-prestakuntza programa publikoetan sartzen diren langabeekin (esaterako programa hauetan: lantegi-eskolak, lanbide etxeak, enplegu lantegiak edo onets daitezkeen beste batzuk), programa horiei buruzko xedapenetan ezarritakoa izanen da adinaren gehieneko muga. Halaber, prestakuntzarako kontratua egin daiteke aurreko adinaren muga aplikatu gabe, desgaitasuna dutenekin.

e) Adina dela-eta, modalitate horretan ezin izanen dira hemezortzi urtetik beherakoak kontratatu, zaintzaile, putzuzain eta entibadore izateko ez eta bereziki toxikoak, nekagarriak, arriskutsuak eta osasungaitzak deklaraturako zeregin edo lanpostuetan jarduteko ere.

f) Kontratuak urtebete iraunen du gutxienez, eta bi gehienez, baina hamabi hilabetez luzatzen ahal da aurreko c) eta e) ataletako kontratuetan, edo beharrezkoa denean langilearen prestakuntza prozesuaren beharren arabera, indarreko arauak ezarritako moduan, edo enpresen antolamendu edo ekoizpen beharren arabera, hitzarmen honetan xedatutakoarekin bat, edo Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako graduatu titulurik lortu ez duten langileekin egiten denean.

Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako titulua lortu ez duten langileekin egiten den prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuen prestakuntzak aukera eman beharko du titulu hori erdiesteko.

Aurreko paragrafoan ezarritako gehieneko epetik beherakoa baldin bada kontratua, bi aldeak ados jarrita epea bukatu baino lehen luzatzen ahal da behin edo gehiagotan, sei hilabetetik gorako luzapenetan, baina metaturako denborak, luzapenak barne, ezin du gehieneko epea gainditu. Kontratuaren bukaera aurretiaz jakinarazteko 12.3. artikuluan adierazitako epeak eta moduak bete behar dira.

Prestakuntzako kontratuaren gehieneko iraunaldia amaiturik, enpresa berak edo beste batek ezin du langilea modalitate horretan berriro kontratatu. Ezin izanen da prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontraturik egin baldin eta kontratuko lanpostuan langilea jadanik aritu bada, enpresa horretan berean, hamabi hilabetez baino gehiago. Ondorio horietarako, enpresak enplegu zerbitzu publikoari ziurtagiri bat eskatzen ahal dio, adierazten duena langilea zenbat denboraz egon den kontratua prestakuntzarako, egin nahi den kontratuaren aurretik.

g) Irakaskuntza teorikoa emateko, asteko egun batean metatzen ahal dira orduak, edo bestela, prestakuntzako aste oso bat osatzeko behar dena. Kontratuan irakaskuntzako ordutegia zehaztu beharko da. Nolanahi ere, bai prestakuntzarako kontratuen prestakuntza teorikoa bai jasotako prestakuntzaren ziurtapena Enplegurako lanbide heziketako sistema arautzen duen uztailaren 3ko 694/2017 Errege Dekretuan ezarritakoari lotuko zaizkio. Kualifikazioei eta Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoaren bosgarren xedapen gehigarrian adierazitako sareko ikastetxe batean, zuzenean, jasoko du langileak prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren berezko prestakuntza; aurretik enplegu sistema nazionalak ikastetxe hori aitortu beharko du.

Ikastetxerako ordubeteko bidaia edo 50 kilometro baino gehiago daudenean eta horregatik ezinezkoa bada prestakuntzarako bertaratzea, urrutiko irakaskuntzaren modalitatea erabiltzen ahalko da, lanbide ziurtapenen edo hezkuntza sistemaren lanbide heziketaren araudian xedatutakoarekin bat.

h) Langileak enpresan egiten duen lan jarduerak prestakuntza jarduerekin loturik egon behar du, eta prestakuntza jardueri gehienez ere lau hilabeteko epean emanen zaie hasiera, kontratua egiten denetik. Gainera, prestatzen ari den langileak egin behar duen lana zuzenean loturik egonen da kontratuaren xede diren zeregin, ogibide edo lanpostuaren mailak berezkoak dituen eginkizunekin. Eginkizun horien artean daude, besteak beste, denen arteko lanean erabilitako lanabesen eta tresnen garbiketa eta mantentze lanak, bere gaitasun eta ezagutza profesionalei dagokien arretarekin.

Lan kontratuan, enpresaburuak prestakuntzako langilearen tutorea izendatu behar du, zeina bere lanbide edo lanpostu kualifikatuagatik delako jardueran arituko baita prestakuntzako langilearen laguntzarekin. Kualifikazio edo esperientzia profesional egokia izan beharko du. Enpresaburuak berak bete dezake eginkizun hori, baldin eta bere jarduera profesionala prestakuntzako langilea ari den obran berean garatzen badu.

- i) Prestakuntzako kontratudunen ordainsaria eranskinetako lansarien tauletan ageri da. Ordainsariok benetako laneko % 100eko lanaldikoak direla ulertzen da.
- j) Prestakuntza kontratua dutenen soldataz kanpoko plusak gainerako langileentzat ezarritako diru kopuru bera izanen du, kontratuak dirauen egunetan.
- k) Oro har, Langileen Estatutuaren 45. eta 46. artikuluetan aurreikusitako zergatiengatik kontratua eteteak ez du berarekin ekarriko luzatzea, salbu hala ituntzen bada. Dena dela, prestakuntzako kontratuduna aldi baterako ezintasun egoeran sei hilabetetik behera egonez gero, kontratua arrazoi horregatik etenik egon den denbora bera luzatuko zaio. Aldi baterako ezintasunak, haurdunaldiko arriskuak, amatasunak, adopzioak edo harrerak, bularra ematen den aldiko arriskuak eta aitatasunak kontratuaren iraupenaren zenbaketa etenen dute.
- l) Kontratua bukaturik, prestakuntzako kontratudunak enpresan segitzen ez badu, enpresak ziurtagiri bat luzatuko dio, lan egindako denbora egiaztatzen duena, eta bertan aipatuko da prestakuntzaren xedeko lanbidea eta, enpresaren iritziz, prestakuntza praktikoan lortutako aprobetxamendua.
- Nafarroako Eraikuntzaren Lan Fundazioak, zentro laguntzaileen bitartez, aprobetxamendu teoriko nahiz praktikoaren kalifikazioak emanen ditu aldeztu aurretik homologatutako proben bidez, eta ofizial mailara igotzeari buruz erabakiko.
- m) Prestakuntzarako kontratatutako langileak, gainera, eskubidea du kontratu bukaeraren ondorioz 100eko 4,5eko kalte-ordaina izateko, kontratuaren iraunaldian hitzarmenaren taulen arabera sortutako soldata kontzeptuen gainean kalkulatu.
- Era berean, praktikaldiko kontratua duen langileak aurreko paragrafoan aipatu kalte-ordainerako eskubidea izanen du, kontratua bukatzen zaionean.

12. artikulua. Obrako lan kontratu finkoa.

1. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 15.1.a) artikuluan aurreikusitakoaren arabera, eta Eraikuntza sektoreko azpikontratazioa arautzen duen urriaren 18ko 32/2006 Legearen hirugarren xedapen gehigarrian ezarritakoarekin bat, kontratu honen xedea da obra edo lan zehatz bat egitea, eta beti idatziz formalizatuko da.
2. Kontratu hau obra bakar baterako izan ohi da, oro har, haren iraupena edozein dela ere, eta langilearen mailako eta kategoriako lanak obra hartan amaitzearekin emanen zaio bukaera kontratuari ere.
- Horregatik, eta iraupena edozein dela ere, ez da aplikatzekoa izanen Langileen Estatutuaren 15.1.a) artikuluko lehen paragrafoan ezarritakoa; langileek obrako lan kontratu finkoko baldintzei eutsiko diete, bai kasu horietan bai Langileen Estatutuaren 44. artikuluko enpresa oinordetzako edo subrogazio kasuetan.
3. Dena den, kontratu bakarraren izaera mantendu arren, obrako langile finkoek euren zerbitzuak enpresa beraren probintzia bereko lantoki desberdinetan ematen ahal dituzte, gehienez ere hiru urte jarraian, lantoki horietako bakoitzerako akordio espresurik baldin badago, salbu eta azkeneko obran beren espezialitateko lanak kontratuaren mugaegunetik aurrera luzatzen badira; horretarako, IV. eranskinean heldu den ereduko dokumentua izenpetu beharko dute eta joan-etorrietarako dagozkien kontentsazio kontzeptuak sortuko dituzte.
4. Kontuan izanik eraikuntzako sektorearen konfigurazio berezia eta beharrak, bereziki kontratazioaren malgutasunari eta sektoreko enpleguaren egonkortasunari dagokienez, laneko segurtasuna, osasuna eta langileen prestakuntza hobetzeko, eta Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onesten duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren

hirugarren xedapen gehigarriko 2. apartatuan ezarritakoarekin bat, ez da kontratu segidarik eginen hainbat obrako kontratu finko hitzartzeko, sektoreko lanpostu desberdinetarako, aintzat hartuz lanpostuaz Eraikuntza Sektoreko VI. Hitzarmen Orokorraren 22. artikuluan jasotzen den definizioa, eta, beraz, ez da aplikatzekoa izanen Langileen Estatutuaren 15. artikuluko 5. paragrafoan xedatutakoa.

5. Hortaz, lanpostu desberdinetarako kontrataziorik egiten bada, etena izanda edo etenik gabe, obrako bi kontratu finkoren edo gehiagoren bidez, enpresa berarekin edo enpresa talde berarekin eta Langileen Estatutuaren 15.5 artikuluan ezarritako aldiak eta epean, horrek ez du berekin ekarriko manu horretan ezarritako baldintza bereganatzea.

Ondorio horietarako, lanpostu desberdinak izanen dira baldin eta Eraikuntza Sektoreko VI. Hitzarmen Orokorraren 22. artikuluko faktore batzuk aldatzen direnean.

Lehen aipatu den baldintza-hartzerik ez da gertatuko Langileen Estatutuaren 44. artikuluan ezarritako enpresen arteko ondorengotza edo Eraikuntza Sektoreko VI. Hitzarmen Orokorraren 27. artikuluan aipatzen den subrogazioa izaten denean.

6. Kontratu bukaerak gertatuko dira obrako unitateak burutzen diren heinean kontratudunen kopurua beharrezkoa ez denean, eta murriztu beharra dagoenean obrak bukatu ahala. Kontratu bukatzerakoan langileei idatziz jakinarazi beharko zaie 15 egun natural lehenago. Hala ere, enpresaburuak aurreabisu hori kalte-ordain batez ordeztzen ahal du, abisua eman gabe iragandako egunei dagokiena, hitzarmeneko tauletan ageri diren soldata kontzeptuen gainean kalkulaturik, eta hori guztia kontratu bukaeraren jakinarazpen idatzia galarazi gabe. Kalte-ordain hori soldaten hartu-agiriari erantsiko zaio, kontratu bukaerari dagokion likidazioarekin batera.

7. Enpresaburuarentzat ustekabeko arrazoiak, bere borondatez gertatzen ez direnak, direla-eta, obra bat aldi batez geldiarazi beharra izanez gero, lantokiko langileen ordezkariari edo, horrelakorik izan ezik, hitzarmenaren batzorde paritarioari, jakinarazi ondoren, 6. atalean aurreikusitako obra bukaera eta kontratu bukaera aplikatuko dira, aurreabisua salbu. Lantokiko langileen ordezkariari edo, halakorik ezean, hitzarmenaren batzorde paritarioak, astebeteko epea izanen dute, gehienez, jakinarazpena egiten denetik aitzina, hari erantzuteko.

Enpresaburua, bestalde, behartua dago langileari beste enplegu bat eskaintzera, obra geldiarazteko arrazoiak desagertzen direnean. Obraren geldiarazpena behin betikoa bihurtzen denean betebeharrak hori iraungitza joko da. Aldeak ados jarrita, obra bukaerak ukitutako langileak artikuluko 3. atalean araututako horretan sartzen ahal dira.

Kasu hori ez da aplikatzekoa izanen obraren geldiarazpena lan gatazkagatik izanez gero.

8. Aurreko ataletan araututako kasu guztietan, eta Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onesten duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren hirugarren xedapen gehigarriaren arabera, Langileen Estatutuaren 49.1.c) artikuluan kontratu bukaeraren ondoriozko %7ko kalte-ordain bat ezartzen da, kontratuaren iraunaldian hitzarmenaren taulen arabera sortutako soldata kontzeptuen gainean kalkulaturik.

13. artikulua. Iraupen jakineko kontratuak (Langileen Estatutuaren 15.1.b artikulua).

Iraupen jakineko kontratua, Langileen Estatutuaren 15.1.b) artikuluan aurreikusitakoa, ituntzen ahal da gehienez ere hamabi hilabeterako, hemezortzi hilabeteko epean. Iraunaldia kontratu mota hori egiteko arrazoia hasten denetik kontatuko da. Kasu horietan, aipatu kontratua egiteko arrazoirik badela ulertuko da, lana gehitzen denean, edo lan jakin batean edo zerbitzu batean ari diren pertsonen kopurua handitu behar dela kontsideratzen denean.

Kontratu horiek bukatzearen ondoriozko kalte-ordaina hitzarmen honen 14. artikuluan ezarritakoa da.

14. artikulua. Bestelako kontratazio motak.

Produkzioaren edo bitartekotasun inguruabarrak direla eta, iraupen jakin bateko kontratuak formalizatzen dituzten langileek, eskubidea izanen dute kontratu bukaeragatik soldataz kanpoko %7ko kalte-ordaina izateko, kontratuaren indarraldian hitzarmenaren taulen arabera sorrarazitako soldata kontzeptuen gainean kalkulatu, Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 49.1.c) artikuluan xedatutakoaren ondorioak izateko.

Kontratuak, betiere, idatziz formalizatuko dira.

15. artikulua. Kontrata amaitzeagatiko kalte-ordaina hainbanatzeko debekua.

Debekatua dago kalte-ordainaren hainbanaketa hitzarmenaren 12., 13. eta 14. artikuluetan araututako kontratuak amaitzeagatik. Beraz, orokorrean debekatua dago soldata osoaz egindako ituna. Hainbanaketa modu desegokian sartu den aldiari dagokion ohiko soldatatzat hartuko da kontrata amaitzeagatiko kalte-ordainaren hainbanaketa.

Ordainsariak

16. artikulua. Ordainsariak.

Talde bakoitzeko lanbide kategoriei dagozkien ordainsariak hitzarmen honen tauletan eta artikuluetan ageri dira, eta Eraikuntza Sektorerako Hitzarmen Orokorrean ezarritakoaren eta ondorengo artikuluetan xedatuakoan arabera erregulatuko dira.

Soldatakoak.

17. artikulua. Oinarrizko soldata.

Hitzarmen honen eraginpeko langileen oinarrizko soldata I. eranskineko taulan zehaztua dago maila eta kategoria bakoitzerako.

18. artikulua. Aparteko ordainsariak.

1. Langileak eskubidea du urtean aparteko bi eskersari izateko, ekainean eta abenduan ordainduko zaizkionak, bata zein bestea ekainaren 30a eta abenduaren 20a baino lehen.

2. Ekaineko eta abenduko aparteko pagen zenbatekoa zehaztua dago maila eta kategoria bakoitzerako hitzarmen honen lansarien taulen eranskinean, egindako lanaren ordainsaria eta modalitatea edozein dela ere.

3. Aparteko paga horiek ez dira sortuko Langileen Estatutuaren 45. artikuluan aurreikusitako kontratu etenaldirako arrazoiertako batek dirauen bitartean, aldi baterako ezintasun egoerak izan ezik.

Ekaineko eta abenduko aparteko pagen zenbatekoari antzintasuna erantsiko zaio, hala egokitzen den kasuetan.

19. artikulua. Hainbanaketaren debekua eta aparteko pagak sortzeko proportzionaltasuna.

Debekatua dago hitzarmen hau indarrean sartu eta ondoren egindako kontratuetarako, aparteko ordainsarien hainbanaketa. Beraz, orokorrean debekatua dago soldata osoaz egindako ituna.

Hainbanaketa modu desegokian sartu den aldiari dagokion ohiko soldatatzat hartuko da aparteko pagen hainbanaketa. Hau guztia hurrengo paragrafoan ezarritakoa izan ezik.

Lanean daraman denboragatik aparteko paga osoa kobratzeko eskubiderik ez duen langileari aparteko pagaren zenbatekoa proportzionalki ordainduko zaio, ondorengo arauetara jarraituz:

- a) Seihileko natural bakoitzean zehar lanean hasi edo enpresa uzten duen langileak seihilekoan emandako denboraren proportzioan sortuko du aparteko paga.
- b) Seihilekoan enpresa uzten duen langileari eskersariaren zati proportzionala ordainduko zaio bere hartzekoak likidatzen zaizkionean.
- c) Bere zerbitzuak lanaldi murriztuan edo lanaldi partzialean ematen dituen langileak benetan lan egindako denboraren proportzioan sortuko ditu aparteko pagak.

20. artikulua. Hitzarmenaren osagarria.

Oinarrizko soldatari osagarri gisa plus bat erantsiko zaio, maila eta kategoria bakoitzarentzat I. eranskineko taulan ezarritakoa. Plus hori sorraraziko da benetan lan egindako lanaldi normalean eta errendimendu normala eta egokia izanik.

Berandu iristea edo lana huts egitea zorrozki zehatuko da, indarreko legeriak gai horretan ematen dituen ahalmenen barnean.

21. artikulua. Antzinasuneko sariak.

1996ko urriaren 18an sinatu zen (azaroaren 21eko Estatuko Aldizkari Ofiziala) Eraikuntza Sektoreko Akordio Nazionalak, antzinasunaren kontzeptu ekonomikoaren gainean, bere 5. artikuluko a) letran aurreikusten duenaren babesean ateratzen diren zenbatekoek "ad personam" motako ordainsari osagarri gisa segituko dute aldatu gabe eta denbora aldetik ez dute mugarik izanen, esan nahi baita, ez dutela inolako aldaketarik jasanen ezein kasutan ere, eta ukitutako langileak enpresarekin duen kontratua amaitzearekin batera bukatuko direla zenbateko horiek. "Ad personam" motako ordainsari osagarria soldataren hartu-agiri ofizialetan azalduko da, "antzinasun finkatua" izenpean.

Soldataz kanpokoak

22. artikulua. Soldataz kanpoko plusa.

Langileek lantokietara joateko sortzen dituzten gastuak konpentsatze aldera, horien mugikortasuna kontuan hartuta, sektore horretako ezaugarria baita, eta egin beharreko tartea edozein izanda, soldataz kanpoko plusa ezartzen da, benetako lanegun bakoitzeko kalkulaturik. Zenbateko hori berdina izanen da talde eta kategoria guztietarako; hitzarmenaren taulen I. eranskinean zehazten da.

23. artikulua. Dietak.

Joan-etorria beste udalerrri batean kokatutako lantoki batera egin beharra izan eta, gainera, langileak hasieran lan egiten zuen tokitik eta ohiko bizilekutik 15 km-ra edo gehiagora egonez gero, konpentsazioko kontzeptu hauek sortuko dira:

1. Joan-etorrian ibili beharrak urtebete baino gutxiago iraunez gero, dietak sorraraziko dira langileak bere ohiko bizilekuan gaua egiterik ez badu, eta dieta erdiak gauean etxera joan badaiteke.

a) Dieta soldataz kanpoko kontzeptu bat da, kalteordain gisakoa edo konpentsatzekoa, irregularra. Haren helburua da langilearen joan-etorrien ondoriozko mantenu eta ostatu gastuak ordaindu edo konpentsatzea.

b) Langileak dieta osoa kobratuko du joan-etorriak direla-eta bere ohiko bizilekuan gaua egiterik ez badu. Egun natural bakoitzeko sortuko da beti.

c) Joan-etorrian ibili behar duten langileen mantenua eta ostatu gastuak antolatu eta ordaintzen dituen enpresaburuak, eskatzen diren baldintzak behar bezain beste izanik betiere, dieta osoaren % 20a baino ez du ordainduko.

d) Dieta erdia ordainduko da baldin eta joan-etorrien ondorioz langileak bere ohiko bizilekutik kanpo bazkaldu behar badu, enpresak bazkaria ematen ez diolako, eta lo egitera etxera itzultzerik badu. Dieta erdia benetan lan egindako egun bakoitzeko sortuko da.

e) Dietak edo dieta erdiak langilearen soldatarekin batera jasoko dira, soldataren zenbatekoa zein den kontuan hartu gabe; baina, astebetetik gorako joan-etorrietan, langileak dieta horien hamabostaldiko aurrerakinak eskatzen ahalko ditu kontura, gero egiaztatu beharrekoak.

f) Dieten zenbatekoa honako hau izanen da hitzarmenaren indarraldian:

–2019. urtean, dieta osoa eguneko 33,70 euro izanen da. Dieta erdia, berriz, eguneko 13,88 euro.

–2020. urtean, dieta osoa eguneko 34,45 euro izanen da. Dieta erdia, berriz, eguneko 14,20 euro.

–2021. urtean, dieta osoa eguneko 35,30 euro izanen da. Dieta erdia, berriz, eguneko 14,55 euro.

g) Dieta osoa ez da sortuko lan kontratuaren legezko etenaldiaren kasuan, enpresak joan etorria mantentzen duen aldi baterako ezintasun kasuetan izan ezik.

2. Alderantziz, joan-etorrian ibili beharrak urtebete baino gehiago iraunez gero eta bizilekuz aldatzea eskatzen badu, ukitutako langileari horren berri emanen zaio eta aldi berean langileen ordezkariari. Ondorioz konpentsaziozko kalte-ordaina sortuko da, lanaldi arrunteko urteko eskurapen gordinen % 35ekoa, soldata izaerakoa, lantokiz aldatzen den momentuan, kontzeptu beraien % 20koa bigarren urtearen hasieran, % 10ekoa hirugarren urtearen hasieran eta % 10ekoa laugarrenaren hasieran, hasmentako oinarriaren gainekoak betiere.

Kasu horretan, honako hauei dagozkien gastuak ordainduko dira: langilearen eta bere familiaren bidaia, altzariak eta tresnak eramatekoa, eta familia osatu eta langilearekin bizi direnetatik, bidaia harekin egiten duen pertsona bakoitzeko bost dieta.

Joan-etorrietan urtebete baino gehiago iraun beharra izanik, ukitutako langilea, bidezko arrazoia jarrita, horren aurka badago, Langileen Estatutuaren 40.1 artikuluan aurreikusitako eskubideak bere eginen ditu.

Joan-etorriak langileak berak nahita eta idatziz eskatuta egiten baditu, ez dira bidezko izanen kapitulu honetan araututako konpentsazioak eta eskubideak.

3. Artikulu honetan araututakoaren ondorioetarako, joan-etorriak ohiko bizilekuz aldatzea dakarrela ulertuko da, langileak bere bizilekutik destinoko lantokira eguneroko joan-etorria egitea ezinezko edo bereziki garesti egiten duenean, joan-etorriarako distantzia eta denbora kontuan izanda.

Ez da inolaz ere ulertuko joan-etorria bizitokiz aldatzea dela, baldin eta honako egoeraren bat gertatzen bada, lantokiari dagokionez:

a) Jatorriko udalerrian baldin badago.

b) Langileriaren ohiko bizilekutik jatorriko lantokia baino hurbilago egotea.

24. artikulua. Lokomozioa.

A. Lokomozioa:

Horren likidazioari buruz honakoa erabaki da:

a) Iruñeko eta Tuterako hiriguneen mugak hurrenez hurren Diputaziotik eta Udaletxetik 4 kilometrora daude. Beraz, plus hori laugarren km-tik hasita sortuko da.

Nafarroako gainerako herrietan, udal edo kontzejuetxetik 2 km-tik aitzina sortuko da.

b) Kilometroaren prezioa 0,32 euro izanen da hitzarmenaren indarraldirako. Hala ere, Nafarroako Gobernuak pertsona fisikoen errentaren gaineko zergan kargatik salbuetsia dagoen zenbatekoa aldatuko balu, soldata igoserarako ezarritako portzentaje beraren aplikazioarekin eguneratuko da.

c) Enpresak langileak garraiatzeko ibilgailuak jartzen baditu, erabili edo ez, plusa ordaindu beharrik ez du izanen.

B) Kontratatu zituztenean jarri zitzairen lantokitik beste batera aldatuak izan diren langileek joan-etorrietako bakoitzean 30 km baino gehiago egin beharra badute, soberakina hitzarmeneko soldataren hainbanapen gisa ordainduko zaio, edo lanalditzat joko da, enpresak nahi bezala. Denbora kalkulatzeko, orduko 60 km-ko batez besteko abiada erabiliko da konbertsio-faktore gisa.

25. artikulua. Erreminten higadura.

Enpresak esku-erremintarik jartzen ez duen obretan, hitzarmenaren indarraldian kontzeptu honengatik ofizialei eta laguntzaileei 0,70 euro ordainduko die lan egindako egun bakoitzeko, lanerako behar diren erremintak eurek eramaten badituzte.

Obrara euren erremintak eramaten ez dituzten langileek ez dute diru hori kobratzeko eskubiderik izanen.

26. artikulua. Laneko arropa.

Sei hilabetean behin, enpresek nahitaez buzo bana emanen die obrako langile guztiei, bai eta lanerako oinetako egokiak ere. Langileak sei hilabete iragan aitzin bere borondatez enpresa uzten badu, eman zitzaion arropa itzuli beharko du.

Gainera, langile bakoitzak burua babesteko kaskoa izanen du, bai eta segurtasun uhala ere beharrezkoa den lanetan.

Enpresek ahalegin guztiak eginen dituzte arropa horiek eta segurtasuneko gainerako neurriak erabil daitezen.

Hala ere, ohartarazpen tramite guztiak bete arren arropa horiek erabiliko ez balira, enpresak kontratua desegin lezake langilearen erruz enpresari zehapena jarriz gero.

Lan denbora

27. artikulua. Lanaldia.

Hitzarmen honen indarraldi guztian, urteko lanaldia benetako 1.728 ordukoa izanen da, lanean benetan emandako denbora.

Lan denbora kontatzeko, langileak, hala eguneroko lanaldiaren hasieran nola bukaeran, lanpostuan egon behar du.

Urteko kopuru osoan hitzarmen honetan ezarritakoa baino lanaldi motzagoak dituzten lantokietan eurena errespetatuko zaie.

Urteko lehenengo hiru hilabeteetan enpresek derrigorrez prestatuko dituzte lan egutegiak, euren beharretarako itundutako lanaldiari egokituak, enpresa batzordearekin, langileen delegatuekin edo langileekin zuzenean ados jarri ondoren.

Egutegietan oinarrizko puntu hauek agerraraziko dira:

1. Lanegunak.
2. Asteko lanaldia.
3. Eguneko lanaldia.
4. Oporrak.
5. Asteko atsedenaldea eta jaiegunak.

Urteko orduak asteleheneretik ostiralera arteko lanaldian bana daitezke. Larunbatak lanaldi arrunt gisa hartuko dira, baina eguraldi txarra, produkzioaren gorabeherak edo ezinbesteko kasuak direla medio galdutako orduak berreskuratzeko bakarrik.

Kontuan izanik lantokiak mota askotakoak direla eta haietan eguraldiak duen eragina, urteko gehieneko lanaldia era aldakorrean ezar daiteke, baina egunean bederatzi orduko benetako lanaldia gainditu gabe, betiere.

2020. urterako egutegi-eredu bat ezarri da, III. eranskinean ageri dena. Egutegi hori aplikatuko da hitzarmen hau Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratu eta 30 eguneko epean euren langileekin egutegirik itundu ez duten enpresetan.

Aurreko paragrafoetan xedatutakoa gorabehera, arrazoi teknikoak, antolaketakoak, produkziokoak edo ezinbestekoak direla-eta enpresek berriro negoziatzen ahal dute ezarritako egutegia.

28. artikulua. Lanaldiaren eguneroko erregistroa.

Gai horretaz Eraikuntza Sektorerako VI. Hitzarmen Orokorreko 67. artikuluan ezarritakoa beteko da.

29. artikulua. Aparteko orduak.

Aparteko orduak, euren izaeragatik, borondatezkoak izanen dira beti, indarra duten xedapenen arabera, ezinbesteko kasuetan egin beharrekoak izan ezik.

Ezinbesteko kasuak sortutakoaz gain, aparteko ordutzat hartuko dira honako hauengatik lan egindakoak: eskaerak, produkzio behar handiko uneak, ustekabeko absentziak, txanda aldaketak, produkzioaren galera edo kaltea eta produkzioaren prozesu normala aldatzen duen beste edozein inguruabar.

Ezinbesteko kasuetan izan ezik, langile bakoitzak urtean aparteko 80 ordu egiten ahal ditu gehienez.

Kategoria edo maila bakoitzeko aparteko orduen zenbatekoa soldaten taulen I. eranskinarekin bat ordainduko dira.

Enpresak aparteko orduen ordainketa atsedenaldi baliokideak emanek konpentsatu ahalko dute, enpresaren ekoizpen prozesua oztopatu gabe betiere.

Aurreko paragrafoan ezarritako konpentsazioa egiten bada, konpentsatutako aparteko orduak ez dira zenbatuko hauendako ezarritako mugen ondorioetarako.

30. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek, edozein dela ere haien lan kontratu mota, eskubidea dute urtean hogeita hamar egun naturaleko oporrak izateko, ordainduak. Oporraldiari, nolana ere, lanegun batean emanen zaio hasiera.

Nahi eta nahi ez, urte naturalaren barnean hartuko dira, urtarrilaren 1etik abenduaren 31 bitarte, alegia. Enpresa eta langilea ados jartzen ez badira oporrak hartzeko egunei buruz, langileak opor egunen erdiak ekainaren 1etik irailaren 30a bitarte hartuko ditu, berak aukeratuta. Oporraldiaren beste erdia noiz hartu enpresak erabakiko du.

Enpresan sartu eta lehenbiziko zerbitzu urtean, benetan lan egindako denboraren zati proportzionalari dagozkion opor egunak hartzeko eskubidea baino ez da izanen.

Oporretarako eskubidea ez da diruz konpentsatzen ahal. Hala eta guztiz ere, urtean zehar enpresa uzten duen langileak sorrarazi bai baina hartu gabe utzitako oporren zatiari dagokion soldata kobratzeko eskubidea izanen du, enpresan baja hartzearen ondoriozko likidazioa osatzen duen kontzeptu gisa.

Oporren sortzapenaren ondorioetarako, benetan lan egindakotzat joko da edozein arrazoiengatik lanerako ezintasun iragankorrean egondako denbora. Alabaina, oporrak hartzeko eskubidea urte naturalaren bukaeran iraungitzen denez, eskubide hori galdu egingen da baldin eta urte bukaeran langileak bajaran jarraitzen badu. Dena den, oporraldiko ordainsariaren eta aldi baterako ezintasunaren prestazioaren arteko diferentzia kobratzeko eskubideari eutsiko dio.

Enpresaren opor egunen egutegiaren arabera finkatutako oporraldiak bat egiten badu langile baten haurdunaldiaren, erditzearen, aitatasun baimenaren edo erditzearen ondoriozko edo bularra emateko aldi baterako ezintasun egoera batekin edo Langileen Estatutuari buruzko Legearen 48. artikuluan ezarritako lan kontratua eteteko aldiarekin, langileak eskubidea izanen du opor egunak aldi baterako ezintasuna edo dagokion baimena bukatutakoan edo kontratuaren etenaldia bukatutakoan hartzeko, 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.

Aldi baterako ezintasuna gertatzen bada norberaren oporrak hartzeko hasiera eguna hitzartu eta gero eta oporrak hartzeko eguna ailegatu baino lehen, langileak oporrak hartzeko eskubidea izanen du, baita urte naturala bukatuta ere. Enpresak eta langileak beste oporraldi bat itunduko dute langileak aldi baterako ezintasunaren alta jaso eta gero.

Aurreko paragrafoa ez zaio aplikatuko lantoki oso baten oporraldi kolektiboen kasuari.

Oporretako ordainsaria hitzarmen honen I. eranskinean ezarritako zenbateko finkoa izanen da. Zenbateko horri antzinatasuna erantsiko zaio, hala tokatzen den kasuetan.

Urtebetetik beherako kontratua duten langileek, denboraldi hori bi urte naturalen artean banatuta baldin badago, lehenengo urte naturalean lan egindako denborari dagozkion oporrak hartu ez baditu edo ordaindu ez badizkiote, kontratuaren amaieran hartuko ditu edo ordainduko dizkiote oso-osorik.

31. artikulua. Eguraldi txarra.

Enpresak du lana eteteko erabakia hartzeko ahalmena, baina langileen delegatuei jakinarazita, betiere.

Arrazoi honegatik galdutako orduen edo egunen soldata osoa ordainduko die langileei.

Langileek eguraldi txarragatik edo Eraikuntza Sektoreko VI. Hitzarmen Orokorraren 70. artikuluan biltzen diren arrazoiak direla medio galdutako ordu guztien ehuneko hirurogeita hamar (%70) sartuko dituzte.

Ahaleginak eginen dira arrazoi horiengatik galdutako orduak inguruabar horiek gertatu eta hurrengo egunetan sartzeko.

Lanaren etenaldia hogeita lau ordu baino luzeagoa baldin bada, ezinbesteko kasuengatik izaten den kontratu etenaldiaren arloan, Sektoreko VI. Hitzarmen Orokorren 90. artikuluan erregulatukoan, xedatutakoari jarraituko zaio.

Goian ezarritako guztian, hitzarmen honetan aurreikusitako egoera hobetzen duen enpresaren eta langileen arteko bakarkako beste edozein akordio errespetatuko da.

32. artikulua. Baimenak eta lizentziak.

1. Langileek, gutxienez 48 ordu lehenago abisatuta, frogatutako larrialdietan izan ezik, orduan ondoren justifikatzen ahalko baita, baimena dute lanera ez agertzeko, eskubidea izanik lana benetan egitearekin espresuki loturik ez dauden ordainsari kontzeptu guztiak kobratzeko, arrazoi hauengatik eta denbora hauetan:

a) Hamabost egun natural, ezkontzen denean.

b) Jaiotzaren edo adopzioaren kasuan, indarrean dagoen araudia aplikatuko da jaiotzagatiko baimenei dagokienez.

Nolanahi ere, langileak 180 egun kotizatu ez baditu, 3 egun natural izanen ditu. Egun horietako bat bederen laneguna izanen da. Europar Batasunetik kanpoko edo Espainiarekin muga egiten ez duten Europar Batasuneko langileen kasuan, baimena 5 egun naturalekoa izanen da, eta 8 egun arte luzatzen ahalko da enpresaren baimenarekin, baina soilik lehenbiziko 5 egunak ordainduko dira, betiere jatorrizko herrialdera joan-etorria egin dutela frogatzen badute.

Atal honetan (b) aurreikusitako lizentzia hori 5 eguneko izanen da baldin semea edo alaba zesarea bidez jaiotzen bada. Lizentzia hori dena batera hartuko da ebakuntza egin ondoko 7 eguneko epean, eta ez da zatitzerik izanen.

c) Semearen edo alabaren ezkontza: egun bat.

d) Langilearen ezkontidearen edo seme-alabaren heriotza: 5 egun natural bitarte, gertaera eragilearen biharamunetik aitzina.

Europar Batasunetik kanpoko edo Espainiarekin muga egiten ez duten Europar Batasuneko langileen kasuan, baimena 6 egun naturalekoa izanen da, eta 8 egun arte luzatzen ahalko da enpresaren baimenarekin, baina soilik lehenbiziko 6 egunak ordainduko dira, betiere jatorrizko herrialdera joan-etorria egin dutela frogatzen badute.

e) Bigarren gradura arteko odol- edo ezkontza-bidezko ahaideen heriotza: 3 egun natural.

f) Ezkontidearen eta bigarren gradura arteko odol- edo ezkontza-bidezko ahaideen eritasun larria edo operazio kirurgikoa, ospitaleratu beharra dagoenean: 3 egun natural. Lizentzia hori dena batera hartuko da gertaera izan ondorengo zazpi eguneko epean, eta ez da zatitzerik izanen.

g) Bigarren gradura arteko odol- edo ezkontza-bidezko ahaideen ebakuntza, ospitaleratu beharra izan gabe etxean atsedean hartzea agintzen bada: 2 egun.

h) Beharrezkoa den denbora, langilea Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joateko (medikuntza orokorreko fakultatiboak aginduta), kontsulta ordua lanekoarekin bat heldu denean; hortaz, aipatutako agindu medikoaren frogagiria aldeztu aurretik aurkeztu beharko du langileak enpresan.

i) Ohiko bizilekuz aldatzeko: egun bat.

j) Beharrezkoa den denbora, azterketetara joateko, unibertsitate edo lanbide heziketako ikastetxe publikoetan nahiz pribatu onartuetan egiten diren ikasketak direla eta.

b), c), d), e), f) eta g) ataletan adierazitako arrazoiengatik langileak bidaia egin beharra baldin badu, puntu horietan ezarritako epeak 2 egun naturaletan luzatuko dira, b) eta d) ataletako azken tartekietan ezarritakoaz baliatu nahi duten Europar Batasunetik kanpoko edo Espainiarekin muga egiten ez duten Europar Batasuneko langileen kasuan izan ezik.

Aurreko puntuko kasuak –horietan aurreikusitako inguruabarrak gertatzean– izatezko bikoteentzat ere balio du, behar den erregistroan inskribatuak badaude, betiere.

2. Artikulu honen 1. atalean aurreikusitako baldintzetan ere, langileak beharrezkoa duen denboran alde egin dezake bere lanpostutik nahitaezko eginbehar publiko edo pertsonal bat egiteko. Aldi jakin bat legez ezarritako arau batean jasota dagoenean, absentziaren iraupenari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez arau hartan xedatutakoari jarraituko zaio.

Langile batek, eginbeharra betetzeagatik edo kargu publiko batean jardun beharragatik, konpentsazio ekonomikoa kobratzen badu, edozein dela ere horren izena, diru kopuru horixe deskontatuko zaio enpresak ordaintzen dion soldatetik.

Goian aipatu den eginbehar hori betetzeagatik hiru hilabeteko tartean lanorduetako % 25 baino gehiago bete ezin izan bada, enpresak nahitaezko eszedentzia egoerara pasa dezake langilea, egoera horri atxikitako ondorio guztiekin.

3. Haurrari esnea emateko baimena. Jaiotzaren, adopzioaren, adoptatzeko zaintzaren edo harreraren kasuan, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 45.1.d) artikuluekin bat, langileek eskubidea izanen dute ordu batez lanetik kanpo egoteko, bularreko haurra zaintzearren, horrek bederatzi hilabete bete arte. Ordu hori bi zatitan banatzen ahal da. Ume baten baino gehiagoren erditze, adopzio, adoptatzeko zaintza edo harrera kasuetan, baimenaren denbora modu proportzionalen handituko da.

Eskubide hori baliatzen duenak, hala nahi badu, metatzen ahalko du, iraupen berean eta helburu berdinarekin. Dena Langileen Estatutuaren 37.4 artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik.

4. Lanaldiaren murrizketa, legezko zaintzarenagatik. Legezko zaintza dela-eta, langile batek hamabi urtetik beherako haurren bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen eta desgaitasuna duen pertsona bat bere kargu izanez gero, eskubidea izanen du lanaldia murrizteko, zortziren bat gutxienez eta erdia gehienez ere, soldata ere hein berean murriztuta.

Lanaldia murriztea langile bakoitzaren eskubidea da, gizonezkoena zein emakumezkoena. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok baldin badute pertsona berbera zaintzeko eskubidea, enpresak aukera izanen du eskubidearen aldi bereko erabilera mugatzeko, funtzionamenduarekin lotutako bidezko arrazoiengatik.

Lanaldi murrizketaren ordutegia eta aldia zehaztea langileari dagokio, bere lanaldi arruntaren barruan. Enpresari abisu eman behar dio, 15 egun lehenago, itzuliko dela.

Jurisdikzio eskudunak ebatziko ditu orduen zehaztapena dela-eta enpresaren eta langilearen artean sortzen diren desadostasunak, prozedura berezi baten bidez ebatzi ere; hogei eguneko epea izanen da erreklamazioa egiteko.

5. Lanaldiaren murrizketa ahaideak zaintzeko. Lanaldia murrizteko eskubidea izanen dute, halaber, adinagatik edo istripu edo eritasunen baten ondorioz bere kasa bizitzeko gauza ez den eta lan ordaindurik egiten ez duen familiartekoren bat, bigarren gradura arteko odol- edo ezkontza-bidezko ahaidea, zaindu behar duten langileek. Lanaldiari gutxienez zortziren bat eta gehienez erdia kenduko zaio, eta lansaria hein berean murriztuko da.

Lanaldia murriztea langile bakoitzaren eskubidea da, gizonezkoena zein emakumezkoena. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok baldin badute pertsona berbera zaintzeko eskubidea, enpresak aukera izanen du eskubidearen aldi bereko erabilera mugatzeko, funtzionamenduari lotutako bidezko arrazoiengatik.

Lanaldi murrizketaren ordutegia eta aldia zehaztea langileari dagokio, bere lanaldi arruntaren barruan. Enpresari abisu eman behar dio, 15 egun lehenago.

Jurisdikzio eskudunak ebatziko ditu orduen zehaztapena dela-eta enpresaren eta langilearen artean sortzen diren desadostasunak, prozedura berezi baten bidez ebatzi ere; hogeitau eguneko epea izanen da erreklamazioa egiteko.

33. artikulua. Seme-alabak edo ahaideak zaintzeko eszedentzia.

A. Langileek eskubidea izanen dute hiru urte arteko eszedentzia hartzeko seme edo alaba bakoitza zaintzeko, haurra norberak sortua edo adoptatua izan, edo harrera-prozesuan izan, bai modu iraunkorrean bai adoptatu aurreko fasean, behin-behinekoz izanda ere. Hiru urte horiek haurra jaiotzen denetik edo, bestela, epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik aurrera kontatuko dira.

B. Gehienez ere bi urteko eszedentziarako eskubidea izanen dute, halaber, adinagatik edo istripu edo eritasun baten ondorioz bere kasa bizitzeko gauza ez den eta lan ordaindurik egiten ez duen familiartekoren bat –bigarren gradura arteko odol- edo ezkontza-bidezko ahaidea– zaindu behar duten langileek.

Arestiko paragrafoetan jasotako eszedentzia langile bakoitzaren eskubidea da, norberarena, gizonezkoa izan edo emakumezkoa izan, etaetengabea edo zatitua izan daiteke. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok baldin badute pertsona berbera zaintzeko eskubidea, enpresak aukera izanen du eskubidearen aldi bereko erabilera mugatzeko, funtzionamenduari lotutako bidezko arrazoiengatik.

Atal hauetan ezarritakoari jarraikiz, eszedentzian egondako aldia kontuan hartuko da zerbitzu urteen ondorioetarako, eta langileak eskubidea izanen du lanbide prestakuntzako ikastaroetara joateko, zeinetan parte hartzeko gonbitea enpresaburuak luzatuko baitio, bereziki lanera itzuli behar duenean, eszedentzia bukatu baino hilabete lehenago, gutxienez, eskatu ondoren. Lehenbiziko urtean lanpostua gordetzeko eskubidea izanen du. Epe hori igarota, lanbide talde bereko edo kategoria baliokideko lanpostu bat gordeko zaio.

Aurrekoa hala izanik ere, langilea ofizialki aitortutako familia ugarikoa baldin bada, lanpostua 15 hilabetez gordeko zaio, gehienez ere, kategoria arrunteko familia ugaria denean, eta 18 hilabetez, luzeenera jota, kategoria berezikoa denean.

Beste eszedentzia bat hartzeko bidea ematen duen arrazoi berria sortuz gero, eszedentzia berriarekin aurretik baliatzen ari zena bukatuko da, baliatzen ari bazen.

Eszedentzian dagoen bitartean langileak ezin izanen du bere zerbitzuak jarduera bereko beste enpresa batean eman. Horrela egitera, besterik gabe lanera itzultzeko eskubidea galduko du.

34. artikulua. Gidabaimena kentzea.

Gidariak errurik izan gabe, zerbitzuko ibilbidearen beharreatatik edo akats mekaniko batengatik, gidabaimena kendu bazaio, enpresak lansaria eta lanpostua errespetatuko dizkio, eta bitarte horretan enpresak ezarritako beste lanposturen batean arituko da lanean.

*Kontratutik ondorioztatzen diren eskubideak eta betebeharrak***35. artikulua. Eragina prezioetan.**

Hitzarmenaren hobekuntza ekonomikoen aplikazioak prezioetan eragina izanen du, are hitzarmenak ukitutako pertsonengan eta gauzatzen ari diren kontratuetan ere. Hitzarmenean ezarritako soldata kostuen igoera zenbatekoa den, hainbestekoa izanen da eragina ere.

36. artikulua. Asegurua.

Hitzarmenaren indarraldian, hitzarmenak ukitzen dituen langile guztientzat kalte-ordain hauek ezarri dira:

- a) Eritasun arruntaren edo lanetik kanpoko istripuaren ondoriozko heriotza kasuan: bi hilabeteko soldata, aplikatzekoa den hitzarmen indardunaren tauletako kontzeptu guztiena.
- b) Ezintasun iraunkor osoa gertatuz gero, lan istripu baten edo laneko eritasun baten ondorioz, 29.240 euroko kalte-ordaina ezarri da.
- c) Heriotza, ezintasun iraunkor absolutua edo baliaezintasun handia gertatuz gero, lan istripu baten edo laneko eritasun baten ondorioz, 47.960 euroko kalte-ordaina ezarri da.

Aseguratuak ez baditu espresuki onuradunak izendatzen, kalte-ordaina istripua izan duen langileari ordainduko zaio edo, heriotza kasuan, langilearen legezko oinordekoei.

Artikulu honen b) eta c) ataletan ezarritako kalte-ordainak enpresaren erantzukizun zibilaren aitopenen ondoriozkotzat aitor daitezkeen beste edozein zenbatekoren konturakoak izanen dira, artikulu honetan jasotako gertaeretako batengatik, eta kontuan hartuta horien izaera zibila –bi alderdiek aitortzen dutena–, horiei dagokien partea kendu behar zaie nolanahi ere.

Hemen itundutako kalte-ordainak jasotzeko eskubidea frogatze aldera, laneko istripua edo laneko eritasuna sortu zuen arrazoia noiz gertatu den, hura bera izanen da gertaera eragilearen data.

Itundutako kalte-ordainak bete beharrekoak izanen dira hitzarmen hau Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hogeita hamar egunera.

37. artikulua. Erantzukizun zibilerako aseguruaren poliza.

Sektoreko enpresa guztiek erantzukizun zibil orokor eta patronalerako aseguruaren poliza bat kontratatuko dute, gutxienez hirurogei mila (60.000) euroko kapitalekoa.

38. artikulua. Osasun azterketak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileei eginen zaizkien osasun azterketek arlo hauek ukituko dituzte:

- a) Miaketa orokorra: elektrokardiograma, tentsioaren eta ikusmenaren kontrola, bizkarrezurraren eta lokomozio-aparatuaren miaketa.
- b) Analisiak:
 - 1.–Odola: globulu gorriak, hemoglobina, balore globular hematokritoa. Odolaren bestelako analisiak, bakoitzaren historiala, adina, kolesterola, triglizeridoak, lipido guztiak, urea, azido urikoa eta transaminasak azalduz.
 - 2.–Gernua: dentsitatea, erreakzioa, albumina, glukosa eta sedimentazioa.
- c) Lanbideari egokitutako osasun azterketa bereziak:
 - 1.–Garabilariak: bertigoa eta ikusmena.

2.–Barrenistak: silikosia.

3.–Lurra mugitzeko makinen gidariak: entzumena, lokomozio-aparatua, ikusmena eta silikosia.

Analisien emaitzak langileei emanen zaizkie.

Goian aipatu urteko aldi horretan beste enpresa batera aldatzen den langileak, lan egindako azken enpresan egin zizkioten emaitzak eramanen ditu.

Era berean gai horretaz Eraikuntza Sektorerako VI. Hitzarmen Orokorreko 20. artikuluan ezarritakoa beteko da.

39. artikulua. Soldata osagarria, eritasunaren edo istripuaren kasuan.

a) Eritasun arruntaren ondoriozko aldi baterako ezintasun kasuan, enpresak oinarrizko soldataren, hitzarmenaren osagarriaren eta kalte-ordain kontzeptua den soldataz kanpoko plusaren honako portzentaje hauek ordainduko ditu.

Hona hemen portzentajeak:

- a. % 75, bajako 1. egunetik 14.era bitarte, biak barne.
- b. % 85, bajako 15. egunetik 29.era bitarte, biak barne.
- c. % 100, bajako 30. egunetik aitzina.

Azken portzentajea, 30. egunetik aitzinako % 100ekoa, ez da ordainduko gertaeraren aurreko hilabetean enpresan izandako abstentzioa % 5etik gorakoa izan bada. Enpresa behartua dago absentismo datu horiek langileari edo haren ordezkari sindikalei ematera. Enpresak hori betetzen ez badu % 100 ordainduko du.

b) Lan istripuaren ondoriozko aldi baterako ezintasun kasuetan –horrelakotzat joko da hezur-haustura, muskulu-lesioa eta objetiboki zehazteko moduko lesioak sortutako bestelako istripuak– eta eritasun profesionalaren ondoriozko aldi baterako ezintasun kasuetan –silikosia eta dermatosia edo beste edozein gaitz, Lan Osasunaren Institutuak edo antzeko beste erakunde batek aitortua–, enpresek Gizarte Segurantzaren prestazioak osatuko dituzte, eranskinetako taulan ageri diren oinarrizko soldata eta hitzarmenaren osagarria izeneko kontzeptuetarako jasotako zenbatekoen %100eraino.

Prestazio osagarri horiek ordainduko dira langileak enpresarekin lan harremanak dituen bitartean; beraz, lan harremana amaitzearekin batera amaituko da prestazio osagarriak kobratzeko eskubidea ere, langilea lan istripuaren edo eritasunaren ondoriozko aldi baterako ezintasun egoeran bada ere.

Aldi baterako ezintasunean diren langileek eranskinetako taulan zehaztutako aparteko eskersariak kobratuko dituzte.

Osagarri horretarako eskubidea izateko alta, baja eta berrespen parteak behar den garaian eta moduan aurkeztu beharko dira, indarreko legeriaren arabera.

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek onartzen dute iruzurrezko absentismoa arazo handia dela eta, hura murrizteko, honako hauek hartu behar direla kontuan: langilea lanpostuan aurkeztea, enpresako medikuntza eta Gizarte Segurantzakoa egokiro antolatzea, laneko segurtasun eta higiene baldintzak eta lan giroa egokitzea eta langileen osasun fisikoa eta mentala behar bezala babestea. Hortaz, absentismoa modu eraginkorragoan murriztu ahal izateko, gogoan edukiko dira LANEk arlo horretan egindako hitzarmenak.

Langileen legezko ordezkariari aholku eskatu beharko zaie, bestalde, erabakiak hartzen direnean lanaren antolaketari buruz eta langilearen osasun fisikoan edo mentalean eragina izan dezaketen lehengaiak erabiltzeari buruz.

Helburu horiek modu egokian betetzeko, sinatzaileek konpromiso hauek hartu dituzte:

1. Enpresa bakoitzean aztertuko da absentismorik ba ote dagoen, eta izanez gero hura murrizten saiatuko dira.

2. Bi alderdien iritziz neurritz gainekoak diruditen bajen kontrola Gizarte Segurantzarekin batera kudeatzea. Horretarako, hitzarmena sinatzen duten sindikatuek hitz ematen dute, hitzarmena sinatu ondoren hilabeteko epean, enpresa elkarteekin batera behar diren kudeaketak eginen dituztela Osasunaren eta Gizarte Segurantzaren delegatuaren aitzinean iruzurrezko absentismoa saihesteko legeak aurreikusten dituen neurriak ezartzeko (bajako parteak, eriei jarraipena egitea, berrespen parteak).

3. Eritasunaren ondoriozko absentziak, egun bakar batekoak direnean ere, justifikatu beharko dira bajako partearen bidez edo, bestela, kontsultara joan izanaren frogagiriaren bidez, hartan emandako denbora zehaztuta.

Frogagiri horiek aurkeztu ezean, enpresek ez dute denbora horregatik inolako ordainsaririk pagatu beharrik, langileak eskubidea izanda ere.

Lan istripuaren edo eritasunaren ondoriozko bajan dauden langileak behartuak daude enpresari egoki iruditzen zaizkion osasun azterketak egitera, enpresak berak jartzen dizkien osasun langileekin.

Enpresak izendatutako pertsonak, medikuak edo zerbitzuak zehazten badu lanera ez agertzeko justifikatutako eritasuna ez dela aski arrazoi, enpresari jakinaraziko dio eta, hala, enpresak artikulua honetan biltzen diren osagarriak kentzen ahalko dizkio langileari.

Langilearen duintasuna errespetatuko da beti, eta ateratako ondorioak enpresa batzordeari edo langileen delegatuei jakinaraziko zaizkie.

4. Bajan dauden langileek berrespen agiria nahitaez aurkeztu beharko dute, legez ezarritako epean.

5. Hitzarmena sinatzen duten alderdien iritziz, bajak iruzurrezkoak direla frogatzea aski arrazoi izanen da diziplinazko zehapenak aplikatzeko.

40. artikulua. Erretiroa.

A.–Erretiro aurreratua.

Unean uneko legeria indardunean ezarritakoari jarraituko zaio.

B.–Erretiro partziala.

Enpresek 63 urte bete dituzten langileen erretiro partzialerako eskaera guztiak onartu beharko dituzte, Gizarte Segurantzako erretiroaren kotizaziopeko pentsioa kobratzeko eskubidea izateko eskaeraren unean indarreko legeriak eskatzen dituen baldintza orokorrak, adina izan ezik biltzen dituztenean.

41. artikulua. Errendimendu taulak.

Eraikuntzaren Sektorereko VI. Hitzarmen Orokorreko 41. artikuluan ezarritakoa bete bitartean, 1980ko uztailaren 4ko Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratu eta orain arte onetsitako produktibitate taulek arautuko dute.

42. artikulua. Afiliazioaren frogagiria.

Langilearen eskariz, enpresak Gizarte Segurantzaren alta hartu izanaren agiriaren fotokopia eman behar dio, enpresan sartu eta hurrengo hamar eguneko epean.

Gainera, enpresek iragarki oholean paratu beharko dute, kuotak biltzen hasi eta hurrengo hilabetean, Gizarte Segurantzaren egiten den kotizazioaren agiria edo haren kopia baimendua.

43. artikulua. Sarrera-data enpresan.

Enpresak behartuak daude nominan jartzera langileak enpresan zein egunetan sartu diren.

44. artikulua. Lanpostua uztea.

Kontratua azkentzeko, nolako kontratua den ikusita, baldintza hauek beteko dira:

a) Probaldian, enpresek eta langileek kontratua amaitutzat jo dezakete, aurrez abisatu gabe eta inolako kalte-ordainik izateko eskubiderik gabe.

b) Aldi bateko kontratuetan, azkentzea gertatuko da kontratuan ezarritako iraunaldia ahitzen denean, hura salatu ondoren, hala baldin bada.

Enpresak, bestalde, beharturik daude kontratuaren amaierako eguna baino 15 egun lehenago, gutxienez, idatziz jakinaraztera, eta hitz emanen dute hitzarmen honen soldata eta osagarriak ordainduko dizkiotela langileari, aurreabisuan atzeratutako egun bakoitzeko.

c) Obrako kontratu finkoari dagokionez, hitzarmenean gai horretaz araututakoari jarraituko zaio.

Lanpostua bere borondatez uzten duen langileak idatziz eta 15 egun aurretik jakinarazi behar dio enpresari. Horrela ez egitera, atzeratu den egun bakoitzeko egun bateko soldata deskontatzen ahal zaio likidaziotik.

45. artikulua. Azken kitatzeak

Enpresaren eta langilearen arteko lan harremanen azken kitatzearen hartu-agiriak bat etorri behar du hitzarmenaren II. eranskinean heldu den ereduarekin, zeina Eraikuntzako Konfederazio Nazionalak editatu baitzuen.

Lanpostua uzteko jakinarazpen edo aurreabisu orori azken kitatzearen proposamen bat atxikiko zaio, arestian aipatu ereduan. Proposamen gisa erabiltzen bada, data eta tokiaren ondoren dagoen zatia ez da bete beharrik izanen.

Azken kitatzearen hartu-agiriak, kasuan kasuko enpresa elkarteek luzatuak, indarra izanen du 15 egun naturaleko epean, luzatzen den egunetik aitzina.

Langileak azken kitatzearen hartu-agiriak sinatu ondotik, agiriak askapen ondorioak sortuko ditu.

Alabaina, langileari azken kitatzearen proposamena lanpostua uzteko agiriarekin batera ematen ez bazaio, eta langilea konforme ez badago, 15 eguneko epea izanen du erreklamazioa egiteko, are sinatu ondoren ere.

Kontratuari amaiera ematen zaionean langileak hala nahita, ez dira aplikatuko artikuluko honen bigarren eta hirugarren paragrafoak.

Langileak azken kitatzearen hartu-agiria sinatzerakoan langileen ordezkari baten laguntza izan dezake.

Enpresako ordezkari organoak

46. artikulua. Laneko segurtasun eta higienearen organoak.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legea eta hura garatzen duten arauak dira aplikatu beharrekoak, baita Eraikuntzaren Sektoreko VI. Hitzarmen Orokorren bigarren liburukoak ere.

Segurtasuneko eta Osasuneko batzordeak hilean behin bilduko dira, lanorduetan. Premiazko arrazoiak direla medio, bilera bereziak egingen dira, pertsonentzako edo/eta gauzentzako hur-hurreko arriskurik baldin badago.

Enpresa batzordeko kideek eta prebentzioko delegatuek astean ordubete izanen dute, ohitura gisa eta benetan, segurtasun neurri indibidualak eta kolektiboak betetzen diren egiazta dezaten.

31/1995 Legea garatzen duten arauak edo Eraikuntzaren Sektoreko VI. Hitzarmen Orokorren bigarren liburuko xedapenek aurreko bi paragrafoetan adierazitakoaz besteko araudi bat ezartzen badute, bi lerroaldeok indarrak gabe geldituko dira, eta horien ordezkari legea garatzen duten arauetan biltzen diren xedapenak aplikatuko dira, edo Eraikuntzaren Sektoreko VI. Hitzarmen Orokorren aplikaziotik eratortzen direnak.

47. artikulua. Enpresa batzordeak eta langileen delegatuak.

Enpresa batzordeak eta langileen delegatuak Langileen Estatutuaren 61. artikuluan eta hurrengoetan eta, orobat, Eraikuntzaren Sektoreko VI. Hitzarmen Orokorreko 104. eta 105. artikuluetan, aitortzen diren osaera, eginkizunak eta bermeak izanen dituzte.

Enpresa batzordeko kideek eta langileen delegatuak zilegi dute kide batengan edo batzuegan orduak metatzea, legeak beren eginkizunetarako ematen dien gehieneko ordu kopurua gaudituz gabe, betiere.

Ordu metatzea seihileko naturaletan gauzatuko da, eta hiru hilabete behin enpresari hiruhileko horretan erabiltzen diren orduen berri emanen zaio.

Enpresa batzordeko kideek edo langileen delegatuak absentzien berri emanen diote enpresari, idatziz eta 48 ordu aurretik.

Gainera, legezko ordu kopuru gehienekoen barnean, ez dira kontuan hartuko muga horien gainetik gertatzen direnak, langileen delegatuak edo enpresa batzordeko kideak hitzarmen kolektiboak negoziatzeko batzordeetako kide izendatzen badituzte, bileretan parte hartzeari dagokionez eta enpresa aipatu negoziazioaren eremuak ukitzen badu.

Lanbide prestakuntza

48. artikulua. Lanbide prestakuntza.

Bi aldeek honakoak adierazten dituzte:

1. Sektoreak langile kualifikatuak eskatzen ditu.
2. Enpresek, enpresa elkarteen bitartez eta sindikatuarekin ados jarri ondoren, ondorengo urteetako beharrak –kualitatiboak zein kuantitatiboak– finkatu behar dituzte, aurreikusitako garapenaren arabera.

Horretarako, ezinbestekoa da eraikuntzako prestakuntza beharrei buruzko plana egitea eta aldi-aldi berritzea.

3. Sektorea berritzeko behar-beharrezkoa da gazte jendea prestatzea eta langileen maila hobetzea; horren kariaz koiunturazko langabezia aldiak aprobetxatuko dira eta gainera, lanean ari direnei ere birziklatze ikastaroetan parte hartzeko aukera emanen zaie.

4. Eraikuntzak izan behar du mailaz igotzeko aukera ematen duen sektore bat, halatan non langile bakoitza, bere ahalmenaren, eginahalaren eta gogoaren arabera, iristen ahal den berak igo nahiko lukeen mailara, hau da, posible izan dezala “eraikuntzan karrera” egitea.

Hori horrela izan dadin, sektorearen irudia aldatu beharra dago.

5. Prestakuntza eta maila berberak izanen dira, zernahi dela ere horien jatorria: MEC, INEM, autonomia erkidegoak, etab.

Horrek enpresa elkarteetan eta sindikatuen parte-hartzea eskatzen du, erakunde horien prestakuntza jarduerak sortu, garatu eta kontrolatzeko.

6. Sektorea garatuko bada, berreskuratu behar du berari dagozkion prestakuntza kuoten parte, beste fondo batzuetakoez gainera (MEC, FSE, etab.), sektoreak dituen beharrezko erantzute aldera.

7. Sektorearen ezaugarri bereziak eta bera osatzen duten espezialitateak hain desberdinak direla ikusirik, ezinbestekoa da zentro propioak, eraikuntzaren errealitatearekin uztartuak, sortzea.

Horregatik, beharrezkoa da eraikuntza arlotik atera diren hezitzaileak eta monitoreak prestatzea, era egokian prestatuak eta birziklatuak.

8. Nafarroako Eraikuntzaren Lan Fundazioa sektorearen erakunde paritarioa da, hitzarmen honen sinatzaileek osatua. Helburu du hitzarmen honen esparruko langile eta enpresei bermatzea zerbitzuak ematea.

Nafarroako Eraikuntzaren Lan Fundazioaren Lurralde Kontseiluak, aldez aurretik ezarritako aurrekontuko diru kopurua aski den neurrian, Eraikuntzaren Lan Fundazioaren jarduketara plana prestatuko du bere lurralde eremurako eta bere helburuekin bat.

Nafarroako Eraikuntzaren Lan Fundazioaren Lurralde Kontseilua bere buruaren ordezkari izanen da administrazio publikoen eta bere lurralde eremuko beste korporazio eta entitateen aitzinean.

Nafarroako Foru Komunitatean, bitartekoak, enpresa ekarpenak eta bestelako baliabideak Eraikuntzaren Lan Fundazioaren baitan kudeatuko dira.

Helburuzkoak diren bitarteko ekonomikoak edo autonomia eremuko administrazio publikoek emandakoak Nafarroako Banku batean sartuko dira, Eraikuntzaren Lan Fundazioaren izenean.

49. artikulua. Etengabeko prestakuntza.

Bertan egon beharreko prestakuntza jardueretan, Hiruko Fundazioak eginiko deialdiei dagozkienetan –Nafarroako Eraikuntzaren Lan Fundazioaren Lurralde Batzordeak kudeatuak–, parte hartzen duten langileek jarduera bakoitzeko orduetatik % 50 lanorduetan emanen dute, edo lanaldia portzentaje horretan murriztuko zaie, honako baldintza hauek ematen badira:

a) Enpresak, ebazpen arrazoituaren bidez, ukatzen ahal dio langile bati prestakuntza jarduera batera joateko baimena, arrazoi tekniko, antolaketazko edo produktioengatik. Ukatz gero, langileak errekurtsioa jar dezake Eraikuntzako Lan Fundazioaren Lurralde Batzordeari zuzendua.

b) Artikulu honetan aipatu prestakuntza jardueretan parte hartzen ahal duten langileak ez dira plantilla osoko %10 baino gehiago izanen urtean, eta 10 langile baino gutxiagoko lantokietan batek baino ez du parte hartzen ahal.

c) Enpresaren kargura diren orduen %50, gehienez ere 20 ordu izanen dira urtean langile bakoitzeko, eta prestakuntza jarduera batean edo gehiagotan bana daitezke.

d) Eskaera egiten duen langileak probaldia gainditua behar du izan eta, nolahi ere, enpresan gutxienez hilabeteko antzinatasuna.

e) Enpresaren kargurako prestakuntza orduetan, langileak eskubidea izanen du dagokion soldata kobratzeko, lanaldi arruntean lanean ari izan balitz bezala.

f) Langileak egiaztatu beharko du enpresaren aurrean prestakuntza jardueran izan dela.

g) Prestakuntzarako baimen indibidualak, Estatuko Prestakuntzarako IV. Akordioan bilduek, bertan xedatuari jarraituko diote.

Negoiazio kolektiboaren bidez prestakuntzarako baimen indibidualak erabiltzeko baldintza zehatzak ezar daitezke, betiere Estatuko Prestakuntzarako IV. Akordioaren 12. artikuluan xedatuarekin bat. Saiatuko da, alde batetik, erabilera homogenea izan dadin langile guztien artean, eta, horretarako beharrezkoa bada, portzentajeak ezarriko dira talde profesionalentzat, eta, beste aldetik, langileen ordezkariak parte har dezaten enpresaren baimena emateko prozesuan.

50. artikulua. Nafarroako Lan Gatazkak Konpontzeko Auzitegiaren mende jartzea.

1. Alderdiek erabaki dutenez, lan hitzarmen kolektibo honen interpretazioan eta aplikazioan sortzen ahal diren gatazka kolektiboak ez ezik, haren aplikazio eremuko langileengan eta enpresaburuengan eragina izaten ahal duten beste guztiak ere, Nafarroako Lan Gatazkak Konpontzeko Auzitegira eramaten dira, adiskidetze eta bitartekotza faseetan.

Era berean, adierazten dute ahaleginak eginen dituztela ukituriko alderdiak auzitegi horren arbitraje prozeduraren esanetara jar daitezen.

Beraz, artikulua honek balio du alderdiak gatazkak konpontzeko arbitraje organo horri berariaz atxikitzeko, eraginkortasun osoa duela, eta ondorioz, itunak enpresaburuak, ordezkariak sindikalak eta langileak behartzen ditu beren desadostasunak aipatu organoaren bitartekotza eta adiskidetze prozeduretan azaltzera epaiketara jo aurretik. Hortaz, ez da nahitaezkoa alderdien desadostasun edo gatazka bakoitzerako atxikimendu berariazkoa eta banakakoa egitea, arbitrajera lotzeko ez bada, zeina bultzatzeko eta sustatzeko konpromisoa hartu baitute lan hitzarmen honen sinatzaileek.

2. Era berean, lan hitzarmen kolektibo honen sinatzaileek hitzeman dute ahaleginak eginen dituztela hitzarmenaren aplikazio eremuko langileen eta enpresaburuaren artean sor daitezkeen banakako gatazkak, Nafarroako Lan Gatazkak Konpontzeko Auzitegiaren aurrean Adiskidetze, Bitartekotza eta Arbitraje prozeduren mendean borondatez eta era espresuan jar daitezen, salbu eta euren nahiak gauzatzeko erreklamazioen gainekoak, arlo hauetan: hauteskunde arloan, Gizarte Segurantzakoan, eta askatasun sindikalaren, oinarrizko eskubideen eta bide administratiboan aurretiazko erreklamazioa beharrezkoa dutenen arloan.

LEHENBIZIKO XEDAPEN GEHIGARRIA

Hitzarmen honetan biltzen diren lansarien taulek, testuek eta errendimendu taulek hitzarmena osatzen dute eta behartzeko indarra dute.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

1. Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek langile guztiei gomendatzen diete Eraikuntzako Lanbide Txartela lortzea, bai hitzarmen honen esparru funtzionalaren barnean daudenei bai eraikuntza sektoreko

lanbide-jarduera guztietan lan egiten dutenei, Eraikuntza Sektoreko VI. Hitzarmen Orokorren 148. artikuluan eta hurrengoetan ezartzen den bezala.

Era berean, hitzarmenaren sinatzaileek beharrezkotzat jotzen dute prestakuntzarako formulak bilatzea, berariazko prebentzioaren arloan, eraikuntza sektorearen Enplegu Erregistro Publikoan inskribatutako langileentzat. Eta beharrezkoa ikusten dute birziklatzeko prestakuntza arautzea eta gauzatzea, hitzarmen orokorrean Eraikuntzako Lanbide Txartela berritzeko finkatutako epea bukatutakoan. Gai horiek Nafarroako Eraikuntzaren Lan Fundazioaren esparruan landuko dira edukiak garatu eta gauzatze aldera, hitzarmena onetsi eta hiru hilabeteko epean abian jarri ahal izateko.

2. Dorre-garabiak gidatzen dituzten langileak, Igogailu eta Mantentze-tresnen Erregelamendua onesten duen 2291/1985 Errege Dekretuan eta 836/2003 Errege Dekretuan zehaztutakoak, 65/2000 Foru Aginduak ezartzen duen garabiko operadore agiri profesionala izan beharko dute, eta 1.mailako ofiziala lanbide kategoria izanen dute.

Bestalde, ondoren aipatzen diren lanbide kategoriak maila honetan sartzen dira:

–Prebentzioko goi mailako teknikaria:

- a) Goi mailako lizentziaduna: II. maila.
- b) Diplomaduna: III. maila.

–Prebentzioko erdi mailako teknikaria: VII. maila.

–Eraikuntzako goi mailako teknikaria (goi mailako L.H.): VI. maila.

HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Batzorde paritarioa

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

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

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

2. Honako hauek dira batzorde paritarioaren eginkizunak:

- a) Hitzarmena betetzen dela zaintzea eta haren segimendua egitea.
- b) Hitzarmen honen agindu guztiak aplikatzean eta interpretatzean sortzen diren gaiak ebaztea eta ezagutzea.
- c) Alderdietako batek eskatua, hitzarmena aplikatzearen ondorioz sor daitezkeen auzi edo arazo kolektiboetan bitarteko lana egin, eta/edo konponbidea bilatzen saiatu eta, alde guztiak ados egonez gero eta horretarako eskaera eginez gero, haiek epaitzea.
- d) Bide administratibora eta jurisdikzionalera jo aurretik, nahitaez, hitzarmen hau aplikatzean eta interpretatzean hitzarmen kolektiboen inguruan sortzen diren planteamenduetan aginpidea izatea, artikuluan honen 3. apartatuan aurreikusi bezala.

e) Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritako kontsultaldia iragan ondoren, enpresan ez bada adostasunik erdiesten lan-baldintzen funtsezko aldaketaren negoziazioan (agindu horren 6.

zenbakian arautua), hurrengo 5 eguneko epean jarduketak batzorde paritariora igorri beharko dira, horrek desadostasunak konpon ditzan.

Jarduketa horiek kasu horretarako berariaz ezartzen den Desadostasunaren Aktarekin batera igorri beharko dira. Hura VI. eranskineko ereduari jasotzen da.

Batzorde horrek ez bada 7 eguneko epean akordiorik lortzen, hurrengo hiru eguneko epean jarduketak Nafarroako Lan Auzitegira igorriko ditu, VI. eranskineko aktarekin batera, horrek arbitraje loteslea eman dezan. Kasu horretan, arbitraje epaiak kontsultaldiko akordioaren eraginkortasun bera izanen du, eta errekurritzeko, prozedurari jarraitu beharko zaio, Langileen Estatutuaren 91. artikuluan ezarritako arazoak oinarri izanda.

Ukitutako enpresan edo lantokian langileen legezko ordezkariarik ez bada, horiek hitzarmena negoziatzeko ordezkariak esleitzen ahal diote gehienez ere hiru kideko batzorde bati; enpresako langileek hautara izanen dute batzorde hori nola osatu, beren artean demokratikoki hautaturik, edo, bestela, ukitutako enpresaren edo lantokiaren sektorean ordezkariak gehien duten eta hitzarmenaren negoziazio batzordean parte hartzeko zilegitasuna duten sindikatuek beren ordezkariaren arabera izendaturik.

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

3. Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek nahiz 1. artikuluan daudenek (langile eremuari dagokionez) batzorde paritarioari jakinarazi beharko dizkiote hitzarmenaren interpretazioan eta aplikazioan sor daitezkeen zalantza, desadostasun eta gatazka kolektibo oro, betiere haren eskumenekoak badira, aurreko atalean ezarritakoaren arabera; horrela, helburua da esku-hartzearen bitartez, planteatutako arazoa konpontzea, edo hori posible ez bada, dagokion ebazpena edo txostena ematea.

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

- a) Gaiaren azalpen labur eta zehatza.
- b) Proposamen egilearen iritziz bere alde dituen arazoi eta oinarriak.
- c) Batzordeari egiten zaion proposamen edo eskaria zehatza.

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

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

6. Batzorde paritarioak, kontsultaren idazkia jaso ondoren edo, hala balegokio, beharrezko informazioa osatu ondoren, 20 egun baliodunetik beharrezko epea izanen du, akordioa erdietsiz gero, gaia konpontzeko dagokion ebazpenaren bidez.

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

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

7. Batzorde paritarioak akordiorik erdiesten ez duenean bere eskumenen artean, aurreko 2. ataleko e) letran eta 10. artikuluan (Lan baldintzak ez aplikatzea) jasotzen diren gaietatik kanpoko bat planteatzen zaionean, desadostasunak, kasua bada, lan gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko

sistemara pasatu ahal izanen ditu, Laneko Gatazken Konponbide Autonomorako V. Akordioa bere gain hartuz (Estatuko Aldizkari Ofizialean, otsailaren 23an, argitaratua, Enplegu Zuzendaritza Nagusiaren 2012ko otsailaren 10eko Ebazpenaren bidez). Hori guztia, hitzarmen honen 10. artikuluan ezarritakoarekin bat, edo, hala behar bada, gatazka konpontzeko sistema ez-judizialen mende jarri, LEren 83. artikuluan aurreikusitako lanbide arteko akordioen bidez ezarri ziren horien mende, hain zuzen.

8. Enpresaren barruko malgutasuna sustatzen laguntzeko neurriei dagokienez, lanaldiaren banaketa irregularra ezarri gero, Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan araututakoa izanen da.

Prozedurak, baita mugigarritasun funtzionalerako erreferentziako eta aldi baterako garaiak ere, IX. kapituluaren daude araututa. Mugigarritasun funtzionala, Eraikuntzaren Sektorerako VI. Hitzarmen Orokorren 74. artikulutik 78.era.

LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Hitzarmena atal guztietan zintzo bete eta onartzeko konpromisoa hartu dute bi aldeek, bere indarraldi osoan, eta ez dira lansarien eskalak aldatuko hitzarmen honen 5. artikuluan aurreikusitako kasuetan izan ezik.

BOSGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Hitzarmena sinatu duten bi aldeek konpromisoa hartu dute ezen eraikuntzako enpresetako plantilletan diren langileek greba egitea erabakitzen dutenean edo enpresek ugazaben itxiera, alde aurretik hitzarmen honen interpretazioko batzorde mistoaren bitartekotza izanen dutela. Bitartekotza bidetik saiatu arren abenikorik lortu ezean, hitzarmena sinatu duten sindikatuek eta enpresa elkarteek, ados jarrita eta egintza berean, pertsona bat izendatuko dute, edo bat baino gehiago, baina betiere zenbaki bakoitiam, zeinak bitartekari gisa abenikoa lortzen saiatuko baitira.

Ez da inondik ere baztertzen prozedura horretan zehar Lan Ikuskatzaitzaren bitartekotza, edo legeria indardunean biltzen diren guztiena.

SEIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Hitzarmena sinatzen edo berrikusten den momentuan enpresek hitz eman dute hitzarmen berriaren berrikuspenaren edo indar hartzearen ondorioz gerta daitezkeen atzerapenak ordaintzeko enpresa horietan euren zerbitzuak eman dituzten edo ematen ari diren langileei.

ZAZPIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Aldi baterako laneko enpresak. Langileak lagatzeko kontratuak

Aldi Baterako Laneko Enpresak arautzen dituen ekainaren 1eko 14/1994 Legearen 8. b) artikuluekin bat eta Lan Merkatua Berritzeko Presako Neurriei buruzko irailaren 17ko 35/2010 Legearen 17. artikuluko 6. apartatuarekin bat, hitzarmen honek ukitzen dituen enpresek ezin izanen dute langileak lagatzeko kontraturik egin Eraikuntzaren Sektorerako VI. Hitzarmen Orokorreko VII. eranskinean berariaz zehazten diren egiteko, lanpostu edo atazetarako. Izan ere, horiek lotuta daude

laneko osasunerako eta segurtasunerako arriskuekin. Kontratu hauei ondoko xedapenak aplikatuko zaizkie:

a) Enpresa erabiltzaileei lagatzeko kontratupeko langileek eskubidea izanen dute, haietan zerbitzuak ematen dituzten bitartean, lanpostu berean aritzeko enpresa erabiltzaileak zuzenean kontratatzen, bertan izanen lituzketen lan eta enplegu baldintza funtsezko berberak aplikatu dakizkien.

b) Ondorio horietarako, honako hauek hartzen dira lan eta enplegu baldintza funtsezkotzat: ordainsaria, lanaldiaren iraupena, aparteko orduak, atsedenaldiak, gaueko lana, oporrak eta jai egunak.

c) Ordainsariaren barruan egonen dira ordainketa ekonomiko guztiak, finkoak nahiz aldakorak, enpresa erabiltzailean aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan lanpostu horretarako ezarritakoak. Kasu guztietan, asteko atsedenaldiari, aparteko pagei, jai egunei eta oporrei dagokien zati proportzionala izan behar du. Enpresa erabiltzailearen erantzukizuna izanen da langilearen azken kobrantza zenbatzea, eta, ondorio horretarako, enpresa erabiltzaile horrek paragrafo honetako ordainsariak jaso beharko ditu langileak lagatzeko kontratuan.

d) Orobat, lagatzeko kontratatzen diren langileek eskubidea izanen dute enpresa erabiltzaileko langileen xedapen berak aplikatu dakizkien emakume haurdunak, edoskitzarokoak eta adingabeak babesteari dagokionez, gizonezkoen eta emakumezkoen arteko tratu berdinari dagokionez eta sexua, arraza, jatorri etnikoa, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina edo orientazio sexuala direla-eta egiten diren bereizketei aurre egiteko hartu diren xedapen berak aplikatzei dagokionez.

e) Kontratua denbora zehatz baterako egiten denean, langileak eskubidea izanen du, halaber, kalte-ordain ekonomikoa jasotzeko, langileak lagatzeko kontratua bukatzean, kargua uzteko %7ko kalte-ordainaren zenbatekoaren zati proportzionalaren parekoa, kontratuak iraun duen bitartean aplikatu beharreko hitzarmeneko taulei jarraikiz sorrarazitako soldata kontzeptu guztien gainetik kalkulaturik. Kasu horretan, kalte-ordaina hainbanatzen ahal da kontratuak irauten duen bitartean.

f) Aldi baterako laneko enpresek lagatuko langileek prestakuntza teorikoa eta praktikoa izanen dituzte egin beharreko lanposturako lan-arriskuen prebentzioan, kontuan izanik zein diren langilearen kualifikazioa eta esperientzia eta nolako arriskuei egin behar dien aurre. Prestakuntza hori izanen da Eraikuntzaren Sektorereko VI. Hitzarmen Orokorren II. liburuan aurreikusitakoa. Lagatuko langileek Eraikuntzaren Txartel Profesionala izanen dute, halakorik bidezkoa denean.

g) Halaber, eskubidea izanen dute garraio, jantoki eta haurtzaindegiko zerbitzuak erabiltzeko, bai eta enpresa erabiltzailearen bestelako zerbitzu komunak eta instalazio kolektiboak ere, langileak lagatzeko kontratuak irauten duen bitartean, enpresa erabiltzaileak zuzenean kontratatzen dituen langileen baldintza beretan.

h) Aldi baterako laneko enpresak lagatuko langileei jakinarazi behar die enpresa erabiltzaileak lanpostu hutsak daudela, hark zuzenean kontratatutako langileen aukera berak izan ditzaten lanpostu iraunkorrek erdiesteko. Informazio hori iragarki publikoaren bidez eman daiteke, enpresako edo lantokiko leku egoki batean paratuta, edo negoziazio kolektiboan aurreikusten diren bestelako bitartekoekin, informazioa transmititzen dela bermatzeko.

ZORTZIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Aukera berdintasuna eta bereizkeria eza

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek, jakinda emakumezkoen eta gizonezkoen arteko berdintasunaren arloan lantokian aurrera jarraitu behar dela, tratu berdina eta generoen bereizkeria

eza sustatu behar direla, eta estereotipoak ezabatu behar direla, emakumezkoen zein gizonezkoen tratua berdina esparru guztietan eman dakiela sustatuz, konpromisoa hartzen dute beharrezko neurri guztiak hartzeko eta erabakitzen dute hainbat jarduketara egitea, ondoko printzipio hauek oinarri dituztela:

- a) Enpresan aukera berdintasuna benetan sustatzea, enplegua lortzeari, prestakuntzari, promozioari, amatasuna babesteari eta lan baldintzei dagokienez.
- b) Bereizkeriaren edozein adierazpen, zuzena zein zeharkakoa, prebenitu, atzeman eta desagerraraztea.
- c) Elkarrekin jarduteko moduak identifikatzea eta ekintza zehatzak sustatu eta garatzea arlo horretan.
- d) Emakumearen presentzia orekatua enpresaren esparru guztietan bultzatzea.

Emakumezkoen eta gizonezkoen arteko benetako berdintasuna lortzeko martxoaren 22ko 3/2007 Legean (martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak aldatua) xedatutakoaren arabera, enpresak behartuta daude lan arloan tratua eta aukera berdintasuna errespetatzera, eta hori helburu, behar diren neurriak hartu beharko dituzte gizonezkoen eta emakumezkoen arteko lan bazterketa guztiak saihesteko. Neurri horiek langileen ordezkariekin negoziatu beharko dituzte, lan arloko legedian ezarrita dagoen bezala.

Enpresak 50 langile edo gehiago baditu, lantoki bakarra nahiz lantoki gehiago izan, aurreko paragrafoan aipatutako berdintasun arloko neurriak biltzen dituen berdintasun plana prestatu eta aplikatu beharko da. Plana onesteko epea 2022ko martxoaren 8ra bitarte izanen da, 3/2007 Lege Organikoaren hamabigarren xedapen iragankorrean xedatutakoari jarraikiz.

Enpresak berdintasun plan bat prestatu eta aplikatuko du, alde aurretik langileen legezko ordezkariekin negoziatu edo, egokia bada, kontsulta egin ondoren, baldin eta lan-agintaritzak zehapen prozedura batean erabaki badu zehapen erantsien ordezkariak hori prestatu eta aplikatzea, aipatutako erabakian ezartzen den moduan.

Gainerako enpresek beren borondatez egin eta ezar ditzakete berdintasun planak, aurretik langileen legezko ordezkariarekin kontsulta eginda.

Hitzarmen honetan berdintasun planari 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 tratua berdintasuna ez da laneratzeko eta behar den prestakuntza jasotzeko bereizkeria izanen, baldin eta, egin behar den lanbide jardueraren bereizitasunengatik 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 50 langiletik gorako enpresentzat, 3/2007 Lege Organikoa aplikatzen eta ezartzen laguntzeko.

A.–Berdintasunerako 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 tratua eta aukera berdintasuna lortzea eta sexuan oinarritutako bereizkeria ezabatzea.

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

B.–Egoeraren diagnostikoa.

Lortu behar diren berdintasun helburuak finkatu aurretik, enpresek egoeraren diagnostikoa eginen dute, lan baldintzen inguruko datuak biltzeko sexuaren arabera sailkaturik. Gai batzuk arreta bereziz aztertuko dituzte, hala nola laneratzeko 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 sexuarengatiko 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, antzintasuna, 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 bateratzeko neurriak.
- e. Plantillaren banaketa: ordezkaritza sindikala.
- f. Azken urtean enpresan sartu diren langileak eta enpresa utzi dutenak: lanbide taldea, adina eta kontratu mota.
- g. Absentismo mailak, absentismoaren arrazoiak zehaztuta: baimenak, ezintasunak eta beste batzuk.
- h. Azken urteko eszedentziak eta horien arrazoiak.
- i. Azken urteko igoerak: zein lanbide taldetara eta lanpostutara igo den zehaztuko da, bai eta mugigarritasun geografikoari lotutako igoerak ere.
- j. Azken urteko prestakuntza orduak eta prestakuntza ekintzen motak.

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

C.–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 bermatu behar dira, enplegu eskaintzak bereizkeriarik gabe idatziz eta zabalduz eta eskaintzen den lanpostuaren eskakizunetarako egokiak diren proba objektiboak ezarriz, pertsonaren jarreraren eta gaitasunen balorazioa xede bakarra dutenak.

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

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

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

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

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

g. Aukera berdintasunari buruzko berariazko ikastaroak egitea.

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

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

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

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

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 behar 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 ezarriko, langileen ordezkariari urtero emanen zaie haren bilakaeraren berri, eta haiek txostena ematen ahalko dute, egokituz jotzen badute.

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

BEDERATZIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Kontserbazio plusa, zaintzak, zaintaldeak, erabilgarritasuna eta neguko bidezaintza-sistemak errepideen mantentze-lanetarako kontratetan

1. Errepideen mantentze-lanen kontratetan kontserbazio plus bat ezartzen da, eta honako era honetan osatzen:

a) Kontzeptua eta zenbatekoa.—Lanpostuari dagokion soldata osagarri bat da, eta errepideak kontserbatzeko eta mantentzeko lanetako langileek ematen duten zerbitzuan dauden ezaugarri bereziak ordaintzen dira. Langile horiek hitzarmen honen lanbide-taldeen barnean daude (1etik 5era) eta lana autobide, autobia eta errepideetan egiten dute normalean. Horrenbestez, plus horrek ordaintzen ditu, alde batetik, autobide, autobia eta errepideen lanak egitean (aire zabaleko lanak, trafikoarekin, eguraldi txarrarekin, trafikoa zati batzuetan edo guztiz moztuz, etab.) dauden edo izan daitezkeen berezitasun nahiz inguruabar guztiak, eta bestetik, eskakizun funtzional guztiak edo horrelako azpiegiturak egoki kontserbatu eta mantentzeko ezarri beharreko forma, antolaketa, baldintza edo lan-sistematik sortutakoak.

Aurreko paragrafoan azaldutakoa aintzat hartuta, 4 euroko plus bat ordainduko da urteko lan egiten den egun bakoitzeko, edo dagokion zati proportzionala lan egin den ohiko lanaldia lanaldi osoa duen langile batena baino txikiagoa bada.

Zenbateko hori ez da aldatuko hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean eta, nolana ere, dagokion kontrataren indarraldian zehar.

b) Konpentsazioa eta xurgatzea.—Hitzarmen kolektibo hau indarrean sartzean edozein enpresa (bere borondatez, ohiko jardunbide, banakako edo taldeko akordio bidez, zentroko itun bidez, 2017-2021 eperako eraikuntzaren sektoreko VI. lan-hitzarmen orokorraren bidez, edo ebazpen edo akordio judizial bidez) aurrez aipatutako inguruabarrengatik konpentsazio ekonomiko bat ordaintzen ariko balitz edo ordaindu beharko balu (ordaintzeko edozein kontzeptu edo formula bidez), konpentsazio ekonomiko horiek kontserbazio-plus horren ordainketarekin konpentsatuta eta xurgatuta geratuko dira (guztiz edo zati bat), dagokionaren arabera.

c) Erregulazio iragankorra.—Kontserbazio plus horren ordainketa pixkanaka aplikatuko da denboran zehar eta, beraz, ordaindu beharko da soilik kontrata berrietarako errepideen mantentze-lanak kontserbatzeko kontratu bakoitzean, hitzarmen kolektibo hau Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo egunetik zenbatzen hasita lizitatuko direnetan.

2. Enpresako zerbitzuaren eta antolaketari lotutako erabakiaren beharragatik errepideak mantentzeko kontratetan zaintza, zaintalde eta erabilgarritasuneko sistema bat edota neguko bidezaintza sistema bat ezartzea beharrezkoa den lantokietan, honako hau hitzartuko da enpresaren eta langileen legezko ordezkartzaren artean: inguruabar horiek ukitutako langileentzako konpentsazio sistema.

Aurreko paragrafoan adierazitako inguruabarrengatik enpresak langileak dagoeneko edozein kontzeptu edo izen baliatuz konpentsatu izan balitu, aurreko baldintza betetzat joko da, ohiko akordio, itun edo jardunbidearen arabera, eta konpentsazio horiek indarrean jarraituko dute.

LEHEN XEDAPEN IRAGANKORRA

Hitzarmen honetan araututako kontratuak, hitzarmenak indarra hartzen duenean indarrean badaude, horiek ituntzeko erabilitako arauak beraiek aginduko dute.

I. ERANSKINA

 NAFARROAKO ERAIKUNTZAREN ETA HERRI LANEN HITZARMENAREN ORDAINSARI
GORDINEN TAULA

Eraginak: 2019-1-1etik 2019-12-31 arte. Igoera: %2,

25

MAILAK	OINARRIZKO SOLDATA (eurotan)	HITZARMEN OSAG. (eurotan)	SOLD. KANPOKO PLUSA (eurotan)	GUZTIRA HILEAN (eurotan)	UZTAILEKOA (eurotan)	EGUBERRIE-TAKOA (eurotan)	OPORRAK (eurotan)	GUZTIRA URTEAN (eurotan)
II.–Goi mailako tituluduna	2.304,23	609,35	71,83	2.985,42	3.800,21	3.800,21	3.800,21	44.240,17
III.–Erdi mailako tituluduna	1.890,91	512,00	71,83	2.474,74	3.149,85	3.149,85	3.149,85	36.671,62
IV.–Arduradun orokorra	1.830,92	497,08	71,83	2.399,83	3.063,49	3.063,49	3.063,50	35.588,64
V.–Adm. burua 2.a	1.642,48	449,85	71,83	2.164,15	2.761,77	2.761,77	2.761,77	32.091,03
VI.–Lehen mailako delineaizailea	1.408,99	392,34	71,83	1.873,17	2.388,47	2.388,47	2.388,46	27.770,25
VII.–Langilezain	1.383,62	389,88	71,83	1.845,33	2.350,87	2.350,87	2.350,88	27.351,27
VIII.–Lehen mailako ofiziala	1.352,89	392,73	71,83	1.817,46	2.313,33	2.313,33	2.313,34	26.932,08
IX.–Bigarren mailako ofiziala	1.190,16	357,87	71,83	1.619,87	2.058,92	2.058,92	2.058,92	23.995,25
X.–Especialista	1.120,41	346,27	71,83	1.538,51	1.953,13	1.953,13	1.953,13	22.783,08
XI.–Peoi espezializatua	1.101,32	348,29	71,83	1.521,46	1.929,76	1.929,76	1.929,76	22.525,27
XII.–Peoi arrunta	1.062,78	343,05	71,83	1.477,66	1.872,43	1.872,43	1.872,43	21.871,57
XIII.–Admin. izangaia	755,50	244,19	71,83	1.071,52	1.358,23	1.358,22	1.358,22	15.861,44
XIV.–Ikastunak:								
–16 eta 17 urtekoak: lehen urtea	654,59	196,82	71,83	923,26	1.132,40	1.132,40	1.132,40	13.553,02
–16 eta 17 urtekoak: 2. urtea	714,09	214,72	71,83	1.000,66	1.235,35	1.235,35	1.235,35	14.713,26
–18 eta 21 urte bitartekoak: lehen urtea	773,60	232,62	71,83	1.078,06	1.338,30	1.338,29	1.338,29	15.873,52
–18 eta 21 urte bitartekoak: 2. urtea	833,11	250,50	71,83	1.155,46	1.441,25	1.441,25	1.441,25	17.033,77

ORDAINSARIEN TAULA LANORDU EFEKTIBOKO

Urteko lanaldia: 1.728 ordu efektibo. (Ondorioak 2019-1-1etik 2019-12-31ra)

MAILAK	OINARRIZKO SOLDATA (eurotan)	HITZARMEN OSAG. (eurotan)	SOLD. KANP. PLUSAK (eurotan)	EGINDAKO LANORDU BAKOITZA GUZTIRA (eurotan)
VI.–Lehen mailako delineaizailea	8,96927	2,49757	0,45728	11,92412
VII.–Langilezain	8,80775	2,48187	0,45728	11,74690
VIII.–Lehen mailako ofiziala	8,61218	2,50002	0,45728	11,56949
IX.–Bigarren mailako ofiziala	7,57624	2,27810	0,45728	10,31163
X.–Especialista	7,13227	2,20424	0,45728	9,79379
XI.–Peoi espezializatua	7,01076	2,21714	0,45728	9,68519
XII.–Peoi arrunta	6,76536	2,18376	0,45728	9,40640
XIII.–Admin. izangaia	4,80932	1,55446	0,45728	6,82106
XIV.–Prestakuntza:	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000
–16 eta 17 urtekoak: lehen urtea	4,16697	1,25294	0,45728	5,87720

MAILAK	OINARRIZKO SOLDATA (eurotan)	HITZARMEN OSAG. (eurotan)	SOLD. KANP. PLUSAK (eurotan)	EGINDAKO LANORDU BAKOITZA GUZTIRA (eurotan)
-16 eta 17 urtekoak: 2. urtea	4,54576	1,36688	0,45728	6,36992
-18 eta 21 urte bitartekoak: lehen urtea	4,92454	1,48080	0,45728	6,86263
-18 eta 21 urte bitartekoak: 2. urtea	5,30339	1,59466	0,45728	7,35534

Oharra.–Prezioa/orduaren barnean ez dira sartu uztaileko eta Eguberrietako aparteko pagak, ezta oporrak ere.

APARTEKO ORDUAREN PREZIOA
(Ondorioak: 2019-1-1etik 2019-12-31ra)

MAILAK	VI 1. MAILAKO DELINEATZAILEA (eurotan)	VII LANGILEZAINA (eurotan)	VIII 1. MAILAKO OFIZIALA (eurotan)	IX 2. MAILAKO OFIZIALA (eurotan)	X 1. MAILAKO ESPEZ. (eurotan)	XI PEOI ESPEZ. (eurotan)	XII PEOI ARRUNTA (eurotan)	XIII ADMIN. IZANGAI (eurotan)
Aparteko ordua	21,75	21,40	21,01	18,56	17,54	17,31	16,75	11,86

MAILAK	XIV PRESTAKUNTZA 16 eta 17 urtekoak, 1. urtea (eurotan)	XIV PRESTAKUNTZA 16 eta 17 urtekoak, 2. urtea (eurotan)	XIV PRESTAKUNTZA 18tik 21 urte artekoak, 1. urtea (eurotan)	XIV PRESTAKUNTZA 18tik 21 urte artekoak, 2. urtea (eurotan)
Aparteko ordua	10,21	11,13	12,06	12,99

Oharra: eraikuntzaren hitzarmenaren 29. artikulua ikusi.

Berrikuspenaren menpeko beste kontzeptu ekonomiko batzuk:

23. artikulua. Dietak.

- Dieta osoa: 33,70 euro/eguna.
- Dieta erdia: 13,88 euro/eguna.

NAFARROAKO ERAIKUNTZAREN ETA HERRI LANEN HITZARMENAREN ORDAINSARI GORDINEN TAULA

Eraginak: 2020-1-1etik 2020-12-31 arte. Igoera: %2,25

MAILAK	OINARRIZKO SOLDATA (eurotan)	HITZARMEN OSAG. (eurotan)	SOLD. KANP. PLUSA (eurotan)	GUZTIRA HILEAN (eurotan)	UZTAILEKOA (eurotan)	EGUBERRIET-AKOA (eurotan)	OPORRAK (eurotan)	GUZTIRA URTEAN (eurotan)
II.–Goi mailako tituluduna	2.356,07	623,06	73,45	3.052,59	3.885,71	3.885,71	3.885,71	45.235,57
III.–Erdi mailako tituluduna	1.933,45	523,52	73,45	2.530,42	3.220,72	3.220,72	3.220,72	37.496,74
IV.–Arduradun orokorra	1.872,12	508,26	73,45	2.453,83	3.132,42	3.132,42	3.132,43	36.389,39
V.–Adm. burua 2.a	1.679,44	459,97	73,45	2.212,85	2.823,91	2.823,91	2.823,91	32.813,08
VI.–Lehen mailako delineaizailea	1.440,70	401,17	73,45	1.915,31	2.442,21	2.442,21	2.442,20	28.395,08
VII.–Langilezaina	1.414,75	398,65	73,45	1.886,85	2.403,76	2.403,76	2.403,78	27.966,68
VIII.–Lehen mailako ofiziala	1.383,33	401,57	73,45	1.858,35	2.365,38	2.365,38	2.365,39	27.538,05
IX.–Bigarren mailako ofiziala	1.216,94	365,92	73,45	1.656,32	2.105,24	2.105,24	2.105,24	24.535,14
X.–Especialista	1.145,62	354,06	73,45	1.573,13	1.997,08	1.997,08	1.997,08	23.295,70
XI.–Peoi espezializatua	1.126,10	356,13	73,45	1.555,69	1.973,18	1.973,18	1.973,18	23.032,09
XII.–Peoi arrunta	1.086,69	350,77	73,45	1.510,91	1.914,56	1.914,56	1.914,56	22.363,68
XIII.–Admin. izangaia	772,50	249,69	73,45	1.095,63	1.388,79	1.388,77	1.388,77	16.218,33
XIV.–Ikastunak:								
–16 eta 17 urtekoak, lehen urtea	669,32	201,25	73,45	944,03	1.157,88	1.157,88	1.157,88	13.857,96
–16 eta 17 urtekoak: 2. urtea	730,16	219,55	73,45	1.023,17	1.263,14	1.263,14	1.263,14	15.044,31
–18 eta 21 urte bitartekoak, lehen urtea	791,00	237,85	73,45	1.102,32	1.368,41	1.368,40	1.368,40	16.230,67
–18 eta 21 urte bitartekoak: 2. urtea	851,86	256,14	73,45	1.181,46	1.473,68	1.473,68	1.473,68	17.417,03

BENETAN LAN EGINDAKO ORDU BAKOITZEKO ORDAINSARIEN TAULA

Urteko lanaldia: 1.728 ordu efektibo. (Ondorioak 2020-1-1etik 2020-12-31ra)

MAILAK	OINARRIZKO SOLDATA (eurotan)	HITZARMEN OSAG. (eurotan)	SOLD. KANP. PLUSAK (eurotan)	EGINDAKO LANORDU BAKOITZA GUZTIRA (eurotan)
VI.–Lehen mailako delineaizailea	9,17107	2,55376	0,46757	12,19241
VII.–Langilezaina	9,00593	2,53771	0,46757	12,01121
VIII.–Lehen mailako ofiziala	8,80595	2,55627	0,46757	11,82980
IX.–Bigarren mailako ofiziala	7,74671	2,32936	0,46757	10,54364
X.–Especialista	7,29274	2,25384	0,46757	10,01415
XI.–Peoi espezializatua	7,16850	2,26703	0,46757	9,90310
XII.–Peoi arrunta	6,91758	2,23289	0,46757	9,61805
XIII.–Admin. izangaia	4,91753	1,58944	0,46757	6,97454
XIV.–Prestakuntza:	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000
–16 eta 17 urtekoak, lehen urtea	4,26073	1,28113	0,46757	6,00944
–16 eta 17 urtekoak: 2. urtea	4,64804	1,39763	0,46757	6,51325
–18 eta 21 urte bitartekoak, lehen urtea	5,03534	1,51412	0,46757	7,01704
–18 eta 21 urte bitartekoak: 2. urtea	5,42272	1,63054	0,46757	7,52084

Oharra.–Prezioa/orduaren barnean ez dira sartu uztaileko eta Eguberrietako aparteko pagak, ezta oporrak ere.

APARTEKO ORDUAREN PREZIOA

(Ondorioak: 2020-1-1etik 2020-12-31ra)

MAILAK	VI 1. MAILAKO DELINEATZAILEA (eurotan)	VII LANGILEZAINA (eurotan)	VIII 1. MAILAKO OFIZIALA (eurotan)	IX 2. MAILAKO OFIZIALA (eurotan)	X 1. MAILAKO ESPEZ. (eurotan)	XI PEOI ESPEZ. (eurotan)	XII PEOI ARRUNTA (eurotan)	XIII ADMIN. IZANGAI (eurotan)
Aparteko ordua	22,24	21,89	21,48	18,97	17,93	17,70	17,13	12,13

MAILAK	XIV PRESTAKUNTZA 16 eta 17 urtekoak, 1. urtea (eurotan)	XIV PRESTAKUNTZA 16 eta 17 urtekoak, 2. urtea (eurotan)	XIV PRESTAKUNTZA 18tik 21 urte artekoak, 1. urtea (eurotan)	XIV PRESTAKUNTZA 18tik 21 urte artekoak, 2. urtea (eurotan)
Aparteko ordua	10,44	11,38	12,33	13,28

Oharra: eraikuntzaren hitzarmenaren 29. artikulua ikusi.

Berrikuspenaren menpeko beste kontzeptu ekonomiko batzuk:

23. artikulua. Dietak.

- Dieta osoa: 34,45 euro/eguna.
- Dieta erdia: 14,20 euro/eguna.

NAFARROAKO ERAIKUNTZAREN ETA HERRI LANEN HITZARMENAREN ORDAINSARI GORDINEN TAULA

Eraginak: 2021-1-1etik 2021-12-31 arte. Igoera: %2,50

MAILAK	OINARRIZKO SOLDATA (eurotan)	HITZARMEN OSAG. (eurotan)	SOLD. KANP. PLUSA (eurotan)	GUZTIRA HILEAN (eurotan)	UZTAILEKOA (eurotan)	EGUBERRIE-TAKOA (eurotan)	OPORRAK (eurotan)	GUZTIRA URTEAN (eurotan)
II.–Goi mailako tituluduna	2.414,97	638,63	75,28	3.128,90	3.982,85	3.982,85	3.982,85	46.366,46
III.–Erdi mailako tituluduna	1.981,79	536,61	75,28	2.593,68	3.301,24	3.301,24	3.301,24	38.434,15
IV.–Arduradun orokorra	1.918,92	520,97	75,28	2.515,17	3.210,73	3.210,73	3.210,74	37.299,12
V.–Adm. burua 2.a	1.721,43	471,47	75,28	2.268,17	2.894,51	2.894,51	2.894,51	33.633,40
VI.–Lehen mailako delinearzailea	1.476,71	411,20	75,28	1.963,20	2.503,27	2.503,27	2.503,26	29.104,95
VII.–Langilezaina	1.450,12	408,61	75,28	1.934,03	2.463,86	2.463,86	2.463,87	28.665,84
VIII.–Lehen mailako ofiziala	1.417,91	411,61	75,28	1.904,81	2.424,52	2.424,52	2.424,53	28.226,50
IX.–Bigarren mailako ofiziala	1.247,36	375,07	75,28	1.697,72	2.157,87	2.157,87	2.157,87	25.148,52
X.–Especialista	1.174,26	362,91	75,28	1.612,46	2.047,00	2.047,00	2.047,00	23.878,09
XI.–Peoi espezializatua	1.154,26	365,03	75,28	1.594,58	2.022,51	2.022,51	2.022,51	23.607,89
XII.–Peoi arrunta	1.113,86	359,54	75,28	1.548,68	1.962,43	1.962,43	1.962,43	22.922,77
XIII.–Admin. izangaia	791,81	255,93	75,28	1.123,02	1.423,51	1.423,49	1.423,49	16.623,78
XIV.–Ikastunak:								
–16 eta 17 urtekoak, lehen urtea	686,05	206,28	75,28	967,63	1.186,82	1.186,82	1.186,82	14.204,41
–16 eta 17 urtekoak: 2. urtea	748,41	225,04	75,28	1.048,75	1.294,72	1.294,72	1.294,72	15.420,42
–18 eta 21 urte bitartekoak: lehen urtea	810,78	243,80	75,28	1.129,87	1.402,62	1.402,61	1.402,61	16.636,44
–18 eta 21 urte bitartekoak: 2. urtea	873,15	262,54	75,28	1.210,99	1.510,52	1.510,52	1.510,52	17.852,46

BENETAN LAN EGINDAKO ORDU BAKOITZEKO ORDAINSARIEN TAULA

Urteko lanaldia: 1.728 ordu efektibo. (Ondorioak 2021-1-1etik 2021-12-31ra)

MAILAK	OINARRIZKO SOLDATA (eurotan)	HITZARMEN OSAG. (eurotan)	SOLD. KANP. PLUSAK (eurotan)	LANORDU BAKOITZA GUZTIRA (eurotan)
VI.–Lehen mailako delinearzailea	9,40035	2,61761	0,47926	12,49722
VII.–Langilezaina	9,23107	2,60115	0,47926	12,31149
VIII.–Lehen mailako ofiziala	9,02610	2,62018	0,47926	12,12554
IX.–Bigarren mailako ofiziala	7,94038	2,38759	0,47926	10,80723
X.–Especialista	7,47506	2,31018	0,47926	10,26451
XI.–Peoi espezializatua	7,34771	2,32370	0,47926	10,15068
XII.–Peoi arrunta	7,09052	2,28872	0,47926	9,85850
XIII.–Admin. izangaia	5,04047	1,62917	0,47926	7,14890
XIV.–Prestakuntza:	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000
–16 eta 17 urtekoak: lehen urtea	4,36725	1,31316	0,47926	6,15967
–16 eta 17 urtekoak: 2. urtea	4,76424	1,43257	0,47926	6,67608
–18 eta 21 urte bitartekoak: lehen urtea	5,16123	1,55197	0,47926	7,19246
–18 eta 21 urte bitartekoak: 2. urtea	5,55829	1,67131	0,47926	7,70886

Oharra.–Prezioa/orduaren barnean ez dira sartu uztaileko eta Eguberrietako aparteko pagak, ezta oporrak ere.

APARTEKO ORDUAREN PREZIOA
(Ondorioak: 2021-1-1etik 2021-12-31ra)

MAILAK	VI 1. MAILAKO DELINEATZAILEA (eurotan)	VII LANGILEZAINA (eurotan)	VIII 1. MAILAKO OFIZIALA (eurotan)	IX 2. MAILAKO OFIZIALA (eurotan)	X ESPEZIAL. 1.a (eurotan)	XI PEOI ESPEZIAL. (eurotan)	XII PEOI ARRUNTA (eurotan)	XIII ADMIN. IZANGAIA (eurotan)
Aparteko ordua	22,80	22,43	22,02	19,45	18,38	18,14	17,55	12,43

MAILAK	XIV PRESTAKUNTZA 16 eta 17 urtekoak, 1. urtea (eurotan)	XIV PRESTAKUNTZA 16 eta 17 urtekoak, 2. urtea (eurotan)	XIV PRESTAKUNTZA 18tik 21 urte artekoak, 1. urtea (eurotan)	XIV PRESTAKUNTZA 18tik 21 urte artekoak, 2. urtea (eurotan)
Aparteko ordua	10,70	11,66	12,64	13,61

Oharra: Eraikuntzaren Hitzarmenaren 29. artikulua ikusi.

Berrikuspenaren menpeko beste kontzeptu ekonomiko batzuk:

23. artikulua. Dietak.

- Dieta osoa: 35,30 euro/eguna.
- Dieta erdia: 14,55 euro/eguna.

II. ERANSKINA

Lan harremanen azken kitatzearen hartu-agiriaren eredia.

Zk. _____

AZKEN KITATZEAREN HARTU-AGIRIA:

_____ jaunak/andreak,
enpresa honetan: _____ lan egin
duenak _____(e)tik, _____(e)ra bitarte,
honako kategoriarekin: _____, aitortzen du enpresak
_____ euro ordaindu dizkiola enpresan baja eman ondoriozko likidazio
osoagatik.

Horrekin indemnitzatu eta likidatzen dira bi aldeen arteko lan harremanetatik ondorioztatzen ahal diren kontzeptu guztiak. Lan harremanak amaitutzat jotzen dira eta espresuki adierazten du ez duela erreklamatzeko deus gehiago.

_____ (e)n, _____ (e)ko _____ aren _____ (e)an

Langilea (1)... sinatzeko orduan, enpresan duen legezko ordezkari bat bertan izateko eskubidez baliatu da.

Dokumentu honek hamabost egun naturaleko balioa du, luzatze-datatik kontatzen hasita _____

Luzatze data

ZIGILUA

Hartu-agiri honek ez du baliorik enpresaren zigilurik eta sinadurarik gabe, edo fotokopian nahiz beste mota bateko erreprodukzioan formalizatzen bada.

(1) Jarri "BAI" edo "EZ", langileak zer erabakitzen duen, huraxe.

III. ERANSKINA

Obrako lan kontratu finkoa berritzeko eredia

ENPRESA _____

LANGILEA _____

KATEGORIA _____

Nafarroako Eraikuntzaren eta Herri Lanen industriarako hitzarmen kolektibo indardunaren 12. artikuluan ezarritakoari jarraikiz, 20____(e)ko _____aren _____(e)an _____ enpresarekin ados jarri ondoren sinatutako honetan, langileak “_____” izeneko lantokian lan egitea onartzen du 20____(e)ko _____aren _____(e)tik aurrera

Eta horrela ager dadin, bi alderdiek sinatzen dute akordio hau _____(e)n, 20____(e)ko _____aren _____(e)an

Langilea,

Enpresa,

IV. ERANSKINA

*Hitzarmenaren batzorde paritarioari**Lan baldintzak ez aplikatzea*

DESADOSTASUNAREN AKTA:

Enpresaren datuak _____

Izena edo sozietate-izena _____

IFK _____ Egoitza soziala _____

Herria _____ Posta kodea _____

Aplikatubeharrekohitzarmenkolektiboa(k) _____

_____ enpresak eta langileen ordezkariak jakinarazten dute akordiorik gabe bukatu dela Eraikuntzaren eta Herri Lanen industriako hitzarmen kolektibo indardunaren 7. artikuluekin bat eta Estatuko sektorearen hitzarmen kolektiboaren 17.4 artikuluekin bat planteatu den aplikazio eza.

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

Bi alderdiak, enpresa eta langileen ordezkariak, batzorde paritarioari zuzentzen zaizkio horrek konpon dezan planteatutako aplikazio eza, eta bi alderdiek eskatzen dute, batzordeak akordiorik erdietsi ezean, Nafarroako Lan Auzitegiaren arbitraje loteslearen mende jartzea.

_____ (e)n, _____ (e)ko _____ aren _____ (e)an

Sinatua
Langileen ordezkariak

Sinatua
Enpresa

V. ERANSKINA

Hitzarmenaren batzorde paritarioari

Lan baldintzen funtsezko aldaketa

DESADOSTASUNAREN AKTA:

Enpresaren datuak _____

Izena edo sozietate-izena _____

IFK _____ Egoitza soziala _____

Herria _____ Posta kodea _____

Aplikatubeharrekohitzarmenkolektiboa(k) _____

_____ enpresak eta langileen ordezkariak jakinarazten dute akordiorik gabe bukatu dela Langileen Estatutuaren 41. artikularekin bat planteatu den aldaketa.

Akta hau igortzen zaio batzorde paritarioari, enpresak aldaketarako egiten duen eskaerarekin batera eta beharrezko dokumentazioarekin batera. Halaber, langileen ordezkariak egin dituen alegazioak igortzen dira, aurkeztutako dokumentazioarekin batera.

Bi alderdiak, enpresa eta langileen ordezkariak, batzorde paritarioari zuzentzen zaizkio horrek desadostasuna konpon dezan, eta bi alderdiek eskatzen dute, batzordeak akordiorik erdietsi ezean, Nafarroako Lan Auzitegiaren arbitraje loteslearen mende jartzea.

_____ (e)n, _____ (e)ko _____ aren _____ (e)an

Sinatua
Langileen ordezkariak

Sinatua
Enpresa