

Nafarroako Ardogintzaren Industrien Sektorearen hitzarmen kolektiboa

2019ko 74. Nafarroako Aldizkari Ofiziala, apirilaren 16koa

NAFARROAKO ARDOGINTZAREN, ALKOHOLGINTZAREN, LIKOREGINTZAREN ETA
SAGARDOGINTZAREN INDUSTRIEN HITZARMEN KOLEKTIBOA 2018, 2019 ETA 2020RAKO

Aurkibidea

Atariko kapitulua.–Alderdiak zehaztea.

I. kapitulua.–Aplikazio-eremua.

1. artikulua. Lurralde-eremua.
2. artikulua. Eremu funtzionala.
3. artikulua. Langile eremua.
4. artikulua. Iraunaldia.
 - 4.1. Hitzarmenaren salaketa.
5. artikulua. Konpentsazioa, bermeak eta irenspena.
 - 5.1. Konpentsazioa, bermeak eta irenspena – 2018., 2019. eta 2020. urteak.

II. kapitulua.–Lanaren antolaketa.

6. artikulua. Lanaren antolaketa.
 - 6.1. Lana antolatzeko sistemak ezartzeko edo aldatzeko prozedura.

III. kapitulua.–Langileen sailkapena.

7. artikulua. Langileen sailkapena.
 - 7.1. Lanbide-taldeak.
 - 7.2. Lanbide-mailak.
 - 7.3. Kategoriak.
 - 7.4. Parekatzeak.

IV. kapitulua.–Plantillak eta eskalafoiak.

8. artikulua. Kontratu egonkorrak.
9. artikulua. Lan-kontratua.
10. artikulua. Behin-behineko kontratua.
11. artikulua. Prestakuntza kontratua.
12. artikulua. Kanpainako langileen erregulazioa.
13. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratua.
14. artikulua. Enplegu-aniztasuna.
15. artikulua. Lanpostu hutsak.

V. kapitulua.–Enpresan sartzea eta mailaz igotzea.

- 16. artikulua. Enpresan sartzea. Probaldia.
- 17. artikulua. Mailaz igotzea.

VI. kapitulua.–Lanaldia, aparteko orduak, oporrak.

- 18. artikulua. Lanaldia.
 - 18.1. Lanaldi irregularra.
 - 18.2. Larunbateko lanaldia uzta-biltzearen garaian.
- 19. artikulua. Lan egutegia.
- 20. artikulua. Aparteko orduak.
- 21. artikulua. Aparteko orduen prezioa.
- 22. artikulua. Oporrak.

VII. kapitulua.–Lizentziak eta eszedentziak.

- 23. artikulua. Lizentzia ordainduak.
- 24. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak.
- 25. artikulua. Eszedentziak.
- 26. artikulua. Lanaldi murrizketa.
 - 26.1. Amatasunaren babesa.
 - 26.2. Amatasun, aitatasun, adopzio eta harreragatik kontratua etetea.

VIII. kapitulua.–Ordainsariak.

- 27. artikulua. Ordainsariak.
 - 27.1. Goragoko kategoriako lanak.
- 28. artikulua. Antzinasuna.
- 29. artikulua. Gaueko lanaren plusa.
- 30. artikulua. Laneratze plusa.
- 31. artikulua. Aparteko haborokinak.
- 32. artikulua. Dietak eta kilometrajea.

IX. kapitulua.–Gizarte laguntzak.

- 33. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.
- 34. artikulua. Aseguru poliza.

X. kapitulua.–Segurtasuna eta higiena.

- 35. artikulua. Laneko segurtasuna eta higiena.
- 36. artikulua. Laneko arropa.

XI. kapitulua.–Diziplina araubidea.

- 37. artikulua. Antolamendu printzipioa.
- 38. artikulua. Falten mailakatzea.
- 39. artikulua. Zehapenak.
- 40. artikulua. Faltak baliogabetzea.
- 41. artikulua. Falten preskripzioa.

XII. kapitulua.–Eskubide sindikalak.

- 42. artikulua. Langileen eskubideak.
- 43. artikulua. Langileen ordezkariak edo enpresa batzordea.
- 44. artikulua. Ahalmena eta isiltasun profesionala.
- 45. artikulua. Ordezkaritza sindikala.
- 46. artikulua. Sindikatuko kuota.
- 47. artikulua. Ordu ordainduak lagatzea.
- 48. artikulua. Etengabeko prestakuntza.
- 49. artikulua. Batzorde paritarioa.
- 50. artikulua. Lan gatazken konponketa.
- 51. artikulua. Emakumeen eta gizonen arteko lan arloko berdintasuna.

XIII. kapitulua.–Lehen xedapen gehigarria.

Hitzarmena ez aplikatzea.

XIV. kapitulua.–Xedapen indargabetzailea.

Xedapen indargabetzaile bakarra.

XV. kapitulua.–Azken xedapena.

Azken xedapen bakarra.

Langileak sailkatzeko taula.

Soldata taula.

NAFARROAKO ARDOGINTZAREN, ALKOHOLGINTZAREN,
LIKOREGINTZAREN ETA SAGARDOGINTZAREN INDUSTRIEN
LAN HITZARMEN KOLEKTIBOAREN TESTUA

ATARIKO KAPITULUA

Alderdiak zehaztea

Hitzarmen kolektibo hau, enpresaburuen aldetik, Asociación Navarra de Empresas Vinícolas, Alcoholeras, Licoreras y Sidreras (ANEVID) eta Unión de Cooperativas Agroalimentarias de Navarra (UCAN) elkarteek izendatutako ordezkariak eta, langileen aldetik, Unión General de Trabajadores (UGT) eta Comisiones Obreras (CCOO) zentral sindikalen ordezkariak itundu dute.

1. KAPITULUA

Aplikazio-eremua

1. artikulua. Lurralde-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau aplikatuko da Nafarroako Foru Komunitatean dauden lantokietan, bai eta egoitza nagusia Nafarroatik kanpo duten beste enpresa batzuen agentzia eta sukurtsaletan ere, baldin eta enpresa horiek delegazioak Nafarroan badituzte.

2. artikulua. Eremu funtzionala.

Hitzarmen kolektibo honetako manuek jarduera nagusi hauek dituzten enpresa edo lantoki guztietako lan harremanak arautzen dituzte: ardoak egin, ondu eta esportatzea; ardo apardunak, ardo gasdunak, ozpinak, bermutak eta aperitibo alcoholdunak egitea; pattarrak, holandak eta ardo-alkoholak egitea; mistelak edo mahatsetik ateratako beste deribatu batzuk; sagardoak; bai eta industria horretan sagarretik aterata egiten diren eta sagardogintzaren osagarri diren jarduera guztiak ere.

Aipatu diren jardueretakoren bat egiten duten kooperatibak hitzarmen kolektibo honi lotuko zaizkio, soldata jasotzen duten langile guztiei dagokienez.

Halaber, aipatu industria horien menpeko establezimenduetako (sukurtsalak edo gordetegiak) lan harremanak ere arautuko ditu hitzarmen kolektibo honek. Industria horietako produktuen biltegiak ere horretan sartzan dira, haien menpekoak direnean edo horietan botilaratze edo ontziratze lana edo beste edozein industri lan egiten denean.

3. artikulua. Langile eremua.

Hitzarmen kolektibo hau aplikatuko zaie aipatu eremu funtzionaleko enpresa baten zerbitzura ari diren langileei, baina ez legezko xedapen orokorretan araututako lan erregulazio berezien ondorioz horretatik kanpo gelditzen direnei edo horien eraginpean daudenei.

4. artikulua. Iraunaldia.

Hitzarmen kolektibo honek, 2. artikuluaaren arabera, Nafarroako Foru Komunitateko ardogintza sektoreko lan harremanak arautzen ditu. Horregatik, negoziazio batzordeak sinatzen duen egunetik aurrera izanen du indarra. Hiru urte iraunen du, 2018ko urtarrilaren 1etik 2020ko abenduaren 31ra arte.

Alderdiek berariaz adostu dute hitzarmen honen eduki osoak indarrean segituko eta aplikatuko dela hura ordezteko beste bat sinatu arte, kontuan hartu gabe hitzarmenaren negoziazioan zenbat denbora pasatzen den adostasuna lortu arte.

4.1. artikulua. Hitzarmenaren salaketa.

Hitzarmen honen iraunaldia hiru urtekoa izanen da (2018ko urtarrilaren 1etik 2020ko abenduaren 31ra arte), eta amaiera iragarritzat jotzen da une honetatik beretik.

5. artikulua. Konpentsazioa, bermeak eta irenspena.

Hitzarmen honetan itundutako baldintzek multzo organiko eta zatiezina osatzen dute eta, praktikan aplikatzerakoan, beren osotasunean hartuko dira, urteko konputuan.

Hitzarmen honetan ezarritako hobekuntzak irentsi edo konpentsatzen ahalko dira enpresek borondatez edo itunduta ezarriak edo emanak dituzten edozein mota eta formatako hobekuntzekin, eta etorkizunean ezartzen direnekin, edozein maila edo titulutako xedapenen bitartez.

Hitzarmenaren izaera kontuan hartuta, etorkizuneko legezko xedapenek, ordainsari-kontzeptu guztietan edo bakarren batean aldaketa ekonomikoa ekartzen badute, eraginkortasun praktikoa izanen dute bakar-bakarrik indarra dutenei batuta edo oro har hartuta horien guztirako maila gainditzen badute urteko konputuan.

Hala ez bada, hitzarmen honetan itundutako hobekuntzak irentsitzat joko dira. Hitzarmenean ezarritakoa orokorrean gainditzen duten egoera pertsonalak errespetatu eginen dira, eta “ad personam” mantenduko dira hertsiki.

5.1. artikulua. Konpentsazioa, bermeak eta irenspena. 2018., 2019. eta 2020. urteak.

2018., 2019. eta 2020. urteetan ez da aplikatuko 5. artikuluan (aurrekoa) 2. paragrafoa hitzarmenaren tauletako urteko guztizko zenbatekoaren gehi antzintasunaren %15 (ehuneko hamabost) gainditzen ez duten soldatentzat.

II. KAPITULUA

Lanaren antolaketa

6. artikulua. Lanaren antolaketa.

Lanaren antolaketa, hitzarmen honetan ezarritakoari jarraikiz, enpresaburuari dagokio eta hark eginen du, antolaketa ekonomiko eta teknikorako, zuzendaritzarako eta lanaren kontrolerako dituen ahalmenen legezko erabileraren bitartez, eta egin behar diren lanetarako aginduak emanez.

Lanaren antolaketari modu egonkorrean eragiten dioten agindu orokorrak bai ukitutako guztiei bai langileen ordezkarietara jakinaraziko zaizkie.

Enpresan produktibitate maila egokia lortzea da antolaketaren helburua, horretarako baliabide tekniko eta materialak ahalik eta ongien erabiliz eta eskulanaren arrazoizko aprobetxamendua eginez.

Produktibitate maila hori lortzeko ezinbestekoa da alde batek eta besteak jarrera aktiboa eta arduratsua izatea, enpresaburuaren eta langileen nahia izanik produktibitatea hobetzea, horren helburua errentagarritasuna eta lehiakortasuna handitzea baita funtsean.

Langileen legezko ordezkariak arduratuko dira, aipatu ahalmenak erabiliz, indarra duen legeria inork hauts ez dezan begiratzeaz; hori ez da kontratuko onustea haustea izanen.

6.1. artikulua. Lana antolatzeko sistemak ezartzeko, aldatzeko edo ordezteko prozedura.

Sistema bat ezarri nahi duten enpresek edo ezarria duten sisteman funtsezko aldaketaren bat egin nahi dutenek (lanaldia, ordutegia edo txandakako lan araubidea) honela jokatuko dute:

a) Zuzendaritzak egin nahi duen ezarpen edo aldaketaren berri aldeztetik emanen die langileen ordezkariari.

b) Langileen ordezkariak, hamabost eguneko kontsulta aldiaren barreneko lau eguneko epean, enpresak proposatutako neurriak onartzeari edo baztertzeari buruzko txosten arrazoitua emanen dute.

Aldeen artean desadostasunik baldin badago, hurrengo bost eguneko epean Nafarroako Lan Gatazkak Konpontzeko Auzitegiaren bitartekotza eskatuko da.

Batzorde misto bat era dezakete bi aldeek, gutxienez bi kide eta gehienez zortzi bilduz. Kideen erdiak langileen legezko ordezkarietatik hautatuko dira eta, halakorik ez bada, langileek berek hautatuko dituzte; gainerakoak enpresak izendatuko ditu, ordezkariak ezaten.

Sistema –banakakoa zein taldekoa– aplikatzearen ondoriozko banakako erreklamazioen gaineko eskumena izanen du batzordeak, baina erreklamazioak ez du ezartzen den sistema geldiaraziko.

III. KAPITULUA

Langileen sailkapena

Langileen sailkapenari buruz agindutakoa betetzeko, negoziazio mahaia bilduko da lanbide-taldeak banatzeko eta hitzarmen honi erantzeko.

7. artikulua. Langileen sailkapena.

Hitzarmen honetan ageri diren lanbide kategoriak adibide moduan jarri dira, eta ez du esan nahi kategoria horiek guztiak beterik egon behar dutenik.

Hala ere, enpresan kategoria jakin bateko berariazko eginkizunak dituen langileak kategoria horretako ordainsaria izan beharko du gutxienez.

Langile batek goragoko kategoria bati dagozkion eginkizunak betetzen baditu lau hilabetetik gora urtebetean edo sei hilabetetik gora bi urtean, eskubidea izanen du kategoriaz igotzeko eskatzeko.

Sailkapen berriaren bidez produkzio egitura arrazoizkoagoa lortu nahi da, langile bakoitzaren duintasuna, aukerak eta ordainsari justua inola murriztu gabe.

Oraingo lanpostuak hitzarmen kolektibo honetan ezarritako lanbide taldeen arabera moldatuko dira, era berean ezartzen diren lanbide maila egokituta, eta ez dira inola ere oztopo izanen beharagoko mailako lanetan oinarritzekoak izanen lirakeen lan osagarriak egiteko.

Hitzarmen kolektibo honek ukitzen dituen langile guztiak lanbide talde zehatz bati eta lanbide-maila bati atxikiko zaizkio, eta lanbide-maila bakoitzaren barruan lanbide kategoria bati, zeinek ordainsari koefiziente bat esleitua baitu.

7.1. artikulua. Lanbide-taldeak.

Hitzarmen honek ukitzen dituen enpresetako langileak talde hauetako batean sailkatuko dira:

Teknikariak:

Kualifikazio maila altua, esperientzia eta goi, erdi eta behe mailetako titulazioekin lor daitezkeenen pareko gaitasunak dituzten langileak dira, beren kategoriari dagozkion kualifikazio eta konplexutasuneko lanak egiten dituztenak.

Administrariak/Saltzaileak:

Talde honetan sartzen dira ezagutzagatik eta/edo esperientziagatik administrazio lanak, komertzialak, antolaketakoak, informatikakoak eta, oro har, bulegoko lanpostuetako berariazko lanak egiten dituzten langileak; zeregin horien bidez kudeaketaren eta jarduera ekonomiko zein kontabilitatekoaren berri ematen da, produkzio lanak koordinatzen dira eta lan osagarriak egiten.

Produkziokoak/Menpekoak:

Talde honetan sartzen dira ezagutzagatik eta/edo esperientziagatik produkzioarekin lotuta dauden eragiketak egiten dituzten langileak, dela zuzenean produkzio prozesuan arituz, dela mantentze, prestaketa, garraio, biltegiatze lanean edo beste eragiketa osagarri batzuetan arituz; gainbegiratze eta koordinazio eginkizunak ere sartzen dira.

7.2. artikulua. Lanbide-mailak.

Halaber, langileak lanbide-maila hauetako batean sailkatuko dira:

1. lanbide-taldea.

Maila honetako langileek enpresako jarduerak planifikatu, zuzendu eta koordinatu egiten dituzte. Beren eginkizunak dira politikak prestatzea, jardueren orientazio eta kontrola, produkzio eta laguntza egiturak antolatu, ezarri eta mantentzea, bai eta enpresak izanen duen industri, finantza eta merkataritzako politika eta giza baliabideei dagokiena garatzea. Erabakiak hartu behar dituzte edo horietan parte hartu, eta erantzukizun osoko lanpostuak dituzte lanbide talde bakoitzean.

Prestakuntza: goi mailako unibertsitate titulazioa edo pareko ezagupenak, lanbidean lortuak, gehi esperientzia zabala izatea bere lanpostuan.

2. lanbide-taldea.

Maila honetako langileek erantzukizun osoz garatuko dute enpresako eremu funtzional baten edo gehiagoren kudeaketa lana, nagusiek emandako jarraibide orokor zabaletatik abiatuta; nagusiei kudeaketaren berri eman beharko diete.

Eginkizun horiek konplexutasun handiko lan teknikoak egitea dakarte, bai eta lortu beharreko helburuen definizioan parte hartzea ere, autonomia, ekimen eta erantzukizun maila handiz betiere.

Erdi mailako unibertsitate titulazioa edo pareko ezagupenak, lanbidean lortuak, gehi esperientzia zabala izatea bere lanpostuan.

3. lanbide-taldea.

Maila honetako langileen eginkizuna da laguntzaile talde batek egiten dituen lanak integratu, koordinatu eta gainbegiratzea. Zeregin konplexu baina homogeneousak, eduki intelektual edo giza erlazio handia dutenak, konplexutasun teknikoko jarraibide orokorren esparruan.

Batxilergoko edo LH2ko goi mailako teknikari tituluaren mailako prestakuntza edo ezagupenak, eta bete beharreko lanpostuaren inguruko prestakuntza zabala.

4. lanbide-taldea.

Maila honetako langileek beren zereginak jarraibide zehatzak jasota egiten badituzte ere, ezagupen profesional egokiak eta gaitasun praktikoak izan behar dituzte horretarako. Beren erantzukizuna mugatua da, gainbegiratze zuzena baitute.

Batxilergoko edo LH1eko erdi mailako teknikari tituluaren mailako prestakuntza edo ezagupenak, eta bete beharreko lanpostuaren inguruko prestakuntza zabala.

5. lanbide-taldea.

Maila honetako langileek beren zereginak lan metodo zehatz bati segituz egiten dituzte, baita gainbegiratze handiaren pean ere; oinarrizko ezagupen profesionalak behar izaten dituzte.

DBHko edo LH1eko mailaren pareko prestakuntza edo ezagupenak.

6. lanbide-taldea.

Langile horiek beren lana egiteko argi emandako berariazko jarraibideak izaten dituzte, menpekotasun maila handiz, eta batez ere ahalegin fisikoa, praktika eta arreta eskatzen zaizkie.

Derrigorrezko bigarren hezkuntzaren mailako prestakuntza edo ezagupenak.

7.3. artikulua. Kategoriak.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko enpresako langileek, dagokien lanbide-taldean, esleitu zaien lanpostuarekin bat datorren lanbide kategoria izanen dute, nahiz eta horrek ez duen esan nahi nagusiek emandako beste lan batzuk egin behar ez dituztenik.

Enpresa batean kategoria gehiago izan badaitezke ere, lanbide-talde bakoitzean hauek daude:

–Teknikariak: lanbide-talde horretan sartutako langileek enpresa barruan edo kanpoan beren espezialitate teknikoko eginkizunak betetzen dituzte, kategoria hauetan banatuta:

- a) Zuzendari teknikoa: enpresako antolaketa tekniko eta produktibo guztia pertsona horren menpe dago. Enpresako zuzendaritzaren agindupean arituko da, eta hari kudeaketaren berri eman beharko dio; kudeaketa lanean erantzukizun osoa hartuko du bere gain. Bere agindupean aritzen diren langileak zuzentzeko gaitasuna izan beharko du, eta enpresako gai guztien produkzio eta fabrikazioari buruzko ezagupen zabala.
- b) Enologoa: zuzendaritza teknikoaren menpe eta enologiako ezagupen zabala izanik, kargu horretako lanak egiten ditu, produkzioko langileei halako lanak egiteko agindua ematen die eta horiek ongi egiteko erantzukizuna du nagusien aurrean.

- c) Laborategiko arduraduna: enologiako ezagupen praktikoak izanik, laborategian egiten diren proba guztien erantzukizuna du, bere menpe langileak izan ala ez. Aparatuen erabilera onaren gaineko erantzukizuna ere badu.
- d) Laborategiko urgazlea: laborategiko ezagupen praktikoak izanik, lan praktikoak egiten ditu nagusien agindupean, eta emandako zereginak ongi betetzearen erantzulea ere bada haien aurrean.
- e) Laborategiko laguntzailea: oinarrizko ezagupen praktikoak izanik, erantzukizun teknikorik gabeko lanak egiten ditu eta nagusiei laguntzen die, haien zaintzapean.

–Administrariak: talde honetan sartzen dira bulegoko lanak, kontabilitatekoak, komertzialak eta antzekoak egiten dituzten langileak eta, oro har, merkataritzaren inguruko ohituren arabera bulegokoak diren lanak. Kategoria hauetan banatuta:

- a) Administrazio zuzendaria: enpresako administrari eta menpeko langile guztiak agindupean dituela eta bere eginkizunetara mugatutako ahalmena duela, enpresako administrazio lan guztia zuzentzen du. Kategoria hori betetzeko, ezagupen zabala izan behar du arlo hauetan: antolaketa eta administrazioa, lan metodoak, goi mailako kontabilitatea, azterketa eta aurreikuspen ekonomiko eta finantzarioak, agintzeko dohaina eta giza harremanetarako erraztasuna. Gaitasuna izan behar du administrazio sistema enpresaren beharretara egokitzeko, eta bere lanean sortzen den edozein arazo konpontzeko.

Enpresako zuzendaritzak eskuordeturik arituko da, hari kudeaketa lanaren berri eman behar dio eta bere zereginean ardura osoz jokatu du.

- b) Administrazioko burua: boterea izanik edo izan gabe, atal bat du bere kargu, eta atala zuzendu, lanak egin eta bere menpeko langileen artean lanak banatu behar ditu, bere karguari dagokion erantzukizunarekin.
- c) 1. mailako administrari-ofiziala: langile honek zerbitzu jakin batzuk egin behar ditu eta, ekimenez eta erantzukizun osoz, eginkizun hauetakoren bat edo antzekoren bat dauka bere kargu: gutunak idaztea atzerriko hizkuntzan, sinadurarik eta fidantzarik gabeko kutxazaintza, enpresako eta finantzetako kontabilitatea, etab.
- d) 2. mailako administrari-ofiziala: langile honek, bere lanera mugatutako erantzukizuna eta ekimena dituela, kontabilitateko lan osagarriak egiten ditu, artxiboak eta fitxategiak antolatu, fakturak prestatu, etab.
- e) Administrari laguntzailea: langile honek, ekimenik izan gabe, administrazioko oinarrizko eragiketak egiten ditu, batik bat horiei dagozkien lan mekanikoak, datu prozesuko eragiketak, etab.

–Saltzaileak: hitzarmen kolektibo hau aplikatuz, enpresako produktuak saltzeko zeregina duten langileak dira, erabateko dedikazioaz eta eskusibitatez aritzeko kontratatu badira. Talde honen barruan kategoria hauek daude:

- a) Zuzendari komertziala: enpresako antolaketa komertzial guztia bere menpe dago, bai merkatu nazionalean bai atzerrikoan. Kategoria horretan aritzeko, antolaketa komertzialari, merkatu prospekzioari eta publizitateari buruzko ezagupen zabala izan behar du, bai eta bere menpeko langileei aginduak emateko eta giza harremanetarako behar beste gaitasun ere.

Enpresako zuzendaritzaren agindupean arituko da, eta hari kudeaketaren berri eman behar dio; lanean erantzukizun osoa hartuko du bere gain.

- b) Salmentetako burua: zuzendaritza nagusiak edo komertzialak esleitutako eremuan salmenten ardura du, eta zuzendaritza horri bere lanaren berri eman behar dio; salmenten ikuskatzaileak, artekariak, sustatzaileak eta saltzaile bidaiariak bere zuzendaritzapean arituko dira.
- c) Salmentetako ikuskatzailea: bere nagusiek adierazten diotenari jarraikiz, aldian-aldian bisitak egiten ditu esaten zaion eremuan, salmentak bultzatzeko, artekari, saltzaile bidaiari edo ordezkarien lana egiaztatzeko, enpresak emandako aginduak kudeatzeko, esate baterako kobrantzak; enpresako produktuak banatu eta saltzeko xedea duen beste edozein eginkizun izan dezake.
- d) Artekaria-Sustatzailea-Saltzaile bidaiaria: enpresarentzat eskusibitatez lan eginez, esleitzen zaion eremuan salmenta eta sustapen lana egiten du. Bere lanaren berri eman behar dio beti enpresari, bai eta izaten diren gorabeheren berri ere, eta horiek nagusien jarraibidez baliaturik konpontzen saiatu behar du.

–Produkzioa: talde honetan sartzen dira lan material eta mekanikoak egiten dituzten langileak. Ematen zaien zereginetan zer gaitasun duten kontuan hartuta sailkatuko dira, kategoria hauetako baten barruan beti:

- a) Upeltegi edo fabrikako langilezaina: enpresako produktuen fabrikazio, elaborazio eta kon-tserbazioko ezagupen praktikoak izanik, eta zuzendarien edo langile teknikoek agindupean, produktioko langileen lanak agindu eta zaintzen ditu, zereginak banatuz eta lanak nola egin behar diren azalduz bere agindupean aritzen diren ataleko arduradunei edo langileei. Nagusiek egin beharreko lanak buruz ematen dituzten jarraibideak zuzen interpretatu eta betetzeko eta bere agindupeko langileei azaltzeko beharrezkoak diren ezagupenak izan behar ditu.
- b) Ataleko arduraduna: zenbait langiletako talde bat du bere kargu, langile horiei lana agintzen die, eta nola egiten duten begiratzen du eta haiekin batera egiten du; lan horiei buruzko ezagupen praktikoa izan behar du, eta bere ardura talde horretara mugatzen da.
- c) 1. mailako ofiziala: langile horrek hitzarmen kolektibo honen eraginpeko enpresetan dauden lanbide edo lanpostuetakoren bat guztiz menperatu eta ezagutzen du, lana erabateko perfekzio eta errendimenduz egiten du, bere kargu dagoen makineriaren mantentze-lanek eta funtzionamenduaz ere arduratzen da eta nagusien aginduak interpretatu eta garatzen ditu.
- d) 2. mailako ofiziala: langile honek, 1. mailako ofizialei eskatzen zaien espezializazio osoa ez badu ere, behar bezalako zuzentasun eta errendimendurekin egin behar du bere lana, nagusiek adierazitakoari jarraikiz.
- e) 3. mailako ofiziala: langile honek lanbide edo lanpostu zehatz baten gaineko ezaupideak ditu, eta praktika ere bai, eta nagusien aholku eta zuzendaritzapean aritzen da bere zereginetan.
- f) Peoi espezializatua: langile honek, lanbide zehatz bat ez izan arren, aldian-aldian egindako lan batzuetan bereganatu duen praktikari eta jarri duen arretari esker zuzen egiten ditu lanak, nagusien jarraibideak kontuan hartuta.
- g) Peoia: langile honek espezializaziorik gabeko lanak egiten ditu, batez ere ahalegin fisikoa eta praktika eskatzen dituztenak, edo berariazko trebakuntza edo ezagupenik behar ez duten makina sinpleak erabiltzen ditu.

–Menpekoak: hitzarmen honen eraginpeko industrietan menpeko langiletzat joko dira oinarrizko erantzukizuneko lanak egiten dituztenak beti. Sail horretan kategoria hauek daude:

- a) Zaindari edo gauzaina: langile honen zeregin nagusiak gau edo eguneko ordena eta zaintza dira, beharrezkoa den baimenarekin beti.
- b) Atezaina: nagusien jarraibideak betez lantokiko sarrerak zaintzen ditu, eta babesa eta zaintza dira bere eginkizunak.
- c) Garbitzaileak: enpresako lan eremuak garbitzen dituztenak (bulegoak, zerbitzuak, biltegiak).

7.4. artikulua. Parekatzeak.

Ardo apardunen elaborazioan, ontzi-aldaketetan, tirajeon, botilak mugitzen eta abarretan lan zehatz eta jarraituak egiten dituzten langileek, beren sailkapenari eutsiz betiere, produkzioko bigarren mailako ofizialen ordainsariak jasoko dituzte.

Botilaratze, hozte eta iragazte ekipoetako lanetan aritzen diren langileei enpresa bakoitzean esleituko zaie lanbide kategoria, aldeztatik lanpostu bakoitza aztertuz eta makineriaren konplexutasun teknikoa kontuan hartuz, era askotakoak baitira enpresetan erabiltzen diren ekipoak.

7.5. artikulua. Mugigarritasun funtzionala.

Hitzarmen honek ukitutako enpresetako mugigarritasun funtzionalari dagokionez, Langileen Estatutuaren 39. artikuluari jarraikiko zaio.

Dena den, lanpostu hutsak betetzeko erreklamazioei dagokienez, enpresek 3. artikuluan adierazitako epeak ez beste batzuk ezartzen ahalko dituzte, langileekin adostuz gero.

IV. KAPITULUA

Plantillak eta eskalafoiak

8. artikulua. Kontratu egonkorak.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek enplegu egonkorreko maila bat mantenduko dute, aldi baterako kontratuekin alderatuta portzentaje hauek betez:

Kontratu egonkorak (aldizkako kontratu finakoak, prestakuntzakoak, errelebokoak, ordeztekoak eta genero edo etxeko indarkeriako biktimei egindakoak barne) %90 izanen dira gutxienez, eta aldi baterako beste kontratu batzuen gehieneko portzentajea %10 izanen da, ABLEek kontratatutako langileak barne.

Enpresa bakoitzeko plantilla osoaren gainean, urteko konputuan hartuta, kalkulatuko dira gehieneko eta gutxieneko indizeak.

9. artikulua. Lan-kontratua.

Enpresak langile bakoitzarekin dituen lan harremanak kontratu idatzi baten bidez formalizatuko ditu, eta enpresako alta data, kategoria eta legez eska daitezkeen arloak azalduko dira kontratuan. Era berean, legezko ordainagiriaren edo nomina ofizialaren bidez jasoko dute soldata, eta jasotzen diren diru kopuru guztiak eta ordaintzen diren kontzeptuak azalduko dira agiri horretan.

Langileen Estatutuaren 8.3.a) artikuluan xedatutakoa aplikatuta, goi zuzendaritzako lan-kontratu berezietan izan ezik, enpresak hamar eguneko epean emanen die langileen legezko ordezkari

egiten diren lan-kontratuen oinarritzko kopia. Agiri horretan lanarekin zerikusia duten datu guztiak agertuko dira, kontratatuaren intimitateari dagozkionak salbu.

Langileen ordezkariak agiri hori sinatu eginen dute jasotzen dutenean, enpresak agiria eman izana egiazta dezan.

10. artikulua. Behin-behineko kontratua.

Produktzio gorabeherak, lan metaketek edo eskaera gehiegi izateak zehazten dute iraupen mugatuko kontratuen iraupena (Langileen Estatutuaren 15. artikulua 1. zenbakiko b) letran arautzen dira kontratu horiek). Gehienez ere 12 hilabetekoak izanen dira 18 hilabeteko tartean, aipatu diren arrazoiak sortzen direnetik zenbatzen hasita.

11. artikulua. Prestakuntza kontratua.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek prestakuntzan dauden langileak kontrata ditzakete, Langileen Estatutuak eta indarra duen legeriak ezarritako muga eta baldintzen barrenean.

Plantillan halako kontratuko langileak dituzten enpresek edozein ataletan jartzen ahal dituzte langile horiek, dela modu finkoan dela ataletik atalera txandakatuz, horrela lan batzuk eta besteak hobeki ikasi eta gehiago trebatuko direlako.

Lanaldi osoa duten prestakuntzako langileen ordainsaria ez da izanen lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa.

12. artikulua. Kanpainako langileen erregulazioa.

Aldizkako langile finkoen lan-kontratu mugagabea berariazko modalitate bat da ardogintzaren industrian, eta jarduera horren ezaugarriei egokitzen zaie, zeren eta urteko garai batzuetan eskulan gehiago behar izaten baita, hala nola mahats-biltzean eta Gabonetako kanpainan.

Kontratu mota horretan enpresaren interesak eta langileenak biltzen dira; enpresarenak, jarduerak eskatzen duen malgutasuna eskaintzen duelako eta lan gutxiago dagoenean plantilla arindu daitekeelako, eta langileenak, berriz, urteko lanegun guztietan zerbitzuan aritzea eskatzen ez duen kontratu mugagabea delako. Horregatik, alde batetik Nafarroako ardogintza sektoreko enpresaburuen ordezkariak eta, bestetik, langileen ordezkari sindikalek, Langileen Estatutuaren 83.3 artikulua babesean, aldizkako langile finkoen lan-kontratu mugagabea arautzeko akordio hau hartu dute:

1. Aldizkako langile finkotzat joko dira enpresaren ohiko jarduera-bolumenaren barnean aldizka, zikloka edo kanpainetan egin beharreko lanetarako kontratatzen direnak, kontuan izanda ez dela urteko lanegun guztietan zerbitzuan aritu behar, eta zerbitzu egunak enpresako lan jarduerako denboraldi batean edo gehiagotan beteko direla.

2. Aldizkako langile finkoen kontratua idatziz formalizatu beharko da ezarriko den eredia erabiliz, eta bertan adieraziko da zein izanen den jardueraren iraupena eta langileei nola eginen zaie; horrekin batera, orientazio moduan, lanaldia zein izanen den eta ordu banaketa.

Langileen Estatutuaren 14. artikuluaekin bat, probaldia bi hilabetekoa izanen dela adieraziko da, eta aldizkako langileak denbora hori kanpaina batean edo gehiagotan betetzen duenean amaitutzat joko dela.

3. Antzintasunaren arabera eginen zaie dei aldizkako langile finkoei. Aldizkako langile finkoari kanpaina bakoitzaren hasieran deituko zaio jakinarazpen idatziaren bitartez, lanean hasi baino hiru egun natural lehenago.

4. Langileak pixkanaka sar daitezke lantokian, enpresak dituen beharren arabera; enpresak ezin izanen die beste langile batzuei dei egin, edozein kontratazio mota dela eta, harik eta plantillan aldizkako langile finko gisa agertzen diren langile guztiak alta emanda egon arte edo haietako denei dei egin arte.

5. Aldizkako langile finkoek, legezko edozein arrazoiengatik, ezin badute beren lanpostuan hasi dei egiten zaienean, enpresako zuzendaritzari horren berri eman beharko diote deia jaso eta 24 orduko epean.

6. Enpresak, urte bakoitzeko abenduaren 31n, aldizkako langile finkoen errolda eginen du, eta enpresa batzordeari, langileen ordezkariari edo ordezkari sindikalei kopia bat emanen die urtarrilaren 31 baino lehen. Errolda iragarki-taulan jarri beharko da, bai eta kanpainako hasiera edo bukaerako altak eta bajak ere. Enpresan egiazki egindako lanegunen arabera ezarriko da aldizkako langile finkoen antzintasuna.

7. Aurreko 3. puntuan ezarritakoari jarraikiz deitu den aldizkako langile finkoa esaten zaion egunean lanean hasten ez bada (arrazoi bidezko eta frogatua izan ezik, nahiz eta ez den arrazoi bidezkoa egun horretan beste enpresa batean edo norberaren kontura aritzea eta horregatik agertzerik ez izatea), aldizkako langile finkoaren izaera galduko du, eta egoera hori enpresako borondatezko bajarekin parekatuko da.

8. Ez da kaleratzen hartuko deirik egin ez izanaren arrazoia izan baldin bada aldizkako langile finko guztiak hartzeko behar adinako jarduera bolumenik ez egotea. Egoera horrek kontratuaren aldi baterako etetearen jarraipena ekarriko du, baldin eta ez badira sartzen enpresak egindako erroldaren arabera deien hurrenkeran beharago dauden aldizkako langile finkoak.

9. Ondokoak kontratua eteteko arrazoi izanen dira eta, horren ondorioz, langilea eta enpresa elkarrekin dituzten betebeharratik askatuko dira, eta lanik eza ez da irazpentzat hartuko:

- Gorabehera atmosferikoak.
- Banaketarako garraioak edo baliabideak gelditzea.
- Indar eragilea moztea edo lehengairik ez izatea, enpresari egozten ahal ez zaion arrazoiaren batengatik.

Halakoetan enpresak egoeraren arrazoiaren berri eman beharko dio langileen legezko ordezkariari, bai eta egoera horrek ukitzen dituen langileei ere.

10. Deia egin eta lanean ez hasteak ez du ekarriko antzintasun erroldan langileak duen hurrenkera galtzea, honako egoera hauetan dagoenean: aldi baterako ezintasuna, haurra izan, adoptatu edo familian hartu ondorengo atseden aldia, eszedentzia, lizentzia edo justifikatutako beste arrazoi batzuk, behar bezala egiaztatuta baldin badaude.

11. Aldizkako langile finkoek enpresaren beharren arabera utziko dute lanpostua, enpresaren erroldan duten antzintasunaren alderantzizko hurrenkerari segituz. Utzi beharra idatziz jakinaraziko zaio langileari, kontratua 48 ordurako baino gehiagorako eteten denean; etetea laburragoa denean, ahoz adieraziko zaio.

12. Enpresak, zerbitzu aldia bukatzen denean, egiazki egindako lanegunen ziurtagiria emanen dio aldizkako langile finko bakoitzari.

13. Aldizkako langile finkoek hileko soldata moduan jasoko dute ordainsaria, eta aparteko pagak hainbanatuta.

14. Aldizkako langile finkoek baldintza berberetan lehentasuna izanen dute, antzintasunaren hurrenkeran, enpresarekin adosten diren modu jarraituko lanpostu finkoetan sartzeko.

13. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratua.

Lanaldi partzialeko kontratua eginen da zerbitzuak eguneko, asteko, hileko edo urteko zenbait orduetan eginen direla adosten denean, betiere hitzarmen honetan ezarritako lanaldi osoa baino ordu gutxiago direnean.

Mugagabea edo iraupen zehatzekoa izan daiteke lanaldi partziala.

13.1. artikulua. Erretiroa lanaldi partzialeko kontratua izanda.

Langileek erretiro partziala hartzeko eskubidea izanen dute; horretarako, enpresak errelebo-kontratua eginen du legeak ezarritako baldintzak betetzen dituen langile batekin, eta erretiroa hartzen duen langilearen kontratua lanaldi partzialeko kontratu bihurtuko du. Kontratu hori dagokion denbora betetzen denean iraungiko da, aldeak ados jartzen badira.

Baldintza hauek bete beharko ditu erretiro partzialak:

1.–Langileak idatziz egin beharko du, hiru hilabete lehenago, errelebo-kontratuaren bidez erretiratzeko eskaera.

2.–Errelebo-kontratuaren bidez erretiro partziala hartu nahi duten langileak ez dira izanen, urte bakoitzean, plantilla osoko %5 baino gehiago.

3.–Langileak eta enpresak hitzartuko dute errelebo-kontratuaren lanaldia, lege ezarritako mugak errespetatuta.

14. artikulua. Enplegu-aniztasuna.

84/1996 Errege Dekretuaren 41. artikuluekin bat, enplegu-aniztasuneko egoeran dauden langileek horren berri eman beharko diote enpresari, Gizarte Segurantzari jakinarazteko eta kuotak langilea enplegu-aniztasunean aritzen den enpresen artean banatzeko. Egoera hori ezkutatzea edo legeko beharkizun hori ez betetzea hutsegite oso astuna izanen da.

15. artikulua. Lanpostu hutsak.

Enpresako plantillan sortzen diren lanpostu hutsak, lehenik, plantillako gainerako langile finkoen bidez beteko dira, eta horiekin betetzen ez badira, aldizkako langile finkoekin edo lanaldi partzialekoekin, enpresak eskatzen dituen baldintzak betez gero.

V. KAPITULUA

Enpresan sartzea eta mailaz igotzea

16. artikulua. Enpresan sartzea. Probaldia.

Probaldi bat ezar daiteke, gehienez ere sei hilabetekoa, teknikari tituludunentzat, eta gehienez ere bi hilabetekoa gainerako langileentzat.

Probaldia idatziz agerraraziko da, eta, halaber, adieraziko da baja denbora ez dela kontuan hartuko probaldiko konputurako, nahiz eta aldi baterako ezintasunagatik izan.

Probaldian, langileak bere lanbide kategoriari eta lanpostuari dagozkion eskubide eta betebeharrak izanen ditu, plantillakoa balitz bezala eta kontratazio motaren arabera, lan harremana suntsitzearen ondoriozkoak izan ezik (aldeetako edozeinen eskariz suntsi daiteke lan harremana).

Probaldia bukatutakoan, atzera egin ez bada, kontratuak dagokion modalitateko ondorioak sortuko ditu, eta enpresan lanean aritutako denbora kontatuko da antzinasunerako.

17. artikulua. Mailaz igotzea.

Enpresan sortzen diren lanpostu hutsak kategoriatxikiagoko langileekin beteko dira, baldin eta enpresak horretarako gaitzat jotzen baditu, edo horrelakotzat jotzen badira gaitasun proba batean.

Gaitasun proba, horrelakorik egiten bada, epaitzeko, lau kideko batzorde bat eratuko da: enpresaren bi ordezkari, langileen ordezkari bat eta bete behar den lanpostuaren kategoriatxikiagoko langile bat. Boto bat izanen du kide bakoitzak eta, berdinketa izanez gero, batzordeburuaren –enpresaren ordezkari baten– kalitateko botoa hartuko da kontuan.

Enpresek, gaitasun proba hasi baino hamabost egun lehenago gutxienez, deialdia eginen dute eta eskatzen diren baldintzak argitaratuko. Halako baldintzek argi eta zehatz azalduko dituzte hitzarmen honetan lanbide kategoriatxikiagoko ezarritako eginkizunekin bat etorri behar duten arlo eta ezagupenak.

Gaitasun hori daukan langilerik ez badago, plantillatik kanpoko langileak onartzen ahalko dira.

Atezain edo zaindarien lanpostuetan lehentasuna izanen dute istripu edo eritasunagatik gaitasuna murriztua duten eta hori dela-eta sorospen eskubiderik ez duten langileek, enpresa barnekoek betiere.

Halakorik ezean, enpresak bere kabuz izendatuko ditu kategoriatxikiagoko langileak, indarra duen araudiak horri buruz ezarritakoa errespetatuz beti.

VI. KAPITULUA

Lanaldia, aparteko orduak, oporrak

18. artikulua. Lanaldia.

Urteko lanaldia urtero ezarriko da hitzarmen kolektiboaren negoziazioan.

Enpresak eta langileen ordezkari sindikalek, ados jarrita, urtero urtarrilean ezarriko dute lan ordutegia.

Urteko benetakoko lanorduak azalduko dira lanaldian, Langileen Estatutuko 34. artikuluan (Lanaldia) ezarritakoa errespetatuz beti.

Artikulu honen lehen paragrafoan ezarritakoarekin bat, honako hau izanen da urteko lanaldi osoa, hurrengo urteetarako:

- 2018., 2019. eta 2020. urteak: benetakoko 1.762 lanordu.

Eguneko lanaldia ez da inola ere 9 ordu arruntetik gorakoa izanen, eta lanaldien artean 12 orduko atsedenaldea utzi beharko da gutxienez.

Asteko lanaldia asteleheneetik larunbatera (14:00ak arte) izanen da. Hitzarmen honek indarra hartzean asteleheneetik ostiralera arteko lanaldia ezarria duten enpresek errespetatu egin beharko dute asteko lanaldi hori.

Asteleheneetik ostiralera bitarteko lanaldi orokorra ezartzearen, hitzarmenak indarra hartzen duen egunerako ezartzen ez duten enpresek programa honetara egokitu beharko dute, hitzarmen honek indarra duen denboran:

- Asteleheneetik ostiralera arteko lanaldia, urtariletik irailera bitarte.
- Asteleheneetik larunbateko hamabiak arteko lanaldia, irailetik abendura bitarte, biak barne.

Kooperatibek, beren produktuak saltzeagatik ezaugarri bereziak dituztenez, lan egutegian urteko larunbat guztiak sar ditzakete salmentan aritzen diren langileentzat.

Eguneko lanaldi jarraitua sei ordutik gorakoa denean, hamabost minutuko atsedenaldea jarri beharko da eta tarte hori egiazko lan denboratzat hartuko da. Enpresak aukera izanen du langileen artean txandak programatzeko, produkzioa gelditu ez dadin.

- Abenduaren 24ko eta 31ko eta urtarrilaren 5eko lanaldiak arratsaldeko ordu bietarako beteta egon beharko du.

Hitzarmen honek indarra duen bitartean, legezko xedapen baten ondorioz aldaketaren bat izaten bada itundutako ordu kopuruan, berehala aplikatuko da, bukaerara arte itxaron gabe.

Beti errespetatuko dira, osorik hartuta, hitzarmen honetako gutxienekoak gainditzen dituzten enpresaren eta langileen arteko akordioak, lanaldiari eta lanaldi irregularrari buruzkoak; akordio horiek, osorik hartuta, modu homogeenan eta urteko konputua eginda baloratuko dira.

18.1. artikulua. Lanaldi irregularra.

Langileen Estatutuan lanaldiaren banaketari buruz ezartzen denaren ondorioetarako, lanaldia jarraian agertzen den bezala banatzen ahalko da eta enpresak ezin izanen du lanaldi irregularra banatu jarraian ezartzen den ehunekotik gora.

Enpresek eta langileen ordezkariak urte bakoitzeko urtarrilean ezarriko dute lan egutegia. Enpresek aukera izanen dute lanaldi irregularra jartzeko; hau da, horren barrenean lanaldia bederatzitik ordura bitarte luzatzeko, baina 25 egunetan gehienez.

Lanaldi irregularreko beste 40 egun ere jartzen ahalko dituzte enpresek urtean, produkzioak eskatzen duenean, baldintza hauek betez betiere:

1.–Enpresak gutxienez ere 36 ordu lehenago jakinaraziko die langileen ordezkariari eta langileei, eta beti errespetatuko da eguneko gehieneko lanaldia eta lanaldien arteko gutxieneko atsedenaldea, legeak ezarritako moduan.

2.–Enpresak jakinarazpenean adieraziko ditu lanaldia aldatzeko arrazoiak eta horrek zenbat iraunen duen.

3.–Lanaldia ezin izanen da luzatu larunbat, igande eta jaiegunetan.

4.–Konpentsazioa emanen diete enpresek langileei; hain zuzen ere, ordu bat eta hogeita hamar minutu, luzatutako lanaldiaren ordu bakoitzeko, honela hartzeko moduan:

- Ekainean, uztailean eta abuztuan lanaldi jarraitua egiten da 7:00etatik 14:00etara.
- Lanaldi irregularra egiteagatik langile bakoitzari dagozkion gainerako orduak langileak nahi bezala hartuko ditu (opor egun gehiago, norberak erabakitzekeo egunak), hurrengo apirila bukatu baino lehen betiere. Lanaldi irregularra izateko behar handieneko garaiak errespetatuko dira, eta enpresarekin ados jarri beharko da aldi berean zenbat langilek har ditzaketen jakiteko, enpresako ohiko jarduerari kalte egin ez dakion. Gutxienez ere 48 ordu lehenago jakinarazi beharko da.

18.2. artikulua. Larunbateko lanaldia uzta-biltzearen garaian.

Uzta-biltzearen garaian enpresek egoera berezia izaten dutenez, garai horretan behar beste langilek larunbateko lanaldia egin beharko dutela adostu da. Honakoak dira bete beharreko baldintzak:

1.–Larunbateko lanaldia ezar daiteke mahatsa biltzen den garaian, gehienez ere sei larunbatetan.

2.–Larunbateko lanaldia 14:00ak arte izan daiteke, eta ordu horretatik aurrerakoak aparteko orduak izanen dira.

3.–Enpresek konpentsazioa emanen diete langileei; hain zuzen ere, larunbateko lanaldian egindako orduak zenbat, horrenbeste opor ordu edo norberak hartzeko ordu, hurrengo apirilera bitarte.

4.–Larunbateko lanaldi horiek egiten dituztenek orduko honako prima hau jasotzeko eskubidea izanen dute:

- 2018. urtean: 8,48 euro.

Errespetatu egingen da kontzeptu horrengatik enpresek langileei emandako edozein hobekuntza, orokorrean hartuta –ordu konpentsazioa eta prima–.

19. artikulua. Lan egutegia.

Enpresan lan egiteko ordutegi mota ezberdinak jasoko dira lan egutegian. Bertan lanaldiaren hasierako eta bukaerako ordua zehaztuko dira.

Lan egutegia urtero adostuko da langileen ordezkariekin, urte bakoitzeko urtarrilean, eta iragarri-taulan jarriko da.

20. artikulua. Aparteko orduak.

Aparteko orduak dira enpresako egutegian (adiera nagusian hartuta) ezarritako lanalditik kanpo edo horren gainetik egiten direnak, eta, orobat, atal batzuek ohituragatik, produkzioaren antolaketagatik edo akordio batengatik dituzten edo izaten ahal dituzten ordutegi bereziak.

Enpleguaren alde egitearren, bi aldeak ados jarri dira aparteko orduak ezinbesteko kasuetara murrizteko.

Era berean, ardogintza sektorearen ezaugarri bereziak direla eta –kanpaina garaian batez ere– egoera bereziak sortzen direnez, irizpide hauek ezarri dira:

a) Ezbeharrak izan edo aurreikusteagatik, ohiz kanpoko kalteengatik edo gaiak zein produktuk galtzeko arriskuagatik egiten diren aparteko orduak: ezinbesteko orduak bakarrik, eta ez dira konputatuko langileak egin dezakeen gehienerako.

b) Lanaren egitura eta antolaketan ohiz kanpoko egoerak sortzeagatik egin behar diren aparteko orduak (lanera ez agertzea, txanda aldaketak, ohiz kanpoko lanak, lan metaketa handiak, etab.): hitzarmen honetan edo legezko xedapen osagarrietan aurreikusitako behin-behineko langilerik edo antzekorik kontratatu ezin denean egingen dira.

Langile bakoitzak ezin ditu aparteko laurogei ordu baino gehiago egin urtean, eta bakoitzaren nominan agertuko dira, indarra duen legerian ezarritako moduan.

21. artikulua. Aparteko orduen konpentsazioa edo ordainketa.

Langileen Estatutuaren 35.1 artikulua arabera, enpresek hitzarmen kolektibo honek ukituriko langileei konpentsazioa emanen die, langileak eskatzen duen atsedenaldiaren bidez (ordu bat, lan egindako ordu bakoitzaren truke), enpresako lan pilaketak (mahatsa biltzeko aldia eta Gabonak) errespetatuta, edo honako diru kopurua jasoz. Langileak bata zein bestea hautatzen ahalko du:

- 2018. urtean: 15,20 euro.

22. artikulua. Oporrak.

Langileak eskubidea izanen du hogeita hamar egun naturaleko oporraldi ordaindua izateko urtearen barrenean; egun horiek ezin dira diruz konpentsatu.

Urtearen barrenean enpresan hasi edo enpresa uzten duen langileak oporren zati proportzionala izateko eskubidea du.

Langilea oporretan dagoela, lizentzia ordainduak sorrarazten dituzten egintzek ez dute halako lizentziarik onartzeko eskubiderik sortuko.

Lizentzia ordainduak eta aldi baterako ezintasun prozesuek ez dute kenketarik izanen opor egunen ondorioetarako.

Oporrak bi zatitan bana daitezke.

Enpresak urte bakoitzeko urtarrilean langileentzako oporren egutegia erabakiko du, langileen ordezkari sindikalekin batera edo bakarka; langile bakoitzaren oporretako zati bat udako hilabeteetan jartzen ahalegindu beharko da.

Enpresan lan gehien dagoen garaietan ezin izanen da oporrik hartu.

Oporraldi batean aldi baterako ezintasuna gertatuz gero, eta horren ondorioz langileak oporrek dagozkion urte naturalean hartzerik ez baditu, osorik edo partez, ezintasuna bukatu ondoren hartzen ahalko ditu, betiere oporretako urtea amaitu zenetik 18 hilabete baino gehiago igaro ez badira.

VII. KAPITULUA

Lizentziak eta eszedentziak

23. artikulua. Lizentzia ordainduak.

Enpresek lansaria galdu gabeko lizentzia emanen diete eskatzen duten langileei (laneratzeko plusa izan ezik), kasu hauetan:

–Langilea ezkontzeagatik edo agiri publiko batean jasotzen den bikote egonkorra osatzeagatik: 18 egun natural.

–Emaztea erditzeagatik (lizentzia hau ezin daiteke elkartu zergatiko beraren ondoriozko beste batekin) eta lehen mailako odol- edo ezkontza-ahaideen eritasun edo ebakuntza kirurgiko larriagatik, 24 orduetik gorako ospitalizazioa behar izan baldin bada (pazientearen sarrera- eta alta-agiriaren bidez behar bezala justifikatu beharko da): 5 egun natural jarraian, lizentzia eragin duen gertaerak iraun bitartean.

250 km-tik gorako joan-etorria egitea beharrezkoa balitz, 6 egun naturalera handituko da lizentzia.

–Bigarren gradura bitarteko odol- edo ezkontza-ahaideen eritasun larriagatik, ospitalizazioagatik edo etxeko atsedena eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik: 2 egun natural jarraian, lizentzia eragin duen gertaerak iraun bitartean.

250 km-tik gorako joan-etorria egitea beharrezkoa balitz, 4 egun naturalera handituko da lizentzia.

–Gurasoen, seme-alaben edo anai-arreben ezkontzagatik: egun natural bat, lizentzia eragin duen gertaerakoa, alegia.

–Ezkontidearen eta seme-alaben heriotzagatik: 5 egun natural, lizentzia eragin duen gertaeratik hasita.

–Gurasoen eta anai-arreben heriotzagatik: 4 egun natural, lizentzia eragin duen gertaeratik hasita.

–Aitagarreba edo amagarrebaren, suhi-errainen, koinatu-koinaten, aitonaren edo amonaren eta biloben heriotzogatik: 2 egun natural, lizentzia eragin duen gertaeratik hasita.

–Osaba edo izeba propioen heriotzogatik: egun bat, lizentzia eragin duen gertaeratik hasita.

–Ohiko bizilekua aldatzeko: egun bat. Aldaketa bidezko udalean egindako erregistroaren bidez justifikatu beharko da.

–Behar-beharrezkoa den denbora, publikoa eta pertsonala den eginbehar saihetsezin bat betetzeko, boto ematekoa barne.

–Gizarte Segurantzako mediku espezialisten kontsultetara joateko: beharrezko denbora, hitzordua eta kontsultatik irteteko ordua adierazten dituen egiaztagiria emanda.

–Etxeko medikuaren kontsultara joatea edo lehen mailako ahaide bati kontsultara laguntzea, bidezko egiaztagiria emanda: 20 ordu urtean. Familia bereko kide batek baino gehiagok lan egiten badute, ordu horiek erabiltzeko eskubideaz haietako bat baizik ezin izanen da baliatu.

Lizentzia ordainduak gertaera eragilea gertatzen den unetik hartuko dira, langileak lanaldia amaitu gabe alde egiten badu. Lanaldia amaitu badu, berriz, lizentzia hurrengo egun naturaletik zenbatuko da.

Hitzarmen honetan ezarritako lizentzien ondorioetarako, ezkondu gabeko bikote egonkorren balioa onartzen da, uztailaren 3ko 6/2000 Foru Legean ezarri bezala.

24. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak.

Langileak, egun ordainduz gainera, ordaindu gabeko baimena izateko eskubidea izanen du familiako arrazoi larria dagoenean, interbentzio medikoa, ikasketak, etab., urtean hogeita hamar egun natural gehienez. Behar bezala justifikatu beharko dira baimenak.

25. artikulua. Eszedentziak.

Enpresek eszedentzia emanen diete eskatzen duten langileei, Langileen Estatutuaren 46. artikuluan ezarritakoari jarraikiz; esan behar da legerian aldaketaren bat izaten bada berehala aplikatuko dela. Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke.

Nahitaezko eszedentzia: Nahitaezkoa, lanpostua gorde eta antzintasuna kontatzeko eskubidea ematen duena, lanera joatea galarazten duen kargu publikoren baterako izendatu edo hautatua izateagatik emanen da. Lanera itzultzea kargu publikoa utzi eta hurrengo hilabetearen barrenean eskatu beharko da.

Borondatezko eszedentzia: Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duen langileak eskubidea du borondatezko eszedentzia izateko, lau hilabeterako gutxienez eta bost urterako gehienez. Eskubide horretaz berriro balia daiteke langile bera, aurreko eszedentzia bukatu eta lau urte igaro eta gero.

Borondatezko eszedentzia ezin izanen da eskatu jarduera bereko edo antzeko bateko beste enpresa batera joateko, eta hori betetzen ez bada, lan harremana iraungi daiteke eta lortutako eskubidea galdu.

Familiakoak zaintzeko borondatezko eszedentzia: Eszedentziarako eskubidea izanen dute, adinagatik edo istripu edo eritasun baten ondorioz, bere kasa bizitzeko gauza ez den eta lan ordaindurik egiten ez duen ahaideren bat –bigarren mailara bitarteko odol- edo ezkontza-ahaideak– zaindu behar duten langileek. Eszedentzia hau ezin da bi urtetik gorakoa izan.

Atal honetan ezartzen den eszedentzia langile bakoitzaren eskubidea da, gizonezkoa izan edo 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.

Langileak artikulu honetan ezarritakoaren arabera eszedentzian pasatzen duen denbora antzinatasunerako kontatuko da, eta eskubidea izanen du lanbide prestakuntzako ikastaroetara joateko, enpresaburuak deituta, batez ere lanera itzuli behar duenean.

Seme-alabak zaintzeko eszedentzia: Langileek eskubidea dute hiru urteko eszedentzia hartzeko, gehienez, seme-alaba zaintzeko, norberak izandakoa edo adoptatua izan, edo etxean hartua, bai modu iraunkorrean bai adoptatu aurreko harrera-fasean, behin-behinekoa izanik ere. Hiru urte horiek haurra jaiotzen denetik edo, bestela, epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik aurrera kontatuko dira.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera eszedentzian ematen duen aldia antzinatasunerako zenbatuko zaio langileari, eta lanbide prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izanen du; enpresariak jakinaraziko dio ikastarootan parte hartzeko aukera, batez ere langilea lanera itzultzen denean.

Lehenbiziko urtean lanpostua gordetzeko eskubidea izanen du. Epe hori bukatuta, gordeko zaion lanpostua lanbide-talde berekoa edo kategoria baliokidekoa izanen da.

26. artikulua. Lanaldi murrizketa.

Langileek lanaldia murrizteko eskubidea dute kasu hauetan:

a) Haurrari esnea emateko baimena: bederatzi hilabetetik beherako haurrari bularra ematen dioten langileek eskubidea izanen dute lanetik ordubetez lekutzeko. Denbora hori bi zatitan bana dezakete. Erditze multiplea izanez gero, baimena proportzionalki luzatuko da.

Langileak eskubide hori ohiko lanaldiaren eguneko ordu erdiko murrizketarekin ordezkia dezake, hala nahi badu, helburu berbererako, edo denbora hori lanaldi osotan pilatzen ahal du. Esnea emateko 5 hilabeteren ordezkia, 15 egun oso hartzen ahalko dira. 5 hilabete horiek kontatzen dira amatasun atsedenaldia (16 hilabetekoa) bukatzen denetik haurrak 9 hilabete betetzen dituen arte.

Baimen hau amak nahiz aitak hartzen ahal du, beren nahierara, biak lanean ari badira.

Semeak edo alabak, bere garaia baino lehen jaio delako edo jaio ondoren beste edozein arrazoiengatik, ospitaleraturik egon behar badu, aitak edo amak eskubidea izanen du lantokia ordubetez uzteko. Orobat, lanaldia bi ordutan, gehienez, murrizten ahal du; kasu horretan, lansaria ere proportzionalki murriztuko zaio. Baimen hori hartzeko, Langileen Estatutuaren 37.7 artikuluan ezarritakoari jarraituko zaio.

Hitzarmen honetan ezarritako lizentzien ondorioetarako, ezkondu gabeko bikote egonkorren balioa onartzen da, uztailaren 3ko 6/2000 Foru Legean ezarri bezala.

b) Legepeko zaintza: legepeko zaintza dela eta, langileren batek hamabi urtetik beherako haurra edo ordaindutako lanik egiten ez duen urritu fisiko edo psikikoren bat bere kargura izanez gero, edo bigarren gradura arteko odol- edo ezkontza-ahaideren bat, adinagatik edo istripu edo gaixotasun baten

ondorioz bere kasa bizitzeko gauza ez dena eta inolako lan ordaindurik ez duena, zuzenean zaindu behar badu, eskubidea izanen du lanaldia murrizteko, soldata proportzioan murriztuta, zortziren bat gutxienez eta erdia gehienez ere.

Lanaldia murriztea langile bakoitzaren eskubidea da, gizonezkoena zein emakumezkoena. Hala ere, pertsona bera zaintzeko eskubidea enpresa bateko bi langilek edo gehiagok izaten badute, enpresak aukera izanen du aldi berean erabili nahi den eskubidea mugatzeko, funtzionamenduarekin lotutako bidezko arrazoirik baldin badago.

Lanaldi murrizketaren orduak eta iraupena zehaztea langileari dagokio, eta hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresaburuari.

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

26.1 artikulua. Amatasunaren babesa.

1. Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legearen 16. artikuluan aipatzen diren arriskuen ebaluazioa egiteko, zehaztu beharko da haurdun dauden edo haurra izan berri duten emakumezko langileek zein eratan, zenbateraino eta zenbat denboran dauden beren osasunari edota fetuari kalte egin diezaieketen eragilean, prozeduren edo lan-baldintzen eraginpean, berariazko arriskua izan dezakeen edozein jardueratan. Ebaluazioak erakusten badu emakume horien segurtasun eta osasunerako arriskua dagoela edo haurdunaldian edo haurrari ematen dioten esnean eragina izan dezakeela, enpresaburuak behar diren neurriak hartuko ditu eta, beraz, emakumearen lan-baldintzak edo lan denbora egokituko ditu, langilea arrisku horren eraginpean egon ez dadin. Gaueko lanik edo txandakako lanik ez egitea izanen da neurri horietako bat, behar izanez gero.

2. Ezinezkoa denean lan-baldintzak edo lan denbora egokitzea edo, egokitu arren, lanpostu baten baldintzek kalte egin badiezaiekete emakumeari edo fetuari, eta halaxe ziurtatzen badute Gizarte Segurantzako Institutu Nazionaleko 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.

Mugigarritasun funtzionaleko kasuetarako aplikatzen diren arauak eta irizpideak erabiliko dira lanpostua edo eginkizunak aldatzeko. Aldaketak indarra izanen du harik eta emakumezko langilearen osasun egoera lehenago lanpostura itzultzeko modukoa izan arte.

Aurreko paragrafoan aipatutako arauak aplikatuta ere lanpostu edo eginkizun egokirik ez badago, zilegi izanen da langileari beste talde edo kategoria bateko lanpostu bat ematea, baina bere jatorrizko lanpostuko ordainsariak jasotzeko eskubideari eutsiko dio.

3. Lanpostua aldatzea teknikoki eta objektiboki ezinezkoa bada, edo eskatzea bidezkoa ez bada justifikatutako arrazoiengatik, emakumezko langileari kontratua eten dakioke haurdunaldirako arriskua izateagatik, Langileen Estatutuaren 45.1.e) artikuluan ageri den moduan.

4. Artikulu honetako 1. eta 2. zenbakietan xedatutakoa haurrari esnea emateko garaian ere aplikatuko da, lan-baldintzek eragin kaltegarria badute emakumezko langilearen edo haurraren osasunean eta Gizarte Segurantzako araubide aplikagarrian langileari arreta ematen dion medikuak hala ziurtatzen badu.

5. Langile haurdunek eskubidea dute lanetik alde egiteko, lansaria izateko eskubidea galdu gabe, jaioaurreko azterketak eta erditzearen prestaketa teknikak egiteko. Horretarako, alde aurretik enpresaburuari abisatu egin behar zaio, eta horiek guztiak lanaldian egin beharra justifikatu.

26.2 artikulua. Amatasun, aitasun, adopzio eta harreragatik kontratua etetea (LEren 48. art.).

4. Erditzeen kasuan, erabateko etenaldiak hamasei aste iraunen du jarraian. Erditze anizkoitza izanez gero, haur bakoitzeko bi aste gehiago hartuko dira bigarrenetik aurrera. Etenaldia interesdunak nahi bezala banatuko da, baina erditu ondoren sei aste hartu beharko dira. Ama hiltzen bada, lanik egiten zuen edo ez kontuan hartu gabe, beste gurasoak etenaldi osoa edo geratzen den zatia hartzen ahalko du, erditzearen egunetik zenbatuta, eta erditu aurretik amak egunak hartu bazituen, horiek ez zaizkio deskontatuko. Haurra hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta nahitaez hartu beharreko sei asteko atsedenaldua amaitu ondoren, amak lanpostura itzultzea eskatzen badu.

Aurrekoa gorabehera, eta amak nahitaez hartu beharreko erditu ondo-ondoko sei asteko atsedenaldua deusetan galarazi gabe, bi gurasoek lan egiten badute, amatasunagatiko atsedenaldua hastean, amak erabakitzen ahalko du beste gurasoak baliatzea erditzearen ondorengo atsedenaldiaren zati jakin eta etengabe bat, amarenarekin batera edo amarenaren ondoren. Lanera itzultzeko garaian ama aldi baterako ezintasun egoeran badago, aitak hala ere jarraitzen ahalko du amak hasieran laga zion amatasuneko baimenaren zatia baliatzen.

Amak, bere lanbide jarduerari buruzko arauen ondorioz, jarduera hori eten eta prestazioak hartzeko eskubiderik ez badu, aitak bere lan-kontratua eteteke eskubidea izanen du, amari zegokiokoen aldirako, eta hori 7. apartatuan aipatzen den eskubidearekin bateragarria izanen da.

Garaia baino lehen erdituz gero edo edozein konturengatik jaioberriak erditzearen ondoren ospitalean egon behar izanez gero, amak edo, ezin badu, beste gurasoak eskaturik, ospitalean alta hartzen denetik aurrera kontaktatzen ahalko da etenaldia. Kontaketa horretatik erditu ondoko sei asteak salbuetsi egiten dira; izan ere, epe horretan amak nahitaez eten beharko du kontratua.

Ama behar baino lehen erditzen bada eta haurrak pisu aski ez badu, edo jaioberria, baldintza klinikoren batengatik, jaio ondoren ospitaleratu behar baldin bada zazpi egunez baino gehiagoz, etenaldia luzatu egiten da jaioberria ospitaleraturik dagoen bitartean, hamahiru astez gehienez, betiere arauekin bat.

5. Adopzio, adoptatzeko zaintza edo harrera kasuetan, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikulua araberak, etenaldiak hamasei aste iraunen du jarraian, eta, haur bat baino gehiagoren adopzio, adoptatzeko zaintza edo harrera kasuetan, etenaldiak bi aste gehiago iraunen du haur bakoitzeko, bigarrenetik hasita. Kasu horretan, langileak erabakiko du noiz izanen dituen ondorioak etenaldiak: adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala ematen denetik, edo haurra adoptatzeko helburuz zaintzeko edo harrerarako erabaki administratiboa hartzen denetik. Ez da zilegi etenaldi bat baino gehiago hartzea adingabe beragatik.

Nazioarteko adopzio kasuetan, gurasoek adopzioan hartuko duten haurren jatorrizko herrialdera joan beharra dutenean, atal honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia lau aste lehenagotik ere hasten ahalko da, adopzioa eratzen duen ebazpenaren aurretik.

Aitak eta amak lan eginez gero, interesdunek hautatzen duten moduan banatzen ahalko dute etenaldia, aldi berean hartzeko nahiz bata bestearen ondoren, betiere etenik gabeko aldietan eta adierazitako mugak gainditu gabe.

6. Atsedenaldiak batera bi gurasoek hartuz gero, haien baturak ezin izanen du gainditu 4. eta 5. ataletan aurreikusitako hamasei asteko kopurua, edo zenbait haur erditu, adoptatu, adoptatzeko helburuz zaindu edo hartzeari dagokien kopurua.

Adopzio, adoptatzeko zaintza edo harrerako adingabeak edo semeak nahiz alabak desgaitasunen bat baldin badu, adierazitako apartatuetan aipatzen den kontratu etenaldiak bi aste gehiago iraunen du. Bi gurasoek lan eginez gero, etenaldiaren luzapena interesdunek hautatzen duten moduan banatzen ahalko dute, aldi berean nahiz bata bestearen ondoren, betiere etenik gabeko aldietan.

Hemen aipatzen diren aldiak lanaldi osoan edo lanaldi partzialean hartzen ahalko dira, enpresaburuak eta ukitutako langileak aldez aurretik ados jarrita, erregelamenduz erabakitzen diren moduan.

7. Haurraren jaiotza, adopzio, adoptatzeko zaintza edo harrera kasuetan, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikularekin bat, langileak kontratua bost aste jarraian eteteko eskubidea izanen du aita izateagatik, eta haur bat baino gehiagoren jaiotza, adopzio, adoptatzeko zaintza edo harrera kasuetan, etenaldiak bi egun gehiago iraunen du haur bakoitzeko, bigarrenetik hasita. Urriaren 8ko 9/2009 Legeak indarra hartu bitartean, aitatasun baimena 13 egunekoa izanen da, jarraian hartu beharrekoa. Etenaldi hori 4. eta 5. apartatuetan araututako atsedenaldi partekatutik aparte da.

Erditze kasuan, etenaldia beste gurasoari dagokio soilik. Haurraren adopzio, adoptatzeko zaintza edo harrera kasuetan, eskubidea soilik gurasoetako bati dagokio, eta interesdunek aukeratuko dute nori; dena den, 5. apartatuan araututako atsedenaldia guraso batek osoki baliatzen duenean, bestek bakarrik erabiltzen ahalko du aitatasunagatik etenaldia.

Langileak eskubide hori epe honetan baliatzen ahalko du: haurra jaiotzeagatik baimena bukatzen denetik (legez edo hitzarmenez erabakiko da noiz bukatzen den), edo adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala ematen denetik, edo haurra adoptatzeko helburuz zaintzeko edo harrerarako erabaki administratiboa hartzen denetik, arrazoi horiengatik kontratuaren etenaldia bukatzen den arte; edo kontratuaren etenaldia bukatu eta berehala.

Atal honetan aipatzen den kontratuaren etenaldia lanaldi osoa edo partziala izanda egin daiteke. Lanaldi partzialak %50ekoa izan beharko du gutxienez ere, eta, aldez aurretik, enpresaburuaren eta langilearen artean adostu beharko da, eta erregelamenduan arabera zehaztuko da.

Langileak behar adinako denboraz jakinaraziko dio enpresaburuari eskubide hori baliatuko duela, egoki bada, hitzarmen kolektiboetan ezarritako baldintzetan.

8. Haurdunaldian edo haurrari bularra emateko aldian arriskua baldin badago, Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean aurreikusitakoaren arabera, kontratuaren etenaldia bukatuko da amatasun biologikoagatik kontratuaren etenaldia hasten denean, bularreko haurrak bederatzi hilabete betetzen dituenean, edo langilea aurreko lanpostura edo bere egoerarako egokia den batera itzultzeko ezintasuna desagertzen denean.

9. Kontratuaren etenaldiak iraun bitartean langileek izan zezaketen lan-baldintzen edonolako hobekuntza berdin izanen dute, 4.etik 8.era bitarteko apartatuetan aurreikusitako kasuetan.

10. Langileen Estatutuaren 45.1.n) artikuluan aurreikusita dagoen kasuan, etenaldia sei hilabetekoa izanen da gehienez hasiera batean, eta luzatzen ahalko da, babes judizialeko jarduketetan horren beharra ikusten bada, biktimaren babes-eskubidea eraginkorra izan dadin. Kasu horretan epaileak 3 hilabeteko luzamenduak agintzen ahalko ditu, gehienez ere 18 hilabete igaro arte.

VIII. KAPITULUA

*Ordainsariak***27. artikulua. Ordainsariak.**

Hitzarmen honen eraginpeko langileek, 2018ko urtarrilaren 1etik 2020ko abenduaren 31ra bitarte, soldata tauletan kategoria bakoitzerako hileko soldata gisa ageri diren kopuruak jasoko dituzte gutxieneko soldata gisa.

Soldaten bermeari buruzko klausula.

2018. urtean: Langileek eranskinen taulan ageri dena jasoko dute gutxieneko soldata gisa urte honetan, beren lanbide kategoriaren arabera. Taula hori honako honen emaitza da: 2017ko ordainsariei %2ko igoera aplikatzearen emaitza.

2019. urtean: 2018ko KPIa %2 baino handiagoa bada, aplikatutako taula aldatuko da, honela: 2018ko zenbatekoei 2018ko KPIa gehituz, 2019ko taula osatzearen ondorioetarako.

2019ko soldaten taula honela osatuko da: 2018ko KPIarekin berrikusitako aurreko taula horri urte honetarako onetsitako %2ko igoera aplikatuz.

2020. urtean: 2019ko KPIa %2 baino handiagoa bada, aplikatutako taula aldatuko da, honela: 2019ko zenbatekoei 2019ko KPIa gehituz, 2020ko taula osatzearen ondorioetarako.

2020ko soldaten taula honela osatuko da: 2019ko KPIarekin berrikusitako aurreko taula horri urte honetarako onetsitako %2ko igoera aplikatuz.

Soldata ez aplikatzeko klausula.

Hitzarmen honetan ekitaldi bakoitzerako ezarritako soldata igoera ez da nahitaez aplikatu beharko enpresek objektiboki eta modu frogagarrian egiaztatzen badute aurreko bi kontabilitate-ekitaldietan defizit edo galera egoerak izan dituztela. Hurrengo urteetarako aurreikuspenak ere kontuan hartuko dira.

Kooperatibek kontabilitate modu berezia dutenez, defizit edo galeratzat joko da kooperatibako bazkideentzako likidazio zenbatekoaren diferentzia; entregak merkatu prezioan baloratuko dira.

Kasu horietan soldata igoera finkatzea aldean –enpresaren eta langileen– esku geldituko da. Horrelako egoera aintzat hartzeko, produkzio eta salmenten maila eskasa kontuan hartuko da, eta enpresaren kontabilitatetik, balantzeetatik eta emaitza-kontuetatik ateratzen diren datuei begiratuko zaie.

Inguruabar horiek alegatzen dituzten enpresek soldaten tratamendu berezia arrazoitzeko dokumentazioa (balantzeak, emaitzen kontuak) aurkeztu beharko diete langileen ordezkariari. Dokumentazio bera aurkeztuko zaio hitzarmen kolektiboko batzorde paritarioari, soldata igoera ez aplikatzeari buruzko txosten loteslea eman dezan, langileen ordezkariak bezala.

Ukitutako enpresak atzerakinak berreskuratzeko eta indarra duen hitzarmeneko soldatak eguneratzeko proposamena itundu beharko du langileen ordezkariarekin, eta gero batzorde paritarioari aurkeztu, onetsi dezan eta betetzen den begira dezan.

Langileen legezko ordezkariak eta batzorde paritarioak aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz erabiltzen dituzten datuak eta informazioak diskrezio handiz tratatu eta gorde beharko dituzte, lanbideko isilpekotasunari eutsiz.

27.1. artikulua. Goragoko kategoriako lanak.

Goragoko kategoria bati dagozkion zereginak egiten dituen langileak eskubidea izanen du egiten duen kategoria horri dagokion ordainsaria jasotzeko, zeregin horiek egiten dituen bitartean.

28. artikulua. Antzinasuna.

Soldata tauletan adierazten den antzinasunaren oinarrizko soldataren gainean aplikatzen diren antzinasun sariko portzentajeak hauek dira:

ALDIAK	PORTZENTAJEAK
3., 4. eta 5. urteak	%5
6., 7. eta 8. urteak	%15
9. eta 10. urteak.	%20
11., 12., 13., 14. eta 15. urteak	%25
16., 17., 18., 19. eta 20. urteak	%40
21. eta 22. urteak.	% 55
23. urtetik aurrera.	%60

Antzinasuna kalkulatzeko oinarria.

Urtero eguneratuko da oinarrizko soldataren portzentaje berean.

29. artikulua. Gaueko lanaren plusa.

Lanaldi arruntean aritzeko kontratatutako langileek, salbuespenezko arrazoiak tarteko, 22:00etatik 06:00etara lan egiten badute, gaueko lanari dagokion osagarria jasoko dute; hain zuzen ere, langileari dagokion lanbide kategoriari esleitutako oinarrizko soldataren %25.

Gaueko lana egiteko berariaz kontratatutako langileen kasuan, soldata taularen ordainsarien %15eko (ehuneko hamabosteko) soldata-osagarria jasoko dute, antzinasun osagarria salbu, eta ez dute eskubiderik izanen aurreko paragrafoan ezarritako osagarria jasotzeko.

30. artikulua. Laneratze plusa.

Produktibitatean eragina duten elementuei lotutako soldata-kontzeptu aldakorrak sustatzearen, 1993an soldata-kontzeptu berri bat sortu zen, laneratze plusa izenekoa, lantokian bertan lanean egiazki egindako egun osoagatik jasotzen dena (oporretako lanegunak barne).

Plus hori urtero eguneratuko da, oinarrizko soldataren ehuneko berean.

31. artikulua. Aparteko haborokinak.

Uztaileko eta Gabonetako haborokinak hileko sari batekoak izanen dira langile guztientzat.

Kalkulatzeko, hileko soldata eta antzinasuna sartuko dira, eta uztailaren 15a eta abenduaren 21a baino lehen jasoko dira, hurrenez hurren.

Langileen dedikazio handiagoa eta, beraz, enpresen produktibitate handiagoa konpentsatzeko, Ardantzeetako Ama Birjinaren eguneko jaiarekin batera (jarduera horren zaindaria, irailaren 10a), hitzarmen honen eraginpeko enpresek honako haborokina emanen diete langile guztiei:

- 2018. urtean: 1.208,85 euro.

Langileek enpresarekin duten kontratua zein den gorabehera, hurrengo kontratuetan behin-behinekotasuneko edozein osagarritatik kanpo geldituko dira onuradun horiek.

Enpresan sartzen diren edo enpresa uzten duten langileei haborokin horiek emanen zaizkie urtean zehar, dagokien hainbanaketa eginda.

Aparteko pagen hainbanaketa.

Langileen Estatutuarekin bat (31. artikulua), erabaki da enpresek, langileei jakinarazi ondoren, aparteko pagak hainbanatu egin ditzaketela urteko hamabi hilabeteetan, langileen ordezkariekin ados jarriz gero.

33. artikulua. Dietak eta kilometrajea.

Gutxieneko kopuru hauek ezarri dira dieta gisa 2018. urterako:

- Bazkaria: 13,26 euro.
- Afaria: 13,26 euro.
- Ostatua eta gosaria: 21,42 euro.
- Dieta osoa: 47,94 euro.

Afariagatik dieta jasotzeko eskubidea izanen da langilea gaueko hamarrak eta gero itzultzen bada etxera.

Langileak gastu gehiago baldin baditu enpresaren agindua betetzen ari denean, ordaindu egingen zaizkio, agiri bidez frogatu ondotik.

Langileak, enpresak aginduta, bere ibilgailuarekin egiten baditu joan-etorriak, 0,275 euroko ordaina jasoko du kilometroko.

IX. KAPITULUA

Gizarte laguntzak

34. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Laneko istripu baten ondorioz aldi baterako sortzen den edozein ezintasun kasutan, langileak jasotzen duen egiazko soldataren %100 ordainduko da.

Langileak, enpresarekin lan harremanak dituen bitartean, eta eritasun arrunten edo lanetik kanpoko istripuen ondoriozko aldi baterako ezintasunengatik Gizarte Segurantzaren prestazio ekonomikoak jasotzeko eskubidea baldin badu, enpresek Gizarte Segurantzaren edo enpresaren prestazioa osatu beharko dute langileak jasotzen duen egiazko soldataren %75era arte, laneratze plusa sartu gabe, baja bakoitzeko lehenengo zazpi egunetan, eta %90era arte, zortzigarren egunetik aurrera.

Haurdunaldian arriskua izateagatik aldi baterako ezintasuna duenean emakumeak, bere kotizazio soldataren %100 jasoko du egoera horrek irauten duen bitartean.

35. artikulua. Aseguru poliza.

Hitzarmen honen indarraldian, enpresek handitu egingen dute ezarrita izan beharko duten aseguru kolektiboaren poliza, langileek eskubidea izan dezaten ondoko kalte-ordainak jasotzeko:

- Lan istripuaren edo lanbideko eritasunaren ondoriozko heriotza: 48.000 euro.
- Lan istripuaren edo lanbideko eritasunaren ondoriozko baliaezintasun iraunkor osoa, erabatekoa edo baliaezintasun handia: 58.000 euro.

X. KAPITULUA

Segurtasuna eta higiena

36. artikulua. Laneko segurtasuna eta higiena.

–Arau orokorra: hitzarmen honen eraginpean dauden langileek eskubidea izanen dute lanean ari direnean babes egokia izateko, segurtasunari eta higieneari dagokienez. Enpresak Laneko Arriskuei Aurrea hartzeari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legea bete beharko du.

Langileek segurtasun eta higienearen inguruko legezko eta arauzko neurriak bete beharko dituzte beren lanean.

Arriskuei aurrea hartzeko, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak prebentzio ordezkariari buruzko arauak beteko dituzte, Laneko Arriskuei Aurrea hartzeari buruzko 31/1995 Legearen V. kapituluan ageri den moduan.

Enpresak segurtasunari eta higieneari buruzko informazio praktikoa eta egokia eman behar die kontratatzen dituen langileei, beste lanpostu batera aldatzen direnei edo langilearentzat, lankideentzat edo beste batzuentzat arrisku handikoa izaten ahal den teknika berri bat aplikatu behar dutenei, dela bertako zerbitzuen bidez, dela kasuan kasuko zerbitzu ofizialek esku hartuz. Langilea behartuta dago prestakuntzan ikasitakoa betetzera eta behar diren praktikak egitera bai lanaldiaren barnean bai lanalditik kanpo.

Langilea behartuta dago prestakuntzan ikasitakoa betetzera eta prestakuntza, ahal dela, lan ordutegian egin beharko da, edo, bestela, beste ordu batzuetan, baina horretarako erabilitako denbora deskontatu beharko da lan denboratik. Enpresak ematen ahalko du prestakuntza hori, bereak diren baliabideak erabiliz edo beste zerbitzu batzuekin hitzartuta, eta haren kostua ez da inolaz ere langilearen kontura izanen.

37. artikulua. Laneko arropa.

Enpresek laneko arropa hau emanen diete langileei:

–Urtean bi buzo edo mantal menpekoei eta beharginei.

–Bi soingaineko edo saharar alkandora administrariei.

–Toki hezeetan edo kanpoan maiz ibili behar duten langileei bi jantzi iragazgaitz, eskularruak eta gomazko oinetakoak.

Jantziak norberak erabiltzeko izanen dira, eta higatuta edo hautsita daudela egiaztatzen denean berrituko. Behin-behineko langileek ere jantzi horiek izateko eskubidea dute, beren lana zein den, enpresan hasten diren egunetik beretik.

XI. KAPITULUA

Diziplina araubidea

38. artikulua. Antolamendu printzipioa.

1.–Diziplina araubide honen bidez laneko diziplina mantendu nahi da, funtsezkoa baita elkarbitzita ona izateko, enpresaren ordenamendu teknikoari eta antolaketa eusteko, eta langileen zein enpresaburuen eskubide eta interesak bermatu eta defendatzeko.

2.–Enpresako zuzendaritzak zehapena ezar dakieke hutsegiteei, langileak kontratuan ezarritakoa hausteagatik gertatzen direnean, kapitulu honetan ageri den mailaketari segituz.

3.–Langileek egindako faltak arinak, astunak edo oso astunak izan daitezke.

4.–Enpresak faltari buruzko jakinarazpen idatzi eta arrazoitua helarazi beharko dio langileari, faltaren kalifikazioa edozein dela ere.

5.–Langileen Estatutuari lotutako langileei falta astunen eta oso astunen ondoriozko zehapenak ezartzen zaizkienean (enpresan goi zuzendaritzako kontratua duten langileak alde batera utzita), langileen legezko ordezkari horren berri emanen zaie, halako ordezkari baldin bada, eta horiek isilik gorde beharko dute informazioa eta inolaz ere ez zabaldu. Langilearen ordezkariak, bidezkoa iruditzen bazaio, legeak ematen dizkion eskudantziekin bat jotzeko du.

39. artikulua. Falten mailakatzea.

1. Hauek dira hutsegite arinak:

- a) Puntualtasun falta lanera sartzean edo lanetik irtetean, hogeita minutu bitarte, hiru aldiz gehienez hilabete batean, bidezko arrazoirik izan gabe.
- b) Lanetik alde egitea bidezko arrazoirik gabe, denbora laburrerako bada ere. Horren ondorioz enpresari edo lankideei nolabaiteko kaltea sortzen bazaie edo istripuren bat eragiten bada, falta hau astuntzat edo oso astuntzat har daiteke, kasua nolakoa den.
- c) Justifikatutako arrazoiengatik lanera joan behar ez denean aurretik behar den denboraz ez jakinaraztea (24 ordu lehenago ez jakinaraztea), jakinarazi ezina frogatu ezean.
- d) Arreta gabezia txikiak materiala zaintzean.
- e) Jendeari arreta adeitasunez eta maratz ez ematea.
- f) Enpresari bizileku- edo helbide-aldaketan berri ez ematea.
- g) Lankideekin eztabaida izatea lanorduetan.
- h) Hilabetean egun batez lanera ez agertzea, bidezko arrazoirik gabe.
- i) Elikagaien produkzio prozesuan zuzeneko lanak egiten ez dituzten langileen garbitasun eza.

2. Hauek joko dira falta astuntzat:

- a) Puntualtasun falta lanera sartzean edo lanetik irtetean, hiru aldiz gehienez hilabete batean, bidezko arrazoirik izan gabe.
- b) 30 eguneko epean, bitan edo hirutan lanera ez agertzea, justifikatutako arrazoirik izan gabe. Hutsegite bakar bat nahikoa izanen da lankide bati erreleboa hartu behar dionean edo enpresari kalte nabaria egiten zaionean.
- c) Lanaldian jokoan ibiltzea.
- d) Familian izandako aldaketak behar den garaian ez jakinaraztea, Gizarte Segurantzaren kotizazioa edo pertsona fisikoen errentaren gaineko zergaren atxikipena kalkulatzeko ondorioak izan baldin badituzte. Datu horiek faltsutu edo maltzurki eman gabe uzten badira, falta oso astuntzat joko da.
- e) Laneko edozein gaitan nagusien esanak ez betetzea, lana arrazionalizatzeko metodo berriei oztupoak eta eragozpenak jartzea barne, bai eta laneko orriak betetzeari, asistentzia kontrolari

eta abarri uko egitea ere. Diziplina hautsi dela nabarmen ikusten denean edota jokabide horrek enpresari kalte nabaria sortzen dionean, falta oso astuntzat jotzen ahal da.

- f) Beste langile baten laneratzea simulatzea, haren ordeztatu sinatuz edo fitxatuz.
 - g) Zabarkeriaz edo utzikieriaz aritzea lanean, lanaren bilakaera onari eragiteko moduan.
 - h) Lanean zuzentzerik gabe jokatzeko. Langileari berari edo lankideei istripuren bat izateko arriskua ekartzen badie, edo instalazioak matxuratzeko arriskua, falta oso astuntzat jo daiteke. Nolanahi ere, nahitaezkoak diren segurtasuneko arropak eta tresnak ez erabiltzea ere zuzentzerik gabe jokatzeko izanen da.
 - i) Lanaldian lan partikularrak egitea, horretarako baimenik izan gabe, baita enpresako erremintak norberarentzat erabiltzea ere.
 - j) Langileak ez jakinaraztea bi enpresatan edo gehiagotan aritzen dela, bidegabeko lehiarik eragin gabe bada ere.
 - k) Enpresako sistema informatikoak eta Internet norberaren gauzetarako erabiltzea. Internet legeztatu behar dutako orriak ikusteko erabiltzen bada (adibidez haur pornografia), oso astuna izanen da falta.
 - l) Produkzio prozesuetan higienarik ez izatea.
 - m) Elikagaien produkzio prozesuan zuzenean aritzen diren langileek edo zeregin horretarako instalazioek garbitasunik eta higienarik ez izatea.
 - n) Urtebeteko aldirian beste falta arin bat egitea, nahiz desberdina izan, eta langileari hitzezko kargu-hartzea ez den zehapena jarri izan bazaio.
3. Hauek joko dira falta oso astuntzat:
- a) Bidezko arrazoirik gabe sei hilabeteko aldirian hamar aldiz edo gehiagotan, edo urtean hogeitun aldiz, berandu iristea.
 - b) Lanera hiru egun jarraian huts egitea edo bost egun tartekatuta bi hilabetez, bidezko arrazoirik eman gabe.
 - c) Laneko iruzurra, leialtasun eza eta konfiantza abusua.
 - d) Gaixo egotearen edo istripuren bat eduki izanaren itxurak egitea. Hutsegitea dela ulertuko da langilea, arrazoi horiengatik bajaran egonik, bere gain edo besteren kontura edozein lanetan dabilenean. Atal honetan sartzen da istripuaren edo eritasunaren ondoriozko baja luzatzeko egiten den trikimailu oro.
 - e) Lanorduetan mozkortzea eta drogak hartu ondoko egoeran egotea. Langilea goian aipatu egoeretan dagoelako zantzuak ageri direnean, enpresako osasun zerbitzuak edo, bestela, enpresak izendatzen duen medikuak egin beharreko azterketa onartu beharko du. Azterketa horiek egitean langilearen duintasuna eta intimitatea ahalik eta gehien errespetatuko da eta bertan egonen da langileen legeztatu ordezkari bat edo, hori lantokian ez badago, enpresako beste langile bat, ahal izanez gero betiere.
 - f) Enpresaren korrespondentzia edo isilpeko dokumentuen sekretua haustea edo enpresakoa ez den bati nahitaez isilpean eduki beharreko datuak ezagutaraztea.
 - g) Enpresari bidegabeko lehia egiten dioten jardueretan aritzea.
 - h) Hitzezko edo egitezko tratatu txarrak ematea, agintekeria edo errespetu falta larria nagusiei edo haien ahaideei, baita lankide edo menpekoei ere.

- i) Istripu larriak sorraraztea zuhurtasunik gabe edo zabarkeriaz jokatzegatik.
- j) Erantzukizun berezia izanik, lanpostua bertan behera uztea abisurik eman gabe.
- k) Lan errendimendua arrazoirik gabe gutxitzea.
- l) Lankideekin liskarrak eta iskanbilak eragitea.
- m) Edozein eratako sexu jazarpena.
- n) Hiruhileko berean falta astun gehiago egitea, nahiz desberdinak izan, eta horiengatik zehapenak jaso izana.

40. artikulua. Zehapenak.

Falten arabera, zehapen hauek ezarriko dira:

–Falta arinengatik: hitzezko kargu-hartzea, idatzizko kargu-hartzea, egun batetik hirura bitarte enplegu eta soldatarik gabe uztea.

–Falta astunengatik: hiru egunetik hamarrera bitarte enplegu eta soldatarik gabe uztea, hurrengo oporraldian txanda hautatzeko eskubidea galtzea, eta goragoko kategoria batera igotzeko desgaitzea hiru urtez.

–Falta oso astunengatik: hamar egunetik hirurogeira bitarte enplegu eta soldatarik gabe uztea, goragoko kategoria batera igotzeko desgaitzea bost urtez gehienez, oporraldian txanda hautatzeko eskubidea galtzea, eta kaleratzea.

Bidezko kaleratzea galarazi gabe, enpresek erabaki hori har dezakete, eta ez dute bestelako zehapenen bat ezarri beharrik izanen, ondoko kasuotan:

- a) Lana bertan behera uztea, hau da, elkarren segidako lau egunetan lanera ez agertzea, abisatu gabe eta hori justifikatzen duen arrazoi oso larriren bat ez badago.
- b) Diziplinarik eza edo desobeditzea, horrek kalte larriak sortzen badizkie enpresari, lankideei eta ohiko lan jardunari; halaber, eragin hori ez izan arren, jendaurreko eskandalua denean.
- c) Normalean mozkortuta edo toxikatuta egotea, agerikoa denean bai lantokian bertan bai lantokitik kanpoko lan eginkizunetan.
- d) Lankideekin liskarrak eta iskanbilak maiz sortzea; behin gertatzea nahikoa da lesio larriak eragiten direnean edo instalazioetan kalteak, bai eta lana nabarmen eteten denean ere.
- e) Enpresarekiko desleialtasuna, isilpean gorde beharreko datuak edo sekretuak ezagutaraztea.
- f) Enpresa eta zuzendaritzakoak jendaurrean eta larriki iraintzea, eta horiei lantokian bertan edo kanpoan erasotzea.

Nagusiek edo tarteko buruek agintekeriaz jokatzeko badute eta menpekoak laidotzen badituzte, gizaki gisa duten duintasuna irainduz, enpresek falta oso astuntzat joko dituzte gertaera horiek eta dagokien zehapena ezarriko dute.

Enpresari dagokio langileek egindako falta arin, astun edo oso astunengatik zehapenak ezartzeko ahalmena, indarra duten legezko xedapenak ezarritakoa betez betiere.

Enpresek lan espedienteetan adieraziko dituzte falta astunengatik edo oso astunengatik langileei ezartzen zaizkien zehapenak. Hutsegite arinetan berregileak badira, horren berri ere jasoko da.

41. artikulua. Faltak baliogabetzea.

Faltak epeotan baliogabetuko dira:

- a) Falta arinak bi hilabeteren buruan.
- b) Falta astunak sei hilabeteren buruan.
- c) Falta oso astunak hamabi hilabeteren buruan, kaleratzearekin zehatu ez badira.

Kontrakoak diren oharrak baliogabetzeko ezinbestekoa da zehapena jaso duen langileak jarrera eta jokabide ona erakustea.

42. artikulua. Falten preskripzioa.

Enpresak langileei zehapenak ezartzeko duen ahalmena honela preskribituko da:

- a) Falta arinak hamar egunen buruan.
- b) Falta astunak hogeitun egunen buruan.
- c) Falta oso astunak hirurogei egunen buruan.

Epe horiek guztiak enpresak gertaeren berri izaten duenean hasiko dira eta, betiere, gertatu eta sei hilabetetik aurrera.

XII. KAPITULUA*Eskubide sindikalak***43. artikulua. Langileen eskubideak.**

Enpresek errespetatu eginen dute langile guztiak sindikatuzko duten eskubidea, onartuko du sindikatu batean afiliatuta dauden langileek bilerak egin eta kuotak kobratu ditzaketela eta lanorduetatik kanpo eta enpresako ohiko jardueran etenik egin gabe sindikatuko informazioa banatu dezaketela.

44. artikulua. Langileen ordezkariak edo enpresa batzordea.

Enpresako langileen ordezkariak eskumen hauek izanen dituzte:

1. Hiru hilean behin bederen ondokoen gainean emanen zaien informazioa jasotzea: enpresaren sektore ekonomikoaren eboluzio orokorra, entitatearen produkzioaren eta salmenten egoera, enpresaren produkzio programa eta enpleguak izan dezakeen eboluzioa, bai eta enpresaburuak kontratu berriak egiteko dituzten aurreikuspenak ere, zenbat eta zein mota eta modalitatetakoak izanen diren zehaztuz eta, berdin, azpikontratazio asmoei dagokienez.

2. Langileen Estatutuaren 8. artikuluan 3. apartatuaren a) paragrafoan aipatzen diren kontratuen oinarritzko kopia jasotzea, eta horien luzapen eta amaierak jakitea, hori gertatu eta hamar eguneko epean.

3. Balantzea, emaitzen kontua eta memoria ezagutzea eta, enpresa akzio edo partaidetza bidezko sozietatea baldin bada, bazkideei ematen zaizkien gainerako agiriak, horien baldintza berberetan.

4. Txostena egitea, enpresaburuak ondoko arlo hauetan hartzen dituen erabakiak gauzatu aurretik:

- a) Plantilla berregituratzea eta hartan izaten diren uzte erabatekoak edo partzialak, behin betikoak edo aldi baterakoak.

- b) Lanaldi murrizketak, baita instalazioen lekualdaketa erabatekoak edo partzialak ere.
 - c) Enpresaren lanbide heziketako planak.
 - d) Lanaren antolaketako eta kontroleko sistemak ezarri edo berrikustea.
 - e) Denborak aztertzea, prima edo pizgarrien sistemak ezartzea eta lanpostuen balorazioa egitea.
5. Txostena egitea, enpresaren “status” juridikoaren bat-egiteak, irenspenak edo aldaketak enplegu kopuruan eragina dutenean.
6. Enpresak erabiltzen dituen idatzizko lan-kontratuen ereduak ezagutzea, bai eta lan harremana bukatzearen inguruko agirienak ere.
7. Falta oso astunengatik jartzen diren zehapen guztien berri izatea.
8. Hiru hilean behin bederen ondokoei buruzko estatistikak jasotzea: absentismo indizea eta horren arrazoiak, lan istripuak eta lanbideari lotutako eritasunak eta horien ondorioak, ezbehar-tasak, laneko ingurumen arloko aldian aldiko azterketak edo azterketa bereziak, eta erabiltzen diren prebentzio baliabideak.
9. Honako lana egitea:
- a) Lan, gizarte segurantzak eta enplegu arloetan indarra duten arauak eta enpresako gainerako itun, baldintza eta ohiturak betetzen diren begiratzea, eta enpresaburuaren eta erakunde edo epaitegi eskudunen aurrean bidezkoak diren legezko ekintzak gauzatzea, hala behar denean.
 - b) Enpresako lanetan segurtasun eta higiene baldintzak betetzen diren begiratzea eta kontrolatzea, Langileen Estatutuaren 19. artikuluan horren inguruan ezarritako berezitasunak kontuan hartuta.
10. Enpresako langileen edo haien familiakoen alde ezartzen diren gizarte-ekintzen kudeaketan parte hartzea, hitzarmen kolektiboan azaltzen den moduan.
11. Enpresako zuzendaritzarekin lankidetzan aritzea, produktibitatea mantentzen eta handitzen laguntzeko neurriak ezarri ahal izateko, hitzarmen kolektiboetan itundutakoarekin bat.
12. Ordezkatuei aipatu diren gai eta arlo guztien berri ematea, lan harremanetan zuzeneko edo zeharkako eragina izan dezaketen aldetik.

Langileen ordezkariek edo enpresa batzordeak hamabost eguneko epean prestatu beharko dituzte aurreko 4. eta 5. ataletan onartutako eskumenak erabiliz egin behar dituzten txostenak.

45. artikulua. Ahalmena eta isiltasun profesionala.

Langileen ordezkariek edo enpresa batzordeak ahalmena edukiko dute, kide anitzeko organo diren aldetik, egintza administratiboak edo judizialak burutzeko beren eskumenen eremuan, kideen gehiengoak erabakiz gero.

Enpresa batzordeko kideek eta langileen ordezkariek, eta horiek denek oro har, aurreko artikuluko 1., 2., 3. eta 4. apartatuetan jasotakoaren inguruan isiltasun profesionalerik jokatuko dute, baita enpresa batzordeko kide edo ordezkarik sindikal izateari utzitakoan ere, eta bereziki zuzendaritzak sekretuzat jotako gaien inguruan. Dena den, enpresak langileen ordezkariei emandako agiri bat ere ezin izanen da erabili enpresaren eremutik kanpo, ezta entregatzen den helburuaz besterako ere.

46. artikulua. Ordezkarri sindikala.

Askatasun Sindikalari buruzko 11/1985 Lege Organikoaren 10. artikuluari jarraikiz, enpresetan izendatzen den ordezkarri sindikala dagokion sindikatuan afiliatutako kideek beren artean hautatzen badute eta enpresa batzordeko kide ez bada, batzordeko kideentzat lege ezarritako berme berberak izanen ditu, bai eta eskubide hauek ere:

1. Enpresak enpresa batzordearen eskura jartzen duen informazio eta dokumentazio bera eskuratu ahal izatea; ordezkarri sindikalak isiltasun profesionalez jokatu behar du lege bidezkoa den gaitan.
2. Enpresa batzordeak eta enpresako barne organoek segurtasun eta higie arloan egiten dituzten bileretara joatea, hizpidea bai baina botorik izan gabe.
3. Enpresak ordezkarriak esan beharrekoa entzun beharko du, langile guztiei eta, bereziki, bere sindikatuko afiliatuei eragiten dieten neurri kolektiboak hartu aurretik, batez ere irazpenetan eta zehapenetan.

47. artikulua. Sindikatuko kuota.

Enpresaburuak sindikatuko kuotaren deskontua egingen du soldatetan, eta dagokion transferentzia ere bai, langilearen sindikatuak eskatuta eta langileak berak adostasuna emanda, betiere.

48. artikulua. Ordu ordainduak lagatzea.

Lantoki bakoitzean enpresa batzordea osatzen duten langileen sindikatuak edo langileen ordezkarrienak eskaturik, eta horiek ados badaude, enpresak baimenduko du ordu ordaindu guztiak kide bakar batek metatzea, kasu hauetan:

- a) Laneko arriskuei aurrea hartzeko ikastaroetara joateko.
- b) Sindikatuek ematen dituzten prestakuntza sindikaleko ikastaroetara joateko.
- c) Hitzarmen kolektiboko negoziazio mahaiko parte-hartzaile izanez gero, mahaiaren bileretara joateko.

49. artikulua. Etengabeko prestakuntza.

Hitzarmen honen sinatzaileek argi dute langileen etengabeko prestakuntzak balio estrategikoa duela eta enpresako giza kapitalean egiten den inbertsioa dela; horregatik, antolaketa eta produkzio esparruan bizi ditugun aldaketak ikusita, etengabeko prestakuntzako programak sustatzea erabaki dute, Nafarroako Komunitatean ardogintza sektoreko enpresei zuzenduta.

50. artikulua. Batzorde paritarioa.

Hitzarmen kolektibo honen aplikazioan sortzen diren zalantzak ebaztearren, batzorde paritarioa izendatu da –erantsi den aktaren arabera–, honela osatuta: langileen aldetik hiru kide eta enpresaburuaren aldetik beste hiru, hitzarmena onartu aurreko eztabaidetan parte hartu dutenen artetik izendatuak. Aholkulari baten laguntza izan dezakete, eta bi aldeek izendatuko dute idazkaria.

Honako hauek dira batzorde paritarioaren eginkizunak:

1. Hitzarmen hau aplikatu eta interpretatzearen ondoriozko auzien berri izatea.
2. Hitzarmen honetan berriaz esleitzen zaizkion gainerako eginkizunak, hitzarmenaren testu artikuluduna aldatzekoa izan ezik, hori Negoziazio Batzordearen eskumen eksklusiboa baita.
3. Hitzarmen honetan itundutakoa betetzen dela begiratzea.

Batzorde paritarioak 30 eguneko epea izanen du ebazpena emateko, auzi batean esku hartzeko eskaera jasotzen duen egunetik hasita.

Langileen Estatuaren 41. artikuluan aurreikusitako kasuetan, langileen legezko ordezkariak ez dagoenean eta ordezkariak hori batzorde batek hartzen duenean (gehienez hiru kide izanen dituena, enpresako langileak direnak eta langileek beraiek demokratikoki hautatuak, edo enpresaren sektoreko sindikatu nagusiek hautatuak hitzarmenaren negoziazio batzordeko partaide izateko legitimitatea dutenen artetik), edo enpresaburuak, kasu hauetarako, kideak dagoen enpresa elkarte baten esku uzten duenean ordezkariak hori prozedura honelakoa izanen da, erakundea sektorekoa edo sektoreartekoa den kontuan hartu gabe:

1. Kotsultaldia akordiorik izan gabe bukatuak, enpresak batzorde paritarioari idazki arrazoitu bat igorriko dio, lan-baldintzak nabarmen aldatzeko eskaera justifikatzeko zergatikoa azaltzen dituena. Idazkian ukitutako langileen kopurua azalduko da, arrazoiak, eta zenbat denborarako izanen den. Gainera, eskaera justifikatzeko agiriak erantsiko ditu. Hitzarmenaren batzorde paritarioak idazkia jaso eta hurrengo 30 egunetan ebatziko du.

2. Adostasunik ez badago, alderdiak Nafarroako Foru Komunitateko lan gatazka auzibidetik kanpo ebazteko Lanbide arteko Akordioan ezarritako adiskidetze prozeduraren menpe geldituko dira.

Batzorde paritarioak baliozko erabakiak hartu ahal izateko, batzordekide guztien erdiek gehi batek eman beharko dute aldeko botoa.

Jakinarazpenen ondorioetarako, helbide hauek erabiliko dira:

- CCOO: Zaragozako etorbidea 12, 4. solairua. 31003 Iruña.
- UGT: Zaragozako etorbidea 12, 3. solairua. 31003 Iruña.
- ELA: Iturralde y Suit kalea z.g. 31004 Iruña.
- ANEVID: Benjamín de Tudela kalea 30, 2. B, 31008 Iruña.
- UCAN: Zaragozako etorbidea 21, 1.a ezkerrea. 31003 Iruña.

Batzorde paritarioa bilduko da batzorde horretako alde bakoitzari bidalitako idazki baten bidez eskatzen den aldiro (horien helbidea eraketa aktan adierazi da), eta Nafarroako Lan Auzitegiari kopia bidaliko zaio, behar diren ondorioak izan ditzan.

Batzorde paritarioa eratutzat joko da alde bakoitzeko –langileen eta enpresaburuen– gehiengoak biltzen denean, eta balioa izanen dute gehiengo horren aldeko botoarekin hartzen diren akordioak.

Amaitutzat joko da batzorde paritarioaren alde aurreko tramitea, erabaki bat onartzea lortzen ez badu edo, nolana ere, eskaria jaso eta 30 egun natural igarotzen badira. Hori dagokion aktan jasoko da eta kopia bat emanen zaie interesdunei.

Batzorde paritarioak hartzen dituen erabakiak hitzarmen kolektibo honen parte izanen dira, eta horiek ere nahitaez bete beharko dira. Halako akordioak lan arloko agintaritzari igorriko zaizkio, erregistra ditzan.

51. artikulua. Lan gatazken konponketa.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek erabaki dute hitzarmen hau interpretatu eta betetzean sortzen diren desadostasun eta gatazka guztiak, bai taldekoak bai banakakoak, batzorde paritarioaren esku jartzea; batzorde horrek zilegi du bere erabakia Nafarroako Lan Auzitegiko Arbitraje Batzor-

dearen esku jartzea, irizpena eman dezan, eta, horrek konponbiderik ematen ez badu, Nafarroako Lan Gatazkak Konpontzeko Auzitegiaren bitartekotzaren esanetara jarri beharko da, edozein ekintza judizial edo administratiboren aurretik, gero eskubide kolektiboak erabili ahal izatea galarazi gabe.

52. artikulua. Emakumeen eta gizonen arteko lan arloko berdintasuna.

3/2007 Lege Organikoan ezarritakoarekin bat, enpresek tratu eta aukera berdintasuna errespetatu behar dute lan esparruan, eta xede horretarako, lanean emakumeen eta gizonen arteko edozein bereizkeria eragozteko neurriak hartu behar dituzte.

Enpresak 250 langile baino gehiago baditu, lantoki bakarra nahiz lantoki gehiago izan, aurreko paragrafoan aipatutako berdintasun arloko neurriak biltzen dituen berdintasunerako plana egin eta aplikatu beharko da.

Lana eskuratzeari eta bereizkeria antzeman eta konpontzeari dagokionez, sektoreko langileen egoera hobetzeko asmoz, honako arau hauek beteko dira:

–Plantillaren txosten estatistikoak erabiliko dira, egon daitekeen bereizkeria antzemateko.

–Emakumea izatea ez da irizpidea izanen inor kaleratzeko edo lanpostuak kentzeko.

–Emakumeen enpleguko bereizkeriarik eza bermatzea, baita emakumeen eta gizonen aukera berdintasun eraginkorra izateko eskubidea ere, bakar-bakarrik haien lanbide kalifikazioak kontuan hartuta.

XIII. KAPITULUA

Lehen xedapen gehigarria.–Hitzarmena ez aplikatzea

Lehen xedapen gehigarria.–Hitzarmena ez aplikatzea.

Arlo honi dagokionez, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan ezarritakoari jarraituko zaio.

Enpresako zuzendaritzak emanen dio hasiera prozedurari, kontsultaldiaren hasieraren berri idatziz emanda langileen legezko ordezkartzari eta hitzarmen honen batzorde paritarioari.

Kontsultaldiaren hasiera jakinaraztearekin batera, enpresako zuzendaritzak hitzarmena ez aplikatzeko alegatzen dituen zergatiak egiaztatzeko dokumentazioa aurkeztu beharko du. Dokumentazio horretan, hauexek jasoko dira:

1. Honakoak jasotzen dituen azalpen memoria:

a) Proposatutako neurrien xehetasunak.

b) Prozedura ekarri duten arrazoi ekonomikoen, teknikoen, antolaketaren edo produktiboen justifikazioa.

c) Lortu nahi diren helburuak.

d) Proposatzen diren neurriek enpresaren bilakaera ekonomikoan izan dezaketen eragina, eta, neurriak hartu ezean, zer ondorio etor daitezkeen.

e) Ukitutako langileengan hitzarmena ez aplikatzeak ekartzen dituen ondorioak leuntzeko proposatzen diren bestelako neurriak.

2. Enpresaren ekonomia eta finantza egoeraren gaineko txosten teknikoa, enpresaren ardura-dunek edo enpresatik kanpoko teknikari independenteek egiten ahalko dutena. Txosten horri behar

diren agiriak erantsiko zaizkio: balantzeak, emaitzen kontua, sozietateen gaineko zerga aitortpena eta, behar izanez gero, auditoreen txostena.

Langileen ordezkariak aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz erabiltzen dituzten datuak eta informazioak diskrezio handiz tratatu eta gorde beharko dituzte, lanbideko isilpekotasunari eutsiz.

Batzorde paritarioari egin beharreko jakinarazpenari langileen legezko ordezkariari egindako jakinarazpena gehituko zaio.

Enpresan langileen legezko ordezkariak ez bada, Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan xedatutakoarekin bat izendatutako batzorde baten esku uzten ahalko dute ordezkariak hori.

Kontsultaldia hamabost egun naturalekoa izanen da, gehienez ere, batzorde paritarioari haren hasieraren berri ematen zaion egunetik aurrera, eta, hartan alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordio bat lortze aldera.

Kontsultaldiaren iraupena luzatzen ahalko da, enpresako zuzendaritza eta langileen legezko ordezkariak ados badaude. Luzapenerako akordioa idatzita eta akta batean jaso beharko da.

Kontsultaldia, besteak beste, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiei, izaerari eta garrantziari buruzkoa izanen da. Epe horretan, enpresako zuzendaritzak egiaztatu beharko du alegatutako arrazoiak egiazkoak direla, proposatutako neurriak justifikatuak eta proportzionalak direla eta enpresaren egoera hobetzen eta enpleguari eusten laguntzen dutela modu frogagarrian.

Edozein unetan, alderdiek erabakitzen ahal dute lan gatazken konponketa autonomorako prozedurak (Nafarroako Lan Auzitegiaren erregelamenduan araututakoak) erabiltzea kontsultaldiaren ordezkariari. Ordezpen hori egiteko, alderdien (hots, enpresako zuzendaritza eta langileen legezko ordezkariak) idatzizko eta berariazko akordioa beharko da. Bertan kontsultaldia ordezteko alderdien asmo argi eta berariazkoa agertu beharko da, bai eta bitartekotza edo arbitraje prozedurari lotzeko berariazko erabakia ere, borondatezkoa izan behar dena.

Kontsultaldia akordioa lortuta bukatzen bada, ulertuko da lehenago adierazi diren arrazoiak daudela. Akordio hori iruzurra, doloa, hertsapena edo eskubide abusua izateagatik bakarrik aurkaratzen ahalko da lan arloko jurisdikzioan. Akordioak zehatz azaldu beharko ditu enpresan aplikatzekoak diren lan-baldintza berriak eta haien iraupena. Azken hau ezin izanen da luzatu enpresan hitzarmen berri bat aplikatzeko den unetik aurrera. Horrez gain, erabakitakoa batera jarraitzeko sistemak ezarri beharko ditu, behar bezala aplikatzen den zaintzeko, bai eta akordioa urtero berrikusteko prozedurak ere, haren kausak desagertzen edo aldatzen diren kasuetan. Gainera, hitzarmena ez aplikatzeko akordioak soldata baldintzak ukitzen baditu, enpresako soldata baldintzak hitzarmeneko soldata baimenduen taulekin bat egiteko plana beharko da. Hitzarmeneko baldintzak ez aplikatzeko akordioak ez du berekin ekarriko genero-arrazoiengatik bazterketa desagerrarazteko betebeharrak ez betetzea, hitzarmenean ezarritakoak, edo enpresan aplikatzeko den berdintasun planean aurreikusitakoak, halakorik bada. Orobat, hitzarmeneko batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio akordioa, sinatu eta hurrengo zazpi egunean, gehienez ere.

Kontsultaldian adostasunik ez bada, edo, kontsultaldiaren ordezkariak Nafarroako Lan Auzitegiaren aurrean bitartekotza tramite bat erabiltzen bada eta alderdiek akordiorik erdiesten ez badute, edozein alderdik jar dezake desadostasuna hitzarmenaren batzorde paritarioaren mende, eta horrek, gehienez ere, zazpi eguneko epea izanen du erabakitzeko, desadostasuna planteatzen zaionetik. Batzordearen esku-hartzea eskatzen ez bada edo batzordeak akordiorik lortu ez badu, alderdiek lan gatazken konponketa autonomorako prozedurak (Nafarroako Lan Auzitegiaren erregelamenduan

ezarritakoak) erabili beharko dituzte, salbu eta alderdiek alde z aurretik kontsultaldiaren orde z lan gatazken konponbide autonomorako organo horren aurrean bitartekotza tramite bat erabili badute.

Arbitraje prozedurari lotzea borondatezkoa da eta, horregatik, beharrezkoa da alderdiek horren mende jartzeko erabakia hartzea.

Kontsultaldia akordiorik gabe bukatzen denean eta aurreko paragrafoko prozedurak ezin badira aplikatu, edo azken horiek desadostasuna konpondu ez badute, alderdietako edozeinek Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Autonomikora jotzen ahalko du edo, hura eratu ez bada, Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalera, eskuduna bada. Organo horien erabakia organoan bertan hartuko da, edo haiek horretarako eta behar diren bermee kin izendatutako arbitro batek hartuko du. Hogeita bost eguneko gehieneko epean emanen da, gatazka organo horien mende jartzeko erabakiaren datatik hasita. Erabaki horrek kontsultaldian lortzen diren erabakien eraginkortasun bera izanen du, eta haren kontrako errekurtsua jartzeko, Langileen Estatutuaren 91. artikuluan ezarritako prozedurarekin bat eta arrazoien arabera jokatu beharko da.

Aurreko paragrafoetan aipatzen diren prozeduren emaitza baldin bada lan-baldintzak ez aplikatzea, horren berri eman beharko zaie lan arloko agintaritzari eta batzorde paritarioari, haren gordailua egin dezaten, besterik ez.

XIV. KAPITULUA

Xedapen indargabetzailea

Xedapen indargabetzaile bakarra.—Hitzarmen honek, 2016ko irailaren 15eko aktaren arabera, negoziazio batzordeak onetsitako Nafarroako ardogintzaren, alkoholgintzaren, likoregintzaren eta sagardogintzaren industrien aurreko hitzarmen kolektiboa indargabetzen du, eta ondorioz gabe uzten.

XV. KAPITULUA

Azken xedapena

Azken xedapen bakarra.—Hitzarmen kolektibo honek Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratu eta biharamunean hartuko du indarra. Ordainsariaren kontzeptuei dagokienez, haien aplikazioak 2018ko urtarrilaren 1era atzera egiten du.

MAILA	TEKNIKARIEN TALDEA	ADMINISTRARIEN ETA SALTZAILEEN TALDEA	PRODUKZIOKOEN ETA MENPEKOEN TALDEA	KOEFIZIENTEAK
1	ZUZENDARI TEKNIKOA	ZUZENDARI KOMERTZIALA ADMINISTRAZIOKO ZUZENDARIA DEPARTAMENTUKO BURUA		2,50 2
2	ENOLOGOA	ADMINISTRAZIOKO BURUA	UPELTEGIKO ARDURADUNA	1,75 1,60
3	LABORATEGIKO ARDURADUNA	SALMENTETAKO BURUA SALMENTETAKO IKUSKATZAILEA		1,50 1,40 1,35

MAILA	TEKNIKARIEN TALDEA	ADMINISTRARIEN ETA SALTZAILEEN TALDEA	PRODUKZIOKOEN ETA MENPEKOEN TALDEA	KOEFIZIENTEAK
4	LABORATEGIKO URG.	1. MAILAKO ADMINISTRARI-OFIZIALA	UPELTEGIKO LANGILEZAINA	1,30
		ARTEKARIA - SALTZAILE BIDAIARIA - SALMENTETAKO SUSTATZAILEA	ATALEKO ARDURADUNA	1,25
		2. MAILAKO ADMINISTRARI-OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA-SALMENTETAKO GIDARIA	1,20
5			2. MAIL. OFIZIALA	1,15
6	LABORATEGIKO LAGUNTZAILEA	ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA	3. MAIL. OFIZIALA	1,10
			PEOI ESPEZIALIZATUA ZAINDARIA/GAUZAINA	
			PEOIA/ATEZAINA	1,06
			GARBITZAILEAK	1

LANGILEAK SAILKATZEKO TAULA

2018. urteko soldata taulak

KATEGORIAK	KOEFIZIENTEA	LANERATZE PLUSA	ARDANTZEETAKO AMA BIRJINA	HILEKO SOLDATA	URTEKOA, GUZTIRA	ANTZ. OINAR.
TEKNIKARIAK						
Zuzendari teknikoa	2,50	220,98	1208,85	2328,69	36462,23	665,78
Enologoa	1,60	141,43	1208,85	1490,36	23771,02	665,78
Laborategiko arduraduna	1,40	123,75	1208,85	1304,06	20950,75	665,78
Laborategiko urgazlea	1,20	106,07	1208,85	1117,77	18130,48	665,78
Laborategiko laguntzailea	1,10	97,23	1208,85	1024,62	16720,34	665,78
ADMINISTRARIAK						
Administrazioko zuzendaria	2,50	220,98	1208,85	2328,69	36462,23	665,78
Administrazioko burua	1,75	154,69	1208,85	1630,08	25886,22	665,78
1. mailako ofiziala	1,30	114,91	1208,85	1210,92	19540,61	665,78
2. mailako ofiziala	1,20	106,07	1208,85	1117,77	18130,48	665,78
Laborategiko laguntzailea	1,10	97,23	1208,85	1024,62	16720,34	665,78
SALTZAILEAK						
Zuzendari komertziala	2,50	220,98	1208,85	2328,69	36462,23	665,78
Eskualdeko burua	2,00	176,79	1208,85	1862,95	29411,56	665,78
Salmentetako burua	1,50	132,59	1208,85	1397,21	22360,88	665,78
Salmentetako ikuskatzailea	1,35	119,33	1208,85	1257,49	20245,68	665,78
Artekari/Sustatz./Saltz. bidaiaria	1,25	110,49	1208,85	1164,34	18835,54	665,78
EKOIZPENA						
Upeltegiko arduraduna	1,75	154,69	1208,85	1630,08	25886,22	665,78
Langilezaina	1,30	114,91	1208,85	1210,92	19540,61	665,78
Ataleko arduraduna	1,25	110,49	1208,85	1164,34	18835,54	665,78
Ibilbideko gidaria/Autosalmenta	1,20	106,07	1208,85	1117,77	18130,48	665,78
1. mailako ofiziala	1,20	106,07	1208,85	1117,77	18130,48	665,78

KATEGORIAK	KOEFIZIENTEA	LANERATZE PLUSA	ARDANTZEETAKO AMA BIRJINA	HILEKO SOLDATA	URTEKOA, GUZTIRA	ANTZ. OINAR.
2. mailako ofiziala	1,15	101,65	1208,85	1071,20	17425,41	665,78
3. mailako ofiziala	1,10	97,23	1208,85	1024,62	16720,34	665,78
Peoi espezializatua	1,10	97,23	1208,85	1024,62	16720,34	665,78
Peoia	1,06	93,70	1208,85	987,36	16156,29	665,78
MENPEKOAK						
Zaindaria/Gauzaina	1,10	97,23	1208,85	1024,62	16720,34	665,78
Atezaina	1,06	93,70	1208,85	987,36	16156,29	665,78
Garbitzaileak	1,00	88,39	1208,85	931,47	15310,21	665,78

2019. URTEKO SOLDATA TAULAK

KATEGORIAK	KOEFIZIENTEA	LANERATZE PLUSA	ARDANTZEETAKO AMA BIRJINA	HILEKO SOLDATA	URTEKOA, GUZTIRA	ANTZ. OINAR.
TEKNIKARIAK						
Zuzendari teknikoa	2.50	225.40	1.233.03	2.375.26	37.191.47	679.10
Enologoa	1.60	144.26	1.233.03	1.520.16	24.246.43	679.10
Laborategiko arduraduna	1.40	126.23	1.233.03	1.330.14	21.369.75	679.10
Laborategiko urgazlea	1.20	108.19	1.233.03	1.140.12	18.493.08	679.10
Laborategiko laguntzailea	1.10	99.18	1.233.03	1.045.11	17.054.74	679.10
ADMINISTRARIAK						
Administrazioko zuzendaria	2.50	225.40	1.233.03	2.375.26	37.191.47	679.10
Administrazioko burua	1.75	157.78	1.233.03	1.662.68	26.403.93	679.10
1. mailako ofiziala	1.30	117.21	1.233.03	1.235.13	19.931.42	679.10
2. mailako ofiziala	1.20	108.19	1.233.03	1.140.12	18.493.08	679.10
Laborategiko laguntzailea	1.10	99.18	1.233.03	1.045.11	17.054.74	679.10
SALTZAILEAK						
Zuzendari komertziala	2.50	225.40	1.233.03	2.375.26	37.191.47	679.10
Eskualdeko burua	2.00	180.32	1.233.03	1.900.21	29.999.78	679.10
Salmentetako burua	1.50	135.24	1.233.03	1.425.15	22.808.09	679.10
Salmentetako ikuskatzailea	1.35	121.72	1.233.03	1.282.64	20.650.58	679.10
Artekari/Sustatz./Saltz. bidaiaria	1.25	112.70	1.233.03	1.187.63	19.212.25	679.10
PRODUKZIOKOAK						
Upeltegiko arduraduna	1.75	157.78	1.233.03	1.662.68	26.403.93	679.10
Langilezaina	1.30	117.21	1.233.03	1.235.13	19.931.42	679.10
Ataleko arduraduna	1.25	112.70	1.233.03	1.187.63	19.212.25	679.10
Ibilbideko gidaria/Autosalmenta	1.20	108.19	1.233.03	1.140.12	18.493.08	679.10
1. mailako ofiziala	1.20	108.19	1.233.03	1.140.12	18.493.08	679.10
2. mailako ofiziala	1.15	103.69	1.233.03	1.092.62	17.773.91	679.10
3. mailako ofiziala	1.10	99.18	1.233.03	1.045.11	17.054.74	679.10
Peoi espezializatua	1.10	99.18	1.233.03	1.045.11	17.054.74	679.10
Peoia	1.06	95.57	1.233.03	1.007.11	16.479.41	679.10
MENPEKOAK						
Zaindaria/Gauzaina	1.10	99.18	1.233.03	1.045.11	17.054.74	679.10
Atezaina	1.06	95.57	1.233.03	1.007.11	16.479.41	679.10
Garbitzaileak	1.00	90.16	1.233.03	950.10	15.616.40	679.10

BESTE KONTZEPTU EKONOMIKO BATZUK

18.2 artikulua. Uzta-biltzearen garaian lanalbateko lanaldiak egiten dituzten langileek orduko honako prima hau jasotzeko eskubidea izanen dute 2019. urtean = 8,65 euro.

21. artikulua. Aparteko orduak ordaintzea. Langileek hautatuta, konpentsazio ekonomikoa jasoko dute honako zenbatekoan: 2019. urtea = 15,50 euro.

33. artikulua. Dietak eta kilometrajea. Gutxieneko kopuru hauek ezarri dira 2019. urterako:

- Bazkaria = 13,52 euro.
- Afaria = 13,52 euro.
- Ostatua eta gosaria = 21,86 euro.
- Egun osoa = 48,90 euro.
- Kilometrajea = 0,28 euro kilometroko.