

# Zangozako Productos Kol SL enpresaren hitzarmen kolektiboa

---

---

*2021eko 127. Nafarroako Aldizkari Ofiziala, ekainaren 1ekoa*

## PRODUCTOS KOL SL ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA

### 1. artikulua. Alderdiak zehaztea.

Productos Kol SL enpresaren zuzendaritza eta, langileen aldetik, enpresa batzordea, honako hauek osatua: Nora Galisteo Los Arcos, Marta Tiebas Lacasa, Andrés Puente Borrero, Ana Isabel Sola Ozcoidi, eta Iratze Prados Ibaibarriaga ELA sindikatuaren ordezkari gisa, eta Sara Soteras Osés eta María Rosario Sánchez Sánchez, CCOO sindikatuaren ordezkari gisa.

### 2. artikulua. Aplikazio eremua.

Hitzarmen Kolektibo honek Productos Kol SL enpresan du eragina (egoitza Zangozan du), bai eta enpresa horretan zerbitzuak ematen dituzten langileengan ere. Enpresak ehungintza-industriaren sektorean gauzatzen du bere ekoizpen-jarduera.

### 3. artikulua. Indarraldia, iraupena eta luzapena.

Hitzarmen kolektibo honen indarraldia 2021eko urtarrilaren 1ean hasiko da, eta 2023ko abenduaren 31n amaituko.

Itundutako iraunaldia amaitu ondoren, bi alderdietako edozeinek salatu ez badu, hitzarmena urtero luzatuko da.

Hitzarmen hau salatu nahi bada, hitzarmena edo luzapena bukatu baino 3 hilabete lehenago gutxienez egin beharko da.

Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, berariaz adostu da ezen, hitzarmena salatu eta itundutako iraunaldia amaitu ondoren, hitzarmenak indarrean jarraituko duela harik eta bi aldeek horren ordezeko bat sinatzen duten arte.

### 4. artikulua. Ordainsariak.

#### *2020rako ordainsariak:*

2019ko baldintza berberei eutsi zaie.

#### *2021. urteko ordainsariak:*

2021eko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, soldata gehikuntza, 2020. urteko soldata taulen gainean, %3koa izanen da.

#### *2022. urterako ordainsariak.*

2022ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, soldata gehikuntza, 2021. urteko soldata taulen gainean, 2021eko Espainiako KPIa gehi %0,5 izanen da. Gutxienez ere, %1 bermatzen da, eta igoera %3,5ekoa izanen da gehienez ere.

#### *2023. urterako ordainsariak.*

2023ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, soldata gehikuntza, 2022. urteko soldata taulen gainean, 2022ko Espainiako KPIa gehi %0,5 izanen da. Gutxienez ere, %1,5 bermatzen da, eta igoera %3,5ekoa izanen da gehienez ere.

## **5. artikulua. Aparteko eskersariak.**

Uztaileko eta Eguberrietako aparteko paga bakoitza osatzen dute jarduera arruntaren hilabeteko soldatak, antzinasunak, mozkinen pagak eta absentismo plusak. Hau da, jarduera arruntaren hileko soldatak, gehi antzinasunak, gehi aurreko bi kontzeptuen %13k.

Paga horiek, besterik itundu ezean, uztail hasieran eta abenduaren 20an ordainduko dira, hurrenez hurren.

Enpresak eta langileek adostuta, hamabi hileko soldatatan banatzen ahalko dira hitzarmen honetan ezarritako aparteko eskersariak.

Aparteko eskersarien ordainketarako, benetan lan egindakotzat joko dira lan istripuen, lanbideko eritasunen edo amatasunaren ondoriozko aldi baterako ezintasunaren bajaaldiak, bai eta haurdunaldiko arriskuaren ondoriozkoak ere.

Halaber, enpresaren eta langilearen artean adostuta, aparteko eskersarien ordainketa urteko seihileko natural bakoitzean benetan lan egindako denboraren proportziozkoa izan daiteke, hau da, uztailekoa lehen seihilekoari dagokionez eta Eguberrietakoa bigarren seihilekoari.

Gainera, bi alderdiek finkatzen ahal dute ordainsarien sistema nola eta zein baldintzatan egokitu aurreko lerroaldean ezarritakoari.

## **6. artikulua. Mozkineko paga.**

Jarduera arrunteko soldataren %6 ordainduko da eta antzinasun saria gehituko zaio, 425 eguni dagokiona; urtarrilean ordainduko da urtero, baina enpresek epealdi laburragoan ordaintzea erabakitzen ahalko dute.

## **7. artikulua. Absentismoaren plusa.**

Enpresak jarduera arrunteko soldataren %7 ordainduko du, eta antzinasunaren saria gehituko dio, 425 eguni dagokiona, laneko absentzien indizea, zein diren ere arrazoiak, %8ra iristen ez den kasuetan, hori langile bakoitzarentzat hilabetean kontatuta; hilabetean hiru puntualtasun falta izanez gero, %7 hori galduko da.

Aldi baterako ezintasun kasuetan, langileak benetan jasotzen duen prestazioaren gainean kalkulatu da absentismo plusa, non ez den hura lan istripu baten ondorioa, orduan prestazioaren zenbatekoan egonen baita kontatuta.

Artikulu honen ondorioetarako, aldeztu aurretik abisatu eta justifikatu eta Langileen Estatutuaren 37. artikuluko 3. lerroaldearen eta hitzarmen honen 17. artikuluko babesean lege hartutako baimen egunak ez dira absentismorako arrazoi gisa kontatuko.

## **8. artikulua. Soldata osagarria aldi baterako ezintasunagatik.**

Lan istripu baten, 24 orduko ospitalizazio baten, amatasunaren eta haurdunaldiko arriskuaren ondoriozko aldi baterako ezintasunaren kasuan, enpresek oinarritzko soldataren %100 arteko soldata osagarria ordainduko dute, gehi antzinasuna, halakorik bada, eta laneratze plusa eta mozkinak.

Medikuarengana joateko lanpostua utzi behar duten langileek, horren ondorioz aldi baterako ezintasuna badute, eta lanaldiaren %50ean jada lan egin badute, %100 lan egintzat joko da.

1944ko urtarrilaren 26ko eta martxoaren 31ko dekretuen bidez onetsitako Lan Kontratuei buruzko Legearen 68. artikulua aplikatuz, egiaztaturiko eritasunen kasuan, enpresaburuari

abisatuta, eta legezko beste xedapen batzuek langileari aitortzen dizkieten eskubideak galarazi gabe, langileak soldataren %50 kobratuko du, baina onura hori ez da urtean lau egun baino gehiagotan izanen.

### **9. artikulua. Antzinasuna.**

2013ko urriaren 1etik aurrera, enpresaren zerbitzuan emandako denboragatik, ordainsarien aldiari aldiko igoerak jarduera arrunteko soldataren %4ko bost bosturteko izanen dira, hitzarmenean jasotako industria jardueraren sektore guztietarako eta langile talde guztientzat.

Prestakuntza aldia kontuan hartuko da antzinasunerako.

Langileek 2013ko urriaren 1a baino lehen egindako bosturtekoak, %6koak baitira, errespetatuko dira. Aipatu datatik aurrera, bosturteko berriak oinarritzko soldataren %4koak izanen dira, %24ra arte, gehienez ere.

### **10. artikulua. Produkzio prima.**

Productos Kolen kontratua duten lantegiko eta biltegiako langile guztiek, eta kontratu horrekin enpresan urtebeteko antzinasuna badute, produkzio primarako eskubidea daukate.

Prima horrek ez die eragiten ez gainbegiraleei eta ez arduradunei ere.

Enpresak eta batzordeak, urtero, ekitaldia hasi aurretik, erabakiko dituzte helburuak eta ordaintzeko modua.

Produktibitatea edo emaitzak izaten ahal dira helburuak, bai eta enpresak, batzordearekin adostuta, finkatzen duen beste edozein helburu ere.

Hilabetero egin daiteke ordainketa, edo zati bat hilabetero eta beste zatia ekitaldia bukatzean; orobat, ordainaldi bakar bat, edo ukitutakoek erabakitzen duten beste edozein modutakoa.

Ez dute produkzio primarako eskubiderik izanen hilabete batean hirutan lanera agertu ez diren langileek.

Orobat, ez da produkzio primarik sortuko indarreko hilabeteetan, baldin eta aurreko bi hilabeteetan langilea lautan ez bada agertu lanera eta aurreko hilabeteetan produkzio prima kobratu badu. Aurreko hilabeteetan produkzio primarik kobratu izan ez balu, deskontatzen ahalko litzaioke, berriro hirutan ez bada agertzen lanera.

–2021. urteko produkzio prima 2.000 eurokoa da.

–2022. urteko produkzio prima 2.150 eurokoa izanen da.

–2023. urteko produkzio prima 2.300 eurokoa izanen da.

### **11. artikulua. Kilometrajea.**

Enpresak behar duelako, langileak ohiko lantokitik beste nonbaitera joan behar duenean, enpresak jarriko du garraio bide egokia, publiko kolektiborik ez dagoenean, eta enpresaren kargura izanen da.

Enpresak eta langileak azken horren ibilgailua erabiltzea adostuz gero, enpresak idatzita eman beharko du baimena, eta 0,32 euro ordainduko da kilometro bakoitzeko.

Enpresan duten eginkizuna dela-eta beste ordainketa sistema bat adostuta duten langileak aurreko horretatik salbuesten dira; esate baterako, saltzaile bidaiariak eta merkataritza ordezkarriak.

## **12. artikulua. Gaueko lana.**

Artikulu honetan xedatutakoaren ondorioetarako, gaueko 10etatik goizeko 6ak arte egindako lanari gauekoa esaten zaio.

Gaueko lanaldia ez da, batez beste, 8 orduetik gorakoa izanen egunean, 15 eguneko epealdian. Langile horiek ez dute aparteko ordurik eginen.

Aurreko lerroaldean xedatua aplikatzeko, eguneko lanaldiaren gutxienez 3 ordu gauez egiten duena da gaueko langilea, bai eta ustez bere urteko lanaldiaren gutxienez heren bat egin dezakeena ere.

22etatik 24ak arte eta 0tik 6ak arte lan egindako orduei ordainsari osagarri bat emanen zaie, gaueko plusa deitua, oinarrizko soldataren %50ekoa.

## **13. artikulua. Baldintza onuragarriagoak.**

Langileek enpresarekin dituzten itunengatik edo banakako akordioak dituztela-eta guztirako kontuan dituzten baldintza hobeak errespetatuko dira.

### III. KAPITULUA

#### *Lanaldia*

## **14. artikulua. Urteko lanordu kopurua.**

a) Urteko lanaldia: 1.736 orduko lanaldia ezartzen da hitzarmenaren indarraldiko urteetarako. Urtean egin beharreko benetako lanorduak horiek izanen dira, lanaldi jarraituetan eta zatituetan, baina langileei errespetatu eginen zaizkie izan ditzaketen baldintza hobeak, hots, urteko zenbaketari buruz adierazi denetik beherako benetako lanaldiak.

Hitzarmenaren indarraldian legezko xedapen baten bidez lanaldi txikiagoaren bat onetsiz gero, legezko xedapen horretan ezarritakoari jarraituko zaio.

b) Lanaldi malgua: Merkatuaren inguruabarrengatik, lan pilaketagatik, gehiegiko eskaerengatik edo haien urritze edo eskasiagatik, denboraldi aldaketagatik edo antzeko beste arrazoi batzuegatik, enpresaren ohiko jarduera izanda ere, enpresaburuak, 7 egun lehenagotik eta bere erabakia langileen legezko ordezkariari justifikatuta, lanaldia itundutakoa baino luzeagoa edo laburragoa izatea erabakitzen ahalko du, ondoren aipatzen diren moduan eta baldintzetan:

Enpresaburuak hogeita hamar lanegun izanen ditu urtean, gehienez ere bederatzi orduz egunean eta berrogeita bostez astean lan egiteko, larunbatak, igandeak eta jaiegunak espres kanpo izanik, besterik adostu ezean.

Konpentsatzeko, egun osoko atsedenaldiak hartuko dira, lanaldia handitu eta ondoko hiru hilabetean. Aldeek hala adostuta, atsedenaldi hori lanaldi igoserari dagokion ordainsariaren truke konpentsatzen ahalko da.

Erabilera horrek ez du inoiz hitzarmen honetan ezarritako lanaldia handituko, non ez duten aldeek besterik adosten.

Enpresa eta langileen ordezkariak, lan egutegiak prestatzen dituztenean, enpresa bakoitzeko merkatuaren ezaugarriak eta produkzioaren inguruabarrak kontuan izaten saiatuko dira, artikulu honetan onartutako malgutasunaren erabilera ahalik eta txikiena izan dadin.

Enpresa eta langileak ados jarrita, hitzarmen honen 17. artikulua 15. apartatua ezarritako erabilera libreko orduak helburu horietarako erabiltzen ahalko dira.

Artikulu honetan itundutakoan funtsezko aldaketaren bat egiteko, alde zurretik langileen legezko ordezkariekin negoziatu beharko da eta, adostasunik lortzen ez bada, Langileen Estatutuan ezarritakoari jarraituko zaio.

Ahal den neurrian langileen egoera pertsonalak kontuan hartuko dira, adingabekoak zaintzeko ardura badute edo haurdun badaude, eta kasu bakoitzean horiekin negoziatuko da ordu malgutasuna aplikatzeko modurik egokiena.

### **15. artikulua. Aparteko orduak.**

Aurreko beste akordio batzuetan ezarritako irizpideari eutsiz, hitzarmena izenpetu duten aldeak bat datoz ohiko aparteko orduak kenduko dituen politika sozial batek ondorio onuragarriak ekartzen ahal dituela aitortzean. Horretarako, kendutako aparteko orduen ordezkari, langileen eta enpresaren ordezkari, indarra duten kontratazio moten barrenean, kontratazio gehiago egiteko aukera batera azter dezatela gomendatzen da.

Arestian aipatu den enplegu helburuari dagokionez, arlo horretako nazioarteko esperientziak ikusirik eta indarra duen araudiaren arabera, hitzarmen hau izenpetu duten aldean iritziz onuragarria da egiturazko aparteko orduak balio bereko atsedenerekin konpentsatzea, diruz ordaindu ordezkari.

Bestetik, aparteko ordu motei dagokienez, honako hau erabaki da:

a) Ezbeharrak eta ohiz kanpoko edo presako bestelako kalteak konpontzeko aparteko orduak, eta, orobat, lehengaiak galtzeko arriskua dagoenean egin beharrekoak: egitea.

b) Ustekabeko eskarrietan, ekoizpen handiko aldietan, ustekabeko lanera ez joateetan, txanda aldiak edo kasuan kasuko jardura motaren ondoriozkoak diren egiturazko beste egoera batzuetan beharrezkoak diren aparteko orduak: mantentzea, betiere legez ezarritako kontratazio motaren bat erabiliz ordeztu ezin direnean.

Enpresako zuzendaritzak hileroko jakinaraziko die Enpresa Batzordeari, langileen delegatuei eta sindikatuen delegatuei zenbat aparteko ordu egin diren, zergatikoak azalduz, eta, hala bada, atalez atal banatuak. Halaber, informazio hori eta gorago azalduko irizpideak kontuan harturik, enpresak eta langileen legezko ordezkari aparteko orduen izaera eta mota zehaztuko dituzte, hitzarmen kolektiboetan itundutakoaren arabera, eta hileroko lan administrazioko agintaritzari jakinaraziko diote, Gizarte Segurantzako kotizazioari buruz indarra duten arauetan ezarritakoa bete dadin.

Langileen Estatutuaren 35.5 artikuluan ezarritakoari jarraituz, aparteko orduak egunez egun erregistratu eta astero batuko dira. Langileari dagokion zatiaren hileko laburpenaren kopia emanen zaio. Hori guztia, lanaldia era irregularrean banatzeko aukera galarazi gabe, hitzarmen kolektiboan horrela ituntzen bada.

Nolanahi ere, aparteko orduak diruz ordaintzen ahalko dira, edo aparteko ordu bakoitzeko ordubete eta 45 minutuko atsedenez konpentsatu. Bai konpentsazio mota bai atsedena hartzea enpresa eta langilea ados jarrita gauzatuko dira.

### **16. artikulua. Oporrak.**

Urteko oporraldia 30 egun naturalekoa izanen da langile guztientzat.

Oporrak hartzeko garaia honela finkatuko da:

–Produktzio langileentzat, hiru aste jarraian uda garaian.

–Biltegiko, bulegoetako eta mantentze-lanetarako langileek euren arduradunekin adostuko dituzte oporrak.

Enpresaburuaren eta batzordearen artean adostuta, oporraldia bi zatitan hartzea ere erabakitzen ahalko dute. Adostasunik izan ezean, betiere hurrengo irizpideak erabiliko dira:

a) Enpresaburuak oporralditik kanpo uzten ahalko du enpresaren sasoikako jarduera produktibo handieneko garaia, langileen legezko ordezkariekin hitz egin ondoren.

b) Enpresaburua eta langileen legezko ordezkariak ados jarrita, langile guztien oporraldiak finkatzen ahalko dira, txandak hurrenez hurren antolatuta edo lan jarduerak erabat etenda, salbuespen direlarik kontserbazio eta konponketa lanak eta antzekoak.

Alderdien artean adostasunik ez izatera, jurisdikzio eskudunak ezarriko ditu opor egunak, eta ezin izanen da jarri horren kontrako errekursorik. Prozedura sumarioa eta lehentasunezkoa izanen da.

Langileak bi hilabete lehenago gutxienez jakinen du oporrak noiz hartu.

d) Emakumezko langileek amatasuneko aldi baterako ezintasunari enpresak ezarritako oporraldia eransten ahalko diote. Amatasun kasuetan, adopzioa eta familian hartzea barne, eta, orobat, haurdunaldiko arriskuagatik aldi baterako ezintasun kasuetan, kontratuaren etetea oporren aldi gertatzen bada, opor egun horiek etenaldia amaitu eta berehala hartzen ahalko dira.

Artikulu honetan aurreikusi ez den orotan gaur egungo Langileen Estatutuaren 38. artikuluan eta horren ordezkotako arauan ezarritakoa beteko da.

## **17. artikulua. Lizentziak.**

Langileen Estatutuaren 37.3 artikulua aplikatze aldera, hitzarmen honetako baimenak hauek dira:

1. Langilearen ezkontza: 15 egun naturaleko lizentzia ordaindua.
2. Aitaren edo amaren ezkontza: egun bateko lizentzia ordaindua.
3. Ezkontidea, gurasoak, aita-amaginarrebak, seme-alabak, suhi-errainak, anai-arrebak eta koinatu-koinatak hiltzeagatik: ordaindutako lau lanegun.

Kasu horietan, ehorzketa langilearen bizitokitik 125 km eta 300 km artean bada, egun ordaindu bat gehiago emanen da, eta 300 km-tik baino haratago bada, beste egun ordaindu bat gehiago.

4. Aitona-amonen eta biloben heriotza: 2 egun. 2 egun izanen dira, edo gehiago, langileak aurreko puntuan aipatu bezalako joan-etorria egin behar duenean.

5. Osaba-izeben, osaba-izeba politikoen eta iloben heriotza: egun bat, ordaindua.

6. Etxe bereko bizikide baten heriotza: egun bat, ordaindu gabea.

2., 3., 4. eta 5. ataletako lizentziak ezkontza bidezko ahaideen kasuan (ezkontideenak) eta odol bidezko ahaideen kasuan (langilearenak) aplikatuko dira.

7. Seme-alaben ezkontza: egun bat, ordaindua.

8. Anai-arreben ezkontza: egun bat, ordaindua.

9. Seme-alaben jaiotza: 3 eguneko lizentzia ordaindua. 3. puntuan aipatu bezalako joan-etorria egin behar izanez gero, 2 egun gehiago, ordainduak.

10. Bigarren gradura arteko odol edo ezkontza bidezko ahaideen eritasun larria edo ebakuntza kirurgikoa: ordaindutako 2 egun eta ordaindu gabeko egun bat, eta ordaindutako 2 gehiago, joan-

etorri bada, bigarren lerroaldeko 3. atalean ezarritako moduan. Ahaidea ospitaleratuta dagoenean, eritasun larritzat jo daiteke.

11. Ohiko bizilekuz aldatzeko: egun bat, ordaindua.

12. Behar adina orduko baimen ordaindu gabea emanen da seme-alaba adingabeak, gurasoak edo aita-amaginarrebak eta ezkontidea medikuaren kontsultara laguntzeko. Osasun zerbitzuekin hitzordua jarrita baldin badago, enpresari alde aurretik jakinarazi, eta ondoren horren frogagiria aurkeztuko da. Ahaleginak egiten dira baimen horiekin enpresako antolaketari ahalik eta kalte gutxien egiteko. Ahal delarik, ez da langile bat baino gehiago izanen egun berean. Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzuak ezarritako nahitaezko azterketa pediatrikoak egitera adingabeko seme-alabak eramateko behar diren orduak ordainduak izanen dira, baina gehienez ere urtean behin.

13. Publikoa eta pertsonala den eginbeharra betetzeko behar-beharrezkoa den denbora ordaindua izanen da, aplikatzekoak diren xedapenek ezarritako hedaduran eta moduan.

14. Lanbide titulu bat erdiesteko ikasketen azterketetara joateko behar den denbora, interesdunek ikasketak horietan matrikula egina dutela frogatu ondotik.

15. Norberak hartzeko libre dituen orduak. Urtean norberaren aukerako 16 ordu ordaindu hartzen ahalko dira, eta beste 8 ordaindu gabe. 7 egun lehenago gaztigatu beharko da. Sail bakoitzean eta aldi berean, langile batek bakarrik hartzen ahalko ditu norberaren aukerako ordu horiek, eta plantillako gehienez %10ek egun berean.

Ordu horiek lanaldi osoko langileentzat izanen dira; gainerakoentzat, lan egindako orduen eta enpresan altan daramaten denboraren proportzioan.

16. Odol bidezko edo ezkontza bidezko lehen graduko ahaideen kirurgia handi anbulatorioa: egun bateko baimen ordaindua.

17. Egundateko baimen ordaindua odol bidezko edo ezkontza bidezko lehen graduko ahaideak laguntzeko, laguntzailea behar duten proba medikoak egitera.

Joan-etorri guztietan 2. lerroaldeko 3. puntuan xedatutakoa aplikatuko da.

Lizentzia horiek guztiak Langileen Estatutuan ezarritakoak berak dira. Hori dela-eta, etorkizunean beste xedapen batzuen bidez horiek aldatu edo ordeztu diren heinean aldatuko dira hemen aipatutakoak ere.

Artikulu honetan ezarritako lizentziak Langileen Estatutuaren 37. artikuluan ezarritako moduan ordainduko dira, hau da, oinarrizko soldata gehi soldataren osagarriak. Gertaera eragilearen hasieratik izanen da horiek hartzeko eskubidea, odol edo ezkontza bidezko bigarren gradura arteko ahaideen eritasun larria eta ebakuntza kirurgikoa kenduta; izan ere horietarako lizentzia ospitalizazio egunetan bana daiteke, langileak berak aukeratuta.

Artikulu honen ondorioetarako, ezkontidetzat joko da langilearekin modu afektiboan eta benetan bizi den pertsona. Hori horrela dela enpresaburuari agiri bidez eta modu sinesgarrian frogatu behar zaio, lizentzia eskatzean.

### **18. artikulua. Medikura joateko orduak.**

Enpresako langileek urtean 16 ordu izanen dituzte, ordainduak, medikuaren edo espezialistaren kontsultategira joateko, aurrez justifikatuta.

Beti ere, lehendik eskuratutako akordio eta eskubideak orokorrean hobeak badira, errespetatu egiten dira.



## 19. artikulua. Eszedentziak.

1.–Langileen Estatutuari buruzko Legearen Testu Bateginak (2015eko urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onetsia) 46. artikulua 3. apartatuan dioena minusbaliatu fisiko edo psikiko bat zaindu behar duten langileei ere aplikatuko zaie eta, orobat, lege testu horren 46.3 artikulua idazketa berrian, azaroaren 5eko 39/1999 Legearen indarrez, ageri diren kasuei, langileen laneko eta familiako eginkizunak batera eramateko, eta martxoaren 22ko 3/2007 LOaren indarrez ageri direnei emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lor dadin, legean ezarritako moduan eta legeek indarra duten bitartean. Horren arabera, hauek dira:

–Langileek eskubidea izanen dute hiru urte bitarteko eszedentzia hartzeko seme edo alaba bakoitza zaintzeko, haurra norberak sortua edo adoptatua izan, edo harrera prozesuen bidez hartua, 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.

–Eszedentziarako eskubidea izanen dute, halaber, adinagatik edo istripu edo eritasun baten ondorioz bere kasa bizitzeko gauza ez den eta lan ordaindurik egiten ez duen ahaideren bat –odol bereko nahiz ezkontza bidezko bigarren gradura artekoa- zaindu behar duten langileek. Gehienez ere bi urteko eszedentzia izanen da, negoziazio kolektiboan epea luzatu ezean.

Atal honetako eszedentzia langile bakoitzaren eskubidea da, gizonezkoa nahiz emakumezkoa izan, eta zatika hartzen ahalko da. Hala ere, subjektu eragile bera zaintzeko eskubidea enpresa bateko bi langilek edo gehiagok badute, enpresaburuak aldi berean erabili nahi den eskubidea mugatzen ahalko du, enpresaren funtzionamenduarekin lotutako bidezko arrazoirik baldin bada.

Beste subjektu eragile batek beste eszedentzialdi bat izateko eskubidea sortzen duenean, hura hastearekin bukatuko da ordura artekoa, halakorik izanez gero.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera eszedentzian ematen duen aldia antzinasunerako zenbatuko zaio langileari, eta lanbide prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izanen du; enpresariak jakinaraziko dio ikastarootan parte hartzeko aukera, batez ere langilea lanera itzultzen denean. Lehenengo urtean, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izanen du. Aldi hori amaitutakoan, 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 orokorreko familia ugaria denean, eta 18 hilabetez, luzeenera jota, kategoria bereziko denean.

2.–Urtebetetik gorakoa ez den eszedentzia eskatzen duten langileak enpresara berehala itzuliko dira, eszedentziaren eskaeran ezarritako epean gertatzen bada, Langileen Estatutuak 46. artikulua 3. atalean xedatutakoaren arabera.

Minusbaliatu fisiko edo psikikoren bat zaindu behar duten langileei ere lehen xedatutakoa aplikatuko zaie.

3.–Langileek ordaindu gabeko eszedentziarako eskubidea izanen dute lanpostua gordetzeko eskubidearekin; gutxienez ere hilabetekoa eta arrazoietan oinarritua izan beharko du, eta justifikazioa zuzendaritzaren eta batzordearen artean adostuko da. Eszedentziak ez du inoiz oporrak izateko balioko.

4.–Langileek eskubidea izanen dute gutxienez 3 hilabetekoa eta gehienez 3 urtekoa izanen den eszedentzia hartzeko, luzapenerako eskubiderik gabe. Enpresarako itzulera berehalakoa izanen da,

eszedentziaren eskaeran ezarritako epean gertatzen bada. 4. apartatu honetan aurreikusi ez den orotan gaur egungo Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluan eta hurrengoetan xedatuari jarraituko zaio.

5.–Lanaldia murriztea: Legepeko zaintza dela eta, langileren batek 12 urtetik beherako haurra edo ordaindutako lanik egiten ez duen minusbaliatu fisiko, psikiko nahiz zentzumenezkoren bat, edo adineko pertsona bat bere kargura izanez gero, eskubidea izanen du lanaldia murrizteko, zortziren bat gutxienez eta erdia gehienez ere, lansaria ere hein berean murriztuta. Langileari dagokio baimenaren orduak eta epea bere lanaldi arruntaren barrenean zehaztea, eta enpresaburuari hamabost egun lehenago jakinaraziko dio bere lanaldi arruntera noiz itzuliko den. Gainera, enpresa eta langilea ados jarrita, lanaldia erdira arte murrizteko baimena eman daiteke, soldata ere hein berean murriztuta. Ordutegia zehaztean, ahal den neurrian, produkzioko antolakuntza beharrak kontuan hartuko dira.

6.–Enpresa batean enplegu erregulazioko espediente kolektiboa egiten bada, eszedentzian diren langile guztiak hartuko dira kontuan, ondorio guztietarako.

#### IV. KAPITULUA

##### *Lanbide sailkapena*

### **20. artikulua.  Kategoria profesionalak.**

Hitzarmen honen eraginpeko enpresetarako izendegia lanbide mailatan eta funtzio arlotan sailkatu da.

Lanbide mailak enpresako funtzio alor bakoitzari aplikatzen zaizkio. Bost dira, hauek hain zuzen:

Produkzio eremua: fabrikazio prozesuarekin zuzenean loturiko jarduera guztiak biltzen ditu.

Mantentze-lanen eta zerbitzu orokorren eremua: instalazioen, eraikinen eta makinen mantentze-lanak, kontserbazioa eta konponketak egiteko jarduera guztiak biltzen ditu eta, orokorrean, osagarritzat jo daitezkeen eginbehar guztiak (zaintza eta garbiketa).

Administrazioaren eta informatikaren arloa: ondoko helburu hauek dituzten jarduerak dira:

- 1) Informazioa lortzea eta prestatzea, eskuz lehen bezala edo informatika bidez.
- 2) Antolakuntza ereduak taxutu, artikulatu eta zehaztea.
- 3) Enpresa, orokorrean, kudeatzea eta aholku ematea.

Merkataritzaren eta biltegien arloa: bezeroak erakartzea, produktua haien beharrei erreparatuz definitzea, horren banaketa eta salmenta bezalako eginkizunak dituzten jarduerak biltzen ditu eta, horiekin batera, produktu bukatuen espedizioa, biltegiratzea eta karga horien mugimendua eta, antzekotasunagatik, lehengaiena ere bai.

Sorkuntzaren eta garapen teknikoaren arloa: ondoko helburu hauek dituzten jarduerak dira:

- 1) Jantzigintzako produktuak, produkzio prozesuak, erabiltzen diren materialak eta behar diren instalazioak sortzea, garatzea eta hobetzea, bai eta patrioiak egitea ere.
- 2) Bulego teknikoaren produkzioari buruzko aurrekontuak prestatzeko eta kontrola egiteko jarduerak.
- 3) Kalitatearen kontroleko eta laborategiko jarduerak.

Alor horiek jantzigintzako enpresa estandar batean kontzeptu aldetik egin daitekeen azpisailkapenari dagozkio. Lotura zuzenik ez dago alorren kokapen fisikoaren eta horien izenaren artean.

Azaldu diren alor guztietarako maila hauek ezarri dira:

#### *A maila.*

Laguntzailea: enpresako edozein produkzio sailtako lanpostu bat betetzen duen langilea da. Batez ere lan fisikoa eskatzen zaio eta/edo arreta izatea garbiketa lanetan, makinaren zamalanetan, barneko garraioan edo eskuzko lan errazetan, hau da, trebezia edo prestakuntza berezirik behar ez dutenetan, nahiz eta, batzuetan, egokitzealdi labur bat behar izan.

Koefiziente historikoa 1,30 Erreferentziako soldata 28,23 euro eguneko.

#### *B maila.*

espezialista: konplexuak ez diren lanak egiten dituen langilea da, nolabaiteko aldiberekotasun maila bat eta/edo mugimenduen koordinazioa eskatzen dutenak, baita lanaren xehetasun txikietan erabakiak hartu beharra ere, prozesuaren barnean metodo estandarrei jarraikiz eta gainbegiratze handiaren pean.

Lan horietan aritzeko beharrezkoa da lanerako lanbide prestakuntza edo antzekoa izatea, enpresan bertan edo enpresatik kanpo praktikaren bidez frogatua, eta langileak bere eginkizunetan nolabaiteko espezializazioa izatea.

Koefiziente historikoa 1,35 Erreferentziako soldata 29,36 euro eguneko.

#### *C maila.*

C.2 mailako ofiziala: lanaren gauzatze normaleko lanak egiten dituen langilea da, nolabaiteko konplexutasuneko aldiberekotasun maila bat eta/edo mugimenduen koordinazioa eskatzen dutenak, baita laneko xehetasunetan erabakiak maiz hartu beharra ere, enpresako prozesuaren barnean emaitzen gaineko gainbegiratze handiaren pean.

Koefiziente historikoa 1,40 Erreferentziako soldata 30,46 euro eguneko.

Lan horietan aritzeko beharrezkoa da lanbide prestakuntza, lanerako lanbide prestakuntza edo antzekoa, enpresan bertan edo enpresatik kanpo praktikaren bidez frogatua, baita esperientzia maila handia edo titulazioa edo L.H.I eta egokitzealdi bat ere.

C.1 mailako ofizial espezializatua: lan zailak egiten ditu, nolabaiteko koordinazio intelektuala eskatzen dutenak, baita lan arruntak ez direnak egiteko gaitasuna ere, metodo orokorrak soilik erabiliz; gainera, enpresaren prozesuaren barnean, erabakiak hartzeko nolabaiteko ekimena eskatzen zaio, bai eta taldeko buruari laguntzea edo lanpostu talde homogeen gainbegiratzea eta koordinatzea ere.

Koefiziente historikoa 1,55 Erreferentziako soldata 33,67 euro eguneko.

Lan horietan aritzeko beharrezkoa da lehen mailako Lanbide Heziketa izatea (LH 1) edo antzekoa, praktikaren bidez abalaturakoa, eta fabrikazio prozesua erabat ezagutzea, gehi esperientzia handia.

#### *Maila: D.*

Taldeburua (edo arduraduna)/Produkzioko teknikaria: batez ere langile operatiboen talde baten gaineko agintea du. Lan homogeen integratzeko, koordinatzeko eta gainbegiratzeko gaitasuna eskatzen zaio.

Lan horietan aritzeko beharrezkoa da lehen mailako Lanbide Heziketa izatea (LH 1) edo antzekoa, praktikaren bidez abalatutakoa, eta fabrikazio prozesua erabat ezagutzea, gehi esperientzia handia eta berriazko tekniken gaineko prestakuntza osagarria edo, bestela, bigarren mailako Lanbide Heziketa (LH 2), gehi esperientzia nahikoa.

Koefiziente historikoa 2,10 Erreferentziako soldata 45,65 euro eguneko.

#### *E maila.*

Goi mailako teknikaria (edo departamentuko burua): batez ere langile operatiboez eta erdi mailako kargudunez osatutako talde baten gaineko agintea duena. Lana planifikatzeko, koordinatzeko eta programatzeko eta bere agindupean dauden langileak gainbegiratzeko gaitasuna eskatzen zaio.

Bere eginkizunak berarekin dakar lan homogeen multzoak integratzea, koordinatzea eta kontrolatzea.

Bere lanerako LH 2 edo goragoko maila beharko du, edo praktikaren bidez abalatutako esperientzia handia.

Koefiziente historikoa 2,30 Erreferentziako soldata 50,02 euro eguneko.

#### *Lanbide sailkapena taldeka eta mailaka aplikatzeko irizpideak:*

A.–Enpresak eta langileen ordezkariak elkarrekin aztertuko dute enpresako lanpostu bakoitza zein mailari dagokion. Lanpostu bati edo batzuei buruz adostasunik lortzen ez bada, hitzarmenaren batzorde teknikoari kontsulta egingen zaio, ekintza judizial edo laneko gatazka batean sartu baino lehen.

#### B.–Batzorde teknikoa.

Batzorde teknikoa eratu da, hitzarmen hau izenpetu duten enpresetako ordezkariak eta sindikatuetakoek osatuta, erdibana; mailen aplikazioan sor daitekeen edozein desadostasun aztertu eta ebaluatuko ditu.

Batzorde teknikoak hiru hilean behin bilera arrunta egingen du, beharrezkoa bada. Bilera bereziak ere egiten ahalko dira, aldeetako batek eskatuta, presazko arazoez hitz egiteko. Lanbide mailak edo taldeak ezarri ondorengo 12 hilabeteetan egiten diren kontsulta guztiei 30 eguneko epean erantzunen zaie, batzordeak jasotzen dituen unetik aurrera.

#### C.–Enpresetako akordioak:

Lanbide kategorien gainean dauden akordioak, hitzarmen hau izenpetzen den egunean enpresan indarra dutenak, errespetatu egingen dira.

#### D.–Berme pertsonalak:

Jantzigintzako hitzarmen nazionalen bildutako berme pertsonalak hitzarmen honetan ere aplikatuko dira.

1972ko Ehungintzako Lan Ordenantza zaharrak bere garaian errespetatu zituen baldintza hoberen haiek, ordenantza hark indarra hartu aurretik enpresek ezarrita zeuzkatena, errespetatu egingen dira hitzarmen honetan ere, gaur egunean indarrean jarraitzen badute, bederen.

Era berean, hitzarmenean ezarritakoa orokorrean eta urteko kopuruan gainditzen duten egoera pertsonalak errespetatu egingen dira, eta “ad personam” mantenduko dira hertsiki.

E.–Lehentasuna:

Hitzarmen honetako talde izenek, egin diren definizioen arabera, lehentasuna izanen dute orain arte enpresek eta langileek erabili duten beste edozein izenen gainean.

Interpretazioan arazorik sortuz gero, hitzarmen honetan definitutako lanbide taldeak izanen du lehentasuna, eta ez orain arte erabilitako kategoria historikoak.

### **21. artikulua. Beheragoko mailako lanak.**

Kategoria apalagoko lanak egin behar izanez gero eta hilabetea baino gehiago luzatzen badira, txandatan antolatuko dira, enpresak dituen antolakuntza eta teknikako baliabideak eta giza baliabideak kontuan hartuta, betiere.

### **22. artikulua. Erdi mailako kargudunak eta profesional teknikoak.**

A.–Etengabeko prestakuntza eta eguneratze profesionala izateko eskubidea. Ordaindutako aldiak hitzartzen ahal dira kapitulu honetarako.

B.–Langile bat urte batean 6 hilabetetik gora edo 2 urtean 8 hilabetetik gora aritzen bada aitortu zaion lanbide kategoria baino gorago, zilegi izanen du lanbide sailkapen egokitua eskatzea Zuzendaritzari.

Enpresak uko egiten badio, enpresa batzordeak txostena egin ondoren, zilegi du jurisdikzio eskuduneari erreklamatzeko.

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

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

D.–Langileak goragoko maila bateko lanetan ari behar badu, kategorien arteko aldea kobratuko du, egindako orduen, egunen edo hilabeteen arabera.

### *Lanaren antolaketa*

### **23. artikulua. Lanaren antolaketa.**

Arau hauei loturik, lana antolatzea Zuzendaritzari soilik dagokio, bera izanen da horren erantzulea, eta langileen legezko ordezkariak jakinaraziko die, legetan eta hitzarmen honetako artikuluetan ezarri bezala.

Aurreko lerroaldean aipatu ahalmena gutxietsi gabe, langileen ordezkarien ardura izanen da lanaren antolaketari eta arrazionalizazioari buruz orientatzea, proposamenak eta txostenak egitea, etab.

Lanaren antolaketak arau hauek ditu:

1. Jarduera eta, ondorioz, ezarritako errendimendua betetzea.
2. Behar diren makinak edo lana esleitzea, langileak bete-betean jardun dezan.
3. Fabrikazio prozesuko hondakinen indizeak eta kalitate onargarriaren indizeak finkatzea.
4. Esleitutako makineria zaintzea, arreta izatea eta garbitzea, baldin eta hori kontuan hartu bada lan eta jarduera kopurua zehazterakoan.

5. Langileak tokiz mugitzea eta birbanatzea, antolaketaren eta produkzioaren beharrei erantzuteko. Nolanahi ere, jasotzen ziren ordainsariak errespetatuko dira eta egokitzeko behar den denbora emanen da.

6. Langile guztiei jarduera normala eskatzea.

7. Ordainsaria garbi eta erraz kalkulatzeko formula finkatzea, langileek aise uler dezaten.

8. Pizgarri bidezko ordainketa sistema hedatzea. Sail batean edo batzuetan soilik aplikatuko balitz, pizgarria izanen lukete, halaber, jarduera normalean izan ohi den langileko eta orduko lan karga handitua dutenek ere.

9. Lan metodoak, tarifak eta langileen banaketak aldatzea, eginkizunak aldatzea eta makinak eta materialen aldaketa teknikoak egitea, kasuan kasuko azterketa teknikoa erraztearren.

10. Lan kargak, errendimenduak eta tarifak egokitzea egoera berrietara, langintza metodoa, fabrikazio prozesua, lehengaiak, makinak edo horien baldintza teknikoak aldatzearen ondorioz sortuak.

11. Lana antolatzeaz enpresaburuen eta langileen artean sortzen diren arazoak Laneko Agintaritzan edo Jurisdikzioan aurkez ditzakete langileen legezko ordezkariak, arazo horiek lanbide kalifikazioa, ordainsariak edo zentzuz eska daitekeen lan kopurua edo kalitatea bezalako gaiak ukitzen dituztenean. Aipatu Agintaritzak edo Jurisdikzioak legez ezarritako epeetan eta tramiteen bidez emanen du bere ebazpena.

Aurreko artikuluko epigrafe batean edo batzuetan aurreikusitakoaz ez baliatzeak ez du esan nahi enpresak uko egiten dionik.

### *Ezartzeko edo aldatzeko prozedura.*

I.–Lanaren antolaketa sistemak ezartzeko edo aldatzeko prozedura ondorengo hau izanen da:

1. Langileen ordezkari sindikalei idatziz jakinaraztea, gutxienez 15 egun aurretik, lanaren antolaketa ezartzeko edo aldatzeko asmoa dagoela, eta horren oinarritzko edukiaren berri ere ematea, egindako azterlanaren kopia emanez. Jakinarazpen horrek eragina izanen du zuzenean edo zeharka ukitzen dituen langile guztiengan.

2. Tarifa berrien edo antolaketa berrien esperimentazioa ez da 10 aste baino gehiago luzatuko.

3. Probaldia amaitutakoan, langileen ordezkariak sindikalaren adostasuna edo desadostasuna eskatzea, arrazoitua eta idatziz. 15 eguneko epean adierazi beharko da eta, epe hori amaitu eta idatzia aurkeztu ez bada, ados dagoela ulertuko da.

4. Hamar eguneko epean, langileen idazki arrazoitua jaso eta gero, edo aurreko atalean ezarritako isilbidezko adostasuna eman ondoren eta 24. artikuluan ematen diren ahalmenak erabiliz, enpresak bere erabakiaren berri emanen dio, idatziz, langileen ordezkariak sindikalari.

5. Hamabost eguneko epean, langileek errekurtsioa paratzen ahalko dute, jurisdikzio eskudunari zuzendua, enpresaren ebazpenaren kontra, zeinak espediente osoa igorriko baitio hari, behar den ebazpena eman dezan hilabeteko epean, bidezkoak diren txosten teknikoak aztertu ondotik. Ebazpen horretan zenbait faktore hartuko dira kontuan, besteak beste, lehenago ematen ziren ordainsariak, makina edo ekipamendu berrien errendimenduen eragina, neurtu gabea den eta pizgarria duen lanerako 67.2 artikulua ezartzen dituen diru-sarreraren gutxieneko bermeak eta, orokorrean, beste

edozein faktore, estimulu ekonomikoan, langileen errendimenduan eta enpresaren errentagarritasun egokian oinarritua.

6. Lantokietan agerian jartzea lanpostu bakoitzari esleitutako eginbeharren xehetasunak eta onetsitako tarifak.

7. I. lerroalde honetan araututakoa aplikatzerakoan desadostasunik izanez gero, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan xedatutakoari jarraituko zaio.

II.–Lan antolaketaren sistema orokorrean aldaketak egiteko, partzialak soilik, antolaketa ez bada nabarmen aldatzen, adibidez: ohiko ereduen aldaketa eta tarifen aldaketa sinplea, sistemaren aldaketa orokorretan oinarritzen ez direnak, nobedadeko ehungintzako aldaketak, langintza metodoen aldaketak, etab., horrelakoetan prozedura honi jarraituko zaio:

1. Ez da beharrezkoa izanen ordezkari sindikalari aurrez jakinaraztea.
2. Probarako edo egokitzeko aldia gehienez 3 astekoa izanen da.
3. Epe hori iraganik aldaketa zuzentzat joko da, 6 eguneko epean eragozpenak jartzen badizkiote ukitutako langileek.

Ados ez daudenek beren desadostasun arrazoitua jakinaraziko diete Zuzendaritzari eta langileen ordezkari sindikalei. Azken horrek 6 egunen buruan bere txostena idatziz aurkeztuko dio enpresari.

4. Beste 6 eguneko epean, enpresak aldaketaren gaineko erabakia hartuko du.
5. Ukitutako langileek, beste sei eguneko epean, ebazpenaren kontrako errekurtsioa para dezakete, jurisdikzio eskudunari zuzendua, eta hark ebatziko du artikulua honen I.5. puntuan ezarritakoari jarraikiz.

III.–Artikulu honetan zehaztu diren epeetako egunak lanegunak direla ulertuko da.

Aurreko artikuluan aipatu probaldietan, langileak aurreko 12 asteetako batez besteko ordainsaria jasoko du, eta arautu baino jarduera handiagoak baditu, ezarritako tarifen arabera ordainduko zaizkio; tarifak onesten direnean, kontzeptu horregatik jaso beharreko zenbateko guztiak erregularizatuko dira. Tarifak behin betiko finkatzen ez badira, goragoko jarduera ordainduko da, jarduera normala gainditzen duen proportzioan.

### *Pizgarrien berrikuspena.*

Pizgarri sistema bat ezarria duten enpresek, jarduera neurtua edo destajukoa izan, kasu hauetan berrikusten ahalko dute:

- a) Tarifa bera duten langileen batez besteko ordainsariak jarduera normalerako kasu bakoitzean ezarritakoena baino %40 handiagoak direnean.
- b) Ezarritako lan kopuruak ez datozenean bat itundutako jarduerekin.
- c) Lan metodoak kalkulatzeko edo aldatzeko akats nabarmenak egin direnean.

### *Definizioak*

Lanaren antolaketan printzipio eta definizio hauek kontuan hartuko dira:

1.–Laneko jarduera normaltzat jotzen da langileak bere erantzukizuna zein den jakinik egiten duena, ahalegin iraunkor eta zentzuzkoaz, gai den zuzendaritzaren mendean, gorputza eta burua sobera nekatu gabe, baina pizgarri bidezko ordainsari baten estimulurik gabe.

Jarduera hori neurketa sistemetako 100, 75 edo 60 indizeei dagokiena da.

2.–Jarduera hoberena da batez besteko langile batek, bere lanbide bizitzari kalterik egin gabe, egin dezakeen handiena, egunean zortzi orduz arituz.

Arestian aipatu neurketa sistemetako 140, 100 eta 80 indizeei dagokie.

3.–Jarduera normalean egiten den lan kopurua da batez besteko langile batek halako jardueran egiten duena, errekupezeko denbora barne.

4.–Jarduera hoberenean egiten den lan kopurua da batez besteko langile batek halako jardueran egiten duena, errekupezeko denbora barne.

5.–Errendimendu normala da langile batek jarduera normalean ordu batean egiten duen lan kopurua.

6.–Errendimendu hoberena da langile batek jarduera hoberenean ordu batean egiten duen lan kopurua.

7.–Martxan dagoen makinari dagokion denbora da makina horrek lan unitate bat baldintza tekniko jakin batzuetan egiteko ematen duena.

8.–Langile baten denbora normala da operazio bat jarduera normalean egiteko ematen duen denbora, errekupezeko denbora kontatu gabe.

9.–Lan libre deitzen zaio langile batek jarduera hoberenean denbora osoan egiten duen lanari.

Lan libreko produkzio hoberena errendimendu hoberenari dagokiona da.

10.–Lan mugatua da langile batek jarduera hoberenean denbora osoan egiterik ez duen lana.

Jarduera mugatua izatearen arrazoiak makinako lana, taldean lan egitea edo langintza metodoaren baldintzak izan daitezke. Ordainketaren ondorioetarako, arestian aipatutako mugen ondorioz langileak izaten dituen itxaronaldiak jarduera normalean lan egiten balu bezala ordainduko zaizkio.

Lan mugatuan, produkzio hoberena aterako da kontuan hartuz produkzioko gutxieneko denbora honela osatuta dagoela: makina martxan dagoen denbora gehi makina geldi dagoelarik jarduera hoberenean egindako lan kopurua. Makinen edo ekipamenduen interferentziak kasuz kasu kalkulatu dira.

#### **24. artikulua. Lanbide prestakuntza.**

Enpresak behartutako prestakuntzan emandako denbora benetan lan egindako lanordutzat hartuko da.

Prestakuntza ikastaroetara egindako joan-etorriak benetan lan egindako lanordutzat hartuko dira, eta hitzarmen honen 11. artikulua ezartzen duenaren arabera ordainduko da, hau da, 0,32 euro kilometro bakoitzeko.I. KAPITULUA

#### *Kontratazioa*

#### **25. artikulua. Berdintasuna lanean.**

Debekatua dago edozein bereizkeria kaltegarri egitea, langileen adina, sexua, jatorria edo ideologia dela-eta, ordainsari, lanaldi eta gainerako lan baldintzen arloan. Enpresaburua behartua



da balorazio bereko lanagatik soldata bera ordaintzera, bai oinarrizko soldata eta bai soldataren osagarriak ere, sexua dela-eta inolako diskriminaziorik egin gabe.

## **26. artikulua. Langile gazteak.**

Langile gazteen kasuan arau hauek beteko dira:

1) Lan egiteko gutxieneko adina. Lanerako gutxieneko adina 16 urte izanen da, gai horretaz Lanaren Nazioarteko Erakundeak emandako ebazpena betez.

2) Baimena ikasketak egiteko. Ikasketak edo horien osagarriak egiten ari diren langile gazteek azterketetara joateko lizentzia ordainduak izanen dituzte, aurrez justifikaturik. Denbora hori ez zaie opor egunetatik deskontatuko.

3) Eskubide sindikalak. Langile gazteak, lanean hasten denetik eta bere kontratazio-araubidea gorabehera, eskubide sindikal guztiak izanen ditu.

Langile gazteei egiten zaizkien kontratu berriak eta bereziki prestakuntza kontratuak enpresan dauden sindikatuek kontrolatuko dituzte. Langile gazteen kontratazioa, nolana ere, enplegu bulegoen bitartez eginen da.

Sindikatuak eskubidea izanen dute langile gazte horien lana nola doan gainbegiratzeko; halaber, ikasteko metodoak proposa ditzakete eta prestakuntza programen prestakuntzan parte har dezakete.

4) Eskubide sozialak. -Betiere bi sexuetako gazteen aukera-berdintasuna errespetatuko da, inolako bereizkeriarik gabe.

Langile gazteei kirol eta opor ohiturak errespetatuko zaizkie, eta behar dituzten baliabideak emanen dizkie enpresak.

## **27. artikulua. Enplegu aniztasuna.**

Enpresak hitzematzen du ez duela langile berririk hartuko enplegu-aniztasunaren araubidean. Horrelakotzat joko da astean 40 ordu baino gehiago lan egitea, enplegu desberdinetako orduak batuta, bai eta lanbide arteko gutxieneko soldatatik gorako pentsioa izatea ere.

## **28. artikulua. Probaldia.**

Langileak enpresan lanean hastean proba gisan arituko direla ulertuko da, idatziz horrela agertzen bada. Probaldiaren iraupena alda daiteke bete beharreko lanpostuaren arabera, eta ez da, inondik ere, ondoko eskalan finkatutako denbora baino luzeagoa izanen.

–Teknikariak, Zuzendaritzako kideak eta tituludunak eta arduradunak eta atalburuak: 6 hilabete

–Gainerako langileak: 3 hilabete

## **29. artikulua. Behin-behineko kontratua.**

Langile berriak kontratatzean, ahal den neurrian eta aukera berdintasunean, enpresako langileen ahaideek izanen dute lehentasuna.

Merkatuaren gorabeherak, lan metaketek edo eskaera gehiegi izateak baldintzatutako iraupen jakineko kontratu mota horren iraupena gehienez ere 12 hilabetekoa izanen da 18 hilabeteko tartean, aipatu diren arrazoiak sortzen direnetik hasita, horrela arautua baitago Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 15. artikulua 1. zenbakiaren b) apartatuan.

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

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko enpresek ezin izanen dute langileak lagatzeko kontraturik egin, honako kasu hauetan:

A.–Greban dauden langileak ordezteko.

B.–Erregelamenduz ezarri bezala, segurtasunerako edo osasunerako bereziki arriskutsuak diren jardueretan edo lanetan aritzeko.

C.–Enpresa erabiltzaileak bete nahi dituen lanpostuak aurreko 12 hilabeteetan amortizatu baditu bidegabeko kaleratzearen bidez edo Langileen Estatutuaren 50., 51. eta 52.c) artikuluetan ezarritako arrazoiengatik, ezinbesteko kasuetan izan ezik.

D.–Agintea edo konfiantza edo goi mailako zuzendaritzako kontratuak inplikatzeko dituzten lanpostuak betetzeko.

E.–Aldi baterako laneko enpresa batekin kontratu bat eginez gero, enpresa behartua dago langileen ordezkariari ondokoen berri ematera:

–ABLEaren izena.

–Egin beharreko lana eta langile kopurua.

–Kontratuaren iraupena eta langileen lanaldia.

–Kontratuaren kostua.

Langileak lagatzeko kontratua idatziz formalizatuko da beti, eta era horretako kontratuak bakarrik eginen dira hitzarmen honetako xedapen guztiak, soldatei buruzkoak barne, beren langileekin betetzen dituzten enpresekin.

Klausula honetan aurreikusi gabeko guztian, 14/1994 Legean eta maiatzaren 29ko 417/2015 Errege Dekretuan edo horiek ordeztzen dituzten xedapenetan xedatuari jarraituko zaio.

### **31. artikulua. Aurreabisua.**

Beren lan harremana nahita amaitu nahi duten langileak behartuak daude enpresari aurrez jakinaraztera, epe hauen barrenean:

A, B, C, C1 mailak: 15 egun aurretik.

D maila: 30 egun aurretik.

E maila: 60 egun aurretik.

## VII. KAPITULUA

### *Eskubide sindikalak eta sozialak*

### **32. artikulua. Laneko arropa.**

Enpresek urtean laneko bi jantzi emanen dizkiete beren zerbitzuko langileei. Erabilitako jantzia itzuli egin beharko da berria ematen den bakoitzean edo lan kontratua bukatu edo amaitzen denean.

### **33. artikulua. Haurdun dagoen emakumearen lanpostua.**

Behin-behinekoz lanpostu egokiagoa emanen zaie haurdun dauden emakumeei, aldatzea beharrezkoa badute, medikuak justifikatu ondoren eta enpresako aukera teknikoak eta antolaketarenak kontuan hartuta.

Emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan ezarritako eskubide guztiak biltzen ditu hitzarmen honek.

Productos Kol enpresako langileek eskubidea dute lanetik alde egiteko, lansaria izateko eskubidea galdu gabe, jaioaurreko azterketak, erditzearen prestaketa teknikak, eta "in vitro" ernaltze praktikak egiteko, baita haurdunaldia eteteko ere. Horretarako, aldez aurretik enpresaburuari abisatu beharko zaio, eta horiek guztiak lanaldian egin beharra justifikatu.

Gurasoetako batek lanetik ordubetez ateratzeko eskubidea izanen du bederatzi hilabetetik beherako haurrari bularra edo esnea emateko. Denbora hori bi zatitan bana daiteke, edo lanaldia ordubetez murriztu hasieran edo bukaeran. Era berean, edoskitzeko orduak batu eta denak jarraian hartzeko aukera ere izanen da, amatasunagatiko etenaldiaren ondoren, 15 egun lanegunetan.

### **34. artikulua. Eskubide sindikalak.**

Batzordeko kideei dagozkien ordu ordainduen kreditua urtean metatzen ahal dira zentral sindikal bereko kideen artean. Horretarako, poltsa bat sortuko da urte hasieran, zentral sindikal bereko ordezkari guztien urteko ordu guztiekin, eta zentral sindikal horretako ordezkariak aipatu orduak erabiltzen ahalko dituzte, baina ez, orotara, dagozkienak baino gehiago.

Enpresak sindikatuko ordezkariari bilera baterako dei egin eta bilera hori bat ez badator sindikatuko ordezkariaren lan ordutegiarekin, aurreko edo hurrengo lanalditik kenduko ditu, besterik gabe, bilera horretan sartutako orduak, nola nahi duen sindikatuko ordezkariak, eta lanean emandako ordutzat hartuko dira ondorio guztietarako.

Langileen ordezkarien lan ordutegia bat baldin badator bilkura orduekin, ordu horiek lanean emandako ordutzat joko dira.

Enpresak deitzen dituen bilerak ez dira inoiz ordu kredituan sartuko.

Hitzarmen honen indarraldian, enpresako hitzarmena negoziatzen emandako orduak ez zaizkie kontatuko legez hautatutako ordezkariari, Langileen Estatutuan ezarritako ordu kredituaren barrenean.

### **35. artikulua. Enpresa batzordea.**

Legeek emandako eskubideak eta ahalmenak galarazi gabe, eginkizun hauek aitortzen zaizkio Enpresa Batzordeari:

1) Enpresako zuzendaritzaren aldetik informazio hauek jasotzea:

a. Hiru hilean behin, enpresari dagokion sektore ekonomikoaren bilakaera orokorra, negozioen bilakaera eta entitatearen produkzioaren eta salmenten egoera, enpresaren produkzio programa eta enpleguaren arloan izan dezakeen bilakaera.

b. Urtero, enpresa batzordeak ezagutu eta eskura izanen ditu ondoko hauek: balantzea, emaitzen kontua, memoria eta, enpresa akzio edo partaidetza bidezko sozietatea baldin bada, bazkideei ematen zaizkien agiri guztiak.

c. Enpresak gauzatu aurretik, plantillaren berregituraketak, itxialdi osoak edo hein batekoak, behin betikoak edo aldi batekoak eta lanaldiaren murrizketak, enpresako instalazioen lekualdatze osoak edo partzialak eta enpresak lanbide prestakuntzaz dituen planak.

d. Gaiaren arabera, hauei buruzko informazioa ere bai:

1.–Laneko antolaketa sistemak ezartzea edo berrikustea eta horiek sor ditzaketen ondorioak: denboren azterketak, primen eta pizgarrien sistemak ezartzea eta lanpostuen balorazioa.

2.–Enpresaren bat-egitea, irenspena edo haren estatus juridikoaren aldaketa, enplegu kopuruan eragina baldin badute.

3.–Enpresaburuak enpresak erabiltzen dituen lan kontratuen ereduak emanen dizkio Enpresa Batzordeari, zeinak eskubidea izanen baitu behar diren erreklamazioak egiteko, enpresari zuzenduak eta, hala behar izanez gero, lan arloko agintaritza eskudunari.

4.–Falta oso astunengatik ezarritako zehapenak eta, bereziki, kaleratze kasuak.

5.–Absentismo indizea eta horren zergatiak, lan istripuak eta lanbide eritasunak eta horien ondorioak, istripuen indizeak, enpresan sartu berriak, enpresa utzi dutenak eta mailaz igo direnak.

2) Gai hauen gainean zaintza lana egitea:

a. Lan arloko eta Gizarte Segurantzako arauak betetzea, baita enpresan indarrean dauden itun, baldintza edo erabilerak errespetatzea ere, eta zein den kasua, enpresaren eta erakunde edo epaitegi eskudunen aurrean bidezkoak diren legezko ekintzak gauzatzea.

b. Irakaskuntzaren kalitatea eta eraginkortasuna enpresak prestakuntzarako eta gaitasuna hobetzeko dituen zentroetan.

c. Segurtasun eta higiene baldintzak, enpresako lanean.

3) Enpresako langileen edo haien familiakoen alde ezartzen diren gizarte ekintzen kudeaketan parte hartzea, erregelamendu bidez ezartzen den moduan.

4) Zuzendaritzarekin lankidetzan aritzea, produktibitatea mantentzen eta handitzen laguntzeko neurriak ezarri ahal izateko.

5) Enpresa Batzordeari, kide anitzeko organoa den aldetik, gaitasun prozesala aitortzen zaio bere eskumeneko esparruan eginkizun administratiboetan edo judizialeetan aritzeko.

6) Enpresa batzordeko kide guztiek, batzordeak berak eta laguntza ematen duten adituek, halakorik bada, isiltasun profesional ez jokatu beharko dute artikulu honi dagokionez, artikulu honen 1. puntuko a) eta c) letretan ezarritakoari buruz izan ezik, baita enpresa batzordeko kide izateari utzitakoan ere, eta bereziki zuzendaritzak isilpekotzat jotzen dituen gaien inguruan.

7) Langileak hautatzeko prozesuetan indarrean dagoen araudia edo araudi itundua betetzen dela zainduko du Batzordeak, baita bereizkeriarik eza, sexuen arteko berdintasuna eta enpleguaren politika arrazionala bezalakoak ere.

Enpresa batzordeek dituzten bermeei eta hileko ordu kreditu ordainduei dagokienez, Langileen Estatutuak agindutakoari jarraituko zaio.

### **36. artikulua. Erretiroak.**

Hitzarmen hau sinatu duten aldeek aztertu dute zer-nolako ondorio onuragarriak sortzen ahal dituen 64 urte betetzean eskubide pasiboaren %100arekin erretiratzeko sistema ezartzeak eta, aldi berean, enpresak Enplegu Bulegoetan erregistratutako langabetuak kontratatzeak.

Erretiro aurreratu horiek langile interesdunen idatzizko eskaera espresaren ondorioz gauzatuko dira, enpresarekin ados jarrita, eta ordezkotza kontratua muga-egunik gabekoa izanen da.

Hori guztia abuztuaren 1eko 27/2011 Lege Dekretuan edo ordezkotza xedapenetan ezarritakoari jarraikiz.

Erretiro partziala: enpresak erretiro partziala emanen die unean unean indarra duen legedian ezarritako baldintzak bete eta erretiro partziala hartu nahi duten langile guztiei. Lanaldi murrizketaren

portzentajea eta lanaldiaren banaketa enpresarekin adostu beharko dira. Errelebo kontratua amaitzen denean, enpresak mugagabe bilakatuko du erreleboa hartu duenaren kontratua.

### **37. artikulua. Leialtasun plusa.**

Plus berri bat ezarri da, leialtasun plusa, ondorengo baldintzak betetzen dituzten langile guztiei ordainduko zaiena, zenbateko hauek emanez 2021erako:

ADINA	JASO BEHARREKO ZENBATEKOA
60 urte betetzean	3.803,77 euro
61 urte betetzean	3.470,94 euro
62 urte betetzean	3.138,13 euro
63 urte betetzean	2.519,98 euro
64 urte betetzean	2.187,18 euro
65 urte betetzean	1.901,87 euro

Langileak plus hori kobratuko du finikitoaren hartu-agiria ordaintzen diotenean, edozein inguruabar dela medio enpresa uzten badu eta aipatu diren baldintzak betetzen baditu.

Hitzarmenaren indarraldiko urteetan, diru-kopuru horiek hitzarmeneko taulak igotzen diren portzentaje beretan igoko dira.

### **38. artikulua. Osasun azterketak.**

Enpresak erraztasunak emanen dizkie bere langileei urteko osasun azterketak erakunde ofizialetan egiteko, eta erakunde horiei eskatuko die txostenen kopia bana eman diezaietela langile interesdunei.

Erakunde ofizialek ez badute urteko osasun azterketa egiten, enpresak saiatuko dira osasun azterketak istripuen mutualitateetan edo entitate laguntzaileetan egiten. Azterketa horiek lanorduetan eginen dira.

### **39. artikulua. Bizi-aseguru kolektiboa.**

Enpresak aseguruaren poliza kolektiboa kontratatuko du bere kontura 2021. urterako; 29.617,35 euroko kapital aseguraturua estaliko du laneko istripuaren ondoriozko heriotza gertatuz gero, eta 33.849,38 eurokoa, berriz, laneko istripuaren ondoriozko erabateko baliaezintasun iraunkorraren kasuan.

Hitzarmenaren indarraldiko hurrengo urteetan, diru-kopuru horiek hitzarmeneko taulak igotzen diren portzentaje beretan igoko dira.

Heriotza kasurako, langileek kalte-ordainaren onuraduna izenda dezakete. Hori egin ezean, legez dagokiona izanen da onuraduna.

Enpresak polizaren hartu-agiriaren fotokopia emanen die langileen ordezkariari.

Enpresak hitzeman du poliza horiek kasu gehiagotara hedatuko dituela, langileen ordezkariarekin ados jarri ondoren.

Sinatzen den polizak ez ditu inondik ere bere gain hartuko sinadurako eguna baino lehen edo indarra hartzeko eguna baino lehen gertatutako istripuen ondorioak.

### **40. artikulua. Segurtasuna eta higiena.**

18 urtetik beherako langileek ez dute beren indarrez gaineko ahalegin fisikoa eskatzen duen lanik egiten, ezta jarduera osasungaitz, nekagarri edo arriskutsurik ere, Lanaren Nazioarteko Erakundeak

nazioartean aitortu eta Espainiako Estatuak berretsitakoaren eta indarra duten beste xedapenek arlo horretan ezarritakoaren arabera.

Laneko Segurtasun eta Higiene Batzordeak eratzen ahalko dira, legeek ezarritako eginkizunekin, eta enpresa bakoitzeko langileen ordezkariak edo Enpresa Batzordeko kideek osatuko dituzte.

Enpresa Batzordeko kideek eskubidea izanen dute enpresak ordaindutako segurtasun eta higiene arloko prestakuntza ikastaroetan parte hartzeko, gehienez bi ikastaro urtean, bakoitza 16 ordukoa.

#### **41. artikulua. Lan hitzarmena ez aplikatzea.**

Enpresak ezin izanen dio inola ere hitzarmen hau ez aplikatzeko aukerari heldu Langileen Estatuak 82.3 artikuluan jasotzen duen prozedura baliatuz; epea amaitu baino lehen hitzarmena berriro negoziatzen ahalegindu beharko du beste hitzarmen bat lotzeko edo berau berrikusteko, Langileen Estatuaren 86.1 artikulua xedatzen duen moduan.

Bi alderdiek espresuki erabaki dute, desadostasunak konpontzeko, Nafarroako Lan Auzitegiko lanbide arteko akordioaren adiskidetze eta bitartekotza prozesuen menpe jarriko direla beti. Bi aldeak men egitearekin ados badaude soilik aplikatuko da arbitrajea.

Ekonomia, teknika, antolaketa edo produkzio arloko arrazoiak direla eta, enpresak hitzarmen kolektibo hau aldi batez ez aplikatzea nahi badu, langileen ordezkariarekin akordiorik lortzen ez bada eta aplikagarriak diren lanbide arteko akordioen gatazkak konpontzeko prozedurek desadostasuna ebazten ez badute, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariaren gehiengoa) aplikazio ezaren gaineko desadostasuna CCNCCren edo Nafarroako Foru Komunitatean sortzen ahal den hirualdeko organoaren menpe jartzeko.

#### **42. artikulua. Interpretaziorako batzorde paritarioa:**

Batzorde paritario bat eratuko da, hitzarmenaren sinatzaileek osatua. Gehienez ere 8 kide izanen ditu: 4 langileen aldetik eta 4 enpresaren aldetik.

Batzordeko alderdiren batek bilera-deialdia egiten badu, hamabost eguneko epearen barruan bildu behar da batzordea.

Batzordeak eskumen hauek izanen ditu:

- A) Hitzarmen kolektibo honetako edozein arau interpretatzea.
- B) Hitzarmen honetako konpromisoak garatzea.

Dituen eskumenen ondorioz, edozein ordezkariaren heren batek eskatuz gero, batzorde paritarioa bildu egingen da.

Batzordea biltzeko deia jakinarazpen baten bidez egingen da, gutxienez zazpi egun lehenago. Idazki bat erantsiko zaio jakinarazpenari, interpretatu beharreko auzia planteatuz.

Batzorde paritarioan sindikatuek duten ordezkariak eta enpresaren ordezkariak bi aholkulariren laguntza izaten ahal dute, gehienez. Aholkulariak hitza izanen du, baina botorik ez. Edozein batzordekideek ordezkari bat izan dezake, Batzordeari aurrez abisatuta.

Batzorde paritarioa enpresaren lokaletan bilduko da.

Batzorde paritarioaren akordioak baliozkoak izanen badira, ordezkariak bakoitzaren botoen %51 aldekoak izan beharko dira; alegia, akordio horietan, alderdi kide bakoitzeko kideen gehiengoa ados egon beharko da, eta bildu denetik astebete igaro baino lehen ebatzi beharko da auzia.

Batzorde paritarioan sortzen diren desadostasunak Nafarroako Lan Auzitegian konponduko dira, Nafarroako Lan Gatazkak konpontzeko Auzitegiko adiskidetze eta bitartekotza prozedurei jarraikiz. Bi aldeak men egitearekin ados badaude soilik aplikatuko da arbitrajea.

Batzorde paritarioko kide titularrek eskubidea izanen dute bilkuretarako baimen ordaindua izateko hura biltzen den egunetan, eta eginkizun hauek betetzen sortzen diren gastuak enpresak ordainduko ditu.

#### **43. artikulua. Gatazkak auzibidetik kanpo konpontzea.**

Bi alderdiek adostu dute auzibidetik kanpoko bitartekotza, adiskidetze eta, hala behar badu, arbitraje prozeduretara eramatea hitzarmen kolektibo honetako gaietan sor daitezkeen desadostasun guztiak, bai eta Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan bildutako lan baldintzei buruzkoak ere, bi alderdiek baiesten duten lanbide arteko organo independente baten esku-hartzea onartuz desadostasun horiek zuzentzeko.

### VIII. KAPITULUA

#### *Lan osasuna*

#### **44. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa.**

Langileen segurtasunak eta osasunak duten garrantziaz jabeturik, hitzarmen honen izenpetzaileek Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean biltzen diren prebentziorako printzipioak berretsi dituzte eta premiazkotzat jo dute laneko arriskuak kudeatzeko politika bat finkatzea sektoreko enpresa bakoitzean, baita horietako maila funtzional eta hierarkiko guztietan ere.

#### **45. artikulua. Arriskuen ebaluazioa.**

Enpresaburuak eta enpresako langileek konpromisoa hartu dute sektoreko laneko arriskuen ebaluazioa abian jartzeko. Ebaluazio horretan laneko segurtasun, higiene, ergonomia eta antolaketari dagozkion arriskuak detektatu eta, hala bada, ebaluatu egin beharko dira.

Arriskuak detektatzen eta ebaluatzen, bai eta prebentzio neurriak ezartzen ere, enpresako prebentzioko delegatuek parte-hartze aktiboa izanen dute.

#### **46. artikulua. Amatasunaren babesa.**

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 16. artikuluan aurreikusitako arriskuen ebaluazioak erakusten badu haurdun dauden edo erditu berri diren emakumeen segurtasun eta osasunerako arriskua dagoela, eta gauza bera gertatzen dela haurrari bularra emateko garaian, enpresaburuak behar diren neurriak hartuko ditu eta, beraz, emakumearen lan baldintzak edo lan denbora egokituko ditu, langile hori arrisku horren eraginpean egon ez dadin. Neurri horietako bat, beharrezkoa denean, gaueko edo txandakako lanik ez egitea izanen da.

Lan baldintzak edo lan denbora egokitzea ezinezkoa denean edo, egokitu arren, lanpostuaren baldintzek kalte egin badiezaiokete emakumeari edo fetuari, eta halaxe ziurtatzen badute Gizarte Segurantzako edo Mutualitateetako zerbitzu medikoek, langilea aztertzen duen Osasun Zerbitzu Nazionaleko txosten medikoarekin batera, orduan emakumeak beste era batekoa eta bere egoerarako egokia den lanpostu edo eginkizuna bete beharko du. Enpresaburuak, langileen ordezkariekin hitz egin eta gero, halako arriskurik ez duten lanpostuen zerrenda zehaztu beharko du.

Lanpostu edo eginkizun aldaketa mugigarritasun funtzionalaren arau eta irizpideekin bat eginen da. Arau horiek aplikatu ondoren, lanpostu edo eginkizun egokirik ez badago, zilegi izanen da langileari bere lanbide taldeari edo kategoriari ez dagokion beste lanpostu bat ematea, baina bere jatorrizko lanpostuko ordainsarietarako eskubidea izaten jarraituko du.

Lanpostuz aldatzea teknikoki eta objektiboki ezinezkoa bada, edo eskaera egitea bidezkoa ez bada justifikatutako arrazoiengatik, lan-kontratua eteten ahalko zaio haurdunaldiko arriskuagatik, bere segurtasuna edo osasuna babesteko behar adina denbora, eta aurreko lanpostura edo lanpostu egoki batera itzultzea ezinezkoa den bitartean.

Aurreko lehen hiru lerroaldeetako prebentzio neurriak bularra emateko garaian ere aplikatuko dira, lan baldintzak kaltegarriak badira emakumearen eta haurraren osasunerako, eta horixe ziurtatzen badu langilearen Gizarte Segurantzako medikuak.

#### **47. artikulua. Genero indarkeria.**

Genero indarkeriaren biktima izan diren langile emakumezkoek, epaileak hura babesteko agindua eman baldin badu, edo fiskaltzaren txosten baten bidez adierazi bada demandaren jartzailea genero indarkeriaren biktima izan dela ondorioztatzeko zantzuak daudela, Genero Indarkeriaren kontrako Babes Integrala emateko Neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoan arautzen diren lan baldintzen gaineko eskubideak bermatuko zaizkie eta, zehazki, 21., 22. eta 23 artikuluetakoak.

#### **48. artikulua. Berdintasunerako planak.**

6/2019 Errege Lege Dekretuak, martxoaren 1ekoak, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurrienak, xedatzen duenarekin bat. Enpresak tratu eta aukera berdintasuna errespetatu behar du lan esparruan, eta, xede horretarako, lanean emakumeen eta gizonen arteko edozein bereizkeria eragozteko neurriak hartu beharko ditu. Neurri horiek langileen legezko ordezkariekin negoziatu eta, hala bada, adostu beharko ditu, lan arloko legerian zehazten den moduan.

Berdintasun arloko neurriak berdintasun plan bat prestatu eta aplikatzeko izanen dira.

##### *A) Berdintasunerako planak zer diren:*

6/2019 Errege Lege Dekretuan xedatuaren arabera, enpresetako berdintasun planak antolatutako neurri multzoa dira; neurri horiek egoeraren diagnostiko bat egin ondoren hartzen dira, eta xede izaten dute enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna lortzea eta sexuan oinarritutako bereizkeria ezabatzea.

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

##### *B) Egoeraren diagnostikoa:*

Enpresak jarraian adierazten den informazioa emanen dio langileen ordezkariari, sexuka banakatuta, enpresaren egoeraren genero ikuspegiko diagnostiko egokia egin ahal izan dadin.

a) Lantokiko edo enpresako langile kopurua, guztira.

b) Plantillaren banaketa, adinaren, antzinasunaren, hierarkia mailaren, lanbide taldeen eta prestakuntza mailaren arabera.



- c) Plantillaren banaketa, kontratu motaren arabera.
- d) Plantillaren banaketa, lanbide taldeen eta soldata taldeen arabera.
- e) Plantillaren banaketa, lanaldiaren antolamendu, urteko lanordu, txanden araubide eta laneko eta familiako bizitza bateragarri egiteko neurrien arabera.
- f) Organo unitarioetako eta sindikatuen ordezkari kopurua.
- g) Azken urtean enpresan sartu diren langileak eta enpresa utzi dutenak, lanbide-taldea, adina eta kontratu mota zehaztuta.
- h) Absentismo mailak, absentismoaren arrazoiak zehaztuta, eta azalduta zein diren baimenei, ezintasunei eta beste batzuei dagozkienak.
  - i) Azken urteko eszedentziak eta horien arrazoiak.
  - j) Azken urteko maila igoerak, goragoko lanbide taldea eta lanpostua zehaztuta, bai eta mugigarritasun geografikoari lotutako maila igoerak ere.
  - k) Azken urteko prestakuntza orduak, eta prestakuntza ekintzen motak.
  - l) Aldi baterako kontratu duten pertsonen kopurua.
  - m) Kontratu mugagabe bihurtu diren aldi baterako kontratuen kopurua.
  - n) Prestakuntza ekintzen onuradun kopurua.
  - ñ) Pertsona kopurua, lanaldi modalitatearen arabera.
  - o) Hilabeteko ordainsaria, jasotako osagarri eta pizgarri oro adierazita.
  - p) Sexu jazarpeneko eta sexu arrazoiengatik jazarpen egoerak, epai judizial irmo batek aitortua bada aipatu egoera.
  - q) Goi zuzendaritzako kontratu duten pertsonen kopurua.
  - r) Plantillaren ikasketa maila (titulazioa).

*C) Berdintasunerako planen helburuak.*

Egoeraren diagnostikoa egin ondoren, bildutako datuetan oinarrituta, lortu beharreko helburu zehatzak ezartzen ahalko dira; adibidez, ekintza positiboko neurriak arrazoi objektiborik gabe emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak dauden gaitan, edo zer neurri orokor hartu beharko diren tratatu berdintasuna eta bereizkeriarik eza eraginkortasunez aplikatzeko.

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

- a) Langileak aukeratzeko eta mailaz igotzeko prozesuetan bereizkeria bertikala eta horizontala eta hizkuntza sexista saihestea. Horrenbestez, enpresetan sartzeko hautapen prozedura gardenak bermatuko dira, enplegu eskaintzak bereizkeriarik gabe idatziz eta zabalduz eta eskaintzen den lanpostuaren eskakizunetarako egokiak diren proba objektiboak ezarriz, pertsonaren jarrerak eta gaitasunak baloratzea xede bakarra dutenak.
- b) Agintea eta/edo ardura eskatzen duten lanpostuetan emakumeak har ditzatela sustatzea.
- c) Emakume gutxiegi dagoen lanpostuetan emakumeak hautatu eta sustatzeko berariazko programak ezartzea.

d) Ohiz kanpoko kontratazio motek (lanaldi partzialeko kontratuak eta aldi baterako kontratazioak) emakumezkoen kolektiboan duten eragina aztertzea, gizonezkoekin alderatuz, eta behar diren zuzenketa neurriak hartzea, emakumezkoengan eragin handiagoa dutela ikusten bada.

e) Enpresa barnean zein kanpoan prestatzeko aukera berdinak ematea gizonen nahiz emakumeen, emakumeek lanean iraun dezaten, eta emakumeen prestakuntza maila areagotzea, bai eta enplegu eskariaren baldintzetara moldatzeko gaitasuna ere.

f) Emakumeen berriazko informazioa ematea, gizonezkoek bete ohi dituzten lanpostuetarako prestakuntza ikastaroen buruz.

g) Aukera berdintasunari buruzko berriazko ikastaroak egitea.

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

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

j) Gizonek zein emakumeek familiako bizitza eta lana hobeki uztartzea, sentsibilizazio kanpainak eginez eta legezko baimen eta eszedentzien berri zabalduz.

k) Emakumezkoen osasunari kalte egiten ahal dioten arriskuak atzeman eta zuzentzeko neurriak ezartzea, batez ere haurdun daudenentzat, eta jazarpen moral eta sexuala eragozteko.

l) Enpresek eta langileen ordezkariak berdintasunerako planak eta araubide iragankorra prestatzeko dituzten eskumenak.

Egoeraren diagnostikoa egiteko eskumena enpresari dagokio. Diagnostiko horretan egiten diren agiriak langileen ordezkariari emanen zaizkie, txostenerako.

Egoeraren diagnostikoa egin ondoren, enpresak langileen ordezkariarekin negoziatu behar du berdintasun plana. Negoziazioaren emaitza edozein dela ere, bai planaren edukia bai hartu beharreko neurriak beti egonen dira aurretik egindako diagnostikoaren mende.

Enpresan berdintasunerako plana ezarriko, langileen ordezkariari urtero emanen zaie haren bilakaeraren berri, eta haiek txostena egiten ahalko dute, egokitzat jotzen badute.

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

## AZKEN KLAUSULA

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orotan, Langileen Estatutuari buruzko Legearen Testu Bateginean, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onetsitakoan, eta aplikatzekoak diren gainerako legeetan xedatutakoa ezarriko da.

## 2021EKO ORDAINSARIEN TAULA

MAILA	KATEGORIA	LANSARIA/EGUNA
A	Laguntzailea	30,06 euro
B	Espezialista	31,25 euro
C2	Ofiziala	32,41 euro

<b>MAILA</b>	<b>KATEGORIA</b>	<b>LANSARIA/EGUNA</b>
C1	Ofizial espezializatua	35,83 euro
D	Taldeburua	48,60 euro
E	Atalburua	53,24 euro