

Nafarroako Osasun Garraioaren sektorearen hitzarmen kolektiboa

2019ko 173. Nafarroako Aldizkari Ofiziala, irailaren 3koa

ERIEN ETA ISTRIPUA IZAN DUTENEN ANBULANTZIA BIDEZKO GARRAIOAREN SEKTOREKO ENPRESEN ETA LANGILEEN LAN HITZARMEN KOLEKTIBOA

ZIOEN AZALPENA

Honako hitzarmen kolektibo hau negoziazio luze baten emaitza da, sektoreko enpresen eta sindikatuen artean izandakoa, eta horren ondorioz eratu da testu artikuludun hau, zeinetan biltzen baitira bi alderdien iritziz beharrezkoak diren asmoetako batzuk sektorea hobetzeko eta hitzarmenaren indarraldiko urteetan bake soziala bermatzeko.

1. artikulua. Eremu funtzionala.

Hitzarmen hau osasun garraioaren, eta erien, istripua izan dutenen, elbarrien edo ezinduen garraioaren sektorean diharduten enpresa eta langile guztiei aplikatuko zaie, hain zuzen ere, Nafarroako Foru Komunitateko mota desberdinetako anbulantzietan, erien garraio arruntean, kolektiboan, presazko eta laguntzazkoan (EJZko 1721.4 epigrafea) dihardutenei eta, orobat, Nafarroatik kanpokoak izan arren, euren lana lurralde honetan egiten dutenei.

Erkidegoko hitzarmen sektorial hau sinatzen duten sindikatuek eta enpresaburuen erakundeek, Langileen Estatuaren 83.2 artikulua emandako ahalmena kontuan hartuta, aplikatzeko lehentasuna ematen diote erkidegoko eta sektoreko hitzarmen kolektibo honi Nafarroaren eremuan, aplikazio eremuan suerta daitekeen edo litekeen Estatuaren eremuko beste edozein hitzarmen kolektiboren aldean.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiak sektoreko hitzarmenen alde daude, arau kolektiboak sortzen dituzten elementu gisa, langileentzako aukera-berdintasuna eta enpresen arteko lehia-prozesuetako gardentasuna eta berdintasuna berma ditzaten.

2. artikulua. Lurralde eremua.

Hitzarmen honen lurralde eremua Nafarroako Foru Komunitatea da.

3. artikulua. Langile eremua.

Hitzarmen hau eremu funtzionalean eta lurraldekoan mugatutako enpresetan euren zerbitzua ematen duten langile guztiei aplikatuko zaie, edozein dela ere horien lanbide kategoria, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 2. artikulua aipatu goi karguak salbuetsita.

4. artikulua. Denbora eremua.

Hitzarmen kolektibo honek 2019ko urtarrilaren 1ean hartuko du indarra eta 2024ko abenduaren 31 arte iraunen du.

Sektoreko hurrengo hitzarmenerako negoziazioak ahalik eta gutxien luza daitezten, hitzarmen honen indarraldia bukatutakoan, zilegitasuna duten alderdietako edozeinek dei egiten ahalko du hurrengo sektoreko hitzarmena negoziatuko duen mahaia eratzeko, 2023ko ekainaren 1etik aurrera.

5. artikulua. Hitzarmena salatzea.

Hitzarmena salatutzat joko da indarraldia bukatzen denean.

6. artikulua. Luzapena.

Hitzarmen honen arauen edukia bere horretantxe luzatuko da urtez urte eta indarra izanen du harik eta beste hitzarmen bat sinatu arte.

7. artikulua. Osotasunarekiko lotura.

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

Horregatik, akordioak ez du eraginik izanen, baldin itundutako puntuetako baten deuseztasuna erabakitzen badu agintari administratiboak edo judizialak.

8. artikulua. Berme pertsonala.

Hitzarmen honek biltzen dituen baldintza guztiak, ekonomikoak eta bestelakoak, gutxienez joko dira. Beraz, gaur egun zernahi kontratu nahiz hitzarmenetan finkatutako itun, klausula edo baldintzak, orokorrean eta urteko konputuan hartuta, langilearentzat edo langile talde batentzat hobeak badira, bere horretan segituko dute berme pertsonal gisa, baldintza horiek orain arte eduki dituztenentzat.

9. artikulua. Konpentsazioa eta irenspena.

Konpentsazioa eta irenspena izanen dira ordaintzen diren soldatak, orokorrean eta urteko konputuan, erreferentziako arauzko ordenan edo itundutakoan finkatutakoak baino hobeak badira langileentzat.

10. artikulua. Batzorde paritarioa.

Batzorde paritarioa eratu da hitzarmenaren interpretazio, arbitraje eta adiskidetze arloetarako.

Zortzi kide izanen ditu: lau, langileen ordezkari, eta beste lau, enpresaburuen ordezkari. Haietako bat, bilera bakoitzean izendatuko dena, idazkari lanetan ariko da.

Bileretan ordezkaritza bakoitzaren aholkulariak ager daitezke, hizpidea bai baina botorik gabeak.

Batzorde paritarioak eginkizun berariazko hauek ditu, besteak beste:

1.–Hitzarmen kolektiboa interpretatzea.

2.–Alderdiek eskatuz gero, bitartekotza edo arbitraje lanak egin beharko ditu, hitzarmen honen aplikazio eremuan sortzen diren auzi kolektiboak aztertu eta konpontzeko.

3.–Enpresa bakoitzak eta langileen ordezkariak egindako akordioen berri izatea eta, haiek akordiorik lortzen ez badute, lan baldintzak ez aplikatzearen gainean enpresek eta langileen ordezkariak hasitako prozedurak ebatzea, hitzarmen honen 12. artikuluan ezarritakoaren arabera.

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

Batzorde paritarioari planteatzen zaizkion gaiak idatziz aurkeztuko dira, behar adinako informazioarekin, arazoa behar bezala ezagutuz aztertu ahal izan dezan. Kontsultaren idazkiarekin batera, arazoa hobeki ulertu eta konpontzeko beharrezkotzat jotzen diren agiri guztiak aurkeztuko dira. Batzordeak bidezkotzat jotzen duen informazio edo dokumentazio guztia eskatzen ahalko du, gaiari buruzko informazio osoagoa edo hobea lortzeko.

Batzorde paritarioak, kontsultaren idazkia jaso ondoren edo, hala balegokio, beharrezko informazioa osatu ondoren, 10 egun baliodunetik beherako epea izanen du, akordioa erdietsiz gero, gaia ebazteko dagokion ebazpenaren bidez.

Batzorde paritarioa osatzen duten kideen zerrenda hitzarmen honen eranskinean heldu da.

Batzorde paritarioaren bilerarako deia alderdietako edozeinek egiten ahalko du, bilera baino berrogeita zortzi ordu lehenago.

Batzorde paritarioaren helbidea UGTren egoitzarena da, hau da, Zaragozako etorbidea, 12-1.a.

11. artikulua. Arauetara bidaltzea.

Hitzarmen honetan aurreikusten ez den orotan jarduera sektore berean Estatuko hitzarmen kolektiboa bildutako arauak aplikatuko dira, baita une bakoitzean indarra duen legezko araudia ere, 7. artikuluan ezarritakoa galarazi gabe.

12. artikulua. Hitzarmenean ezarritakoa ez aplikatzeko klausula.

Nafarroako Osasun Garraioaren sektorearen autonomia erkidegoko hitzarmenak ukitutako enpresa bakar batek ere ezin du hitzarmenean ezarritakoa aplikatzeari utzi bere aldetik.

Enpresaren batek hitzarmena ez aplikatzeko prozesua planteatzeko asmoa badu, idatzita adierazi beharko dio batzorde paritarioari, prozesua hasi baino 10 egun natural lehenago. Adierazpen horretan, hitzarmena ez aplikatzeko prozesua planteatzeko arrazoiak eta langileekin egin beharreko bilera edo asanbladetarako egutegia jaso beharko dira.

Langileek enpresan duten legezko ordezkariekin (langileen ordezkariak edo enpresa batzordea) negoziatu eta itundu beharko da hitzarmena ez aplikatzea. Langileen legezko ordezkarien eta enpresako ordezkarien arteko kontsultaldi hori 15 eguneko izanen da; alderdiek adostuta luzatzen ahalko da, baina edozein unetan bukatutzat ematen ahalko da, alderdiek hala adostuz gero. Enpresa edo lantokiren batean langileen legezko ordezkariarik ez bada, eta haiek ez badiote negoziatzeko ordezkari-tza inori esleitzen Langileen Estatutuaren 41.4.a) artikulua araberan, hitzarmenaren batzorde paritarioak negoziatuko du eta itunera iristen ahalko da.

Langileen legezko ordezkarien eta enpresako ordezkarien arteko akordiorik ez badago, hitzarmeneko batzorde paritarioaren esku utziko da desadostasuna, eta horrek 7 eguneko epea izanen du erabakitzeke.

Batzorde paritarioak akordioa lortzen ez badu, Nafarroako Lan Auzitegian ezarritako bitartekotza prozedurera jo beharko da.

Dena dela, baztertuta dago Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua adierazten duen nahitaezko arbitrajera jotzeko aukera.

13. artikulua. Ordainsariak.

2019. urtetik 2024. urtera bitarteko ordainsariak hitzarmen honetako I. eranskinean jasotakoak izanen dira.

Hitzarmenaren indarraldiko urte batean Estatuko KPlak itundutako soldata igoera gaintzen badu, soldata taulak berrikusiko dira, eta aldea hurrengo urteko lehen hiruhilekoan ordainduko da.

Soldata noiz sortu den, ondoko hilabetearen 5ean kobratuko dute, beranduenez, sektoreko langileek.

14. artikulua. Antzinasuna.

Arau orokorra.

Hitzarmen honek biltzen dituen langileek, antzinasunaren osagarri pertsonal gisa, aldian aldiko igoera izanen dute enpresa berean emandako zerbitzualdiagatik; hauek hain zuzen ere:

–Enpresan hiru urte eman ondoren, %3.

–4. urtetik aurrera, enpresan ematen den urtebete bakoitzeko %1 gehiago.

–Enpresan 25 urte edo gehiago emanez gero, %25ekoa.

Hori guztia oinarritzko soldataren gainean kalkulatuta.

Antzinasuna langilea enpresan sartzen denetik hasiko da kontatzen, enpresarekin lotzen duen lan kontratua edozein motatakoa dela ere.

Antzinasuna kalkulatzeko, enpresa berean lan kontratua hautsi gabe emandako denbora hartuko da kontuan, eta benetan lan egindakotzat joko dira soldata edo lansaria kobratu izandako hilabete edo egun guztiak, hala zerbitzu emateagatik nahiz oporretan, lizentzia ordainduengatik eta lan istripuaren edo eritasunaren ondoriozko aldi baterako prestazio ekonomikoengatik. Lan kontratua ez dela hautsi ulertuko da, kontratuen arteko tartea hogeitun egunetik gorakoa ez denean.

Zerbitzuan aritutako urteengatik gehikuntzak hirurtekoa bete eta hurrengo hileko lehen egunetik sorraraziko dira.

Antzinasuna kalkulatzeko eta ordaintzeko aparteko akordioa 2015-2022 urteetarako.

Epe horretan (2015-2022) ezin izanen da artikulu honetan itundutako antzintasun sistema aldatu.

2015. eta 2016. urteetan, Nafarroako osasun garraioaren sektoreko langileek ez dute antzintasunik sortuko.

2017., 2018., 2019., 2020., 2021. eta 2022. urteetan, enpresarekin lan harremana 2013. urtea baino lehen hasi zuten sektoreko langileek %0,5eko igoera izanen dute antzintasunean urte bakoitzeko, 2015. eta 2016. urteetan antzintasunik sortu ez izana konpentsatzeko helburuz.

Lan harremana 2012an hasi duten langileen kasuan, enpresak %3,5 ordainduko die antzintasun gisa 2017. urtean, enpresan 5 urteko antzintasuna bete eta hurrengo hilabeteko lehenengo egunetik hasita, eta sari hori hurrengo urteetan igoko da, aparteko akordio honetan adostutakoaren arabera.

Lan harremana 2013an hasi duten langileen kasuan, enpresak %4 ordainduko die antzintasun gisa 2018. urtean, enpresan 5 urteko antzintasuna bete eta hurrengo hilabeteko lehenengo egunetik hasita, eta sari hori hurrengo urteetan igoko da, aparteko akordio honetan adostutakoaren arabera.

Lan harremana 2014an hasi duten langileen kasuan, enpresak %4,5 ordainduko die antzintasun gisa 2019. urtean, enpresan 5 urteko antzintasuna bete eta hurrengo hilabeteko lehenengo egunetik hasita, eta sari hori hurrengo urteetan igoko da, aparteko akordio honetan adostutakoaren arabera.

Lan harremana 2015ean hasi duten langileen kasuan, enpresak %3,5 ordainduko die antzintasun gisa 2019. urtean, enpresan 4 urteko antzintasuna bete eta hurrengo hilabeteko lehenengo egunetik hasita, eta sari hori hurrengo urteetan igoko da, aparteko akordio honetan adostutakoaren arabera.

Lan harremana 2016. urtean edo ondoren hasten duten langileen kasuan, arau orokorra aplikatuko da antzintasuna kalkulatzeko eta ordaintzeko.

Langileren batek sektoreko enpresetan zerbitzuak emateari uzten badio antzintasuna izoztuta dagoen aldian, antzintasun hori konpentsatuko duen plus bat ordainduko zaio kitapenean, hitzarmenaren 14. artikuluko arau orokorrari jarraituz.

15. artikulua. Plusak.

Igandeak.

Igandeetako plusa igandean lan egiten duten langile guztiei ordainduko zaie, larrialdietako zerbitzuko 24 orduko txandetan dihardutenei izan ezik. 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera, plus hau langile guztiei ordainduko zaie.

Igandeetako plusa honakoa izanen da egun bakoitzeko: 18,85 euro 2019. urtean; 19,13 euro 2020. urtean; 19,42 euro 2021. urtean; 19,71 euro 2022. urtean; 20,01 euro 2023. urtean; eta 20,31 euro 2024. urtean.

Jaiegunak.

Nafarroako Gobernuak urte bakoitzerako markatutako 13 jaiegun ordaindu eta errekueraezinetan eta enpresa bakoitzak batzorde paritarioan itundutako herriko jaiegunean lan egiten duten langileei ordainduko zaie jaiegunetako plusa.

Jaieguneko plusa honako hau izanen da egun bakoitzeko: 18,85 euro 2019. urtean; 19,13 euro 2020. urtean; 19,42 euro 2021. urtean; 19,71 euro 2022. urtean; 20,01 euro 2023. urtean; eta 20,31 euro 2024. urtean.

24 ordukoentzako egiten diren egutegietan, txandako langileei jaiegunez sartzan badira bakarrik ordainduko zaie jaieguneko plusa.

Gaueko lana.

Gaueko lanaren plusa langile guztiei ordainduko zaie, larrialdietako zerbitzuko 24 orduko txandetan dihardutenei izan ezik.

22:00etatik biharamuneko 6:00ak arteko orduak gaueko ordutzat joko dira.

Gaueko lanaren plusa eguneko oinarrizko soldataren %25 izanen da.

Plus horiek ordaindu, ordainduko dira, baldin eta lan egutegian markatutako lanorduei badagozkie.

Lanaldi zatitua.

Lanaldi zatituaren plusa honako hau izanen da egun bakoitzeko: 2,02 euro 2019. urtean; 2,05 euro 2020. urtean; 2,08 euro 2021. urtean; 2,11 euro 2022. urtean; 2,14 euro 2023. urtean; eta 2,17 euro 2024. urtean. Lanaldi zatituan ari behar duten langileei ordainduko zaie, hitzarmen hau sinatu eta hurrengo hilabetetik aurrera.

16. artikulua. Lan egutegia.

Anbulantzien enpresa guztiak beharturik daude urteko lan egutegia egitera, zeinean ondokoak gutxienez agertuko baitira:

–Lan ordutegia.

–Lan egunak nola banatzen diren astean, hilean eta urtean.

–Jaiegunak.

–Asteko atsedenaldiak.

–Oporrak.

Urteko lan egutegia langileen ordezkarietara aurkeztuko zaie berriki eta sina dezaten ezarri baino hilabete lehenago, eta iragarki tauletan paratuko da ezarri baino 15 egun lehenago. Egutegien ordezkariak, informazio bera duten koadranteak erabil daitezke.

Lan egutegian lanaldi zatituaren txandak agertzen badira, etenaldi bakarra izan dezakete, gutxienez ordubetekoa eta gehienez bi ordukoa.

17. artikulua. Lanaldia.

Lanaldiak 40 ordu izanen ditu astean. Eguneko lanaldia gutxienez 7 ordu eta 30 minutukoa izanen da. Salbuespenez, egun batean lanaldi laburragoa finka daiteke, egutegia ixteko.

2019., 2020. eta 2021. urteetako benetako lanaldia 1.744 ordukoa izanen da urtean. 2022. eta 2023. urteetako benetako lanaldia 1.736 ordukoa izanen da urtean, eta 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera, 1.728 ordukoa.

Enpresen eta langileen arteko kohesioaren ikur gisa, sektoreko hitzarmenen alde egitea helburu izanik, eta, zehatzago, Nafarroako Osasun Garraioaren sektorearen autonomia erkidegoko hitzarmenaren aplikazio eremuan sartutakoekin, eta Langileen Estatutuaren 84.2.c) artikulua babesean, urtean 1.744 orduko lanaldia ezartzen da, gehienez ere, 2019., 2020. eta 2021. urteetarako, 1.736 ordukoa 2022. eta 2023. urteetarako, eta 1.728 ordukoa 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera.

Dena dela, hitzarmen honen aplikazio eremuan sartuta dauden enpresentzat, beste hitzarmen bat aplikatzeagatik langileei hitzarmen honen I. eranskinean ezarritakoa baino ordainsari txikiagoa ordainduz gero, gehienez ere 1.576 ordukoa izanen da hitzarmenaren indarraldian plantilla osoari aplikatuko dioten urteko benetako lanaldia.

Ondorio horietarako, enpresa batek ez du behar adinako ordainsaria ematen urteko ordainsaria (lanaldi osokoa eta Nafarroako sektoreko hitzarmenak 10 urteko antzintasuna duen langileari bere kategoriaren arabera bermatzen dizkion soldata kontzeptu guztiak kontuan hartuta) hitzarmen honek kategorian horretako eta 10 urteko antzintasuna duen lanaldi osoko langileari, kontzeptu bermatu guztiak kontuan hartuta, ezartzen dion urteko ordainsari gordina baino txikiagoa denean.

Enpresek ahalmena dute euren lana zerbitzuaren beharren arabera antolatzeko eta zilegi dute lan txandak langileen artean ezartzea, halako moduan non haien ardura aldez aurretik eta benetan esleitua egonen den urteko 365 egunetan, 0:00etatik 24:00etara. Txanda horiek aldakorrak edo finkoak izanen dira.

Lan egutegia laneko legeriaren arabera aplikatuz aterako dira atsedeen egunak. Nolanahi ere, langileak lau astetik behin bi atsedenaldira (bi egun jarraian bakoitza) hartzeko eskubidea izanen du, horietako bat asteburuarekin batera hartzekoa, eta, gainera, beste bi atsedenaldira (egun bat eta erdi jarraian bakoitza).

Hala eta guztiz ere, enpresaren ordezkariak eta hauteskunde sindikaletan hautatutako langileen ordezkariak beste formula bat aukera dezakete urteko lanaldia banatzeko; akordio hori hitzarmenari erantsitako aktaren eredian azalduko da, eta dagokion batzorde paritarioan erregistratuko. Erabaki horiek hitzarmenak bezainbeste iraunen dute, gehienez ere. Langileen eta enpresaren ordezkarien artean lortzen ahal diren akordio berriak ondorioz gabe utziko dituzte aurrekoak.

Lanaldi jarraituan arauzko atsedenaldira ematen den denbora (ogitarteko denbora ere deitua) lan egindako denboratzat joko da.

Lanaldiaren poltsa.

Lanaldiaren luzapena, programatutako zerbitzuan ustekabeko inguruabarrengatik gerta daitekeena, 30 minututik beherakoa bada, ordu arruntaren poltsa batean pilatuko da, eta langileak eskatzen duen egunean, astelehenetik ostiralera bitarte, hartuko ditu ordu horiek, jaiegunetan izan ezik, eta langilearen eta enpresaren artean akordioa eginda gainontzeko egunetan.

Lanaldiaren poltsa urte batean sortu eta hurrengo urteko urtarrilaren 31 izanen da ordu horiek hartzeko azken eguna. Ez bada akordiorik enpresaren eta langilearen artean ordu horiek hartzeko egunerako, ordu arruntaren prezioan ordainduko dira, lanaldiaren poltsa sortu eta hurrengo urteko urtarrileko nominan.

Txanda aldaketak.

Enpresek baimena emanen dute langileek eskatutako txanda aldaketak egiteko, hiru egun lehenago behintzat, eta aldatu beharra justifikatuz gero.

–Familiako arazoak.

–Ospakizun justifikatuak.

–Kontsulta medikoak.

–Langileak oporrak hartu ahal izan ditzan, enpresak eman ez badizkio eskatutako aldirako.

Txanda aldaketarik ez da onartuko, inola ere, beste jarduera batzuetan lan egiteko, osasun garraioarekin zerikusia izan edo ez.

Enpresek langileen ordezkariekin negoziatzen ahalko dute arazoi justifikatuak gehitu edo aldatzea. Arau orokor gisa, zerbitzu bereko (larrialdiak eta programatua) langileen artean egingen dira aldaketak, eta txanda aldaketa egiten duten bi langileek sinatu beharko dute eskaera. Behin aldaketa onarturik, langile eskatzailea bere txandaz baino ez da arduratuko.

18. artikulua. Aparteko orduak

Aparteko ordutzat joko dira lan egutegian finkatutako eguneko lanaldiaren gainetik lan egiten direnak.

Ahal dela, ez da egiturazkoa ez den aparteko ordurik sartuko. Horrelakoak dira zerbitzuaren beharrak eskatzen dituenak, hala nola, matxurak, larrialdiak, ustekabeko bajak, eta abar.

Aparteko orduak, arau orokor gisa, atsedeen denborekin konpentsatuko dira, zeina enpresaren eta langileen artean adostuko baita. Atsedeen denbora ez da inola ere lanaldi arruntan lan egindako

denboraren %175etik beherakoa izanen. Salbuespen gisa, diruz ere konpentsatzen ahal da eta aparteko orduaren balioa ez da inola ere ordu arruntaren %175etik beherakoa izanen.

Urtean ezin izanen da aparteko 80 ordu baino gehiago egin, ezta 15 baino gehiago hilean ere, atsedenarekin konpentsatzen direnak eta diruz ordaintzen direnak barne. Gehieneko ordu kopuru horiek jaitsi egingen dira aldi baterako kontratuetan, horien iraupenaren proportzioan.

Aparteko orduak egunez egun erregistratuko dira eta astero horien batura egingen da. Asteko orduen kopia bat emanen zaio langileari eta beste bat langileen legezko ordezkariari.

19. artikulua. Aparteko eskersariak.

Aparteko hiru eskersari ordainduko dira urtean: bat uztailean, beste bat Eguberrietan, eta hirugarren paga, mozkinena. Horien zenbatekoa hilabeteko oinarrizko soldata + antzinatasuna izanen da. Lehen biak sei hilabetean behin zenbatuko dira, eta lehenengoa uztailearen 15ean, eta bigarrena abenduaren 15ean, ordainduko dira. Mozkinen paga urte osorako kontatuko da, eta hamabi hilabetekoetan hainbanatuko.

Lanean urtebete egin ez duten langileek lan egindako denboraren arabera hainbanatutakoa kobratuko dituzte.

20. artikulua. Dietak

Zerbitzua bete beharrez, bazkaria edo afaria edo gaua ohiko bizilekutik kanpora eman beharra izanez gero, enpresak horien gastuak ordainduko dizkio langileari, gastuok justifikatuta, ondorengo ordutegiaren barnean gertatzen badira, betiere:

Bazkariaren dieta: zerbitzua 12:00ak baino lehen hasi eta 15:30etik aurrera bukatzen denean.

Afariaren dieta: zerbitzua 21:00ak baino lehen hasi eta 24:00etatik aurrera bukatzen denean.

Lanaldi jarraituko arauzko atsedenaldira emandako denbora, eta artikulua honetan zehaztu bezala bazkaltzen edo afaltzen emandako tartea lan denboratzat joko da.

21. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresetako langileek hogeita hamaika egun naturaleko oporrak izanen dituzte urtean, honela ordainduak: oinarrizko soldata + antzinatasuna + plusak, gaueko, jaieguneko eta igandeko plusak salbuetsirik.

Oporrak hartzeko, enpresak txandak egingen ditu, eta bi alditan edo gehiagotan zatitzen ahalko ditu oporrak, ahalik eta langile gehienek izan dezaten udako hamabostaldia. Txanda horiek urteko egutegiaren arabera ezarriko dira, zerbitzuaren beharren arabera, eta txandaka aldatuko da, adosten den irizpidearen arabera.

Horrela erabakiz gero, oporren hamabostaldia udatik kanpora hartzen dutenek opor egun bat gehiago izanen dute, salbu eta langileak berak eskaturik urteko edozein sasotan hilabete osoa eta jarraitua hartzen badu.

Oporraldian langile bati aldi baterako ezintasuna ematen badiote haurdunaldiaren, erditzearen edo edoskitze naturalaren zioz, edo lan-kontratua eteten bazaio Langileen Estatutuaren 48.4 eta 48.7 artikuluetan ezarritako arrazoiengatik, oporrak beste aldi batean edo etenaldia amaitutakoan gozatzeko eskubidea edukiko du langileak, nahiz eta urte naturala amaitu (betiere hurrengo 18 hilabetean oporraldiaren urtea bukatu ondotik).

Aurreko paragrafoan adierazitako gertakariez besteko arrazoiak direla eta, oporraldia heltzean langilea aldi baterako ezintasun egoeran badago eta ezin baditu opor guztiak edo haien zati bat hartu oporrei dagokien egutegiko urtean, ezintasun egoera bukatzean hartzen ahalko ditu, oporretarako eskubidea sortu den urtearen bukaeratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira. Ezintasunak Baloratzeko Taldeak langileari ezintasuna ematen badiu eta enpresak kontratua deuseztatzen badu, langileak hartu gabe dituen opor egunak sartuko dira likidazioan.

22. artikulua. Baimenak eta lizentziak.

Honako egoera hauetan, langileak baimena izanen du denbora batez lanera ez agertzeko, ordaindua izateko eskubidea galdu gabe, betiere alde aurretik abisatu eta justifikatzen badu:

Baimen eta lizentzia horiek hartzeko, eguneko lanaldia 8 ordukoa dela ulertuko da.

Lizentzia ordaindu baten egitate sortzailea lanaldia bete den egun batean gertatuz gero, hurrengo egun naturala izanen da lizentziaren lehen eguna.

Ezkontza: 16 egun natural.

Anai-arreben ezkontza: egun bat.

Gurasoen, seme-alaben eta ezkontidearen nahiz izatezko bikotekidearen heriotza: 5 egun natural.

Aiton-amonen, biloben edo anai-arreben eta aita-amaginarreben heriotza: 2 egun natural.

Andrearen edo neska-lagunaren erditzea: 3 egun natural.

2. gradurainoko odol bereko edo/eta ezkontzako ahaidearen ospitaleratzea, etxeko ospitalizazioa edo eritasun larria: 2 egun naturaleko baimen ordaindua. Egun horiek gertaera eragileak dirauen denboran har daitezke.

Lehen graduko ahaideen (ezkontidea, gurasoak eta seme-alabak) kirurgia anbulatorioa: egun bateko baimena.

Ohiko bizilekua aldatzeagatik, egun bat.

Publikoa edo pribatua den eginbehar saihestezina betetzeko edo azterketak egitera joateko: behar-beharrezkoa den denbora.

Heriotza, ospitaleratze, etxeko ospitalizazio edo eritasun larrien lizentzietan, gertaera eragilea Nafarroatik kanpo gertatzen bada, beste bi egun naturalez luzatuko da baimena.

Hiru eguneko lizentzia ordaindua, langileak haiek hartu baino gutxienez ere bost egun lehenago eskatuta, eta ez da onetsiko base bereko beste langile batek egun bererako eskaera egina badu. Lizentzia ordainduko egun horiek hitzarmenetako negoziazio eta akordioaren fruitu dira, lanaldia murriztea helburu izanik.

Lizentzia ordainduak emateko, irizpide hauei jarraituko zaie:

–Gehienez ere 1 langile, 50 langile edo gutxiago dituzten baseetan (zerbitzu bakoitzeko).

–Gehienez ere 2 langile, 51 langiletik 100era bitarteko baseetan (zerbitzu bakoitzeko).

–Gehienez ere 3 langile, 101 langiletik 150era bitarteko baseetan (zerbitzu bakoitzeko).

–Gehienez ere 4 langile, 151 langile edo gehiago dituzten baseetan (zerbitzu bakoitzeko).

Artikulu honen ondorioetarako, bi motako zerbitzuak daude: larrialdiak, eta larrialdiak ez direnak.

2. gradutik aurreko odol bereko edo/eta ezkontzako ahaidearen ospitalizazioa edo eritasun larria: gehienez ere 5 eguneko baimen soldatarik gabea, langileak beharrezkoak baditu.

23. artikulua. Gidabaimena kentzea.

1. Gidabaimena kenduz gero, mozkortzeagatik edo drogatzeagatik ez bada, baldintza hauek hartuko dira kontuan:

a) Baimena kendu bada enpresarako zerbitzuko ordu eta jardueretan gidatzean, 6 hilabetera arte, enpresaburuak gidaria beste lanpostu batean jarriko du.

Beste lanpostu batean egokitu ezin bada, gidariari eszedentzia emanen zaio, lanpostua gordeta, berehala itzultzeko eskubidearekin behin zehapena beteta.

b) Baimena kendu badiote lanordutik kanpora gidatzean eta lanetik kanpoko jardueretan, langileari eszedentzia emanen zaio, lanpostua gordeta, gehienez ere 6 hilabetekoa.

c) Nolanahi ere, ahaleginak eginen dira gidariari gidabaimena kentzekotan enpresan lan gutxien dagoen hiletan kentzeko.

2. Enpresek aseguru-etxe batekin poliza bat sinatuko dute, hala nahi duten gidarientzat. Poliza horren bidez, eszedentzian dagoen gidariari, aurreko zenbakiko a) letrako bigarren paragrafoan ageri dena gertatzen bada -gidabaimena kenduz gero, gehienez ere urtebeterako- 747,37 euroko diru kopurua emanen diote egoera horretan egon beharreko hilabeteko. Primaren zenbatekoa erdi bana ordainduko dute enpresak eta gidariak, eta enpresek baimena izanen dute diru hori nominatik kentzeko.

Poliza horren zenbatekoari Estatuko aurreko urteko KPIa gehituko zaio hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzean.

Arestian aipatutako aplikazio onuragarri horretatik kanpo geldituko dira zehapenak gidariaren arduragabekeria nabarmenaren, zuhurtziarik gabeko ausarkeriaren, mozkorraldiaren edo drogatzearen ondoriozkoak direnean.

24. artikulua. Gaixotasun edo istripuagatiko bajak.

Aldi baterako ezintasun kasuan, behar diren zerbitzu medikoen egiaztatuta, arau hauek hartuko dira kontuan:

Lanik ezin egitea dakarren laneko istripua edo/eta laneko gaixotasuna. Kasu horretan, enpresek hileko ordainsariaren %100era arte osatuko dituzte aseguru-etxe publikoak ematen dituen prestazioak.

Eritasun arrunta eta lanez kanpoko istripua: langileek hileko ordainsariaren %100 kobratuko dute aldi baterako ezintasun egoeran, lehen egunetik hasita, enpresek behar diren osagarriak ordainduta.

25. artikulua. Aseguru kolektiboa.

Enpresek istripu-aseguru kolektiboaren poliza bat kontratatuko dute beren langileentzat, baldintza hauetan:

Edozein lan ordaindutarako ezintasun iraunkor absolutua edo ohiko lanerako osoa eta baliaezintasun handia, laneko istripuaren ondoriozkoa: 58.729,11 euro, langile bakoitzeko.

Lan istripuaren ondoriozko heriotza: 36.228,02 euroko kapital aseguraturua langile bakoitzeko.

Bizi edo baliaezintasunerako edozein aseguru kolektibo euren borondatez ezarria daukaten enpresetan, langileek aukera izanen dute hitzarmen honetan aipatzen dena edo enpresak ezarria daukana hautatzeko.

26. artikulua. Konpentsazioa, kontratua amaitzeagatik.

Lan kontratua amaitzeagatik, enpresan gutxienez ere 10 urteko antzintasuna duten langileek ondoren aipatzen den konpentsazioa hartzeko eskubidea izanen dute, kontratua amaitzen den unean ondoren aipatzen diren urteak bete badituzte:

–Erretiroa hartzeko legezko adinera iritsi aurreko 5. urtean: 5.457,73 euro

–Erretiroa hartzeko legezko adinera iritsi aurreko 4. urtean: 4.358,12 euro

–Erretiroa hartzeko legezko adinera iritsi aurreko 3. urtean: 3.267,42 euro

–Erretiroa hartzeko legezko adinera iritsi aurreko 2. urtean: 2.181,19 euro

–Erretiroa hartzeko legezko adinera iritsi aurreko urtean: 1.086,74 euro.

Kontratua amaitzeagatik konpentsazio horrek bere horretan jarraituko du hitzarmenaren indarraldian.

27. artikulua. Uniformeak.

Enpresa emakidadunek bi uniforme oso emanen dizkiete langileei jarduera hastean; enpresaren diseinukoak izanen dira eta negukoa eta udakoa izanen dira. Uniformeek UNE - EN 471 arauaren 3. maila bete behar dute kalitateari dagokionez, eta 2. maila islatzeko gaitasunari dagokionez (erabilera profesionalerako).

Beharren arabera berritu eta gehituko dira jantzi horiek, hondatutakoak itzuli ondoren, eta enpresen erantzukizuna da langileek erabiltzen dituzten uniformeak behar bezain ongi egon daitezen.

Gutxienez bi alkandora, barneko bi kamiseta termiko (ez kanporako) eta bi galtza pare izanen dira uniforme bakoitzeko, eta hotzerako eta euritarako arropa, lana zein baldintzatan eta inguruabarretan egiten den kontuan hartuz. Uniforme osoa aise ikusteko modukoa izanen da, errepideetan lan egiteko.

Laneko arropa enpresan baino ez da erabiliko, eta itzuli egin beharko da arropa berria hartzean eta/edo kontratua bukatzean.

Jantzien kalitatea langileen ordezkariekin batera adostuko da.

28. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

Osasuna zaintzea.

Enpresak behartuta daude langileei laguntza ematera beren osasuna zain dezaten, baita zerbitzua betetzeko behar dituzten txertoak ematera ere, Prebentzio Zerbitzuaren irizpideari jarraituz. Osasuna berariaz aztertuko da. Lanpostu bakoitzerako dauden protokoloak aplikatuko dira.

Urtero zainduko da osasuna, eta beharrezkotzat jotzen diren osasun azterketa guztiak eginen dira, lanpostu bakoitzak zer arrisku dituen, haien arabera, Prebentzio Zerbitzuaren irizpideari jarraituz.

Osasun azterketa lanorduetan eginen zaie, zerbitzu beharretara egokituz, edo enpresa eta langilea ados jarrita.

Enpresak behartuta daude behar den prestakuntza ematera langile guztiei laneko segurtasun eta osasun arloan, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen arabera.

Egonaldiko baseak.

Nafarroako Gobernuak Osasun Departamentuak parte hartzen du Osasun Garraioaren Mahaian, eta konpromisoa hartu zuen egonaldiko baseei buruzko araudia onesteko, lizitazioetan aipatu ohi diren laneko arrisku eta segurtasunari buruzko lege orokorrak baino zehatzagoak; horregatik hitzarmenaren testuan base horien gutxienerako baldintzak zehazten ditugu.

Enpresek egonaldiko baseak izan beharko dituzte larrialdiak eta programatuak zerbitzuetarako, lan egiteko behar diren instalazioekin, laneko segurtasun eta osasun baldintza egokiekin lan txandetan; instalazio hauek izanen dira: lan eremua, office, atsedengunea, komunak, langile bakoitzerako armairuen gela (edo antzeko funtzioa betetzen duten altzariak) eta garajea (ibilgailuak garbitzeko gunea barne).

Altzariak baseko langile kopurura egokituko dira; gutxienez, honako hauek:

–Lan eremua.

- Idazmahaia eta aulkia.
- Bulegoko materiala.
- Argiteria egokia.
- Aulkiak.

–Office eta/edo atsedengunea.

- Mahaia.
- Sofak edo langile bakoitzak atsedena hartzeko aulkiak.

- Mikrouhina.
- Hozkailua.
- Harraska edo konketa.
- Atsedeen horizontalerako altzariak.

Atsedengunea 50 langile edo gehiago dituen baseetan: gainerako lekuetatik fisikoki bereizita egonen da, eta sexu bakoitzerako eremu ezberdinak izanen ditu. Atsedeen horizontalerako altzariak izanen ditu.

Komunak: gutxienez komuna, konketa eta dutxa izanen ditu.

Garajea: gainerako lekuetatik fisikoki bereizita egonen da. Baseko ibilgailu guztietarako espazio nahikoa izanen du. Honako hauek izan beharko ditu: ikuztegia (harraska barne), anbulantziak garbitzeko gunea, anbulantzietarako korrante-hargunea eta garbiketa-materiala gordetzeko tokia.

Instalazio guztiek (garajea salbu) aplikatu beharreko gutxieneko arauak bete beharko dituzte tenperaturei dagokienez, eta ur beroa izanen dute.

29. artikulua. Lanbide kategoriak.

Sektore honek lanbide kategoria hauek ditu, besteak beste:

- Gidaria.
- Laguntzailea.
- Taldeburua.
- Trafikoko burua.
- Administrari-ofiziala.
- Administrari laguntzailea.
- Mekanikaria.
- Mekanikari laguntzailea.
- Telefonista.
- Medikua.
- Osasun Laguntzaile Teknikoa.
- Zuzendaria.

29 bis artikulua. Zerbitzuaren erantzukizuna.

Gidariak eta laguntzaileak zerbitzuaren ardura izanen dute neurri berean. Pazienteen lekualdaketetan, laguntzaileak osasun laguntzarako bidaiari-lekuan lan egingen du, larrialdia izan edo ez, salbu zuzendaritzak, enpresako goi mailako kargudun batek edo Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzuak bestelakorik adierazten badu.

Idatziz adierazi beharko dute, edo hura hartzen dela ziurtatzen duen beste bitarteko baten bidez (tableta, SMS edo antzekoa), betiere ukitutako laguntzaileak horrela jasotzea eskatzen badu.

30. artikulua. Enpresaburuaren subrogazioa.

Irizpide orokorra.

Gobernuak edo beste era bateko entitate publiko zein pribatu batek anbulantzien zerbitzuko kontrata baten adjudikazioaren titulartasuna aldatzen badu ere, ez da horregatik lan harremana amaituko eta kontratista adjudikaziodun berriari subrogatuko zaizkio aurreko adjudikaziodunak langilearekiko zituen lan eskubide eta betebeharrak, kontuan hartu gabe sinatuta duen kontratuaren modalitatea eta izaera.

Enpresaburuaren subrogazioa enpresa lagatzaileko langile guztiei aplikatuko zaie, kategoria guztietan edozein langilek izan ditzakeen itun indibidualak eta baldintza onuragarrienak errespetatuz, hala enpresa itunaren bidez eginikoak nola itun indibidualaren bidezkoak.

Langileak nahitaez subrogatuko dira enpresa berrian edo entitate adjudikazioduneari, eta mantendu beharko dira subrogatu den plantillan, non ez den diziplinazko bidezko kaleratzea edo borondatezko baja.

Enpresa berrian edo entitate adjudikazioduneari subrogatzen diren langileak ez zaizkio subrogazioa sorrarazi zuen kontratua betetzeari soilik lotuko; izan ere, adjudikaziodun berriak, barne antolaketarako duen eskubideaz baliaturik, kontratatuak dituen osasun garraioko beste zerbitzuetan jartzen ahal ditu eta, orobat, enpresako lan egutegiaren barrenean zerbitzu guzti-guztiak bete ahal izateko komeni diren txandak ezarri, Nafarroako osasun garraioaren sektoreko hitzarmen kolektiboaren 16. eta 17. artikuluei jarraikiz.

Langileek arlo hauetan dituzten eskubideak errespetatuko dira beti: lantokia, antzinatasuna, lanbide kategoria, soldata, kontratuaren iraupena eta lanaldia; azken hori lan kontratuetan edo, bestela, sektoreko lan hitzarmenean ezarritako gehieneko ordu kopurua izanen da.

Adjudikaziodun berriaren unean aldi baterako ezinduta, baliaezinduta, eszedentzian, oporretan edo lanpostua gordetzeko eskubidea sortzen duen edozein egoeratan dauden langileak kontuan hartuko dira, subrogazio eskubidea erabil dezaten.

Langile horiek bitarteko kontratuaren bidez ordeztzen dituzten langileak adjudikaziodun berriari sartuko dira bitarteko gisa, ordeztuak itzuli arte.

Kontrata utzi duen enpresa edo entitateak, subrogazioa errazteko, enpresa berriari edo entitate adjudikaziodunari dokumentazio hau emanen dio hilabete lehenago gutxienez, edo lehenbailehen, administrazioak enpresa-aldaketa gutxienez hilabete lehenago jakinarazten ez badu:

–Subrogatu beharreko langileen zerrenda.

–Azkeneko sei nominak, TC.1 eta TC.2, kontratua, antzinatasuna, 6. paragrafoa kontuan hartuta kontratua duten langileak.

–Enpresa berriak edo kontrata utzi duen enpresak eta langileak sinatutako dokumentua, zeinean jarriko baita zenbat opor egun hartu dituen eta zenbat gelditzen zaizkion, erretiro partzialetan eta errelebo kontratuetan egindako lanaldia eta, horrekin batera, likidatzeko dauden aparteko pagak. Subrogazioa egin denean arauzko oporrak hartu ez dituzten langileek zerbitzuaren adjudikaziodun berriarekin hartuko dituzte.

Hitzarmena sinatzen duten sindikatuek ahalmena dute dokumentazio hori aurkezteko beren aukeren barrenean eta subrogatzen ahal diren langileei haiek eskatu ondoren, kontrata utzi duen enpresa edo entitateak utzikieriaz edo axolagabekieriaz joka baitezake, edo uko egin diezaioke hura aurkezteari.

Kontrata utzi duen enpresak dokumentazioa aurkezten ez badu ere, ez da arrazoi nahikoa izanen eskuz aldatzen den unitate, lantoki edo eremuko langileak ez subrogatzeko.

Kontrata uzten duen enpresarekiko likidazioa ez da nahitaezko baldintza izanen, eta ez du langilearen subrogazioa baldintzatuko.

Ordezkarik berriak bertan egonen dira enpresaburuaren subrogazio prozedura osoan.

31. artikulua. Mugigarritasun funtzionala.

Enpresako mugigarritasun funtzionalak ez du beste mugarik izanen lan egiteko behar diren titulazio akademikoetan edo lanbide-titulazioetan eskatutakoak eta lanbide taldekoa izatea baizik.

Lanbide taldean oinarritutako sailkapen sistemarik izan ezik, mugigarritasun funtzionala lanbide kategoria baliokideen artean egiten ahal da.

Langilea bere lanbide taldeko edo kategoria baliokideko lanak ez diren eginkizunak egin beharrean izanen da horretarako justifikatutako arrazoi teknikoak edo antolaketakoak daudenean eta orduan bakarrik, eta behar-beharrezkoa den denboran, ez gehiago.

Langile batek bere lanbide kategoriari dagokiona baino goragoko kategoriako eginkizunetan ari denean, bi lanpostuen artean dagoen diferentzia kobratzeko eskubidea du.

Beheragoko kategoriako lanak enpresaren produkzio jardueran behar larriak edo ustekabeak gertatzen direnean baino ez dira egingen, aldez aurretik langileen legezko ordezkariari egoera eta jarduketa horien berri emanda, betiere.

32. artikulua. Eskubide sindikalak.

Langileen delegatuek nahiz enpresa batzordeko kideek legeak aitortutako eskubideak izanen dituzte informazio arloan eta ordezkariaren lanerako ordu sindikaletan, Langileen Estatutuak eta Askatasun Sindikaleko Lege Organikoak arautu bezala.

Urteko lanorduen poltsa bat eratzen ahal da, eta ordu horiek sindikatu beraren delegatu nahiz afiliatuetako edozeinek erabil ditzake.

Ordu kreditu hori berrogeita zortzi ordu lehenago eskatu beharko da, benetan ezinezkoa denean izan ezik.

33. artikulua. Kontratazioa.

Enpresek euren kontratazio beharrei erantzuteko, une bakoitzean indarra duen edozein lan kontratu mota erabil dezakete.

Hitzarmena sinatzen duten alderdiek aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak ez erabiltzea gomendatzen dute, erantzukizuna, lanbide kualifikazioa eta esperientzia beharrezkoak baitira sektore honetako zeregin profesionalak burutzeko. ABLEen zerbitzuak kontratatuz gero, aldi baterako langileei bermatu egin behar diete hitzarmen kolektibo honetan ezarritako lan eskubideak eta ordainsariak izanen dituztela, enpresako langileek bezala.

Langileen Estatutuaren 15. artikuluko 1. puntuko b) letran ezarritakoarekin bat, merkatuaren unean uneko beharrei, lan metaketari edo gehiegizko eskaerari aurre egin ahal izateko, enpresek zilegi izanen dute iraupen mugatuko lan kontratuak egitea. Kontratu horiek gehienez 12 hilabete iraunen dute 18 hilabeteko epearen barruan.

Erabaki da enpresetako plantillen %90ek bederen mugagabeko kontratuak izanen dituztela, ABLE bidez izan daitezkeen kontratazioak barne.

Praktikaldiko kontratuak.

Sektoreko enpresek lan egiteko duten inguruabarrak kontuan hartuta, kontratuaren iraupena 6 hilabetekoa izanen da gehienez ere.

Langilearen ordainsaria, gutxienez ere, lanpostu berdinean edo haren baliokidean ari den langileari hitzarmenaren arabera dagokion soldataren %90 izanen da, praktikaldiko kontratua amaitzen denean lanaldi osoko kontratu mugagabea sinatzen badu. Bestela, soldataren osoaren eta ordaindutakoaren arteko aldea pagatuko zaio, praktikaldiko kontratuaren iraupenari dagokiona, gehi kitapena.

34. artikulua. Kontratuen kopiak entregatzea.

Lan kontratuen, aldaketen edo luzapenen oinarritzko kopia bana emanen zaie langileen legezko ordezkariari.

Enpresako zuzendaritzak hamabost eguneko epean dokumentu horren kopia bana emanen die langileen delegatuei edo enpresa batzordeari.

35. artikulua. Prestakuntza.

Etengabeko prestakuntza.

Hitzarmen honen ondorioetarako, etengabeko prestakuntza esaten zaio hartan aurreikusitako modalitateen bidez garatzen diren prestakuntza ekintzen multzoari, baita uztailaren 3ko 694/2017 Errege Dekretuan (Enplegurako lanbide prestakuntzaren sistema lan arloan arautzen duen irailaren 9ko 30/2015 Legea garatzen duena) eta uztailaren 3ko 694/2017 Errege Dekretua garatzen duen martxoaren 28ko TMS/368/2019 Aginduan (Enplegurako lanbide prestakuntzaren sistema lan arloan arautzen duen irailaren 9ko 30/2015 Legea garatzen duena administrazio eskudunen prestakuntza eskaintzari eta haren finantzaketari dagokionez, eta hura finantzatzeko dirulaguntza publikoak emateko oinarria arautzaileak ezartzen dituen) ere.

Orobat, beste edozein akordio edo arau, enpresako prestakuntza ekintzen finantzazioari bide ematen diona lanbide gaitasunak eta kualifikazioak garatzeko eta lanean diren langileak birkalifikatzeko, era horretan bat etor daitezten enpresen lehiakortasuna eta langile bakoitzaren prestakuntza.

Prestakuntza planen edukia.

Prestakuntza plan guztietan, zernahi motatakoak direla ere, gutxienez hauek zehaztuko dira:

- Garatu beharreko ekintzen helburuak eta xedeak.
- Zein lanbide kategoriatan edo taldetan burutuko den eta partaideen kopurua.
- Jardueren egutegia eta tokiak.
- Aurreikusitako ebaluazio tresnak.
- Prestakuntza ekintzen gutxi gorabeherako kostua, ekintza eta talde motak bereiziz.
- Enpresak edo enpresa multzo osoak lanbide prestakuntzarako ordaindu beharreko urteko kuotaren gutxi gorabeherako zenbatespena.

Plana gauzatu aurretik, hilabeteko epea izanen da langileen legezko ordezkariekin kontsultatzeko plan hori prestakuntza beharrei egokitzearren; enpresak informazioa emanen die langileen legezko ordezkariari, Langileen Estatutuan eta 395/2007 Errege Dekretuaren 15. artikuluan xedatutakoari jarraituz.

Prestakuntza planen tramitazioa.

Etengabeko Prestakuntzarako Akordio Nazionalak prestakuntza plana finantza dezan, enpresaren eginbeharra izanen da:

- Planaren iraupena ezartzea, oro har urtekoa izanen dena. Salbuespen gisa, plan horiek urtebetetik gorakoak izan daitezke inguruabar bereziak gertatuz gero, eta horretarako arrazoiek sektoreko batzorde paritarioan justifikatuta egon behar dute.
- Planaren berri ematea langileen legezko ordezkariari, dokumentu hauekin batera:
- Aurreko ekitaldian eginiko prestakuntza ekintzen balantzea.
- Orientazio orokorrak prestakuntza planaren edukiaz buruz (helburuak, espezialitateak, ikastaroen izenak, etab.)
- Jardueren egutegia.
- Plana zeini zuzentzen zaion, lanbide kategoriak/taldeak zehaztuz.
- Baliabide pedagogikoak eta jardueren tokiak.
- Hautatzeko irizpideak.

Langileen legezko ordezkariak euren txostena eginen dute dokumentazio hori eskuratu eta hamabost eguneko epean. Prestakuntza planaren edukiaz desadostasunik sortzen bada, hamabost eguneko epea emanen da enpresako zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien artean afera

konpontzeko. Epe hori bukatu eta adostasunik ez izatera, bi alderdietako edozeinek eska dezake sektoreko batzorde paritarioak esku har dezala, baina desadostasun horiexen gainean soilik.

Prestakuntza plana sektoreko batzorde paritarioari aurkeztea, jakinaren gainean egon dadin, tramiteak egin ditzan eta Estatuko Batzorde Mistoari igor diezaion. Azken horrek onetsi behar du prestakuntza ekintzen finantzazioa.

Prestakuntza ekintzak hasi aurretik, horietan parte hartuko dutenen zerrenda, egutegia, baliabide pedagogikoak eta haiek emateko tokia adieraziko zaizkie enpresako langileen legezko ordezkari.

Hiru hilean behin, enpresek prestakuntza planaren exekuzioari buruzko informazioa emanen die langileen legezko ordezkari. Era berean, enpresak urtero emanen dio informazioa Estatuko Batzorde Mistoari, erregelamenduz ezarritako moduan. Txosten hori sektoreko batzorde paritarioari igorriko zaio.

Prestakuntza plan bateratuak.

Prestakuntza plan bateratuak, adostu den eredian, sektoreko batzorde paritarioan aurkeztu beharko dira, eta horrek bere onespina emanen du. Sektoreko batzorde paritarioak plan bateratuaren onspina Etengabeko Prestakuntzarako Estatuko Batzorde Mistoari igorriko dio, hark finantza dezan.

Prestakuntza ekintzen gainean, zeinetarako eskatu baita finantzazioa, emandako ebazpenaren berri emanen zaie langileen legezko ordezkari.

Adierazitako prozedurari jarraikiz onetsitako ekintzak plan bateratuen titularrek garatuko dituzte, eurek zuzenean edo itunen bidez.

Enpresek lan egutegietan behar diren aldaketak egiten utziko dute, langileek programatzen diren ikastaroetan parte hartzerik izan dezaten, osasun garraioarekin loturiko lanbide kualifikazio eta gaitasunak garatzeko eta lanean diren langileak birkalifikatzeko.

Banakako Prestakuntza Baimenak.

Banakako prestakuntza baimenen arauak ezarri dira, honakoak hain zuzen ere:

Helburua:

Prestakuntza ekintzek, zeinetarako eskatzen baita baimena, honako baldintzak bete beharko dituzte:

–Enpresen prestakuntza planen batean edo bateratutako planetan ez egotea.

–Langilearen kualifikazio teknikoak eta profesionalak hobetzera edo egokitzera zuzenduak egotea.

–Titulu ofizial baten bidez aitortuak izatea.

Nori dagokion:

Lanean diharduten langileak, baldintza hauek betetzen badituzte:

–Sektorean gutxienez urtebeteko antzintasuna izatea, horietatik sei hilabete, behintzat, gaur egun lan egiten duen enpresan.

–Enpresako zuzendaritzari baimena idatziz eskatzea, prestakuntza ekintza hasi baino hilabete lehenago, gutxienez. Eskabidean honakoak adieraziko dira: zein den prestakuntzaren helburua, egutegia (irakastordua, etenaldiak, iraupena), eta jarduerak non egingen diren.

Jaso diren eskaeren berri emanen zaie langileen legezko ordezkari.

Eskabideei buruzko ebazpena.

Enpresak hamabost eguneko epean, eskabidea jasotzen denetik kontatuta, ebazpena eman behar du, artikulua honetan ezarritakoari jarraikiz.

Eskabide bakoitzaren balorazioa egiteko, enpresak kontuan hartzen ahal ditu bere produkzioko eta antolaketako beharrak eta horretarako langileen legezko ordezkartzaren iritzia eskatuko du. Arduratuko da, halaber, baimenak ematearen ondorioz enpresa barneko lan arloan kalterik izan ez dadin.

Sektoreko batzorde paritarioak, Etengabeko Prestakuntzarako Estatuko Batzorde Mistoaren irizpideekin bat, banakako prestakuntza baimenerako eskubidea aldi berean erabil dezaketen langileen portzentajea zehaztuko du, enpresetako plantillatik edo lanbide taldeetatik edo kategorietatik. Betiere, banakako prestakuntza baimena hartzen duten langileak ez dira, aldi berean, enpresaren plantilla osoaren %5 baino gehiago izanen, eta, gutxienez ere, batek hartuko du.

Enpresak eskaerari uko egiten dionean, arrazoiak idatzita adierazi beharko ditu. Enpresak hari buruzko argibideak emanen dizkie langileari eta enpresako langileen legezko ordezkariari.

Enpresaburuak prestakuntzarako baimena eman ondotik, langileak Etengabeko Prestakuntzarako Estatuko Batzorde Mistoari edo prestakuntza ekintzen finantzazioaz erabakia hartu behar duen erakundeari eginen dio eskaera, baimenaren finantzazioa eman diezaioten. Eskabidearen berri emanen zaio sektoreko batzorde paritarioari.

Finantzazioa ukatzen badiote, langileak prestakuntzarako baimena izaten ahal du, baina ordainketarik gabe, delako baimenak dirauen denborarako lan kontratua etenik.

Prestakuntzarako baimena izan duen langileak, haren bukaeran behar den ziurtagiriaren bidez frogatu beharko du zenbaterainoko aprobetxamendua lortu duen.

Prestakuntzarako baimen ordainduaren iraupena.

Prestakuntzarako baimen ordainduak egin beharreko prestakuntza ekintzarako eskatzen den denbora iraunen du, gehienez ere ehun eta berrogeita hamar ordukoa, egin gogo den prestakuntza ekintzaren ezaugarrien arabera.

Ordainsaria.

Prestakuntzarako baimen ordaindua duen langileak, aurreikusitakoari jarraituz, hitzarmen kolektiboan bere lanbide kategoriarentzat edo taldearentzat ezarritako batez besteko soldataren adinako diru kopurua kobratuko du baimenaldian.

Diru kopuru hori eta, gainera, denbora horretan langileak ordaindu beharreko kotizazioak Etengabeko Prestakuntzarako Estatutuko Batzorde Mistoaren bidez finantzatuko dira.

Azterketetarako baimenen klausula.

Gai honetaz, une bakoitzean aplikatzekoa den legeria indardunean ezarritakoari lotuko zaio.

36. artikulua. Eszedentziak.

Enpresan, gutxienez ere, urtebeteko antzinatasuna duten langileek borondatezko eszedentziarako eskubidea izanen dute, sei hilabetekoa gutxienez eta bost urtekoa gehienez, lanpostua gordetzeko eskubidea izanik lehen urtean (ez dira sartzen ahaideak zaintzeko eszedentziak). Lanera itzultzeko, langileak hilabete lehenagotik jakinarazi beharko dio enpresari; betiere, enpresako zuzendaritzari idazkia igorrita.

Eszedentzian egon daitezkeen langileen kopurua mugatua izanen da, enpresako langile kopurua kontuan hartuta:

- Langile batetik 10era arte: 1.
- 11 langiletik 30era arte: 2.
- 31 langiletik 70era arte: 3.
- 71 langile baino gehiago, plantillako %5.

37. artikulua. Erretiro partziala eta errelebo kontratua.

Hitzarmen honen indarraldian eta legeria orokorrean eta Gizarte Segurantzaren indarra duen bitartean, sektoreko enpresek bertako langileei baimena emanen diete erretiro partziala hartzeko, Gizarte Segurantzako erretiroaren kotizaziopeko pentsioa kobratzeko eskubidea izateko eskatzen diren orotariko baldintzak biltzen dituztenean.

Erretiro partziala gutxienez hilabete lehenago eskatu beharko du langileak.

Erretiro partziala hartzen duenak lanaldi murrizketaren portzentajea hautatuko du, betiere lanaldia etengabea eta osoa bada. Kasu honetan, aldi baterako ezintasunak eten eginen du benetan egindako lanaren kalkulua. Lanaldi murrizketaren portzentajeari dagokion zatia urte bakoitzean egitea hautatzen badu langileak, enpresak erabakiko du murrizketaren portzentajea.

Horretarako, lanaldi partzialeko kontratu bat idatziko da, langilearen benetako lanaldia eta soldata murriztuta. Erretiro partziala hartzen duen langilearen orde bestea bat arituko da, lanaldi osoan arituz enpresari lotuko zaiona.

Erretiro partzialean dagoen langileak erretiro osoa hartzen duenean, langile errelebista enpresako plantillan sartuko da, mugagabeko kontratupean.

Egungo lege baldintzak aldatzen badira erretiro partzialari eta/edo errelebo-kontratuari dagokionez, eta horren ondorioz enpresazako kostua handitzen bada, artikulua hau indarririk gabe geratuko da arau aldaketa indarrean sartzen den egun berean, negoziazio batzordeak beste akordio bat lortu arte idazkerari eta aplikazio baldintzei buruz.

Artikulu hau aplikatzeari uzteak ez ditu sortutako egoerak ukituko, eta ez du etenen aldi baterako ezintasun aldien kalkulua.

38. artikulua. Lan Auzitegia.

Edozein erreklamazio edo auzi aurkeztu aurretik Nafarroako Lan Auzitegian adiskidetze edo bitartekaritza ahalegina egin dadila gomendatzen da. Halaber, sektoreko langile eta enpresaburuei gomendatzen zaie arbitrajea onar dezatela. Horretarako, auzitegi horretan dagoen arbitraje elkargoa erabiliko dute.

39. artikulua. Sexu jazarpenari eta jazarpen moralari aurrea hartu eta arretea emateko protokoloa enpresan.

1.–Sarrera.

Osasunari buruzko Lege Orokorrak, langileen osoko osasunaren babesari buruz ari dela, 21. artikuluan nabarmentzen duenez, pertsonen osasunaren zainketak patologia fisikoen zein psikikoen babesa ere barnean hartu behar du.

OMEk adierazita du laneko baldintzek osasunean duten garrantzia, eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak enpresaburua behartzen du langileen osasuna babestuko duten neurriak hartzera; bestetik, lana pertsonari egokitzeko printzipioa jasotzen du -lanpostuen nolakoari dagokionez- eta prebentzioa planifikatu beharra, teknikaren, lanaren antolaketaren, lanaren baldintzen eta gizarte harremanen arteko multzo koherente bat bilatuz (15.1 artikulua). Halaber, Langileen Estatutuak 4.2 artikuluan ezartzen du langileen osotasun fisikoa zaintzeko, segurtasun eta higiene politika izateko eta bere intimitatea errespetatzeko eta bere duintasuna kontuan hartzeko eskubidea, barne izanik arraza edo etnia, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina edo sexu orientazioa direla-eta jazarpenaren aurreko babesa, baita sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurreko babesa ere.

Laneko sexu jazarpena batez ere emakume langileen osasunean eta ongizatean eragiten duen arazoa da. Laneko arrisku bat da eta, horrenbestez, enpresaburuaren erantzukizuna da aurreneurriak hartzea (Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legea). Horretarako, kasuei arretea emateko prozedurak ezarri beharko ditu, aurreneurriak hartu beharko ditu jokabide baztertzailerik izan ez

dadin, eta politika aktiboak ezarri, berdintasunaren printzipioa gauzatzeko (Gizon eta Emakumeen arteko Berdintasunari buruzko 3/2007 Lege Organikoa).

Lege horrek berak iradokitzen du praktika egokien kodeak negoziatuta prestatu behar direla, langileei horren gaineko informazioa eta prestakuntza eman behar zaizkiela, eta ordezkari sindikalei eskatzen die aurreneurriak, komunikazioa eta arreta, kasu horietan, susta ditzatela.

Gainera, Langileen Estatutuak (LETB 1/1995) intimitaterako, duintasunerako eta hitzezko zein sexu arloko irainen aurkako eskubidea jasotzen du, Espainiako Estatuko Zigor Kodeak delitutzat jotzen du sexu jazarpena 184. eta 443. artikuluetan eta Lan arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legeak (5/2000 ELD) arau-hauste oso larritzat du sexu jazarpena.

2.–Definizioak.

2.1.–Jazarpen morala.

Europar Batasunak emandako definizioaren arabera, jazarpen morala da edozein jokaera diskriminatzaile, iraingarri, umiliagarri, beldur eragile edo bortxazko, baita bizitza pribatuan bidegabe sartzea ere, horrelako jokaerek pertsona baten duintasunari eraso egiten badiote lanean edo lanari lotuta, pertsona horri edo hark egindako lanari omena kenduz, halako moduan non erasandakoari kalte psikiko edo/eta fisikoa eragiten zaion.

Azaldutako ekintzetako edozein noizbehinka gertatu eta ondorio negatiboa badu hura jasaten duenarengan pertsonen kontrako eraso edo indarkeriatzat joko da.

2.2.–Indarkeria lanean.

Prebentzioko 489. ohar teknikoaren arabera, laneko indarkeria kanpoko izan liteke (lapurretak, bezeroen, erabiltzaileen, pazienteen indarkeria...) edo barnekoa (indarkeriaz jokatzeko duenak laneko harremana duenean biktimarekin, bai lankideen artean, bai goragoko mailakoek beren menpeko langileei edo alderantziz).

Barneko indarkeriaren eremuan figura bat definitu da, goragoko mailakoek egindako tratatu txarra. Hierarkian gorago daudenen jokabidea da, laneko talde osoa edo haren parte bat presio handiaren menpe jartzen duena, menpekoak indarkeriaz eta begirunerik gabe tratatuta.

Jazarpen psikologikoan ez bezala, zuzendaritzakoek tratatu txarra ikusi egiten den portaera da eta, eskuarki, talde jakin batek hartzen du tratatu txarra.

2.3.–Sexu jazarpena.

“Nahi gabeko edozein jokabide, sexuari lotua, hitzezkoa edo fisikoa, pertsona baten duintasunaren aurka egiten duena edo helburu hori duena; batez ere, larderia, doilortzea edo iraina eragiten duena” (Europako Parlamentuaren 73/2002 Zuzentaraua eta Gizon eta Emakumeen arteko Berdintasunari buruzko 3/2007 Lege Organikoa).

Sexu jazarpena borrokatzeko neurriei buruzko jardunbideen 1991ko kodeak, Europako Erkidegoen Batzordeak emanak, ikuspegi zabala du sexu jokabidearen gainean, sexu jokabideen artean hitzezko eta bestelako jokabideak, baita jokabide fisiko gogaikarriak ere, sartzeko direla baitio.

Bistakoa da ezin direla zehatz-mehatz jaso sexu jazarpena osatzen duten jarrera edo jokabide guztiak, baina lagin gisa, honako jokabide edo ekintzak zehazten dira sexu jazarpenaren barrenean:

–Erretratuak, mezu elektronikoak, marrazkiak, mezuak...

–Sexu edukia duten txistek, piropoak, hitz lizunak, begiratu iradokitzailak, errepikakor edo limurtzaileak.

–Jokaera lizunak, txistu, hots eta keinu limurtzaileak.

–Behin eta berriro zitak eskatzea, sexu proposamenak egitea, bizitza sexualaz galdetzea, harreman sentimentala hautsi ondoren presionatzea, sexu harremanak zuzenean eskatzea, onartzen ez direla jakinda.

–Gorputza gehiegi hurbiltzea, ukitzea, ferekak, besarkadak, musuak ematea, zirriak, zimikoak egitea... horrelakorik nahi ez denean, inguratzea, sexua eskuratzeko presionatzea hobekuntzen ordainetan edo mehatxuak erabilita, sexua jotzea kanporatzeko mehatxupean, sexuz oldartzea.

3.–Anbulantziatako enpresen politika, sexu jazarpena eta jazarpen moralaren prebenitu eta kudeatzeko.

Protokolo honek legeko eskakizunak betetzen ditu eta jazarpen sexualari eta moralari aurrea hartzea du helburu, baita behar bezalako arreta ematea ere gertatzen diren kasuei.

3.1.–Printzipioen deklarazioa.

Enpresen lantoki guztietan aplikatuko da protokolo hau, eta aldeek sinatzen duten egun berean hartuko du indarra.

Langile guztiek dute eskubidea beren aurkako jokabide eta portaera erasotzaile edo larderiatsurik gabeko giroan lan egiteko, sexu jazarpenik gabe. Lan giro horrek haien duintasuna eta osotasun fisikoa zein moralaren bermatu behar die.

–Pertsona guztiek dute eskubidea tratatu adeitsu, errespetuzko eta duina izateko.

–Enpresak uko egiten die jokabide erasokorrei eta sexu jazarpenari, zein den ere haien forma; horretarako, beharrezko aurreneurriak hartuko ditu, baita bidezko diren legeko neurriak ere.

–Sexu jazarpena edo jokabide erasokorren helburu izan direla uste duten guztiek badute eskubidea protokolo honen aplikazioa eskatzeko.

–Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak eskubidea aitortzen diete langileei ordezkarien laguntza izateko protokolo hau tramitatu behar denean, hala espres eskatzen dutenean.

–Enpresan ez da inon sexu edukia duen edo sexu batarentzat zein bestearentzat iraingarria den kartel, egutegi, web orri edo beste gauzarik erakutsiko.

Akordio hau sinatzen duten aldeek hura aplikatzeko konpromisoa hartzen dute, konponbidea izan dadin jokabide erasokorren kasuetan eta jazarpen moral, sexual eta sexuagatikoetan, pertsonen duintasuna babes dadin eta lan giro errespetuzkoa sor eta mantent dadin.

3.2.–Aurreneurriak.

Zabalkundea: protokolo hau enpresaren plantillako guztiei zabalduko zaie, baliabide informatikoen bidez ahal bada, baita paperean argitaratu eta banatuta ere. Sinatzen duten aldeek protokolo hau zabaltzeko konpromisoa hartzen dute, langile guztiek eta haien lantokietako ordezkariak ezagut dezaten.

Protokolo hau hedatu egingen da lantoki guztietako iragarki oholetan argitaratuta, eta haren kopia igorriko zaie Prebentzioko delegatu guztiei, enpresa batzorde guztiari, langileen ordezkariari eta hura sinatu ondoren enpresak kontratatzen dituen langile guztiei.

Prestakuntza: lan osasuneko oinarritzko prestakuntzaren barrenean, sexu jazarpenari aurrea hartzearen gaineko atal bat garatuko da enpresako plantillarentzat.

3.3.–Esku hartzeko prozedura jokabide erasokorrek edo sexu jazarpena gertatuz gero.

3.3.1.–Kasuen detekzioa: ustezko biktimak esku-hartzea eskatuta hasiko da prozedura; langileen ordezkariak edo enpresako zuzendaritzak ere eska dezakete, ustezko biktimak idatzita onartu eta gero.

Ondoren laburbiltzen dira esku-hartzeak izan ditzakeen bi kudeaketa mailak. Hobe da lehenbizikotik hastea, baina ez da ezinbestekoa.

Konponbidea bitartekaritza baliatuz.

Kasu honetan, bi aldeek konponbiderako konpromisoa hartuko dute. Hainbat bitartekaririk hartzen ahal dute parte (besteak beste, Prebentzio Zerbitzuak, biktimari informazioa eta aholku emateko

bakarrik), eta ez da bestelako dokumentaziorik jasoko (Prebentzio Zerbitzuari kontsulta egiten bazaio, orduan bai, legeak hala aginduta).

1. Biktima bultzatu egiten da kontuan har dezala sexu jazarpenaren edo jokabide erasokor onartezinen helburu izan dela edo izaten ari dela lehen fasean, egoera lehen saioan zuzenean konpontzen saia dadila eta, modu estraofizialean, behar den pertsonarekin edo taldearekin. Horretarako, informazioa eta aholkuak bilatzeko, honako hauengana jo dezake:

- Enpresako edozein ataletako kargudun hierarkikoa.
- Prebentzio Zerbitzua.
- Sindikatuaren ordezkariak.

2. Beste aldearekin egon behar duenean, biktimak eskatzen duen edozein izaten ahal du laguntzaile, eta biktimak hala eskatuz gero, hura saiatuko da konponbidea errazten adiskidetzeko eta bitartekaritza baliatuz. Egoera maila honetan konpontzeko ahalegin guztiak lehenbailehen egin beharko dira, salaketa jakinarazi ondoren.

3. Aldeetako baten ustez, proposatzen den konponbidea bidezkoa ez bada, beharrik gabe luzatzen bada edo arrakastarik izan ez badu, kudeaketaren bigarren mailari heltzen ahal dio lkerketa batzordera joz, kasua azter dezan.

4. Kudeaketaren lehen maila honetan, 10 egun baliodunekoa da konponbidearen epea, salaketa aurkezten denetik.

5. Enpresak ez du inolako erregistro berariazkorik izanen kudeaketa maila honi buruz, Prebentzio Zerbitzuko kideren batek esku hartzen duenean izan ezik, orduan zerbitzu horren erregistroan artxibatuko baita dokumentazioa, indarra duen legeriaren arabera (konfidentzialtasuna).

Konponbidea, lkerketa batzordearen bitartez.

lkerketa batzordea da prozedura tramitatzeko ardura duen organoa. Enpresa batzordeak edo langileen ordezkariak hura eratzeko eskatuko dute, lehen aipatu aldeetako baten kexa jaso ondoren. Ahal dela, lantokian eratuko da.

Komiteetan dauden sindikatu bakoitzeko ordezkari batek eta enpresako zuzendaritzak izendatzen dituen bi pertsonak osatuko dute; ahal dela, osaera hori paritarioa izanen da gizon eta emakumeen kopuruari dagokionez. Prozedurak modu batean edo bestean ukitutako pertsonak ez dute parte hartzerik izanen.

Bere kideen artean idazkari bat hautatuko da, espedientearen tramitazio administratiboaz arduratzeko; horrenbestez, bere ardura izanen dira biltzeko deiak eta aktak egitea, edukiaren edo akordioaren fede ematea eta espedientea bere dokumentazioarekin zaintzea.

Batzordeak hogeita egun baliodun izanen ditu, gehienez ere, eskatzen zaizkion esku-hartzeetan arrazoiaren gainean ebazteko.

Espediente informatiboa bukatuta, batzordeak 'ondorioen txostena' prestatuko du eta, espedientearekin batean, enpresaren zuzendaritzari eta langileen ordezkariari bidaliko die, planteatutako auzia ebazteko. Gertaerak izan eta 2 hilabete iraganik ez bada ebazpenik, artxibatu egingen da.

Batzordearen jarduketa guztiak idatzita jasoko dira eta behar diren aktak egingen dira; lekukotza edo aitortzen badute, instruktoreak eta idazkariak gain, haien egileek ere sinatuko dituzte, idatzitakoa eta egindako alegazio edo deklarazioak bat heldu direla adierazteko.

Batzordearen aurreko agerraldietan langileei laguntzeko, plantillako legezko ordezkariak edo konfidantzako norbait, haiek aukeratua, ekartzen ahal dute. Espediente informatiboa egiteko, objektibotasun, konfidentzialtasun, azkartasun, kontraesan eta berdintasunaren printzipioei jarraituko zaie; hartan parte hartzen duten guztiak behartuta daude konfidentzialtasun osoz jokatzera espedientearen parte hartzeagatik, zer gisan den ere, ikasten dutenaren gainean.

Sexu jazarpenaren edo jokabide erasokorren helburu izan direla uste duten langileek, sexu jazarpenari edo jokabide erasokorrei loturiko salaketa egiten dutenek edo edozein informazio prozesutan laguntza ematen dutenek –informazioa emanez edo lekuko gisa parte hartuz– ez dute larderia, jazarpen edo errepresaliarik izanen; horrelako jarduketa guztiei diziplina-zehapena ezarriko zaie. Aipatutakoak ez ditu bidezko diren jarduketak ukatzen, baldin eta egindako ikerketaren ondorioz edozein langileren laneko hutsegite larri eta errudunik edo asmo gaiztoko jarduketarik izan dela agertzen bada.

Espedientearen garapena.

Batzordeak, erataka dela eta esku hartzeko egin zaion eskaera ikusita, lehen jarduketa gisa, beharrezkotzat jotzen duen informazioa bilduko du ustez jazarpena pairatu duen pertsonarengandik, pertsonalki eta zuzenean, hau da, gertaera, egintza edo gorabeheren kontakizuna eta ustez jokabide desegokia izan dutenen eta haren lekukoen edo jazarrita izen diren gehiagoren identifikazioa.

Prozedura hasita dela, edo hura tramitatzen den bitartean, Batzordeak, bere ekimenez edo alde batek eskatuta, eta lanaren antolaketak aukera ematen badu, lanpostuz aldatzea edo bidezkotzat jotzen dituen beste neurri batzuk hartzea proposatuko dio enpresaren zuzendaritzari, eskaera egin duen langilearen eta ustezko jazarpen egilearen eskubideak babesteko; orobat, ikerketaren eta espedienteko informazio guztiaren konfidentzialtasuna bermatzeko.

Jazarpenaren arrastoak badaudela egiaztatutakoan, prozedura itxi arte beharrezkoa den kasuan, biktima eta ustezko jazarpen egilea elkarrengandik urruntzea proposatzen ahal zaio zuzendaritzari, kautelazko neurri gisa, baita bidezkotzat jotzen diren kautelazko beste neurri batzuk ere.

Neurri horiek ez diete inoiz lan baldintzen galera edo murrizketa ekarriko ustezko biktimari eta ustezko egileari edo egileei, ezta baldintza horien funtsezko aldaketarik ere.

Batzordeak erabakiko du zein eginbide, proba eta jarduketa iruditzen zaizkion egokiak leporatzen diren gertaerak argitzeko eta espediente informatiboa osatzeko; horretarako, entzunaldia emanen die alde eta lekuko guztiei eta informazioa eman behar dutela iruditzen zaizkion beste batzuei ere; zein den kasua, baita lantokiko langileen legezko ordezkariari ere; guztiei ohartaraziko zaie konfidentzialtasuna eta isiltasuna gorde behar dutela Batzordean izan duten esku-hartzeari eta hartan agertzean ikasi duten informazioari buruz.

Ondorioen txostena prestatutakoan bukatuko da espediente informatiboa. Hura enpresaren zuzendaritzari eta komiteari igorriko zaie, horretarako sortutako Batzordeari salaketa aurkeztu eta 20 eguneko epean.

Aipatu ondorioen txostena eta espediente informatiboan egindako jarduketak ikusita, enpresa zuzendaritzak, langileen legezko ordezkariak jakinaren gainean direla, eskumena izanen du beharrezkotzat jotzen dituen prebentzio, antolaketa edo diziplina arloko ekintzak gauzatzeko, bidezkoak badira lan kontratuak, hitzarmen kolektiboak eta Langileen Estatutuak finkatutako lan harremanaren esparruan.

Jokabide erasokorrak, jazarpen morala, sexu jazarpena edo sexuagatiko jazarpena dagoela egiaztatzen denean, enpresa zuzendaritzak eta plantillaren legezko ordezkariak egokiak iruditzen zaizkien neurri zuzentzaile guztiak hartuko dituzte, baita hitzarmen kolektiboan aurreikusitako diziplina-araubidearen aplikazioa ere; arau-hauste oso larritzat joko da eta hitzarmenak dioen zehapena jarriko da.

Enpresaren zuzendaritzak baliatzen dituen prebentzio, antolaketa edo diziplina arloko ekintzen berri emanen zaio pertsona eskatzaileari, eskaeran errudun zenari eta Batzordeari, ahoz zein idatzita, 10 eguneko epean.

Sexu jazarpenik edo jokabide erasokorrik izan dela egiaztatzen ez denean, edo egiaztatzea ezinezkoa denean, espedientea artxibatu eginen da eta prozesua amaitutzat joko da.

Artxibatu arren, espedientearen bidez egindako egiaztapenen arabera, eskatzailearen lanpostua behin-behinekoz aldatzea komeni den eta bideragarria den erabakiko da, lanaren antolamenduak horretarako aukera ematen badu; orobat, beste edozein neurri, bidezkoa bada Informazio Batzordeak eta Giza Baliabideen Zuzendaritzak egiaztatu eta ebaluatutako gertaeren arabera.

Enpresaren zuzendaritzak, sexu jazarpena edo jokabide erasokorrak badaudela behar adina frogatu dela uste badu, kasu guztietan hartu beharko ditu neurri egokiak jazarpen egilea eta biktima ez daitezen lanean elkarrekin egon. Neurri horietan, jazarria izan denak izanen du lehentasuna.

Beste xedapen batzuk.

Sexu jazarpena edo jokabide erasokorrak izan direla egiaztatuz gero, kasu horiek guztiak lan istripuztat joko dira, eta enpresak eskura dituen bitarteko guztiak baliatuko ditu haien erregistroa egiteko. Sexu jazarpenaren biktima mutualitatera edo osasun zerbitzu publikora igorriko da (zeinek kudeatzen dituen lanbideko kontingentziak, horren arabera), medikuen eta psikologoaren laguntza izan dezan; betiere, gertaeraren berri idatzita eman beharko da.

Protokolo hau itxi gabeko dokumentua da, inguruabarren bilakaeraren arabera egokitu edo aldatuko dena; horretarako, alderdiek aldatzeko eta egokitzeko bidezkoak iruditzen zaizkien proposamenak egiten ahalko dituzte helburuak hobeki lortzeko, hitzarmen kolektiboan aurreikusitakoaren arabera; izan ere, enpresaren betebeharra da plantilla osoa babestea sexu jazarpenetik, jazarpen moraletik edo sexuagatiko jazarpenetik. Bertako langileek beste enpresa batzuetan zerbitzuak emanez gero, enpresa kontratugileak akordio honen edukiak bere egin ditzala bultzatuko du.

40. artikulua. Berdintasun plana.

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

Enpresak 50 langile edo gehiago baditu, aurreko apartatuan aipatutako berdintasunerako neurrien barrenean, berdintasun plan bat prestatu eta aplikatuko da, kapitulu honetan ezarritako edukia eta hedadura izanen dituena. Plana laneko legerian adierazita dagoen bezala negoziatu beharko da.

A.–Berdintasunerako planen kontzeptua.

3/2007 Lege Organikoan ezarritakoaren arabera, enpresetako berdintasunerako planak egoeraren diagnostikoa egin ondoren ezartzen diren neurrien multzo ordenatuak dira. Haien bidez, enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna lortu behar da eta sexuagatiko bereizkeria ezabatu. Berdintasunerako planetan finkatuko dira berdintasunaren arloko helburu zehatzak eta horiek lortzeko erabili beharreko estrategiak eta jardunbideak. Halaber, helburuen jarraipen eta ebaluaziorako sistema eraginkorrak ezarriko dira.

B.–Egoeraren diagnostikoa.

Lortu behar diren berdintasun helburuak finkatu aurretik, enpresek egoeraren diagnostikoa eginen dute, lan baldintzen inguruko datuak biltzeko sexuaren arabera sailkatuz. Gai batzuk arreta bereziz aztertuko dituzte, hala nola laneratzeko aukera, prestakuntza, lanbide sailkapena, lana ordaintzeko eta lanaldia antolatzeke baldintzak, lana, familiako bizitza eta bizitza pertsonala uztartzea, etab. Horrela atzemanen dira gizonen eta emakumeen arteko tratu edo aukera desberdineko egoerak, arrazoi objektiborik eta zentzuzkorik gabeak, edo sexuarengatiko bereizkeriak, halakorik bada; horrekin batera, haiek zuzentzeko helburuak finkatu beharko dira.

Enpresek horren guztiaren berri emanen diete idatziz langileen ordezkarietara, eta horiek txostena egiten ahalko dute, egokia iruditzen bazaie. Egoeraren diagnostikoan sexuaren arabera banatutako datuak emanen dira honako gai hauei buruz, besteak beste:

–Plantillaren banaketa adinaren, antzinatasunaren, hierarkia mailaren, lanbide taldeen eta prestakuntza mailaren arabera.

- Plantillaren banaketa kontratu moten arabera.
- Plantillaren banaketa lanbide taldeen eta soldata taldeen arabera.
- Plantillaren banaketa lanaldiaren antolamenduaren, urteko lanorduen, txanda erregimenaren eta familiako bizitza eta lana bateratzeko neurrien arabera.
- Plantillaren banaketa ordezkartza sindikalaren arabera.
- Azken urtean enpresan sartu diren langileak eta enpresa utzi dutenak, lanbide taldea, adina eta kontratu mota zehaztuta.
- Absentismo mailak, absentismoaren arrazoiak zehaztuta, eta azalduta zein diren baimenei, ezintasunei eta beste batzuei dagozkienak.
- Azken urteko eszedentziak eta horien arrazoiak.
- Azken urteko igoerak: zein lanbide taldetara eta lanpostutara igo den zehaztuko da, baita mugigarritasun geografikoari lotutako igoerak ere.
- Azken urteko prestakuntza orduak, eta prestakuntza ekintzen motak.

Honako hauek ere diagnostikoa sartu behar dira: langileak aukeratu, prestatu eta mailaz igotzeko prozesuetan erabiltzen diren irizpideak eta informazio eta/edo komunikazio bideak; lanbide profilen eta lanpostuen deskribapenetan erabiltzen diren metodoak; enplegu eskaintzetan eta langileak aukeratu, prestatu eta mailaz igotzeko prozesuetan parte hartzeko eskaera orrietan erabiltzen den hizkuntza eta agiri horien edukia.

C.–Berdintasunerako planen helburuak.

Egoeraren diagnostikoa egin ondoren, bildutako datuetan oinarrituta, lortu beharreko helburu zehatzak ezartzen ahalko dira; adibidez, ekintza positiboko neurriak arrazoi objektiborik gabe emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak dauden gaietan, edo zer neurri orokor hartu beharko diren tratu berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren printzipioa eraginkortasunez aplikatzeko. Helburu horien artean sartzen dira horiek lortzeko estrategiak eta praktikak. Lehentasunezkoak izanen dira lana lortzea, prestakuntza, lanbide sailkapena eta sustapena, ordainsarien eta lanaldiaren baldintzak, lana eta familiako bizitza bateratzea, etab., eta, besteak beste, honako hauek:

–Langileak aukeratzeko eta mailaz igotzeko prozesuetan bereizkeria bertikala eta horizontala eta hizkuntza sexista saihestea. Horrenbestez, enpresetan sartzeko hautapen prozedura gardenak bermatu beharko dira, enplegu eskaintzak bereizkeriarik gabe idatziz eta zabalduz eta eskaintzen den lanpostuaren eskakizunetarako egokiak diren proba objektiboak ezarriz, pertsonaren jarreraren eta gaitasunen balorazioa xede bakarra dutenak.

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

–Emakume gutxiegia dagoen lanpostuetan emakumeak hautatu eta sustatzeko berariazko programak ezartzea.

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

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

–Emakumeei berariaz informazioa ematea, gizonezkoek bete izan dituzten lanpostuetarako prestakuntza ikastaroei buruz.

–Aukera berdintasunari buruzko berariazko ikastaroak egitea.

–Lansariaren osagarriak aztertzea, horien atzean emakumezko langileen kontrako bereizkeriarik ez dagoela egiaztatzeko.

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

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

–Emakumezko langileen osasunari kalte egiten ahal dioten arriskuak atzeman eta zuzentzeko neurriak ezartzea, batez ere emakume haurdunentzat, eta jazarpen moral eta sexuala eragozte.

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

Enpresak egoeraren diagnostikoa egiteko eskumena izanen du. Diagnostiko horretan egiten diren agiriak langileen ordezkariari emanen zaizkie, txostenerako. Egoeraren diagnostikoa egin ondoren, xedapen hauen eraginpeko enpresek (250 langile baino gehiago dituztenek) langileen ordezkariarekin negoziatu beharko dute berdintasunerako plana. Negoziazioaren emaitza edozein dela ere, bai planaren edukia bai hartu beharreko neurriak beti egonen dira aurretik egindako diagnostikoaren mende.

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

Enpresek urtebeteko epea izanen dute hitzarmen kolektibo hau Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzen denetik, artikulua honetan egoeraren diagnostikoei eta berdintasunerako planei buruz xedatutakoa aplikatzeko.

I. ERANSKINA

Soldata taulak. 2019. urtea

KATEGORIA	OINARRIZKO SOLDATA
GIDARIA	1.514.66 euro
LAGUNTZAILEA	1.372.22 euro
TALDEBURUA	1.495.70 euro
TRAFIKOKO BURUA	1.602.13 euro
1. MAILAKO ADM.-OFIZIALA	1.573.11 euro
ADMINISTRARI LAGUN.	1.389.25 euro
MEKANIKARIA	1.470.56 euro
MEKANIKARI LAGUNTZ.	1.340.81 euro
TELEFONISTA	1.398.90 euro
MEDIKUA	2.386.10 euro
OLT	1.882.81 euro
ZUZENDARIA	2.504.44 euro

Soldata taulak. 2020. urtea

KATEGORIA	OINARRIZKO SOLDATA
GIDARIA	1.552.53 euro
LAGUNTZAILEA	1.406.53 euro
TALDEBURUA	1.533.09 euro
TRAFIKOKO BURUA	1.642.18 euro
1. MAILAKO ADM.-OFIZIALA	1.612.44 euro
ADMINISTRARI LAGUN.	1.423.98 euro
MEKANIKARIA	1.507.32 euro
MEKANIKARI LAGUNTZ.	1.374.33 euro
TELEFONISTA	1.433.87 euro
MEDIKUA	2.420.75 euro
OLT	1.929.88 euro
ZUZENDARIA	2.567.05 euro

Soldata taulak. 2021. urtea

KATEGORIA	OINARRIZKO SOLDATA
GIDARIA	1.596.00 euro
LAGUNTZAILEA	1.445.91 euro
TALDEBURUA	1.596.58 euro
TRAFIKOKO BURUA	1.688.16 euro
1. MAILAKO ADM.-OFIZIALA	1.657.59 euro
ADMINISTRARI LAGUN.	1.463.85 euro
MEKANIKARIA	1.549.52 euro
MEKANIKARI LAGUNTZ.	1.412.81 euro
TELEFONISTA	1.474.02 euro
MEDIKUA	2.488.85 euro
OLT	1.983.92 euro
ZUZENDARIA	2.638.93 euro

Soldata taulak. 2022. urtea

KATEGORIA	OINARRIZKO SOLDATA
GIDARIA	1.642.28 euro
LAGUNTZAILEA	1.487.84 euro
TALDEBURUA	1.642.88 euro
TRAFIKOKO BURUA	1.737.12 euro
1. MAILAKO ADM.-OFIZIALA	1.705.66 euro
ADMINISTRARI LAGUN.	1.506.30 euro
MEKANIKARIA	1.594.46 euro
MEKANIKARI LAGUNTZ.	1.453.78 euro
TELEFONISTA	1.516.77 euro
MEDIKUA	2.561.03 euro
OLT	2.041.45 euro
ZUZENDARIA	2.715.46 euro

Soldata taulak. 2023. urtea

KATEGORIA	OINARRIZKO SOLDATA
GIDARIA	1.691.55 euro
LAGUNTZAILEA	1.532.48 euro
TALDEBURUA	1.692.17 euro
TRAFIKOKO BURUA	1.789.23 euro
1. MAILAKO ADM.-OFIZIALA	1.756.83 euro
ADMINISTRARI LAGUN.	1.551.49 euro
MEKANIKARIA	1.642.29 euro
MEKANIKARI LAGUNTZ.	1.497.39 euro
TELEFONISTA	1.562.27 euro
MEDIKUA	2.637.86 euro
OLT	2.102.69 euro
ZUZENDARIA	2.796.92 euro

Soldata taulak. 2024. urtea

KATEGORIA	OINARRIZKO SOLDATA
GIDARIA	1.742.30 euro
LAGUNTZAILEA	1.578.45 euro
TALDEBURUA	1.742.94 euro
TRAFIKOKO BURUA	1.842.91 euro
1. MAILAKO ADM.-OFIZIALA	1.809.53 euro
ADMINISTRARI LAGUN.	1.551.49 euro
MEKANIKARIA	1.691.56 euro
MEKANIKARI LAGUNTZ.	1.542.31 euro
TELEFONISTA	1.609.14 euro
MEDIKUA	2.717.00 euro
OLT	2.165.77 euro
ZUZENDARIA	2.880.83 euro

II. ERANSKINA

Nafarroako osasun garraio sektorearen lan hitzarmen kolektiboaren batzorde paritarioaren osaera

–Empresas Navarras de Ambulancias (ENA) elkartearen aldetik:

José A. Cesar

Juan A. Pacheco

José Javier Valenzuela

Jose María Barrero

–UGTren aldetik:

Javier Sesma

Jesús Marín

Jesús Peleato

–CCOOnen aldetik:

José A. Eslava

III. ERANSKINA

17. artikulua. Lanaldia.

Enpresa:

Alde batetik enpresaren ordezkari eta
..... den aldetik, eta bestetik langileen ordezkari gisa
guztiak enpresa batzordeko kideak edo langileen delegatuak, urteko lanaldiaren banaketari buruz
sektoreko hitzarmenaren 17. artikuluari dagokionez honakoa erabaki dute:

Akordioaren iraupena:

Eguna:

Enpresaren ordezkariak:

Langileen ordezkariak:

NAFARROAKO OSASUN GARRAIOAREN HITZARMEN KOLEKTIBOAREN NEGOZIAZIOAREN AZKEN AKTA

Iruñean, 2019ko ekainaren 11n.

Parte hartzaileak:

–*Langileriaren aldetik:*

Manuel G. Gómez (UGT).

Oscar Pérez (UGT).

Javier Sesma (UGT).

Jesús Marín (UGT).

Jesús Peleato (UGT).

Cecilio Aperte (CCOO).

José A. Eslava (CCOO).

Soledad Mena (CCOO).

–*Enpresaren aldetik:*

José M.^a Barrero (ENA).

ADIERAZTEN DUTE

Eztabaidak 2019ko martxoan hasi zirela, hari buruzko akta egin zela eta honako honi erantsi zaiola; horretan alderdiek elkarri aitortu zioten gaitasuna eta legitimazioa badutela, aktan ageri den moduan.

Langileen aldetik, UGTren eta CCOOren ordezkariak eta, enpresaren aldetik, ENAren ordezkariak aurrekordia sinatu zuten 2019ko maiatzaren 13an, eta hori izan da oinarria hitzarmen kolektiboaren azken testurako, zeinak 2019ko urtarrilaren 1ean hartuko baitu indarra 2024ko abenduaren 31 arte.

AKORDIOA

1.–Onetsi egiten da Nafarroako osasun garraioaren sektoreko hitzarmen kolektiboaren testua, 40 artikuluz eta 3 eranskinez osatua.

2.–Hitzarmen kolektiboaren indarraldia 2024ko abenduaren 31 artekoa izanen da, eta bukatzen den egunetik beretik joko da salatutzat, ondorengo hitzarmenaren negoziazioaren ondorioetarako.

3.–Hitzarmen hau eraginkortasun orokorrekoa baita, hartzaile guztiek jakin eta egiazki bete dezaten, honako hau eskatzen zaio Nafarroako Gobernu Lan Departamentuari:

–Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

–Dagokion erregistroan artxibatzea.

Langilearen aldetik

Enpresaren aldetik