

Castejóngo Cuberato Servicios SLU enpresaren hitzarmen kolektiboa

2021eko 127. Nafarroako Aldizkari Ofiziala, ekainaren 1ekoa

CASTEJÓNGO CUBERATO SERVICIOS SLU ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA

I. KAPITULUA

Aplikazio eremua

1. artikulua. Hitzartzen duten aldeak.

Cuberato Servicios SLU enpresak eta enpresako langileen legezko ordezkariak ituntzen dute hitzarmen kolektibo hau.

Ainhoa López Penas andrea, langileen delegatua, aritu da langileen ordezkari, eta Jesús Berisa Berisa jauna aritu da enpresaren ordezkari.

Hitzarmen kolektibo honek legea errespetatzen du, eta gai ekonomikoak, lanekoak, sindikalak eta laguntzakoak arautzen ditu, bai eta, oro har, lan baldintzak eta langileen (eta horiek ordezkatzeko dituzten sindikatuen) eta enpresaburuaren (eta enpresaburuaren elkartearen) arteko harremanak ukitzen dituzten beste edozein gai ere.

2. artikulua. Langile eremua, eremu funtzionala eta lurralde eremua.

Hitzarmen kolektibo honek Cuberato Servicios SLU enpresan besteren konturako lan kontratupean diharduten langile guztien lan-harremanak arautuko ditu.

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 1.3 eta 2. artikuluetan araututako kasuetako batean dauden pertsonen ez zaie aplikatuko hitzarmena. Legegintzako errege dekretu horren bidez, Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onesten da.

3. artikulua. Iraunaldia eta salaketa.

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen den egunean jarriko da indarrean: indarraldia 2021eko martxoaren 1ean hasiko da, eta 2023ko abenduaren 31n bukatuko da.

Indarraldia amaitu baino gutxienez hiru hilabete lehenago, edozein alderdik sala dezake, horretarako betebeharrak bakarrik izanik beste alderdiari idatziz jakinaraztea. Idazki horretan, alderdi salatzailerak bilduko ditu hitzarmen kolektiboa berrikusteko proposatzen dituen gaiak eta irizpideak.

Epe horretan alderdien berriazko salaketarik ez badago, hitzarmen kolektibo hau urtero luzatuko da, Langileen Estatutuaren 86.2 artikuluan xedatutakoaren arabera.

Alderdi batek hitzarmena salatzen badu, behar diren negoziazioak hasiko dira hitzarmen berri bat onesteko.

Hitzarmen kolektiboa berritzeko negoziatioetan, alderdiek akordio partzialak egiten ahalko dituzte idatziz, luzatutako eduki bat edo batzuk aldatzeko, hitzarmenaren edukia egokitzeko asmoz itundutako indarraldia bukatutakoan kasuan kasuko sektoreko edo enpresako jardueran dauden baldintzetara. Akordio horien indarraldia alderdiek finkatuko dute.

Hitzarmen berri bat onesteko negoziatio prozedura igaro ondoren akordiorik lortzen ez bada, dauden desadostasunak Nafarroako Lan Auzitegiaren menpe jarriko dira. Kasu horretan, arbitraje-laudoak hitzarmen kolektiboen efikazia juridikoa izanen du, eta Langileen Estatutuaren 91. artikuluan ezarritako prozeduraren eta arrazoen arabera errekurritzen ahalko da soilik.

Betiere, hitzarmen honetan itundutako baldintzak indarrean egonen dira hitzarmen kolektibo berria onetsi arte edo aipatutako arbitraje-laudoa eman arte.

4. artikulua. Hitzarmenaren osotasunarekiko lotura eta berme pertsonala.

Hemen itundutako baldintzek multzo organiko eta zatiezina osatzen dute, eta, aplikazio praktikoari dagokionez, osotasunean hartuko dira.

Hitzarmen honetan xedatutakoez gain, “ad personam” baldintzak errespetatuko zaizkio bakoitzari, orokorrean eta urteko konputuan hartuta hitzarmen honetan finkatutakoak baino hobek direnean. Kasu horretan, “ad personam” baldintzak ezin zaizkie hitzarmen honen ondoriozko abantailei metatu.

5. artikulua. Irenstea eta konpentsazioa.

Hitzarmen honek ezarritako hobekuntzak irentsi edo konpentsatuko dira enpresak edozein langileri edozein unetan borondatez ezarri edo eman dizkien edozein mota eta formatako hobekuntzekin, eta etorkizunean ezartzen direnekin, edozein maila edo titulutako xedapenen bitartez.

Hitzarmen hau sinatu aurretik enpresan kontratatuta zeuden langileei hitzarmena indarrean jarri aurretik zituzten ordainsariak mantenduko zaizkie; halaber, kontuan hartuko da oinarritzko soldatan gehituta egonen direla hitzarmen honen aurretik jasotzen zituzten gaueko lanaren eta jaiegunen plusak.

II. KAPITULUA

Lanaren antolaketa

6. artikulua. Lanaren antolaketa.

I. Lana antolatzea enpresako zuzendaritzari dagokio.

II. Langileek, beren legezko ordezkarien bidez, eskubidea dute beraiengan eragina izan dezaketen antolaketaren arloko erabakien berri izateko astebeteko aurrerapenarekin.

III. Nolanahi ere, enpresa behartuta egonen da enpresaren antolaketan gertatzen den edozein aldaketa funtsezkoen berri ematera langileen ordezkari, hark langileengan eraginik badu; betiere, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritako epeak eta moduak errespetatuko dira.

7. artikulua. Lanbide prestakuntza.

I. Enpresak behar bezala zainduko du langileek ezagutzak eguneratuak dituztela.

II. Langileen eskubide indibiduala ukatu gabe, horien ordezkariak enpresaren prestakuntza planen garapenaren berri jasoko dute.

III. Nolanahi ere, Nafarroako Ostalaritzaren Industriaren hitzarmen kolektiboan xedatutakoari jarraituko zaio.

III. KAPITULUA

Probaldia, kontratazioa eta lanpostu-uztea

8. artikulua. Lanean hastea eta kontratazioa.

Langileen kontratazioak enpleguari buruzko legezko arau orokorrak beteko ditu, eta enpresak hitz emanen du kontratazio mota desberdinak erabiliko dituela, kontratu mota bakoitzaren helburuarekin bat.

9. artikulua. Probaldia.

Probaldiari dagokionez, Nafarroako Ostalaritzaren Industriaren hitzarmen kolektiboan xedatutakoari jarraituko zaio.

10. artikulua. Aldizkako lanpostu finkoetako lanak.

Aldizkako lanpostu finkoetan ari direnei langileen ordezkariak enpresarekin egiten duten itunean ezarritako hurrenkeran eta moduan deituko zaie. Akordiorik lortu ezean, deialdiak antzintasunaren arabera egingen dira espezialitate, kategoria, lanbide talde edo atal bakoitzaren barrenean.

11. artikulua. Iraupen mugatuko kontratuak.

a) Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratua:

Langileen Estatutuaren 15.1.a) artikuluan arabera, lan edo zerbitzu jakin baterako kontratua izanen da langilea obra edo zerbitzu jakin baterako kontratatzen denean, lanak enpresaren jarduera arruntaren barrenean berezko munta eta autonomia baditu eta, exekuzioaldia mugatua bada ere, iraupena finkatzea zaila bada.

b) Behin-behineko kontratua, ekoizpenaren inguruabarrengatik:

Langileen Estatutuaren 15.1.b) artikuluan xedatutakoaren arabera, behin-behineko kontratua izanen da langile bat kontratatzeko arrazoia merkatuaren egoera, zereginen pilaketa edo eskabideen gorakada bada.

Besteak beste, lan edo zeregin hauetarako kontratatzen ahalko dira behin-behineko langileak:

–Herriko festen ondoriozko eskariaren gorakada.

12. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratua.

Langileen Estatutuaren 12. artikuluan ezarritako araubide juridikoa aplikatuko zaie lanaldi partzialeko kontratuei, baldintza hauekin:

–Kontratatzen diren eguneko, asteko edo urteko ordu kopurua zehaztuko da kontratuetan.

–Lanaldi partzialeko kontratuetan soldata gisa aplikatuko den ehunekoak hitzarmen honetan ezarritako urteko gehieneko lanaldiari dagokionaren proportziozkoa izan behar du. Lan denbora modu erregularrean banatzen den kontratuetan aipatu ehunekoak zehazteko, ez beste ezertarako, hauxe da lanaldi osoa: 38 ordu astean.

–Lantokiko arduradunek egingen dute ordu banaketa, lantokiaren premien arabera.

–3 orduko edo hortik beherako zerbitzuko eguneko lanaldietan ezin izanen da lanaldia eten.

–Ordu osagarrien gaineko ituna finkatzen ahalko da, kontratuan ezarritako lanaldiaren % 60 gehienez, betiere urteko zenbaketan asteko hamar ordu baino gutxiagokoa ez den lanaldia badu, kontuan hartuta ordu horiek ordu arrunt gisa ordainduko direla, ez aparteko ordu gisa. Langileak uko egiten ahalko dio ordu osagarrien gaineko itunari, enpresari 15 egun lehenago abisatuz.

–Langileak, Laneko eta Familiako Eginkizunak Batera Eramateari buruzko Legeak ezarritako kasuetan, ondorioz gabe uzten ahalko du ordu osagarrien gaineko ituna.

13. artikulua. Prestakuntzarako kontratua eta praktikaldiko kontratua.

Prestakuntza kontratuei dagokienez, Nafarroako Ostalaritzaren Industriaren hitzarmen kolektiboan oro har xedatutakoari jarraituko zaio.

14. artikulua. Bitarteko kontratua.

A) Bitartekoa.

Lanpostua erreserbatzeko eskubidea (amatasuna, oporraldiak, etab.) duten langileak ordezteko kontratua da. Halaber, lanpostu bat behin betiko betetzeko hautaketa edo sustapen prozesua egiten den bitartean, lanpostu hori behin-behinekoz betetzeko erabiltzen ahalko da kontratu hau.

Kontratuan izen-abizenak eta ordeztutako langilearen edo langileen lanpostua eta lanbide taldea zehaztu beharko dira, eta, halaber, adieraziko da bete beharreko lanpostua norena den: ordeztutako langilearena, edo ordeztutakoa betetzen hasiko den enpresako beste langile batena. Hautapen edo sustapen kasuetan, kanpo hautaketa edo barne sustapen prozesuan behin betiko beteko den lanpostua identifikatu behar da kontratuan.

15. artikulua. Lanbide sailkapena.

Langileak lanbide talde eta ordainsari maila hauetan sartuko dira, kontuan hartuta talde bateko langileek beheragoko taldeen berezko lanak egiten dituztela, eta, horiez gain, beste zeregin batzuk:

	LANPOSTUA	SOLDATA MAILA
LEHEN LANBIDE TALDEA	Departamentuko zuzendaria	1
	Zentroaren gerentea	1
	Aretoko burua	2
	Aretoko 2. burua	3
	Sukaldeburua	2
	2. sukaldeburua	3
BIGARREN LANBIDE TALDEA	Zuzendaritzako laguntzailea	2
	Arduraduna (sektoreko burua)	2
	Biltegiko arduraduna	2
	Biltegiko 2. arduraduna	3
	Arduradun laguntzailea	3
	Sukaldaria	4
	Zerbitzaria	4
	Biltegiaina	4
	Administraria	4
	Kutxako langilea	4
HIRUGARREN LANBIDE TALDEA	Sukaldeko oinarrizko langilea	5
	Oinarrizko zerbitzaria	5
	Garbiketako oinarrizko langilea	5
	Administrazioko oinarrizko langilea	5
	Kutxako oinarrizko langilea	5
	Banatzailea	5

16. artikulua. Borondatezko baja: aurreabisua egiteko epea.

Langile batek borondatez utzi nahi badu enpresa, idatziz jakinarazi beharko dio enpresari, gutxienez hilabete lehenago (I. taldeko langileen kasuan) edo hamabost egun lehenago (gainerako taldeetako langileen kasuan). Aurreabisua egiteko epea ez da bete behar probaldian dauden langileen kasuan.

Behar adina denbora lehenago abisu ematen ez duen langileak egun bateko soldata ordaindu beharko dio enpresari aurreabisuan berandutzen den egun bakoitzeko. Zenbateko hori lana uzten duen egunean zor zaion kopurutik kenduko zaio.

IV. KAPITULUA

*Mugigarritasun funtzionala eta geografikoa; maila igoerak eta sustapenak***17. artikulua. Mugigarritasun funtzionala.**

Mugigarritasun funtzionalari dagokienez, Langileen Estatutuaren 39. artikuluan eta Nafarroako Ostalaritza sektoreko hitzarmen kolektiboaren 26. artikuluan ezarritakoari jarraituko zaio.

18. artikulua. Mugigarritasun geografikoa.

Mugigarritasun geografikoari dagokienez, Langileen Estatutuaren 40. artikuluan ezarritakoari jarraituko zaio, hauekin:

–Enpresak lantokia edo langilea metropolialde beraren inguruneko beste herri batean kokatu nahi badu, edo udalerrri mugakide batean, edo gehienez ere 40 kilometrora dagoen udalerrri batean, ulertuko da ez dagoela lekualdaketarik eta, beraz, langileak ez duela ohiko bizilekua aldatu behar.

–Lantokia mugakide ez den udalerrri bateko herri batera eraman nahi bada, gutxienez 3 egun lehenago egin behar da aurreabisua.

Gainerako kasuetan, ulertuko da mugigarritasun geografikoa dela, eta Langileen Estatutuaren 40. artikulua horretarako ezartzen duena beteko da.

Lantokiz aldatzeko eskaerak onartuko ditu enpresak, laneko eta familiako eginkizunak batera eramateko neurri gisa.

19. artikulua. Mailaz igotzea.

Enpresako zuzendaritzak izendapen librearen bidez igoko ditu langileak konfiantza eskatzen duten zeregin edo lanpostuetara (I. taldea) edo agindua eta koordinazioa eskatzen dituztenetara (II. taldea), kontuan hartuta lanpostuak eskatzen duen prestakuntza eta, halaber, langileen kudeaketa egokian, taldeen dinamizazioan eta integrazioan erakutsitako esperientzia, elementu horiek aintzat hartuko baitira sustapenerako.

5. soldata mailatik 4. soldata mailara igo ahal izateko, langileek gutxienez urtebeteko antzintasuna izan beharko dute.

V. KAPITULUA

*Lan denbora***20. artikulua. Lanaldia eta haren banaketa.**

A) Gehieneko benetako lanaldia 1.724 ordukoa izanen da urtean, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean.

6 ordu baino gehiagoko lanaldietako eguneko 30 minutuko atsedenaldea ez da “benetako lantzat” hartuko.

B) Lanaldiaren banaketa ez da derrigorrez homogenea izanen, Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan ezarritakoaren arabera. Izan ere, eguneko benetako lanaldi arrunta gehienez ere 12 ordukoa izan daiteke, betiere aurreko atalean ezarritako urteko gehieneko lanaldia gainditu gabe eta legeak edo hitzarmen honek ezarritako gutxieneko atsedenaldiak errespetatuz. Lanaldi baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean hamabi ordu pasatu beharko dira, gutxienez.

Lanaldiaren banaketa irregularra urte osoan gauza daiteke, asteko edozein egunetan (astelehenetik igandera). Horrenbestez, ordu guztien truke ordainsari bera pagatuko da, eta, beraz, ez da bidezkoa gaueko lanaren ordainsaria edo igandeko edo jaieguneko lanaren plusa pagatzea.

Enpresak eginen du lanaldiaren banaketa irregularra, legez ezarritako mugak betez.

Nolanahi ere, banaketak legeak ezarritako eguneko eta asteko atsedenaldiak errespetatu beharko ditu, hau da, 12 orduko tarte egonen da lanaldi baten bukaeratik hurrengoaren hasierara, legeak onartzen dituen salbuespenak salbuespen.

Lantoki bakoitzean ordutegi koadroak planifikatuko dira astero, txandak eta sarrera eta irteera orduak zehaztuta. Astelehenik igandera arteko plangintza eginen da, bi egun horiek barne, eta txandak antolatuko dira, kontrakoa ezartzen duen itunik ez bada. Asteko atsedenen metaketari dagokionez, legeak ematen dituen aukerak izanen dira. Halaber, bi asteko koadroak eginen dira.

Langile bakoitzari esleitu beharko zaio bere ordutegia, eta langileak lana egiteko eguna baino 5 egun lehenago, gutxienez, jakinen du zein den egun hori. Ez dira lanaldiaren banaketa irregularizat hartuko bi alderdiek adosten dituzten aldaketak.

C) Banan-banan esleitutako ordutegitik kanpo betetzen diren lanorduak konpentsatzeko, dagokion atsedena hartuko da hurrengo hiru hilekoa bukatu baino lehen, edo dagokion ordainsaria, enpresaren eta langilearen akordioaren arabera. Soberako lanaldia egun osotan metatuko da. Langileak hautatuko du noiz hartu atsedena eguna, baina bi aste lehenago abisatu behar du, eta ezin du jaiegun baten bezpera, jaiegun, ostiral, larunbat edo igande bat hautatu.

Aldaketaren ondorioz ezin bada asteko atsedena hartu, hogeita hamar egunean errekuperatu beharko da, langileak hautatutako egunetan (ezin du jaiegun baten bezpera, jaiegun, ostiral, larunbat edo igande bat hautatu).

Ohiko ordutegitik kanpo derrigorrez egin beharko dira ezbeharrak eta ezohiko kalteak presaz konpontzeko aparteko orduak, baita enpresaren lan arruntak, ohiko ez direnak, amaitzeko egin beharrekoak ere.

Enpresak eta langileak elkarren adostasunez zehaztuko dute atal honetan aurreikusitako soberako lanaldia konpentsatzeko atsedena.

D) Itundutako urteko lanaldiaren exekuzioa banan-banan egiaztatuko eta kontrolatuko da. Horretarako, lanaldia kontrolatzeko eta egiaztatzeko mekanismoak garatu eta erabiliko dira, hala nola hatz-markaren bidezko identifikazioa. Enpresak aipatu sistema du, eta baliozkoa izanen da itundutako ordutegia betetzen dela egiaztatzeko.

21. artikulua. Lan egutegia.

Langileen Estatutuaren 34.6 artikulua arabera, eta aurretiaz langileen ordezkari kontsultatuta, enpresak urte bakoitzeko lehenbiziko hilabetean osatuko du lan egutegia, eta lantokian jarriko du ikusgai. Enpresako zuzendaritzari dagokio lan ordutegiak finkatzea.

22. artikulua. Asteko atsedena.

Asteko atsedena bi eguneko izanen da. Enpresak eta langileak adostuko dute atsedena lanaren banaketa, irizpide hauei jarraikiz:

–Gutxienez egun eta erdiko atsedena etengabea izanen da astero.

–Alderdiek idatziz adosten ahalko dute beste egun erdia metatzea, gehienez ere hamalau eguneko aldietan.

23. artikulua. Aparteko orduak.

Lanaldi arruntaren gehieneko iraupenaren gainetik egiten diren lanorduak aparteko ordutzat joko dira. Langileek aparteko orduak egiten ahalko dituzte legeak ezarritako ordutegiarekin eta gehieneko mugarekin.

Langileek beharrezkoa denean bakarrik egingen dituzte aparteko orduak, ezbeharrek eragindako kalteak edo ezohiko beste kalte batzuk konpontzeko. Halaber, enpresaren lan arruntak amaitzeko egin beharreko aparteko orduak egingen dituzte, baina ez dira ohikoak izanen.

Aparteko orduak zenbatzeko, langile bakoitzaren lanaldiak egunez egun erregistratuko dira, eta egindako aparteko orduen berri emanen zaie langileei hilean behin, hileko ordainsariaren ordainagirian.

Langile bakoitzak enpresarekin adostuko du erabakia, bi aukera hauen artean:

- a) Egindako aparteko orduak atsedeen baliokidearekin konpentsatzea.
- b) Orduei dagokien ordainsaria jasotzea (ordu arruntaren prezioarekin).

Adostasunik ez dagoenean, egindako aparteko orduak langilearen atsedeenaren bidez konpentsatu beharko dira, orduak egin eta hurrengo lau hilabetean.

24. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honek ukitzen dituen langile guztiek urteko oporraldi ordaindua izanen dute. 32 egun naturalekoa izanen da urte natural bakoitzean.

Urte osoan finkatzen eta hartzen ahal dira, baina enpresak oporrak hartzeko aukera kentzen ahal du urte-sasoiko produkzio altueneko une edo aldietarako.

Oporrak hartzeko zehazten den egunean enpresan lanean urtebete eman ez duten langileek lanean daramaten denborarekin proportzionala den oporraldia izanen dute.

Oporrak bi aldietarako finka daitezke.

Enpresaren opor egunen egutegiaren arabera finkatutako oporraldiak bat egiten badu langile baten haurdunaldiaren edo erditzearen ondoriozko edo bularra emateko aldi baterako ezintasun egoera batekin edo Lege honen 48.4 artikuluan eta 48 bis 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.

Oporraldi batean aldi baterako ezintasuna gertatuz gero aurreko paragrafoan sartu ez diren arrazoiengatik, eta horren ondorioz langileak oporrak dagozkion urte naturalean hartzerik ez badu, osorik edo partez, ezintasuna bukatu ondoren har ditzake, baldin eta oporretako urtea amaitu zenetik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

Gainerako kasuetan, oporrak hartzeko edo diruz konpentsatzeko eskubidea urte bakoitzeko abenduaren 31n iraungiko da.

25. artikulua. Jaiegunak.

Laneko jaiegunak ordainduak izanen dira eta ez dira errekuiperatuko. Guztira urtean 14 izanen dira gehienez ere, horietatik 2 tokikoak.

Langileak lan egitera behartuta daude enpresak ezartzen dituen jaiegunetan, hala bada. Egun horietan egindako lana konpentsatzeko, enpresak 20. artikuluko ordainsaria edo egun baliodun bateko atsedena emanen dio langileari. Atsedena beste egun baliodun batera aldatzen bada, egun

hori laneguna izan behar da, eta ez asteko atsedeen egun bat edo ordaintzekoa eta errekuferatu ezinezkoa den beste jaieguna bat.

Ordaintzekoak eta errekuferatu ezinezkoak diren jaieguna beste laneguna batera pasatuz konpentsatzen direnean, egunen kreditua metatu gabe banaka hartuta, langileak erabakiko du atsedena zein egunetan hartu, oporren artikuluan adierazitako muga berdinekin.

26. artikulua. Lizentziak.

Honako egoera hauetan, langileak baimena izanen du denbora batez lanera ez agertzeko, ordaindua izateko eskubidea galdu gabe, baldin aldeztu aurretik abisatu eta justifikatzen bada:

- a) Langileen ezkontza: hamabost egun natural.
 - b) Bigarren graduako odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasun arteko ahaideen istripu larria, eritasun larria edo heriotza: bi egun. Arrazoi horregatik langilea bidaia egin beharrean bada, epea 4 egunekoa izanen da. Ondoko d) letrako kasuetan izan ezik.
 - c) Ospitaleratzea eritasun larritzat hartuko da; honelako kasuetan, langileak eskatzen duenean has daiteke baimen ordaindua, ospitalean den artean.
 - d) Gurasoen, seme-alaben edo ezkontidearen eritasun larriagatik edo heriotzagatik: lau egun. Arrazoi horregatik langilea bidaia egin beharrean bada, epea 6 egunekoa izanen da.
 - e) Odol edo ezkontza bidezko bigarren mailara arteko ahaideen ebakuntza kirurgikoa, ospitaleratu beharra izan gabe etxean atsedean hartzea agintzen bada: 2 egun. Arrazoi horregatik langilea bidaia egin beharrean bada, epea 4 egunekoa izanen da.
 - f) Ohiko bizilekua aldatzeagatik, egun bat.
 - g) Nahitaezko eginbehar publiko eta pertsonal bat betetzeko: behar-beharrezkoa den denbora. Legez edo hitzarmen bidez ezarritako arau batean denbora jakin bat finkatua badago, hartan absentziaren iraupenari eta horren konpentsazio ekonomikoari buruz xedatuta dagoenari jarraituko zaio.
- Goian aipatu den eginbehar hori betetzeagatik hiru hilabeteko tartean lanorduetako ehuneko hogeitau baina gehiagotan ezin izan bada egin beharreko lana bete, enpresak eszedentzia egoerara pasa dezake langilea, Langileen Estatutuaren 46. artikulua 1. zenbakian arautu bezala.
- Langile batek kalte-ordaina kobratzen bada eginbeharra betetzeagatik edo karguan jardun beharragatik, diru kopuru hori bera deskontatuko zaio enpresak ordaintzen dion soldatetik.
- h) Eginkizun sindikaletan edo langileen ordezkaritza lanetan aritu beharra: lege bidez edo hitzarmenen bidez ezarritakoaren arabera.
 - i) Seme-alaben, anai-arreben edo gurasoen (odolkideak nahiz ezkontza bidezkoak) ezkontza: egun bat.
 - j) Halaber, langileek gehienez hamar ordu erabiltzen ahal dituzte urtean ezkontideari, seme-alabei edo gurasoei medikuarenera laguntzeko edo beren kontuetarako.
- Kasu horietan, langilea saiatuko da kontsulta medikoak lanorduetan ez izaten, ahal delarik.
- k) Langileek gehienez hamar ordu erabiltzen ahal dituzte urtean langilearen beraren mediku espezialistarengana joateko, honako muga hauekin:
 1. Edonola ere, enpresaburua jakinaren gainean jarri beharko da gutxienez 10 egun aurretik.
 2. Baimen hau aurreko j) letran araututako 10 orduak bete eta agortu ondoren erabiltzen ahalko da. Hau da, aurreko j) letran araututako 10 orduak diren bitartean, langileak ordu

horiek izanen ditu j) letran araututako kasuetarako, langilearen beraren espezialista medikoarengana joatea barne. Hala, j) letran aipatutako 10 orduak agortzean, langileak letra honetan araututako 10 orduak aplikatzen ahalko ditu, langilearen beraren espezialista medikoarengana joateko.

3. Lanaldi partzialeko kontratuak dituzten langileen kasuan, eguneko batez besteko benetako 3 lanordukoetan edo gutxiagokoetan, 10 orduetako dagokien zati proportzionala aplikatuko da, lan egindako denboraren ehunekoaren arabera.

Artikulu honetan xedatutakoaren ondorioetarako, izatezko bikotekideei ezkontideek dituzten eskubide berdinak onartzen zaizkie. Horretarako, langileek izatezko bikotea osatu dutela frogatu beharko dute etxebizitza berean erroldaturik daudela ziurtatzen duen agiriaren eta Bikoteen Erregistro Ofizialeko inskripzioaren bidez.

Artikulu honetan araututako baimenen ondorioetarako, joan-etorritzat hartuko dira 75 km-tik gorako distantzia guztiak.

Izatezko bikoteetako kideek ezkontzetarako ezarritako 15 eguneko baimena izaten ahalko dute honako baldintza hauek betez gero:

1.- 15 eguneko baimena bikotea Izatezko Bikoteen Erregistroan inskribatu den egunean hasiko da.

2.- Enpresari gutxienez bi hilabete lehenago eman behar zaio abisua idatziz. Bikotea Izatezko Bikoteen Erregistroan inskribatuta dagoela egiaztatzen duen agiria aurkeztu behar da; bertan bikoteko kideen datu pertsonalak eta inskripzio eguna agertuko dira. Geroago bikotea ezkontzen bada, langileek ez dute edukiko beste baimen bat izateko eskubiderik arrazoi beragatik.

3.- Baimen hau izan dutenek ezin dute sei urtean beste bat eskatu beste bikote bat eratzeagatik.

VI. KAPITULUA

Soldaten araubidea

27. artikulua. Ordainsariak.

Hitzarmen honen aplikazio eremuan sartzen diren langileen ordainsariak oinarritzko soldata eta osagarriak izanen dira; horien guztien batura ezin da 28. artikuluan ezarritako zenbatekoa baino txikiagoa izan.

28. artikulua. Ordainsarien bermea eta antzintasuna.

Hitzarmen honek indarra hartu eta biharamunetik, eta hitzarmenaren 15. artikuluan definitutako ordainsari mailetarako, urtean gutxieneko zenbateko hau bermatuko da, aparteko pagak barne:

- 1. ordainsari maila: 1. ordainsari maila izateaz gain lanaldi osoa duten langileek 24.089,05 euro gordin jasoko dute urtean.
- 2. ordainsari maila: Lanaldi osoko langileek 19.200,00 euro gordin jasoko dute urtean.
- 3. ordainsari maila: Lanaldi osoko langileek 17.718,00 euro gordin jasoko dute urtean.
- 4. ordainsari maila: Lanaldi osoko langileek 15.722,00 euro gordin jasoko dute urtean.
- 5. ordainsari maila: Lanaldi osoko langileek 14.500 euro gordin jasoko dute urtean.

29. artikulua. Aparteko pagak.

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek aparteko bi paga jasoko dituzte. Hortaz, hitzarmen honen 28. artikuluan ezarritako urteko ordainsariak hileko 12 ordainketa arrunt eta aparteko 2 pagatan ordainduko dira.

Lehenbiziko aparteko paga urte natural bakoitzeko uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitarte sorraraziko da, eta abenduaren 31 baino lehen ordainduko da.

Bigarren aparteko paga urte natural bakoitzeko urtarrilaren 1etik ekainaren 30era bitarte sorraraziko da, eta ekainaren 30a baino lehen ordainduko da.

Aparteko pagen zenbatekoa unean uneko hileko oinarrizko soldatarena izanen da, langilearen ordainsari mailaren arabera.

Enpresak aukera izanen du aparteko pagen sortzapena hainbanatzeko, hileko soldaten hamabi ordainagiritan.

30. artikulua. Soldaten berrikuspena.

2022ko urtarrilaren 1etik aurrera, ordainsarien igoeraren ehunekoa izanen da aurreko urtean izandako kontsumoko prezioen indizea (KPI), Estatistikako Institutu Nazionalak estatu mailan ezarritakoa. Betiere, igoera % 2koa izanen da gehienez.

VII. KAPITULUA

Lan bizitza eta familiakoa ongi uztartzea

31. artikulua. Familia bizitzaren babesa.

I. Haurdunaldiko arriskua: Jatetxean edo jendearekin harreman zuzena duen beste lanpostu batean lan egiten duten haurdunek eskubidea izanen dute inguruabar leunagoak dituen bestelako lanpostu batean aritzeko, haurdunaldiko seigarren hilabetetik aurrera, enpresako antolaketak horretarako bide ematen badu.

Emakumea haurdunaldian egoera fisiko hobereanean ez badago, enpresak langileak egiten duen lan mota adierazten duen agiri bat emanen dio haurdunari, hark dagokion medikuari eman diezaion eta aukera izan dezan enpresari haurdunaldiko arriskuagatik kontratua eteteko eskaera egiteko.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikuluan ezarri bezala, haurdunaldiko arriskuagatik kontratua etetea bukatuko da langilea aurreko lanpostuan edo bere egoerarekin bateragarria den beste batean aritzeko gai denean, eta enpresari egoera hori frogatzen zaionean.

II. Edoskitzea: bederatzi hilabetetik beherako seme edo alaba bati bularra emateko, langileek eskubidea dute lanetik ordubetez falta izateko. Denbora hori bi zatitan bana dezakete. Langileak, hala nahi badu, eskubide horren ordeztan lanaldi arruntaren ordu erdiko murrizketa aukeratzen ahalko du, lanaldiaren hasieran zein amaieran, helburu bererako, indarreko legediaren arabera.

Eskubide hori erabiltzen dutenek lanaldi osoko egun naturaletan metatzen ahalko dute (edo zati proportzionalan, lanaldi partzialeko kontratuen kasuan), eta baimeneko hamahiru lanegunetan metatzen ahalko dute; horiek amatasuneko baimenaren segidan hartu beharko dira, etenik gabe.

Eskubide hori baliatu nahi izanez gero, abisua eman behar zaio enpresaburuari idazki baten bidez, hilabete lehenago gutxienez.

III. Amatasuna/aitatasuna: Langileek eskubidea izanen dute legeek une bakoitzean ezartzen duten amatasun edo aitatasun baja hartzeko, eta aldi hori eta oporraldia jarraian hartzen ahal dituzte.

IV. Legezko zaintza: Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 37.5 artikuluan, Laneko eta Familiako Eginkizunak Batera Eramateari buruzko 39/1999 Legean eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako 3/2007 Lege Organikoan ezarritakoarekin bat, legezko zaintza dela eta, langileren batek hamabi urtetik beherako haurra edo ordaindutako lanik egiten ez duen minusbaliatu fisiko, psikiko nahiz zentzumenezkoren bat bere kargura izanez gero, eskubidea izanen du lanaldia murrizteko, zortziren bat gutxienez eta erdia gehienez ere, ordainsaria ere hein berean murriztuta.

Eskubide bera izanen du bigarren gradura arteko odol edo ezkontza bidezko ahaide bat zuzenean zaindu behar duenak, adina, istripua edo gaixotasuna dela-eta senidea ezin bada bere kabuz moldatu, eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

V. Semea edo alaba behar baino lehen jaio delako edo jaio ondoren beste edozein arrazoiengatik ospitaleraturik egon behar badu, aitak edo amak eskubidea izanen du lantokitik ordubete ateratzeko haurra ospitalean dagoen denboran.

Halaber, eskubidea izanen dute lanaldia gehienez ere hiru ordu (edo haren zati proportzionala, lanaldi partzialeko kontratuetan) murrizteko, eta, ondorioz, hein berean murriztuko zaie soldata.

VI. Kontratua etetea amatasunagatik edo adopzioagatik:

- a) Erditzearen kasuan, etenaldia 16 aste jarraitukoa izanen da.
- b) Adopzioaren eta harreraren kasuan, adopzio aurrekoa edo iraunkorra izan, lanaldiaren etena 16 aste jarraitukoa izanen da.
- c) Langileek eskubidea izanen dute lanpostua 2 urtean gorderik edukitzeko amatasunaren eszedentziaren kasuan.

Onura horiek aitak zein amak izan ditzakete, Langileen Estatutuaren 48.4 artikuluan aurreikusitako bezala.

32. artikulua. Eszedentziak.

Eszedentzia borondatezkoa zein nahitaezkoa izan daiteke.

–Nahitaezkoa: lanera joatea galarazten duen kargu publikoren baterako izendatu edo hautatua izateagatik emanen da. Nahitaezko eszedentziak lanpostua gorde eta antzinasuna kontatzeko eskubidea emanen du. Lanera itzultzea kargu publikoa utzi eta hurrengo hilaren barruan eskatu behar da.

Nahitaezko eszedentzia sindikatuetan probintziako, autonomia erkidegoko edo estatu mailako hautapen bidezko karguak betetzen dituztenei ere emanen zaie. Lanpostua gordeko zaie eta antzinasuna kontatzeko zaie ordezkaritza karguan diharduten bitartean. Sindikatuko ordezkaritza kargua utzi eta hurrengo hilabetean itzuli beharko dute lanpostura.

–Borondatezkoa:

- a) Berriazko kausarik gabe: langileak borondatezko eszedentzia eskatzen badio enpresari eta ez bada hurrengo ataletako arrazoi batengatik, enpresa behartuta egonen da eszedentzia onartzeko

enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna dutenei; gutxienez 4 hilabeteko eszedentzia izanen da, eta gehienez 5 urtekoa.

Borondatezko eszedentziarako eskubidea eskuratzeko, ez da arrazoia izanen lana aldi baterako aldatzea sektoreko beste enpresa batzuetara, non ez den kontrako hitzarmenik enpresaren eta langilearen artean.

Langile bera eskubide horretaz berriro baliatzeko, 4 urte igaro behar dira aurreko eszedentzia bukatu zenetik.

Idatziz eskatu behar da eszedentzia, hasi baino 30 egun lehenago gutxienez. Enpresak idatziz erantzun beharko du, 15 eguneko epean gehienez ere.

Eszedentzialdia ez da kontuan hartuko antzinasunean; eszedentzian dagoen langileak ez du galduko borondatezko eszedentzia eskatzean zuen antzinasuna, baina eszedentzian dagoen denbora ez da antzinasunera gehituko, eta antzinasuna etenen da.

Borondatezko eszedentzia bakoitzaren lehen urtean, langileak eskubidea izanen du lanpostua gorde dakion. Urtebeteko epea amaitutakoan, lanbide talde bereko edo kategoria baliokideko lanpostu bat gordeko zaio.

Borondatezko eszedentzian dagoen langileak lehentasunezko eskubidea du eszedentzialdia bukatu ondoren enpresan sortzen diren bere kategoriako edo antzeko bateko lanpostu hutsak betetzeko, Langileen Estatutuaren 46. artikuluekin bat.

Eszedentziaren amaieraren aurreko 30 egunetan lanera itzultzeko eskatu beharko dute langileek, eta horrelakorik eskatzen ez dutenek lanera itzultzeko eskubidea eta lana galduko dituzte.

b) Seme-alabak zaintzeko: Langileek eskubidea dute gehienez ere hiru urteko eszedentzia hartzeko, seme-alaba bakoitza zaintzeko, norberak izandakoa edo adoptatua izan, edo harrerakoa, bai modu iraunkorrean bai adoptatu aurreko harrera fasean. Hiru urte horiek haurra jaiotzen denetik edo, bestela, epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik aurrera kontatuko dira. Gerora etorritako seme-alabek beste eszedentzia baterako eskubidea emanen dute, eta aurretik izan zitezkeenak amaiaraziko dituzte. Bi gurasoek lan egiten badute, bietako batek baino ezin izanen du eszedentzia hartu. Hala ere, artikulua honetan bildu ez den orotan, Langileen Estatutuaren 46. artikuluan ezarritakoari jarraituko zaio.

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 berezikoa denean.

c) Ahaideak zaintzeko: Eszedentziarako eskubidea izanen dute, legeak ezarri bezala, adinagatik edo istripu edo eritasun baten ondorioz bere kasa bizitzeko gauza ez den eta lan ordaindurik egiten ez duen ahaideren bat –odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara artekoa– zaindu behar duten langileek. Gehienez ere bi urtekoa izanen da.

d) Heriotzagatik: gutxienez hiru hilabeteko eta gehienez urtebeteko eszedentzia hartzeko eskubidea izanen dute kontratu mugagabea duten langileek, baldin eta ezkontidea, guraso bat edo seme edo alaba bat hil bada aparteko inguruabarretan, betiere egoera horren ondorioak frogatzen dituzten agiriak aurkeztu ondoren.

Enpresako bi langilek edo gehiagok aurreko ataletako eskubidea badute subjektu eragile beragatik, enpresak aldi berean erabili nahi den eskubidea mugatzen ahalko du.

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

b), c) eta d) letretako kasuetan a) letrako kasuaren betekizunak aplikatuko dira, betiere aplikagarriak badira eta laneko legeriak debekatzen ez baditu.

Kasu guztietan eszedentziaren indarraldia eskatutakoa izanen da, eta langilea ezin da itzuli indarraldi osoa agortu arte, salbu alderdiek beste gauza bat adosten badute.

Halaber, alderdiek adosten ahalko dute aitortutako eszedentziaren iraupena luzatzea, lege ezarritako gehienezko mugak gainditu gabe.

VIII. KAPITULUA

Diziplina araubidea

33. artikulua. Langileen faltak eta zehapenak.

Faltei eta zehapenei dagokienez, une bakoitzean indarrean dagoen ostalaritza sektoreko Estatu mailako lan akordioa beteko da.

IX. KAPITULUA

Baldintza sozialak

34. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Aldi baterako ezintasuna duen langileak prestazioak jasotzeko eskubidea baldin badu, enpresak osatuko ditu prestazio horiek artikuluan honetan xedatutakoaren arabera, langileak prestazio ekonomikoak jasotzeko eskubideak dirauen bitartean eta edozein arrazoi dela-eta lan harremana bukatu arte, honela: lehenbiziko hiru egunetan ez da inolako soldatarik jasoko, eta laugarren egunetik aurrera enpresak Gizarte Segurantzak ordaindutako kalte ordainaren eta oinarrizko soldataren % 80aren arteko aldea pagatuko dio langileari.

Ebaluazio erakundeak, berriazko jakinarazpen baten bidez, bajaldia luzatzen badu eta Gizarte Segurantzaren edo mutuaren ordainketa zuzenera pasatzea erabakitzen badu, enpresak jakinarazpen hori beteko du, eta artikuluan honetan xedatutako osagarria pagatzeari utziko dio.

Horrelako jakinarazpenik ez bada, osagarria 18 hilabetez aplikatuko da gehienez, Langileen Estatutuaren 20.4 artikuluan xedatutakoa galarazi gabe.

35. artikulua. Absentziak eta absentismoa.

Langilea gaixorik egoteagatik edo planifikatutako ordutegian lantokira joatea eragozten duen beste arrazoi batengatik lanera agertzen ez bada, behar bezain goiz abisatu behar dio bere arduradunari, telefonoz edo beste modu batean, bere lanaldia hasi baino lehen, arduradunak lan txanda berrantolatzeke aukera izan dezan.

Halaber, absentziaren frogagiria aurkeztu beharko du 2 eguneko epean.

36. artikulua. Uniformeak.

I.–Langileei uniforme jakin bat jantzarazten zaienean, zuzendaritzak uniformea eman beharko die nahitaez, lanabes gisa. Jantzera egokitutako diren erabilera orokorreko jantziak eramatera behartzen ahalko da, eta ez dira uniformetzat hartuko.

II.–Jantzi horiek enpresaren eta langilearen arteko lan harremana hasitakoan emanen dira, edo enplegu emaileak uniformeak edo jantzia eramateko eskatzen hasitakoan. Arropa higatzen bada, berria emanen zaie langileei, ezarritako ohituraren arabera.

III.–Langileek ematen zaizkien arropak eta ezartzen diren gainerako identifikazio ikurrak jantzi behar dituzte, eta uniformeak egoera onean mantendu behar dute. Langileak garbitu eta mantendu behar du laneko arropa.

Langileek, lanaldia bukatu ondoren, enpresan utzi behar dute uniformeak, salbu garbitzera edo konpontzera eraman behar badute.

Kontratua amaitzen denean, arrazoia edozer izanik ere, langileek uniformeak itzuli behar diote enpresari, garbi eta egoera onean.

37. artikulua. Istripu aseguruak.

I.–Enpresak istripu aseguru kolektibo bat sinatuko du hilabetetik gorako antzintasuna duten langile guztientzat.

II.–Honako kapital hau aseguratu da:

- 36.000 euro istripuaren ondoriozko heriotzagatik, istripua lanekoa zein bestelakoa izan.
- 36.000 euro, istripuaren ondoriozko erabateko baliaezintasun iraunkorragatik, istripua lanekoa zein bestelakoa izan.

III.–Sinatutako aseguru kolektiboaren baldintzak langileen ordezkariari jakinaraziko dizkie enpresak.

IV.–Langileak askatasunez izenda dezake aseguruen onuraduna. Hala egin ezean, indarreko oinordetza-zuzenbidean ezarritakoari jarraituko zaio.

X. KAPITULUA

Interpretazio eta kontrol organoak

38. artikulua. Batzorde paritarioa.

Hitzarmenaren batzorde paritarioa sortzen da, interpretazio, adiskidetze eta zaintzarako organo gisa.

Eginkizun hauek ditu, besteak beste: hitzarmenaren benetako interpretazioa gauzatzea, arbitrajea egitea alderdiek proposatzen dizkieten gaietan, itundutakoa betetzen dela zaintzea, eta hitzarmenaren eraginkortasun praktikoa hobetzen duten gainerako jarduerak.

Batzorde horren eginkizunak eta jarduerak ez dira inolako oztopoa izanen legezko xedapen indardunetan ezarritako administrazio edo auzibideko ekintzak askatasunez gauzatzeko.

Batzordekide bana (1) izanen dute hitzarmena sinatzen duten alderdiek (enpresaburuak eta langileen ordezkariak), betiere batzordekideek kargu horretarako legitimitatea badute.

Alderdiek izendatuko dute batzordeko idazkaria.

Batzorde paritarioak bilera egiten du hamar eguneko epean, alderdi batek hala eskatuta.

Batzorde paritarioa adierazitako epean osatzen denetik, alderdiek hamabost eguneko epean hartu behar dute erabakia. Alderdi bakoitzaren gehiengo soilaren bidez hartuko dira erabakiak, betiere bi alderdien aldeko botoarekin.

Batzordeak erabaki bat hartzen ez badu, alderdiek hurrengo artikuluan xedatutakoa erabiltzen ahalko dute desadostasunak konpontzeko.

39. artikulua. Gatazkak auzibidetik kanpo ebaztea.

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten alderdiek adostu dute Nafarroako Lan Auzitegiari atxikitzea desadostasunak konpontzeko eta interpretatzeko, eta, beraz, ordezkatzeko dituzten lurralde eremuko eta eremu funtzionaleko enpresa eta langile guztiak daude lotuta.

Halaber, adostu dute Nafarroako Lan Auzitegiaren mende jartzea sor daitezkeen desadostasunak eraginkortasunez konpontzeko, LEren 82.3 artikuluan aipatzen diren lan baldintzak ez aplikatzeari dagokionez. Desadostasun horiek konpontzeko prozedura unean uneko Nafarroako Ostalaritza Hitzarmen indarduneari ezarritakoa izanen da.

Xedapen gehigarri bakarra.–Soldaten berrantolaketa eta lanbideen birsailkapena.

Hitzarmen hau sinatu eta hurrengo hilabetean, ordainsariak egokituko dira eta langile guztien lanbide sailkapena berriz egingen da, hitzarmenarekin bat.

Bigarren xedapen gehigarria.–Laneko osasuna eta segurtasuna.

Laneko arriskuen prebentzioaren eta laneko osasunaren arloko lege indardunak aplikatuko dira, betiere lotura badute edo lotesleak badira ostalaritza sektorean.

Langileek konpromisoa hartzen dute lege horiek betetzeko, Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta lege hori garatzeko xedapen osagarrietan zehaztutakoarekin bat, bai eta enpresaren berezko zein kanpoko prebentzio zerbitzuek ezarritako prebentzio neurriak edo jarduketak bereziak ere.

Enpresak osasun egoera zaintzeko aldi behingo azterketak bermatzen dizkie langileei, lanak dituen arriskuen arabera. Osasuna zaintzen duen prebentzio zerbitzuak gutxienez urtean behin egingen ditu osasun azterketak. Lanpostu bakoitzak berariazko azterketa izanen du. Azterketak doakoak izanen dira, eta prebentzio zerbitzuak ezartzen dituen irizpideei jarraituko diete.

Enpresak arriskuen ebaluazioa eta prebentzio jardueraren plangintza izanen ditu lantoki guztietan.

Arriskuaren ebaluazioak eta langile guztiei ematen zaien arriskuen gaineko informazioa eguneratuz joanen dira honako inguruabar hauen arabera: produkzio prozesuen aldaketak, tresna edo lan ekipamendu berrien erosketak, eta lan istripuen ondoko ikuskapen teknikoak.

Arriskuen ebaluazioek lan baldintzen azterketa egingen dute derrigorrez, bai segurtasun eta higie industrialaren ikuspuntutik, bai lanaren ondoriozko faktore ergonomiko eta psikosozialen ikuspuntutik. Haurdunaldiko arriskua ere aztertuko dute.

Prebentzio ordezkariak laguntza emanen dute lan baldintzak aztertzeko, enpresaren prebentzio zerbitzuarekin koordinatuta.

Langile batek istripua izan badu edo bere lekukotza funtsezkoa bada istripu baten ikerketan, behartuta egonen da ikerketan parte hartzera.

Langileak berarengan eragina duen eta lan istripuztat hartzen duen edozein gertaeraren berri eman beharko dio txandako arduradunari edo bere jabetxeko gainbegiraleari, berehala, horren ondorioz baja hartu edo ez.

Azken xedapena.–Zuzenbide osagarria.

Hitzarmen honetan ezarritakoa osatzeko, legean eta horren ondoriozko erregelamenduzko xedapenetan xedatutakoa aplikatuko da.

Tuteran, 2021eko martxoaren 9an