

Sektore honen hitzarmen kolektiboa:
“Nafarroako enpresa instalatzaileak arlo
hauetan: iturgintza, berokuntza,
aire-girotzea, suteen prebentzioa,
gasa eta antzekoak”

2020ko 280. Nafarroako Aldizkari Ofiziala, abenduaren 1ekoa

SEKTORE HONEN HITZARMEN KOLEKTIBOA: "NAFARROAKO ENPRESA INSTALATZAILEAK ARLO HAUETAN: ITURGINTZA, BEROKUNTZA, AIRE-GIROTZEA, SUTEEN PREBENTZIOA, GASA ETA ANTZEKOAK"

HITZAURREA

Nafarroako iturgintzako, berokuntzako, aire-girotzeko, suteen prebentzioko, gaseko eta antzeko enpresen elkarteak eta UGT eta CCOO sindikatuek adostu dute hitzarmen hau.

Hitzarmen kolektibo honek indar arau-emailea dauka eta indarra duen denbora guztian bete beharrekoa da bere aplikazio eremuko enpresaburu eta langile guztientzat, beste edozein hitzarmen bazter utzita.

1. artikulua. Lurralde eremua.

Metalaren sektorerako Estatuko Akordioaren 2. artikuluan esparruan, hitzarmen hau sinatu duten alderdiek ezartzen dute hitzarmen honek eragina duela Nafarroako Foru Komunitateko iturgintzako, berokuntzako, aire-girotzeko, suteen prebentzioko, gaseko eta antzeko enpresa instalatzaile guztien gainean.

2. artikulua. Eremu pertsonala.

Hitzarmenak barnean hartzen ditu ukitutako enpresetako langile guztiak, baita bere indarraldian sartuko direnak ere.

Indarreko araudiak aipatzen dituen langileak soilik gelditzen dira kanpo.

3. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen kolektibo honek 2018ko urtarrilaren 1ean hartuko du indarra eta 2021eko abenduaren 31 arte iraunen du.

Edonola ere, Langileen Estatutuaren 86.3.4 artikuluan arautuarekin bat, hitzarmenak mugarik gabe indarrean jarraituko du, ordeztzen duen beste hitzarmen bat izenpetu arte.

Langileen Estatutuaren 85.3.d) artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, hitzarmen hau salatutzat jotzen da sinatzen den egunetik beretik.

4. artikulua. Lanbide Heziketa.

10 langiletik gorako enpresa guztiek lanbide heziketako ikastaroetara joatea erraztuko diete hori eskatzen dutenei, ikastetxe ofizialetan eta lanaldiaren barruan, betiere ondoko muga hauek izanik:

a) Ikastaro horietara joan behar dute, gehienez, urteko langile guztien %10ek, eta %5ek baino gehiagok ezin izanen ditu onura horiek batera hartu.

b) Lanetik kanpo ezin izanen da hiru orduetik gora egon egunean.

Ondorio berberak izanen dituzte Nafarroako Iturgintzako eta Berokuntzako Elkarteak antolatu edo ematen dituen ikastaro edo irakaskuntzek.

Bi alderdiek, iturgintzako, berokuntzako, gaseko eta antzeko sektorearen bereizgarritasunak ulertuta, batik bat eskuz lan egin behar baita, dagokien partetik beharrezko arretak eta laguntzak jasoko dituzte, Lanbide Heziketaren eta Lanbide Ikasketaren helburu eta ondorioetarako.

5. artikulua. Ordainsariak.

Eranskinetan ezarritako soldatetan soldata kontzeptu guztiak sartzen dira.

6. artikulua. Errendimenduak.

Ordainsaria errendimenduaren arabera izateko printzipioa ezarri da eta, horrenbestez, gutxienez eska daitekeena baino txikiagoak diren errendimenduei soldata proportzioan murriztuko zaie, kontuan izan gabe zer zehapen jar daitekeen erregelamenduaren arabera.

Gutxienez eska daitekeen errendimendua honako honi dagokio arrazionalizatutako sistemetan: 60 Bedaux puntu, 75 Crea, Produktibitatearen Batzorde Nazionalaren 100 edo baliokideak.

Gutxieneko errendimenduak zehazteko ondorioetarako, gaizki muntatutako instalazioak ez dira kontuan hartuko, hau da, ondorio horietarako, behar bezalako akabera dutenak soilik hartuko dira lan egindakotzat. Produktibitate Batzordeak ebatziko du gai horren inguruan, dudak izatera. Aipatutako soldata taulak gaitasun fisiko eta intelektual guztiak dituzten langileentzat kalkulatu dira, kalte-ordainik edo pentsiorik jasotzen ez dituztenentzat ezgaitasunagatik edo ahalmen urriagatik.

Era berean, produkzio arruntak langilearen lanbide kategoriaren arabera lortzen direnean aplikatuko dira hitzartutako ordainsariak.

Puntualtasun faltak, lana uzteak, lanera ez joateak eta, oro har, produktibitatea murrizten duten guztiek zehapena jasoko dute, hitzarmen honen 24. artikuluan aurreikusten denaren arabera.

Halaber, ondorio horietarako, puntualtasun faltetan nahiz lanera joaten ez denean justifikaziorik gabe, lan egin ez den denbora ez da ordainduko.

7. artikulua. Produktibitatea.

Soilik enpresari dagokio lana antolatzea, indarreko legeei men eginez. Lanak egiteko errendimendu egokiak aztertu eta zehazteko asmoz, Produktibitatearen Batzorde Paritarioa sortzen da, langileek hautatutako hiru ordezkari eta enpresek hautatutako beste hiruk osatua, eta beste horrenbeste ordezeko edukita, ordezkapenak egin daitezten titularrak justifikazioarekin joan ezin direnetan. Batzorde horietako burua produktibitatea neurtzen eta lana antolatzen duen espezialista bat izanen da; ahal dela, lan metodoen eta antolaketaren ingeniari bat edo antzeko bat. Bi alderdiek parte hartuta egingen da haren izendapena. Produktibitatearen Batzorde horrek lanaren antolaketaren erakunde pribatuei edo Produktibitatearen Zerbitzu Nazionalari eska diezaieke aholkua, egokitzaitez joz gero. Erabakiak lotesleak dira bi alderdietarako bere eskumeneko gaietan:

- a) Errendimendua ezartzea.
- b) Lan metodoak.
- c) Behar bezalako akabera.

Erabakiak hartzerakoan, Produktibitatearen Batzordeak kontuan izan beharko ditu erabili beharreko lan material egokia eta langilearen lanbide kategoria.

Produktibitatearen Batzordearen eginkizuna da produktore bakoitzaren errendimendua zehaztea, bere erabakiaren menpe jartzen denean, haren zenbatekoa, kalitatea eta abar zehazteko, 6. artikuluan aurreikusitako ondorioetarako. Batzordeak berak zehaztuko ditu bere jarduerako arauak.

8. artikulua. Lanaldia.

2018: 1.708 ordu urteko.

2019: 1.708 ordu urteko.

2020: 1.708 ordu urteko.

2021: 1.708 ordu urteko.

Ezarritako orduak benetan lan egin beharrekoak izanen dira, eta, horrenbestez, langunean edo lan egiten den tokian hasi eta bukatuko dira.

Hori dela eta, langunera edo lan egiten den tokira joateko denbora ez da benetan lan egindako denboratzat hartuko, baldin eta lan egiteko tokia langilearen bizitokiko herrian edo kontratuaren herrian badago.

Aurreko lerroaldean xedatua zehazteko asmoz, "herria" izanen da udalerrri jakin bateko hiri mugen arteko espazioa, 3 kilometrora bitarteko erradio baten barrenean.

Iruñearen kasuan, Iruñerrian udalerrien arteko erlazioa eta kontzentrazioa handia denez gero, Iruñerria bera hartuko da herritzat, eta honako udalerrri eta entitate hauek izanen dira mugak: Arre, Uharte, Gorraitz, Sarriguren, Taxoare, Noain, Zizur Nagusia, Zizur Txikia, Orkoien, Berriobeiti, Aitzoain eta Artika.

Halaber, ogitartekoa hartzeko denbora ez da benetan lan egindako denboratzat hartuko, non ez den kontrako akordio berariazkorik.

9. artikulua. Lanaldi irregularra.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan araututakoarekin bat, aldeek adostu dute lanaldiaren %0 banatuko dela modu irregularrean.

10. artikulua. Aparteko eskersariak.

Bi eskersari ordainduko dira, bata uztailean eta bestea Eguberrietan, bakoitza 30 egunekoa, hitzarmenaren soldataren arabera (I., II. eta III. eranskinak).

11. artikulua. Oporrak.

11.1. Hitzarmenaren eraginpeko langileek hogeita hamar egun naturaleko opor ordainduak izanen dituzte urtean.

Zer egunetan hartzen diren, orduko soldataren arabera ordainduko dira.

11.2. Oporrak noiz hartu: ondorio horietarako, bi kasu posible bereiziko dira, produkzio jarduera oporrekin eteten den edo ez kontuan izanda. Hartara:

a) Oporrekin produkzio jarduera eteten duten enpresetan, langile guztiek hartuko dituzte oporrak aldi horretan, non ez den bestelako akordio berariazkorik.

b) Gainerako enpresetan, hau da, oporrak txandaka hartzea galarazi gabe, produkzio jarduerari urteko hamabi hilabeteetan eusten dioten enpresetan, langile guztiek ekainaren 15etik irailaren 15era bitartean hartuko dituzte oporrak, non ez den berariazko akordiorik.

Oporrak eta enpresaren produkzio jarduerari eustea bateragarriak izatea denez lortu nahi den helburua, oporren txandak zehaztean gutxieneko portzentajeak errespetatu beharko dira jarduna mantentzeko; enpresei ahalmena emanen zaie beren baitan erabaki dezaten zein diren prozedurarik, seinalamendu metodorik eta lehentasun irizpiderik egokienak kasuan-kasuan helburu hori bete ahal izateko.

11.3. Oporraldi batean aldi baterako ezintasuna gertatuz gero, eta horren ondorioz langileak oporrak 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.

Enpresa eta langilea ados egonda erabakiko da egun horiek noiz hartu behar diren.

12. artikulua. Antzinasuna.

Antzinasunaren saria zerbitzuen hirurtekoen arabera jasoko da, hitzarmen honen I., II. eta III. eranskinetako baremoari jarraituz.

13. artikulua. Nekagarritasun, arrisku eta toxikotasunaren plusa.

Hitzarmeneko soldataren gaineko %20 izanen da.

Enpresek ahal den heinean murriztuko dituzte plus horiek sortzen dituzten lan egoerak.

Langile bat lantokitik kanpo aritzen denean aldez aurretik toxikotzat, arriskutsutzat edo nekagarritzat jotako lanpostu batean, kasuan kasuko zentroan, artikulu honetako plusa jasoko du, egoera horrek irauten duen bitartean.

14. artikulua. Distantzia eta garraio plusak.

Arlo honetan baldintza berariazkoak dituzten enpresek horiei eutsiko diete, eta 2020an handituko dituzte, soldatei aplikatzen zaizkien igoera portzentaje beretan.

15. artikulua. Bidaiak eta dietak.

15.1. Dieta eta dieta erdia, hitzarmen hau argitaratutakoan, balio hauen arabera ordainduko dira:

Dieta osoa: 35,14 euro.

Dieta erdia: 18,08 euro.

Irteera egunek dieta osoa sorraraziko dute eta itzulerako egunek dieta erdia, interesdunak gaua bere etxean ematen badu, bi otordu nagusiak etxetik kanpora egiten ez baditu behintzat.

Langileak bete beharreko lana dela-eta, kanpoko otordu bakarra bazkaria baldin bada, harengandik ordaindutakoaren konpentsazioa kobratuko du edo, bestela, dieta erdia.

Inguruabar bereziengatik joan-etorriak eragindako gastua dieten zenbatekoa baino handiagoa bada, enpresak soberakina ordaindu beharko du, horren berri izan eta langilearen justifikazioa jaso ondoren.

15.2. Enpresaren eta langilearen arteko akordioa dela-eta langileak bere ibilgailua erabiltzen duenean irteeretan eta bidaietan, eta abiapuntua izanik langilearen kontraturako lantokiaren helbidea, honako hau izanen da ordaindu beharrekoa hitzarmenak indarra hartutakoan: kilometroko 0,35 euro.

Ondorio horietarako, kontratu mugagabea duten langileentzat, enpresaren helbide soziala edo kokapen industrialak izanen da lantokiaren helbidea, eta, obra kontratua duten langileentzat, berriz, zer obratarako kontratatu duten, obra hori izanen da lantokia. Iruñerria sartzen da kilometrajea konputatzeko erregulazio horren barruan.

Nolanahi ere, argitu behar da aurreko lerroaldean xedatuak ez diola eragiten hitzarmen honen 8. artikuluan araututakoari; hartara, kontuan izan gabe zer abiapuntu hartzen den kilometrajea konputatzeko, langilea lan egiteko tokian dagoenean hasten da lanaldia.

16. artikulua. Aldi baterako ezintasuna gaixotasun arruntagatik eta absentismoa.

Gaixotasun arruntaren edo lanez kanpoko istripu baten ondorioz aldi baterako ezintasun egoeran dauden langileek unean-unean jasoko dituzte gizarte segurantzari buruzko araudiak horretarako legez ezarritako prestazioak.

Aurrekoa gorabehera, eta enpresa batean erregistratutako absentismo indizea (gaixotasun arruntak, lanez kanpoko istripuak eta justifikatu gabeko absentziak) ez bada langile guztiek benetan lan egin behar dituzten ordu teorikoen %6tik gorakoa, prestazio horiek hitzarmen honen tauletako soldataren %100era bitarte osatuko dira, bai hilabeteko soldatari dagokionez bai aparteko eskersariei eta antzinasunari dagokienez.

Absentismo indizea hiru hilabetean behin kalkulatu da, urtea lau hiruhileko naturaletan banatuta. Gaixotasun baxa bakoitzari aurreko hiruhileko naturalaren indizetik ondorioztatzen dena aplikatuko zaio.

17. artikulua. Aldi baterako ezintasuna, laneko istripuengatik edo lanbide eritasunagatik.

Lan istripuaren edo gaixotasun profesionalaren ondoriozko aldi baterako ezintasunetan, soldataren %100 ordainduko zaio istripua izan duen langileari, hitzarmen honen I., II. eta III. eranskinetan

ezarritakoaren arabera. Horretarako, enpresek zenbateko horretaraino osatuko dituzte legez ezarritako prestazioak.

18. artikulua. Probaldia.

Sarrerak proba gisa egiten direla ulertuko da. Probaldiaren iraupena bete beharreko lanpostuaren arabera izanen da, eta inoiz ez da gaindituko ondoko eskalan finkatutako denbora.

–Kualifikaziorik gabeko langileak: 15 egun.

–Langile teknikoak, administraziokoak eta beharginak: 3 hilabete.

–Langile tekniko tituludunak: 6 hilabete.

Praktiketan kontratatzen diren langileen kasuan, legezko erregulazio berariazkoari jarraituko zaio arlo horretan. (Langileen Estatutuaren 11-1.d) artikulua).

Langileak probaldia egin behar duela ulertuko da idatziz hala ageri bada, soilik.

Probaldian, enpresak eta langileak lan kontratua bertan behera uzten ahal dute aurreabisurako eperik ez dutela eta erreklamaziorik gabe.

Aldi baterako ezintasunak eten egiten du aipatutako probaldia, zenbat irauten duen, horrenbeste.

19. artikulua. Lizentzia ordainduak.

Lizentzia eta baimen ordaindu hauek ezarri dira:

1. Langilearen ezkontza: 20 egun natural; lizentzia hori oporrei batzen ahal zaie, batera gertatzen badira.

2. Ezkontidearen heriotza: 7 egun natural.

3. Ezkontidearen eritasun ez larria, ospitaleratu beharra badakar, erditzea salbuetsita: 2 egun natural.

4. Odol edo ezkontza bidezko bigarren gradura arteko ahaideen gaixotasun larriarengatik edo frogatutako ospitaleratzearengatik, 2 egun natural, ezkontidearen kasuan izan ezik, hiru egun izanen baitira.

Ospitaleratzea gertatzen denean, egoera horrek dirauen bitartean hartzen ahal da lizentzia, enpresaren eta langilearen artean ados jarrita.

Gerora hartzeko sistema berri honen eraginez, langileak ez du, inola ere, gertaera sortzailearen ondoren baimena berehala hartu izan balu egokitu zitzaizkioken lanegunak baino gehiago hartzeko eskubiderik izanen.

5. Etxeko atsedena behar duen ospitalizaziorik gabeko ebakuntzagatik, odol edo ezkontza bidezko bigarren maila arteko ahaideen kasuan: 2 egun natural.

6. Seme-alaben heriotza, 4 egun natural.

7. Guraso, seme-alaba eta anai-arreba odol bidezkoen heriotza: 3 egun natural.

8. Aitona-amonen, ezkon aitona-amonen, ezkon gurasoen, koinata-koinatuen, ezkon seme-alaben heriotza: 2 egun natural.

9. Osaba-izeba, iloba eta lehengusu propioen heriotza: egun natural bat.

10. Anai-arrebak, gurasoak, bilobak, seme-alabak, lehengusu-lehengusina propioak eta koinata-koinatuak ezkontzeagatik, egun natural bat.

11. Ohiko bizilekua aldatzeagatik, egun natural bat.

12. Behar-beharrezkoa den denbora, nahitaezko betebeharrak publiko batera edo epaiketetara joateko, zitazioa ofizioz egiten bazaio.

13. Jaioaurreko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko tekniketan trebatzeko, eta, adopzioaren, harreraren edo adoptatzeko egiten den zaintzaren kasuetan, informazio eta prestakuntza saioetara joateko eta egokitasun deklarazioaren aurreko txosten psikologiko eta sozialak egiteko behar den denbora, baldin eta lanorduetan egin behar badira.

14. Beharrezkoa den denbora, langilea Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joateko (medikuntza orokorreko fakultatiboak aginduta), kontsulta ordua lanekoarekin bat heldu denean; hortaz, aipatutako agindu medikoaren frogagiria aldeztu beharko dio langileak enpresaburuari. Gainerako kasuetan, urtean 16 ordu arte.

15. Tratamendu onkologikoa duten ezkontidea eta odol bidezko lehen mailako ahaideak laguntzeko, 16 ordu, gehienez ere. 17. ordutik aurrera, langileak ordaindu gabeko lizentzia lortzeko eskubidea izanen du; kasu horretan, enpresak gutxieneko oinarriengatik kotizatuko du.

16. 16 ordu urtean ezkontidea edo odol bidezko lehen mailako ahaide bat Osasun Zerbitzu Publikoko proba diagnostikoetara laguntzeko, betiere fakultatibo batek idatziz, zehatz eta argi adierazten badu anestesia orokorra edo sedazioa eta laguntza beharrezkoak direla.

Lizentziak egun naturaletarako izanen dira, eta, 2. eta 5. ataletako salbuespenetan izan ezik, gertaera eragiletik aitzina; nahitaez aurkeztu beharko da egiaztagiria, nahiz ondoren aurkeztu.

Artikulu honetan "ezkontidea" aipatzen den gutzietan, balio berekoa izanen da langilearekin bikotekide egonkor gisa bizi den pertsona, gutxienez urtebete lehenagotik elkarrekin bizi badira, eta betiere bizilekua duten herriko udalaren ziurtagiriaren bidez frogatzen badute. Jakina, berdintze honetatik kanpo utzi da ezkontzeagatik lizentzia ordaindua.

Lizentzia horiei egun natural bat edo enpresari bidezkoa iruditzen zaiona gehituko zaie lizentzia eskatzeko gertaerak langilearen helbidetik 150 kilometro baino gehiagora gertatzen direnean, 4., 5., 6., 7. eta 8. epigrafeetan jasotako kasuetan izan ezik, orduan bi egun natural gehituko baitira.

Salbuespenez, seme edo alabaren jaiotzagatik 4 egun naturaleko baimena ematen da, 2 egun hartuko direla gertaera eragiletik aurrera eta beste 2 egun, langileak aukeratzen duenean, baina gertaera eragiletik 15 eguneko epearen barruan, guraso hauentzat: ama biologikoa ez direnak bakarrik, baldin eta ez badute lan-kontratua eten eta lanpostua gordetzeko eskubiderik, Langileen Estatutuaren 48.4 artikuluan ezartzen den moduan, arauz eskatzen den gutxieneko kotizazio-aldia ez egiaztatzeagatik.

20. artikulua. Nominaren ordainketa.

Enpresek soldatak hilero ordain ditzakete banakako ordainagiri baten bidez, lege ezarritako baldintzen arabera. Langileek aurrerakinak eska ditzakete, egina dagoen lanaren kontura.

Enpresek nominak ordain ditzakete langileak zehazten duen aurrezki kutxaren edo banketxearen bidez.

21. artikulua. Laneko arropak.

Enpresek laneko arropa doan emanen dute urtean bitan, baita bota pare bat ere, betiere langileak andeatu direnak itzuli ondoren. Orobat, norberaren babeserako jantziak banatuko dituzte, haiek erabili behar direnean laneko segurtasun eta higienari buruzko araudian ezarritakoaren arabera, eta langileek konpromisoa hartuko dute haiek erabiltzeko.

Aurreko lerroaldean zehaztutako laneko arroparen bi emanaldi horiek modu honetan egingen dira:

a) Neguko banaketa (lohihurtzeko bat), urriaren 1a baino lehenago egin beharrekoa.

b) Udako banaketa (praken eta alkandoraren joko bat), ekainaren 1a baino lehenago egin beharrekoa.

22. artikulua. Mailaz igotzea.

21.1. Honela banatuko dira enpresek kategoria bakoitzean izan behar dituzten lanbideko langileak:

%25 lehen mailako ofizialak.

%55 lehen eta bigarren mailako ofizialak oro har, eta gainerakoak hirugarren mailakoak.

21.2. Administrazio arloko langileei dagokienez, ezartzen da ezen, hitzarmen hau argitara ematen den egunetik aurrera, 3 urtetik gorako antzinasuna duten administrari laguntzaileak bigarren mailako administrari ofizialak izatera pasako direla, une horretatik bertatik aurrera. Era berean, hau argitaratzean kategoria horretan 3 urtetik gorako antzinasuna duten bigarren mailako administrari ofizialak lehen mailako administrari ofizialak izatera pasako dira.

Mailaren igoera automatiko horiek berariaz ezartzen dira hitzarmen hau argitaratzen den egunetik aurrera; hori dela eta, ez da atzerakinik ordainduko egun horren aurreko igoeren ondorioz.

Halaber, ezartzen da ezen, enpresa batek bigarren mailako laguntzaile edo ofizial horiei aurreikusitako baino zenbateko handiagoak ordaintzen bazizkien, horiek konpentsatzen ahalko dituela hitzartutako igoera automatikoaren ondoriozko soldataren igoerarekin.

Hitzarmena argitaratuta eta kasuan kasuko igoerak eginda, ezartzen da kategoria horretan 3 urtetik gorako antzinasuna duen administrari laguntzaile oro bigarren mailako administrari ofizial izatera pasako dela etorkizunean. Era berean, kategoria horretan 3 urtetik gorako antzinasuna duen bigarren mailako administrari ofiziala lehen mailako administrari ofiziala izatera pasako dela.

Orobat, etorkizunerako ezartzen da aurretik deskribatutako konpentsazio eta xurgatze ahalmena.

23. artikulua. Urteko osasun azterketa.

Langile guztiek dute osasun azterketa baterako eskubidea urtean. Azterketa hori garaiz programatuko da, hartarako behar den denbora baino erabil ez dadin, eta ugazaben mutualitateko sendagileek eginen dute. Kosturik badu, enpresen kargura izanen da; horiena ere da artikulua hau bete dadin kudeatzea.

Oro har, lanorduetan medikuarengana joateko, enpresak aurretik emandako baimena beharko da, eta langilea aztertu duen sendagileak sinatutako agiria, ondoren.

24. artikulua. Istripu aseguru.

Laneko istripuetarako, in itinere izandakoetan barne, heriotzerako eta edozein lanetarako ezintasun iraunkor absolutuetarako ezarritako aseguru osagarriak 34.000 euroko kapital aseguraturia du, hitzarmen honek indarra hartzen duen egunetik eta haren indarraldi osoan.

25. artikulua. Diziiplina araubidea.

Enpresako zuzendaritzak zehapenak jartzen ahal dizkie langileei, ondorengo artikuluetan ezarritako falten eta zehapenen mailaketari jarraikiz.

25.1. Falten mailak: Langileak eginiko faltak arinak, astunak edo oso astunak izanen dira, haien garrantzia, ondorioa eta asmoa ikusita.

25.1.a) Falta arinak: Falta arinak honako hauek dira:

a) Lanera berandu iristea behin, bitan edo hirutan hilabete bateko epean, bidezko arrazoirik izan gabe.

b) Lanera ez agertzeko arrazoia aurretik ez jakinaraztea edo, bestela, falta gertatu eta ondoko 24 orduan, ezinbestekoetan salbu, hartarako ezintasuna frogatu ezean.

c) Zerbitzua bertan behera uztea bidezko arrazoirik izan gabe, nahiz denbora laburrerako izan. 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.

- d) Arreta gabezia txikiak materiala zaintzean.
- e) Norberaren garbitasun eta txukuntasunik eza.
- f) Jendea behar den zuzentasun eta diligentziaz ez hartzea.
- g) Enpresari bizileku aldaketan berri ez ematea.
- h) Lankideekin ika-mikan egotea lanaldia bitartean.
- i) Sakelako telefonoa, norberarena zein enpresak utzitakoa, helburu partikularretarako soilik erabiltzea lan orduetan; orobat, enpresak utzitako sakelako telefonoa helburu partikularretarako erabiltzea.

j) Hilabetean egun batez lanera ez agertzea bidezko arrazoirik izan gabe.

25.1.b) Falta astunak.

a) Lanera berandu iristea hiru aldiz baino gehiagotan hogeita hamar eguneko epean, bidezko arrazoirik izan gabe.

b) Lanera ez agertzea behin, bitan edo hirutan hogeita hamar eguneko epean, bidezko arrazoirik izan gabe. Falta bakar bat nahikoa izanen da lankide bati erreleboa hartu behar dionean edo enpresari kalte nabaria egiten zaionean.

c) Lanaldian jostetan ibiltzea.

d) Familian izandako aldaketak, Gizarte Segurantzaren ondorioak izan ditzaketenak, ez jakinaraztea behar den garaian.

Datu horiek faltsutu edo maltzurki eman gabe uzten badira, falta oso astuntzat joko da.

e) Desobedientzia bere nagusiei lanaren edozein arlotan, honako hauek barne direla: erresistentzia eta oztopoak jartzea lana arrazionalizatzeko metodo berriei, laneko orriak betetzeari uko egitea, asistentzia kontrola, segurtasuneko nahitaezko prebentzio gailuak eta arropa ez erabiltzea edo behar ez bezala erabiltzea, edo laneko arriskuei prebentziorako neurriak ez errespetatu edo betetzea, eta abar. Diziiplina nabarmen hautsiz gero edo horrek enpresari kalte nabaria eragiten badio, hutsegite oso larritzat hartzen ahalko da.

f) Beste langile baten laneratzea simulatzea, haren ordeztatu edo fitxatuz.

g) Zabarkeriaz edo utzikieriaz aritzea lanean, lanaren kaltetan.

h) Lanean zuhurtziarik gabe jokatzeko. Langileari berari edo lankideei istripuren bat izateko arriskua ekartzen badie, edo instalazioak matxuratzeko arriskua, falta oso astuntzat jo daiteke. Nolanahi ere, zuhurtziagabekeriak joko da zerbitzuak egitean nahitaezkoak diren segurtasun arropak eta ekipamenduak ez erabiltzea.

i) Lanaldian, eta horretarako baimenik izan gabe, lan partikularrak egitea, bai eta enpresako tresnak norberarentzat erabiltzea ere.

j) Hiruhileko batean falta arin bat baino (puntueltasuna alde batera utzita) gehiago egitea, nahiz desberdinak izan, eta langileari hitzezko kargu-hartzea ez den zehapena jarri izan bazaio.

25.1.c) Falta oso astunak.

Falta oso astunak honako hauek dira:

a) Bidezko arrazoirik gabe sei hilabeteko aldi hiru aldiz edo gehiagotan berandu iristea, edo hogeita hamar aldiz baino gehiagotan, urtebeteko epean.

b) Lanera ez agertzea hiru egun jarraian edo bost egun tartekatutan hilabeteko epean, bidezko arrazoirik izan gabe.

c) Laneko iruzurra, leialtasun eza eta konfiantza abusua.

d) Gaixo egotearen edo istripuren bat eduki izanaren itxurak egitea. Falta dela ulertuko da langilea, arrazoi horiengatik bajaran egonik, bere gain edo besteren kontura edozein lanetan dabile-nean. Atal honetan sartzan dira istripuaren edo gaixotasunaren 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 dira eta bertan egonen da langileen legezko ordezkari bat edo, hori lantokian ez badago, enpresako beste langile bat; ahal izanez gero, betiere.

f) Enpresaren korrespondentziaren edo isilpeko dokumentuen sekretua haustea edo enpresakoa ez den bati isilpean eduki beharreko datuak jakitera ematea.

g) Enpresari bidegabeko lehia egiten dioten jardueretan aritzea.

h) Hitzeko eta egitezko tratu txarrak ematea, agintekeria edo errespetu falta larria nagusiei edo haien ahaideei, baita lankide eta menpekoei ere.

i) Istripu larriak eragitea zuhertasunik 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) Sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena.

Sexu jazarpena lanean, hau da, pertsona baten duintasunaren aurka jotzeko asmoa duen edo hori dakarren edozein sexu jokaera, hitzekoa nahiz fisikoa, batez ere giro beldur eragilea, degradatzailea edo iraingarria sortzen badu.

Sexuan oinarritutako jazarpena lanean hau da: pertsona baten sexua dela-eta haren duintasunaren aurka jotzeko eta giro beldur eragilea, degradatzailea eta iraingarria sortzeko asmoa duen edo hori dakarren edozein jokabide.

n) Hiruhileko berean falta astun gehiago egitea, nahiz desberdinak izan, eta horiengatik zehapenak jaso izana.

25.2. Zehapenen araubidea: Enpresak du zehapenak jartzeko ahalmena, hitzarmen honetan ezarritakoari jarraituz.

Falta astun edo oso astunengatik zehapena jartzeko, idatziz jakinaraziko zaio langileari, data eta zehapena jartzeko arrazoiak adierazita.

Zuzendaritzak falta oso astunengatik ezartzen duen zehapen ororen berri emanen die langileen legezko ordezkari.

Zehapena ezartzen den egunetik hiru hilabete igaro daitezke bete arte.

25.3. Zehapenak: Hauek dira faltengatik jartzen ahal diren gehieneko zehapenak:

a) Falta arinengatik:

Hitzezkotako kargu-hartzea.

Idatzizko kargu hartzea.

b) Falta astunengatik:

Bi egunetik hogeira bitartean enpleguaz eta soldataz gabetzea.

Lanpostuz aldatzea herri beraren barrenean.

c) Falta oso astunengatik:

–20 egunetik 60ra bitartean enpleguz eta soldataz gabetzea.

Enpresa beraren beste zentro batera nahitaez aldatzea, helbidez aldatzera behartu gabe.

Kaleratzea.

25.4. Preskripzioa.

–Falta arinak: hamar egun.

–Falta astunak: hogeitun egun.

–Falta oso astunak: hirurogei egun.

Horiek guztiak enpresak gertaeren berri izaten duenetik eta, betiere, gertatu eta handik sei hilabetera.

25.5. Agintekeria: Zuzendariek, buruek edo erdi mailako kargudunek agintekeriaz jokatzeko badute, enpresak falta oso astuntzat joko ditu gertaera horiek, eta dagokien zehapena ezarriko die.

Nagusi batek agintekeriaz jokatu duela ulertuko da egintza arbitrarioen bat gauzatzen badu, legezko manuak nabarmen eta nahita urratuz eta menpekoari kalte nabarmena eginez. Behin arau-haustea egiaztatuz, enpresako zuzendaritzak zehapena ezartzeko neurririk hartzen ez badu, langile kaltetuak langileen ordezkariari jakinaraziko die, eta haiek egokitzen dituzten ekintzak gauzatzen ahalko dituzte.

25.6. Lehia: Langileak behartuta daude lehiarik ez egitera enpresaburuari, ezta hari egiten diotenekin batera aritzera ere. Beraz, debekatua dago enpresarentzat lehia diren lanak egitea enpresatik kanpo.

Aurreko lerroaldean ezarritakoa betetzen ez bada, portaera desleiala denez gero, aurreikusitako zehapenak ezarriko dira.

25.7. Jazarpen egoeretan jarduteko prozedura: Enpresako Zuzendaritzak zainduko du lantokian egoera egokia izan dadin, portaera desegoki edo sexu kutsurik gabea, eta horretarako behar diren neurriak hartuko ditu; besteak beste, alde biko espedientea irekiko du.

Edozein erakunde administratibo edo judizialtan horri buruz jartzen ahal diren legezko ekintzak galarazi gabe, barne prozedura hasiko da enpresako zuzendari baten aurrean sexu jazarpena salatzen denean.

Salaketa jaso bezain pronto, espediente informatibo bat irekiko du enpresako Zuzendaritzak, eta gai horretan behar den prestakuntza duten pertsona bateko edo biko batzordea eratuko da, egintzak ikertzeko eta salatutako jazarpenak jarrai dezan ekiditeko; horretarako, behar diren neurriak hartuko dira.

Egoera horren berri berehala emanen zaio Langileen Legezko Ordezkaritzari, ukitutako pertsonak eskatzen badu. Horrez gain, ordezkariak prozedura osoan agertzeko eskatzen ahalko du.

Ikerketetan entzute tramitea emanen zaie esku-hartzaile guztiei eta gertatutako egintzak argitzeko bidezkoetat jotzen diren eginbideak gauzatuko dira.

Gehienez ere, 10 eguneko epean gauzatuko da prozesua. Prozesuan konfidentzialtasun eta zuhurtzia osoz arituko da, pertsonen intimitatea eta ohorea zuzenean ukitzen baitira.

Salatu den kasuan sexu jazarpena izan dela frogatzen bada, neurriak hartuko dira, betiere jazarlea enpresako zuzendaritzaren eta antolaketaren eremupean badago; besteak beste, zehapena ezarriko da diziplina araubidean zehaztutako kalifikazioaren arabera.

Ondorio horietarako, sexu jazarpena falta oso astuna izanen da beti.

Eginbideak gauzaten dituzten pertsonak ezin dute mendekotasun edo ahaidetasun erlaziorik izan alderdietako edozeinekin, eta ezin dira salatzailea edo salatua izan.

Ikerketaren espediente informatiboa bukatu ondoren, kopia bana emanen zaie salatzaileari eta salatuari.

Espediente informatiboa tramitatzen den bitartean beharrezkotzat jotzen diren kautelazko neurriak har daitezke, salatzailea eta salatua bereizteko, haien lan baldintzei kalte egin gabe.

26. artikulua. Eskubide sindikalak:

Langileen ordezkariak eta enpresa batzordeko kideek indarra duten legezko arauetan xedatutakoa beteko dute eskubide eta betebeharrei dagokienez.

27. artikulua. Lurraldeko prebentzio-delegatua:

Nafarroako Foru Komunitateko Osasuneko ordezkaria eta hitzarmena sinatu duten alderdiek izendatutako teknikariak prebentzioko ordezkariak ez duten enpresetan sartzeko ahalikoa dira, legeak ematen dizkien eginkizunak betetzera. Lan osasuneko batzordeak eta ordezkariak dituzten enpresetan, hitzarmena sinatu duten alderdietako batek eskatuz gero, aholkularitza eta informazio lanak egitera sartzeko ahalikoa dira.

28. artikulua.

Eraikuntza arloko langileek lanean gorabeherak sortu eta horiek hitzarmen honi dagokion sektore osoan edo zati batean lan egitea galarazten duten kasuan, enpresek eta ukitutako langileek lege ezarritako prozeduretara jotzea adostu dute Lan Agintaritzaren aurrean, lan kontratuak aldi baterako eteteko eta, horrela, bi alderdientzat sortzen ahal diren kalteak arintzeko.

Aurreko akordioaren truke, enpresek kontratu etenduraren unean diren soldata errealean %85 arte osatuko dute 30 eguneko epean, gehienez ere.

Orobat, aurreko kasuan, enpresek ez dituzte aparteko eskersarien, oporren eta antzinasunaren zati proportzionalak deskontatuko.

29. artikulua. Aparteko orduak.

Ohikotzat jotako aparteko orduak kentzea erabaki da, eta une bakoitzean lege baimenduko da haietako zenbat egin daitezkeen egiaztatuta dauden larrialdi kasuetan.

Enpresak eta langileak adostuta, egiten diren aparteko orduak kobratu gabe uzten ahalikoa dira, eta langileak opor gisa hartuko dituzten ordu horietan sartutako denbora, halako bi.

Hilabetero ohar bat igorriko zaio hitzarmenaren jarraipen batzordeari, egindako aparteko orduak eta haien justifikazioari buruz.

30. artikulua. Erretiro aurreratua, erretiro partziala eta errelebo-kontratua.

Arau iragankorren aplikazioaren ondorioz erretiro mota hori dagoen kasuetan, langileak, berak hala erabakita, eskubidea izanen du 64 urtetan erretiro berezia hartzeko, uztailaren 17ko 1194/1985 Errege Dekretuan eta hura garatu eta aldatzeko arauetan ezartzen diren moduan eta baldintzetan.

Orobat, Langileen Estatutuaren 12.6 artikuluan eta hura garatzen duen araudian erregulatutako erretiro partzialerako ere bada konpromiso hau, indarra duen legerian uneoro ezarritako baldintzak betetzen dituzten langileentzat.

31. artikulua. Enplegu-aniztasuna.

Hitzarmen honek indarra duen bitartean, enpresek enplegu aniztasuna duten langileei kontratu berririk ez egitea erabaki da, hau da, lan guztien artean lege ezarritako lanaldia baino ordu gehiago egiten dituzten langileei edo, guztira, hitzarmen honetan bermatzen den espezialistaren soldata baino diru-sarrera handiagoak dituztenei.

32. artikulua.

Beharrezkoa den aldiro, enpresek langabezia diren langileak kontratatzeke konpromisoa hartzen dute, langile interesdunei autonomo egin daitezzen eskatu gabe. Konpromiso horrek ez dakar langile autonomoekin kontratuak sinatzeko debekurik, indarra duten legezko arauei jarraituz.

33. artikulua. Praktikaldiko lan kontratuak.

33.1. Langileen Estatutuaren 11.n artikuluko 1. zenbakiko e) apartatuan ezarritako ordainsariaren ehunekoak handitzea erabaki da, eta %70ekoa edo %85ekoa izanen dira kontratuaren indarraldiaren lehen edo bigarren urtean, hurrenez hurren.

33.2. Kontratu mota honen bidez kontratatzen diren langile gazteek langabeziaren prestazioak eskura ditzaten, kontratazio sistema hau erabiltzen duten enpresak, ahal dela, kontratua prestazio hori eskuratzeko eskatzen den gutxienerako aldia adinakoa izan dadin saiatuko dira.

33.3. Artikulu honek xedatzen ez duen hartan, arlo horren gaineko indarreko legerian ezarritakoari jarraituko zaio, batez ere Langileen Estatutuaren 11-1 artikuluan eta hura garatzen duten arau osagarrietan ezarritakoari.

34. artikulua. Prestakuntzarako kontratua:

34.1. Kualifikazio maila jakin bat izatea eskatzen duen ogibide edo lanpostu batean behar bezala aritzeko prestakuntza teorikoa eta praktikoa eskuratzea du xede kontratu honek, eta arau hauek izanen dute indarra:

a) Prestakuntzako kontratua egin ahalko zaie praktiketako kontraturako titulurik ez duten 16 urte baino gehiagoko eta 25 baino gutxiagoko langileei. Adinaren gehieneko muga ez da aplikatuko kontratua langile ezindu bati egiten bazaio.

b) Kontratu mota horren pean kontratatutako langileek ordainsari bakarra jasoko dute, eta, hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzerako, erantsitako soldata-tauletan jasotako zenbatekoak izanen ditu, gutxienez.

Halaber, urtean aparteko bi eskersari, uztailean eta Eguberrietan, jasotzeko eskubidea izanen dute, hilabeteko soldata adinakoak.

34.2. Langileen Estatutuaren 11-2 b) artikulua sektoreko hitzarmen kolektiboari ematen dien ahalmenaren babesean, kontratu horren iraunaldia 3 urte artekoa izanen da.

34.3. Artikulu honek xedatzen ez duen hartan, arlo horren gaineko indarreko legerian ezarritakoari jarraituko zaio, batez ere Langileen Estatutuaren 11-2 artikuluan eta hura garatzen duten arau osagarrietan ezarritakoari.

35. artikulua. Obra edo zerbitzu jakinetarako kontratuak.

35.1. Kontratu mota honen arabera obra edo lan jakin baterako kontratatzen diren langileek, kontratua bukatzean eta hura urtebetetik gorakoa izan bada, lana uzteagatiko kalte-ordaina jasoko dute, kontratuaren indarraldian soldata gisa jasotakoaren %4,5ekoa, hain zuzen.

Urtebetetik beherako kontratueterako, kalte-ordaina, kontratuak bukatutakoan, eta Langileen Estatutuaren zortzigarren xedapen iragankorrean jasotakoaren arabera, hamabi soldata-egunekoak izanen da zerbitzuko urte bakoitzeko, 2015eko urtarrilaren 1etik egindako kontratueteran.

35.2. Artikulu honek xedatzen ez duen hartan, arlo horren gaineko indarreko legerian ezarritakoari jarraituko zaio, batez ere Langileen Estatutuaren 15 artikuluan eta hura garatzen duten arau osagarrietan ezarritakoari.

36. artikulua. Behin-behineko kontratua, ekoizpenaren inguruabarrengatik:

36.1. Sinatzaileek, Langileen Estatutuaren 15.1 b) artikulua sektoreko hitzarmen kolektiboari ematen dien ahalmena erabiliz, kontratu mota honen gehieneko iraunaldia aldatzea erabaki dute, eta 12 hilabetekoa egitea 18 hilabeteko epe baten barrenean.

36.2. Kalte-ordaina, behin-behineko kontratuak bukatutakoan, eta Langileen Estatutuaren zortzigarren xedapen iragankorrean jasotakoaren arabera, hamabi soldata-egunekoa izanen da zerbitzuko urte bakoitzeko, 2015eko urtarrilaren 1etik egindako kontratuetan.

36.3. Artikulu honek xedatzen ez duen guztian, arlo horren gaineko indarreko legerian ezarritakoari jarraituko zaio, batez ere Langileen Estatutuaren 15. artikuluan eta hura garatzen duten arau osagarrietan ezarritakoari.

37. artikulua. Aukera berdintasuna:

Hitzarmen kolektibo honen sinatzaileek, aurrekoetan ezarritako ildoari jarraituz, bere egiten dute oso-osorik emakumeen eta gizonen arteko tratu berdintasunaren printzipioa, bereizkeria mota guztiak gaitzesten dituzte eta aukera berdintasunez lan egiteko eskubidea aitortzen dute. Hori guztia, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan arautzen den moduan.

Berdintasun printzipioa: Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek konpromisoa hartu dute lantokian aukera berdintasunaren printzipioa bultzatzeko eta lan giroan genero diskriminaziorik izan ez dadin begiratzeko. Langileen Estatutuaren 17. artikuluan ezarritako diskriminazio ezaren printzipio horrek langile guztiengan izanen du eragina, kontratu mugagabeko langile izan nahiz iraupen mugatuko kontratupeko izan.

Ordainsari berdintasunaren printzipioa: Enpresaburua behartua da balorazio bereko lanagatik soldata berdina ordaintzera, bai oinarrizko soldata eta bai soldataren osagarriak ere, sexua dela-eta inolako diskriminaziorik egin gabe.

Baterako klausulak: Tratu eta aukera berdintasuna lortze aldera, hitzarmen hau sinatu duten alderdiek helburu garrantzitsutzat jotzen dituzte honako hauek:

- Berdintasuna lanean, zuzeneko eta zeharkako bereizkeria baztertuz.
- Soldatetan sexuarengatiko bereizkeriarik ez izatea.
- Aukera eta tratu berdintasuna laneratzean.
- Lanean sexu jazarpenik ez izatea, ezta sexuaren ziozko jazarpenik ere.
- Lanbide prestakuntzarako eta mailaz igotzeko berdintasuna.

Amatasuna/Aitatasuna:

Jaiotzak, hau da, erditzeak eta hamabi hilabetetik beherako haurra zaintzeak, ama biologikoaren lan-kontratu etenen du hamasei astez. Aste horietatik, erditzearen ondorengo sei aste jarraituak nahitaezkoak izanen dira, eta lanaldi osoan hartu beharko dira, amaren osasuna babesten dela ziurtatzeko.

Jaiotzak ama biologikoaz bestelako gurasoaren lan-kontratu etenen du, hamabi astez 2020an eta hamasei astez 2021eko urtarrilaren 1etik aurrera; haietatik, erditzearen ondorengo sei aste jarraituak hartzea nahitaezkoa izanen da, eta lanaldi osoan hartu beharko dira, Kode Zibilaren 68. artikuluan ezarritako zaintza betebeharrak betetzeko.

Erditze goiztiarretan edo edozein konturengatik jaioberriak ospitalean egon behar badu erditzearen ondoren, ama biologikoak edo beste gurasoak eskaturik, ospitalean alta hartzen denetik aurrera zenbatzen ahalko da etenaldia. Zenbaketa horretatik salbuesten dira erditu ondoko sei asteak: epe horretan ama biologikoak eten beharko du kontratu nahitaez.

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

Haurra hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta nahitaez hartu beharreko sei asteko atsedenen ondoren, amak lanpostura itzultzea eskatzen badu.

Erditu eta hurrengo sei asteak igarotakoan, guraso bakoitzak kontratua eten ahal izanen du adingabea zaintzeko, nahi izanez gero, metatuta edo etenda hartu beharreko asteetan, eta erditu ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik semeak edo alabak hamabi hilabete bete arte baliatu ahal izanen da. Hala ere, ama biologikoak erditzea aurreikusten den eguna baino lau aste lehenago arte eten ahal izanen du. Aste bakoitza hartzeko edo, hala badagokio, aldi horiek metatzeko, gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko zaie enpresei.

Eskubide hori indibiduala da langileentzat, eta ezin zaio eskubide hori beste gurasoari transferitu.

Erditu eta hurrengo sei asteak igarotakoan, lan kontratuaren etenaldia lanaldi osoan edo lanaldi partzalean hartzen ahalko da, aldez aurretik enpresaren eta langilearen artean adosturik, erregelamenduan ezartzen denarekin bat.

Langileak jakinarazi beharko du hamabost eguneko gutxieneko aurrerapenarekin, eskubide hau baliatu nahi duela. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa bererako lan egiten badute, enpresaren zuzendaritzak hura aldi berean baliatzeko aukera mugatzen ahal du, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituta.

Adopzioaren, adoptatzeko zaintzaren edo harreraren kasuan, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluekin bat, etenaldiak hamasei aste iraunen du jarraian adoptatzaile, zaintzaile edo harrera-egile bakoitzarentzat. Sei aste, nahitaez, lanaldi osoz eta etenik gabe hartu beharko dira adopzioa eratzen duen epailearen ebazpenaren ondoren, edo adoptatzeko zaintza edo harrera baiesten duen erabaki administratiboaren ondoren.

Gainerako hamar asteak asteetan hartzen ahalko dira, metatuta edo etenda, adopzioa eratzen duen epailearen ebazpenaren edo adoptatzeko zaintza edo harrera baiesten duen erabaki administratiboaren ondorengo hamabi hilabeteko epean. Ez da zilegi etenaldi bat baino gehiago hartzea adingabe beragatik. Aste bakoitza hartzeko edo, hala badagokio, aldi horiek metatzeko, gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari. Hamar aste hauetako etenaldia lanaldi osoan edo lanaldi partzalean hartzen ahalko da, aldez aurretik ados jarrita enpresa eta ukitutako langilea, erregelamenduz erabakitzen diren baldintzen arabera.

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

Eskubide hori indibiduala da langileentzat, eta ezin zaio transferitu beste adoptatzaileari, adoptatu aurreko zaintzaileari edo harrera egiten duenari.

Langileak jakinarazi beharko du hamabost eguneko gutxieneko aurrerapenarekin, eskubide hau baliatu nahi duela. Eskubide hori baliatzen duten bi adoptatzaile, zaintzaile edo harrera-egileek enpresa bererako lan egiten badute, enpresak aldi berean baliatzeko aukera mugatzen ahal du, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituta.

Jaiotzaren, adopzioaren, adoptatzeko zaintzaren edo harreraren kasuan semeak nahiz alabak desgaitasunen bat badu, apartatu honetan aipatzen den kontratu etenaldiak bi aste gehiago iraunen du (bat guraso bakoitzarentzat). Jaiotze, adopzio, adoptatzeko zaintza edo harrera anizkoitzetan berdin jokatuko da seme nahiz alaba bakoitzeko, bigarrenetik hasita.

Haurdunaldian edo haurrari bularra emateko aldi arriskurik baldin badago, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, kontratu etete hori bukatuko da kontratua erditzeagatik eteten den egunean edo bularreko haurrak bederatzi hilabete betetzen dituenean, hurrenez hurren, edo, bi kasuetan, langilea aurreko lanpostura edo bere egoerarako egokia den batera itzultzeko ezintasuna desagertzen denean.

Kontratuaren etenaldiak iraun bitartean langileek izan zezaketen lan-baldintzen edonolako hobekuntza berdin izanen dute, apartatu honetan aurreikusitako kasuetan.

Legezko zaintza:

Legezko zaintza dela-eta, langile batek bere kargu izanez gero hamabi urtetik beherako haurren bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen eta desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsoriala duen pertsonaren bat, eskubidea izanen du lanaldia murrizteko, zortziren bat gutxienez eta erdia gehienez ere, soldata ere hein berean murriztuta.

Adinagatik edo istripu edo gaixotasun baten ondorioz bere kasa bizitzeko gauza ez den eta lan ordaindurik egiten ez duen ahaideren bat –odol bereko edo ezkontza bidezko bigarren mailara artekoa– zaindu behar duen langileak ere eskubide bera izanen du.

Gurasoak, adoptatzaileak edo adoptatzeko edo harrera iraunkorra egiteko zaintzaileak eskubidea izanen du lanaldia murrizteko, gutxienez erdira, soldata hein berean murriztuta, minbiziak (tumore gaiztoak, melanomak eta kartzinomak) edo beste gaixotasun larri batek jota dagoen bere ardurapeko adingabe bat zaintzeko, gaixotasun horrek ospitaleratze luzea ekartzen badu eta, hortaz, umeak zaintza zuzena, jarraitua eta iraunkorra behar badu, osasun zerbitzu publikoak edo kasuan kasuko autonomia erkidegoko osasun organo administratiboak egiaztaturik, gehienez ere adingabeak hamazortzi urte bete arte.

Bularreko haurra zaintzeko baimena hartzeko ordutegia eta aldia zehaztea eta lanaldi murrizketaren orduak eta epealdia zehaztea (Langileen Estatutuaren 37. artikuluko 4., 5. eta 6. apartatuak) langileari dagokio, bere lanaldi arruntaren barrenean. Langileak, lanaldi arruntera itzuli behar duenean, hamabost egun lehenago abisatuko dio enpresaburuari.

Atal honetan ezartzen den lan murrizketa langile bakoitzaren eskubidea da, gizonetzkoa izan edo emakumezkoa izan. 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.

Bularreko haurra zaintzea:

Jaiotzaren, adopzioaren, adoptatzeko zaintzaren edo harreraren kasuan, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikulua arautzen duenarekin bat, langileek eskubidea izanen dute ordu batez lanetik kanpo egoteko, bularreko haurra zaintzearren, horrek bederatzi hilabete bete arte. Ordu hori bi zatitan banatzen ahal da. Ume baten baino gehiagoren jaiotze, adopzio, adoptatzeko zaintza edo harrera kasuetan, baimenaren denbora modu proportzionalan handituko da.

Eskubidez baliatzen denak, hala nahi badu, eskubide hori lanaldiaren ordu erdiko murrizketarekin ordeztu dezake, helburu berbererako, edo enpresaburuarekin adostuta denbora hori lanaldi osotan pilatzen ahal du. Eskubide hori langileen eskubide indibiduala da, eta eskubidea gauzatzea ezin zaio aldatu beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harrera-egile bati. Hala ere, subjektu eragile bera zaintzeko eskubidea enpresa bateko bi langilek badute, enpresaren zuzendaritzak mugatzen ahalko du aldi berean erabili nahi den eskubidea, enpresaren funtzionamenduarekin lotutako bidezko arrazoirik baldin bada (zuzendaritzak idatziz jakinarazi beharko ditu arrazoiak).

Familia arrazoiengatik hartutako eszedentziak:

Langileek eskubidea dute hiru urteko eszedentzia hartzeko, gehienez, seme edo alaba bakoitzak zaintzeko, norberak izandakoa edo adoptatua izan, edo adoptatzeko zaintzan nahiz harrera iraunkorrean hartua. Hiru urte horiek haurra jaiotzen denetik edo, bestela, ebazpen judizialaren edo administratiboaren egunetik aurrera kontatuko dira.

Bi urtera arteko eszedentziarako eskubidea izanen dute, halaber, adinagatik edo istripu, gaixotasun edo desgaitasun baten ondorioz bere kasa bizitzeko gauza ez den eta lan ordaindurik egiten ez duen ahaideren bat –odol bereko edo ezkontza bidezko bigarren mailara artekoa– zaindu behar duten langileek.

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 funtzionamenduari lotutako bidezko arrazoirik baldin bada.

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

Langileak aurreko bi ataletan ezarritakoaren arabera eszedentzian ematen duen denbora antzinatez kontuan hartuko da. Lehenbiziko urtean lanpostua gordetzeko eskubidea izanen du. Epea iraganik, gordeko zaion lanpostua lanbide talde berekoa edo kategoria baliokidekoa izanen da.

Lan-kontratua azkentzea:

Kaleratzea baliogabea izanen da kasu hauetan:

a) Kaleratzea gertatzen denean lan-kontratua etenda dagoen bitartean arrazoi hauengatik: jaiotzagatik, adopzioagatik, adopzio aurreko zaintzagatik, harreragatik, haurdunaldiko arriskuagatik, Langileen Estatutuaren 45.1.d) eta e) artikuluan aipatzen den edoskitze naturaleko arriskuagatik, edo haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako gaixotasunengatik. Halaber, kaleratzea jakinarazten denean data jakin batean, eta emandako aurreabisu-epea epe horren barruan amaitzen denean.

b) Haurdun dauden langileak kaleratzea, haurdunaldiaren lehen egunetik hasi eta a) letran aipatutako etenaldia hasi arte; Langileen Estatutuari buruzko Legearen 37. artikuluko 4., 5. eta 6. apartatuetan aipatutako baimenak eskatuta edo hartuta dituzten langileak kaleratzea eta lege beraren 46. artikuluko 3. apartatuan aurreikusten den motako eszedentzia eskatuta edo hartuta dutenak kaleratzea; eta genero-indarkeriaren biktima diren emakumezko langileak kaleratzea, benetako babes judizialerako eskubidea edo Langileen Estatutuari buruzko Legearen beren babesa edo gizarte-laguntza osorako eskubidea gauzatzeko aitortutako eskubideak baliatzeagatik.

c) Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluan aipatzen diren jaiotza, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harreragatik kontratu-etenaldiak amaitzean lanera itzuli diren langileak kaleratzen direnean, betiere hamabi hilabete baino gehiago igaro ez badira haurra edo adingabea jaio, adoptatu, adopzio aurreko zaintzan hartu edo harrera egin zenetik.

Aurreko letretan ezarritakoa aplikatu beharrekoa izanen da, ez baldin bada deklaritzen, kasu horietan, kaleratzea bidezkoa dela, arrazoiak ez dutelako zerikusirik haurdunaldiarekin edo aipaturiko baimen eta eszedentziarako eskubidea erabiltzearekin.

Amatasunaren babesa:

a) Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 16. artikuluan aipatzen diren arriskuen ebaluazioa egiteko, zehaztu behar da haurdun dauden edo haurra izan berri duten emakumezko langileek zein eratan, zenbateraino eta zenbat denboran dauden beren osasunari edota fetuari kalte egin diezaiaketen eragileen, 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.

b) Ezinezkoa denean lan baldintzak edo lan denbora egokitzea edo, egokitu arren, lanpostu baten baldintzek kalte egin badiezaiokete emakumeari edo fetuari, eta halaxe ziurtatzen badute Gizarte Segurantzako Institutu Nazionaleko edo Mutualitateetako mediku zerbitzuek (enpresak lanbide arriskuen estaldura zeinekin duen itundua), 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 lehengo 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.

c) Lanpostuz aldatzea teknikoki eta objektiboki ezinezkoa bada, edo, bidezko arrazoiengatik, aldaketa eskatzea bidezkoa ez bada, emakume langileari kontratua eten dakioke haurdunaldirako arriskua izateagatik, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluan ageri den moduan, haren segurtasuna edo osasuna babesteko behar den denborarako, eta aurreko lanpostura itzultzera edo lanpostu egoki batera joatea ezinezkoa den bitartean.

d) Haurrari bularra emateko aldian ere aplikatzekoa izanen da Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 26. artikuluko 1. eta 2. apartatuetan xedatutakoa, lanpostu baten baldintzek kalte egin badiezaiokete emakumeari edo haurrari, eta halaxe ziurtatzen badute Gizarte Segurantzako Institutu Nazionaleko edo Mutualitateetako osasun zerbitzuek (enpresak lanbide arriskuen estaldura zeinekin duen itundua), langilea edo haurra aztertzen duen Osasun Zerbitzu Nazionaleko txosten medikoarekin batera. Halaber, langileari kontratua eten dakioke bederatzi hilabetez beheragoko hurrei bularra ematean arriskua izateagatik, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluan ageri den moduan, baldin eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 26. artikuluko 3. apartatuan aurreikusten diren inguruabarrak betetzen badira.

Oporrak:

Enpresaren opor egunen egutegiaren arabera finkatutako oporraldiak bat egiten badu langile baten haurdunaldiaren edo erditzearen ondoriozko edo bularra emateko aldi baterako ezintasun egoera batekin edo Langileen Estatutuaren 48.4 artikuluan ezarritako lan kontratua eteteko aldiarekin, langileak eskubidea izanen du opor egunak aldi baterako ezintasuna edo dagokion baime-na bukatutakoan edo kontratuaren etenaldia bukatutakoan hartzeko, urte naturala bukatu bada ere.

Genero indarkeria:

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

38. artikulua.–Berdintasun planak.

Hitzarmena sinatzen duten sindikatuek eta enpresa erakundeek uste dute araudi orokor bat ezarri beharra dagoela sektore osoan jarduteko, tratu eta aukera berdintasunerako funtsezko esku-

bidea erreala eta eraginkorra izan dadin enpresetan. Horretarako, berdintasun politikak garatzeko konpromisoa aintzakotzat hartuz, helburu orokor hauek ezarri ditugu:

a) Jarraibideak ezartzea berdintasun planen prestakuntzari, egiturari eta prozedurei dagokienez, giza baliabideak ahalik eta hobekien kudeatzeko, eta, horrela, bereizkeriak saihesteko eta egiazko aukera berdintasuna eskaintzeko, elkarrizketa sozialaren bidea etengabe erabiliz.

b) Osatzen den Batzorde Paritarioari laneko tratu eta aukera berdintasunaren arloan lan eraginkorra egiteko aurrerago aipatzen diren eskumenak esleitzea.

Berdintasunerako planak:

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 ordezkariekin negoziatu eta, hala bada, adostu behar dituzte, lan arloko legerian zehazten den moduan.

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

Berdintasun planak zer diren.

3/2007 Lege Organikoan xedatutakoaren arabera, enpresetako berdintasun planak antolatutako neurri multzoa dira; neurri horiek egoeraren diagnostiko bat egin ondoren hartuko dira, eta xede izanen dute enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna lortzea eta sexuan oinarritutako bereizkeria ezabatzea.

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

Egoeraren diagnostikoa:

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

Enpresek horren guztiaren berri emanen diete idatziz langileen ordezkariari eta hauek txostena egiten ahalko dute.

Egoeraren diagnostikoan sexuaren arabera banatutako datuak emanen dira honako gai hauei buruz, besteak beste:

a) Plantillaren banaketa: adina, antzinasuna, hierarkiako maila, lanbide-taldeak eta prestakuntza maila.

b) Plantillaren banaketa: kontratu motak.

c) Plantillaren banaketa: lanbide taldeak eta soldata taldeak.

d) Plantillaren banaketa: lanaldiaren antolamendua, urteko lanorduak, txanden araubidea eta familiako bizitza eta lana bateratzeko neurriak.

e) Plantillaren banaketa: ordezkaritza sindikala.

- f) Azken urtean enpresan sartu diren langileak eta enpresa utzi dutenak: lanbide taldea, adina eta kontratu mota.
- g) Absentismo mailak, absentismoaren arrazoiak zehaztuta: baimenak, ezintasunak eta beste batzuk.
- h) Azken urteko eszedentziak eta horien arrazoiak.
- i) Azken urteko igoerak: zein lanbide taldetara eta lanpostutara igo den zehaztuko da, bai eta mugigarritasun geografikoari lotutako igoerak ere.
- j) Azken urteko prestakuntza orduak, eta prestakuntza ekintzen motak.
- k) Ondokoak ere diagnostikoan sartu behar dira: langileak aukeratu, trebatu eta mailaz igotzeko prozesuetan erabiltzen diren irizpideak eta informazio edota komunikazio bideak; lanbide profilen eta lanpostuen deskribapenetan erabiltzen diren metodoak; enplegu eskaintzetan eta langileak aukeratu, trebatu eta mailaz igotzeko prozesuetan parte hartzeko eskaera orrietan erabiltzen den hizkuntza eta agiri horien edukia.

Berdintasun planen helburuak:

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

Hona hemen helburu horiek:

- a) Langileak aukeratzeko eta mailaz igotzeko prozesuetan bereizkeria eta hizkera sexista saihestea.
- b) Emakumeek ardura handiko lanpostuak har ditzaten sustatzea.
- c) Emakume gutxiegia dagoen lanpostuetan emakumeak hautatu eta sustatzeko berariazko programak ezartzea.
- d) Ohiz kanpoko kontratazio motek (lanaldi partzialeko kontratuak eta aldi baterako kontratazioaren modalitateak) emakumezko langileen kolektiboan duten eragina aztertzea, gizonetako langileekin alderatuz, eta behar diren neurri zuzentzaileak hartzea, emakumezkoengan eragin handiagoa dutela ikusten bada.
- e) Gizonei eta emakumei berdintasunez bermatzea enpresako prestakuntza, bai bertakoa, bai kanpokoa, horrela emakumeek lanean irautu dezaten.
- f) Emakumei berariaz informazioa ematea, gizonetakoek bete izan dituzten lanpostuetarako prestakuntza ikastaroei buruz.
- g) Aukera berdintasunari buruzko berariazko ikastaroak egitea.
- h) Soldataren osagarriak aztertzea, horien atzean emakumezko langileen kontrako bereizkeriarik ez dagoela egiaztatzea.
- i) Gizonen eta emakumeen arteko soldata desberdintasunak badaude, haiek zuzentzeko prozesuak sustatu eta epeak ezartzea.
- j) Gizonek zein emakumeek familiako bizitza eta lana hobeki batera ditzaten lortzea, sentiberatze kanpainak eginez eta legezko baimen eta eszedentzien berri zabalduz.
- k) Emakumezko langileen osasunari kalte egiten ahal dioten arriskuak atzeman eta zuzentzeko neurriak ezartzea, batez ere emakume haurdunentzat, eta jazarpen moral eta sexuala eragozteko.

Enpresek eta langileen ordezkariak berdintasun planak prestatzeko duten eskumena:

Enpresak egoeraren diagnostikoa egiteko eskumena izanen du. Diagnostiko horretan prestatzen den dokumentazioa langileen ordezkariari emanen zaie, txostenerako.

Egoeraren diagnostikoa egin ondoren, xedapen hauen eraginpeko enpresek berdintasun plana negoziatu beharko dute langileen ordezkariarekin. Negoziazioaren emaitza edozein dela ere, bai planaren edukia bai hartu beharreko neurriak beti egonen dira aurretik egindako diagnostikoaren mende, enpresan tratu berdintasunik atzeman bada. Desadostasunik baldin bada, legearen arabera liskarrak baldin badira, Batzorde Mistoko bitartekotza eta arbitraje organoak izanen dira eskudunak.

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

Enpresek hitzarmen kolektibo honen indarraldia amaitu arteko epea izanen dute artikulua honetan egoeraren diagnostikoei eta berdintasun planari buruz xedatutakoa aplikatzeko.

Batzorde Paritarioaren eginkizunak, aukera berdintasunaren arloan.

Hitzarmen hau sinatzen duten entitateen ordezkariak osaturiko Batzorde Paritarioa arduratuko da II. atalean harturiko konpromisoak betetzeaz. Eginkizun hauek betetzen ahalko ditu:

a) Aurreko puntuetan ezarritako berdintasun planari buruzko xedapenak interpretatu eta aplikatzerakoan enpresetan sor litezkeen zalantzei buruz argibideak ematea.

b) Sektoreko enpresetan adosten diren berdintasun planen bilakaeraren jarraipena egitea.

c) Gizonen eta emakumeen arteko laneko tratu eta aukera berdintasunari buruz txosten teknikoak prestatzea, aldeek eskaturik.

d) Era berean, sektoreko aukera berdintasunari buruzko azterlan berriak bat prestatzen ahalko da, zehazki, emakumeen lan eta enplegu egoeraren ebaluazio bat, hitzarmen honek ukituriko sektoreko enpresen artean inkesta bat eginez. Horretarako, enpresek generoaren arabera sailkatu beharko dituzte datuak.

e) Lorturiko ondorioak ikusirik, Emakumearen Institutuarekin lankidetzat hitzarmen bat sinatzeko aukera aztertuko da, Nafarroako hitzarmen siderometalurgikoak ukituriko enpresetan tratu eta aukera berdintasunaren arloko praktika egokien kode bat prestatzeko.

39. artikulua.

“Ad personam” bermea: Edozein inguruabar dela-eta itundutakoaren gainetik norberak izan ditzakeen baldintzak errespetatuko dira.

40. artikulua.

Hitzarmen honetako baldintza ekonomikoak, oro har eta urteko konputuan kontuan hartuta, legezko edo erregelamenduzko xedapenen bidez ezar daitezkeen hobekuntzekin konpentsatzen ahalko dira, horiek ere urteko konputuan kontuan hartuta.

41. artikulua. Hitzarmen hau ez aplikatzeko klausula.

41.1. Soldaten araubidea eta Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan araututako gaietan eragina duten hitzarmen kolektiboaren gainerako baldintzak ez dira enpresetan aplikatuko, horren ondorioz haien egonkortasuna kaltetua izan badaiteke.

Enpresaburuaren eta langileen legezko ordezkarien arteko berriak akordio baten ondorioz utz daiteke aplikatu gabe, nahitaezko kontsultaldiaren ondoren, akordioan baldintza berriak eta haien zenbaterainokoa jasota.

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

Kontsultaldiaren hasiera jakinaraztearekin batera, enpresako zuzendaritzak hitzarmena ez aplikatzeko alegatzen dituen zergatiak egiaztatzeko dokumentazioa aurkeztu beharko du.

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 ordezkariarik ez badago, langileek Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan xedatutakoarekin bat izendatutako batzorde baten esku uzten ahalko dute ordezkari 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 ordezkari hori ados badaude. Luzapenerako akordioa idatzita eta akta batean jaso beharko da.

Kontsultaldia, besteak beste, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiei, izaerari eta garrantzari 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 ordezkari hori) 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. Hitzarmeneko baldintzak ez aplikatzeko akordioak ez du berekin ekarriko genero-arrazoiengatik bazterketa desagerrarazteko betebeharrak ez betetzea, hitzarmenean ezarritakoak, edo, halakorik bada, enpresan aplikatzeko den berdintasun planean aurreikusitakoak. Orobat, hitzarmeneko batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio akordioa, sinatu eta hurrengo zazpi egunean, gehienez ere.

Akordio horretara iritsi gabe, enpresaburuak soldaten araubidea edo Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan jasotako hitzarmenaren gaietako batzuk ez aplikatzen tematuz gero, horretarako baimena eskatzen ahalko dio hitzarmenaren Batzorde Paritarioari, hurrengo atalean jasotzen diren prozedurari eta epeei jarraituz.

41.2. Kontsultaldian adostasunik ez bada, edo, kontsultaldiaren ordezkariari 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 aurretik kontsultaldiaren ordezkariari 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 bermeekin 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 errekurtsioa 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.

42. artikulua. Batzorde paritarioa:

Alderdi sinatzaileek erabaki dute Batzorde Paritario bat ezartzea, hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoaren interpretazio, bitartekaritza eta ikuskapen organo gisa, indarreko araudiak hitzarmen kolektiboetako batzorde paritarioei esleitzen dizkien gai guztiei heltzeko eta, halaber, hitzarmen kolektibo honetan esleitzen zaizkien gaiez eta geroko akordioetan esleitzen ahal zaizkien gaiez arduratzeko eta, hala balegokio, horien gainean ebazteko.

42.1. Osaera eta helbidea.

Honako hauek osatuko dute Batzorde Paritarioa: hitzarmena sinatu duten sindikatueta bi ordezkarik eta hitzarmena sinatu duten enpresa erakundeetako bi ordezkarik, bai eta haien ordezkoez ere.

Batzorde Paritarioak aholkularien zerbitzuak baliatzen ahalko ditu, aldi behingoak edo iraunkorrak izan. Hitzarmena sinatu duten erakunde bakoitzak libreki izendatuko ditu. Aholkulariek hitz egiteko eskubidea izanen dute, baina botorik ez.

Ondorio guztietarako, batzorde paritarioaren helbidea Nafarroako Lan Auzitegiaren egoitzarena izanen da.

42.2. Eskumenak.

Sektoreko Batzorde Paritarioak, besteak beste, ondotik heldu diren eginkizunak izanen ditu:

1. Hitzarmen kolektibo hau interpretatzea, itundutakoa betetzen den begiratzea eta haren segimendua egitea.

2. Nahitaez ezagutzea hitzarmen honek ukitutako enpresetan hitzarmen kolektibo hau aplikatzeagatik eta/edo interpretatzeagatik sortzen diren gatazkak, haiek bide administratiboan, judizialean edo organo eskudunean formalizatu aurretik.

3. Alderdi negoziatzaileek eskatuta, bitartekotza egitea aurreko ataletan sartuta ez dauden gatazka kolektiboetan.

4. Alderdiak ados egonda, beharrezkoak edo komenigarriak diren beste eginkizun batzuk, hitzarmen kolektibo honen eraginkortasun praktikoa handiagoa izan dadin.

5. Esku hartzea lan-baldintzen funtsezko aldaketaren prozeduretan, eta hitzarmena ez aplikatzeko prozeduretan, hitzarmen honetan ezarri bezala.

42.3. Prozedura.

Kontsulta erregistratu eta biharamunetik aurrera, Batzorde Paritarioak gehienez 15 egun naturaleko epean hartu beharko du erabakia planteatzen zaizkion kontuei buruz.

Batzorde Paritarioak hura osatzen duten alderdi sozial eta ekonomikoen gehiengoarekin hartuko ditu erabakiak. Horrenbestez, adostasuna dagoela ulertzeko, bi ordezkari izen gehiengoak beharko dira.

Batzorde Paritarioak esku hartzeko tramitea agortutzat joko da adierazitako epea iragaten deanean berariazko ebazpenik eman gabe. Hortaz, libre geldituko da bide administratiboa edo judiziala, kasuaren arabera.

43. artikulua.

Enpleguaren jarraipena egiteko batzorde sektoriala: Enpleguaren jarraipena egiteko batzorde bat sortzen da, izaeraz eta osaeraz paritarioa, hitzarmen hau sinatzen dutenek osatua, enplegua sustatzen duten kontuak (hitzarmen honetan jasoak) bete daitezzen eta sektorean aurkezten diren krisi espedienteez arduratzeko.

44. artikulua.

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzorde Sektoriala. Batzorde bat sortzen da, izaeraz eta osaeraz paritarioa, hitzarmen hau sinatzen dutenek osatua, eta bere gain du Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen manuak zenbateraino bete eta abian jartzen diren analizatu eta aztertzea, baita bera garatzen duen araudi osagarria ere.

45. artikulua.

Lanbide Sailkapenaren Batzorde Sektoriala. Batzorde bat sortzen da, izaeraz eta osaeraz paritarioa, hitzarmen hau sinatzen dutenek osatua, eta bere gain du lanbide sailkapeneko gaiak analizatu, aztertu eta, behar izanez gero, haiei buruzko erabakiak hartzea.

Batzorde horrek hitzarmeneko kategoriak aztertu eta analizatzea erabaki du, errealitate sozialean gutxietsiak eta urrun egon daitezkeen kategoriak baloratzeko.

Batzorde horrek har ditzakeen akordioak hitzarmen kolektiboaren parte izanen dira, eta Lan arloko Agintaritzari igorri beharko zaizkio, erregistratu eta argitara daitezzen.

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

1. Aldeek erabaki dutenez, lan hitzarmen kolektibo honen interpretazioan eta aplikazioan sor daitezkeen gatazka kolektiboak ez ezik, baita horren aplikazio esparruko langileengan eta enpresaburuengan eragina izan dezaketen beste guztiak ere, Nafarroako Lan Gatazkak Konpontzeko Auzitegira eramanen dira, adiskidetze eta bitartekaritza faseetan.

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

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

2. Era berean, hitzarmen kolektibo honen sinatzaileek hitzematen dute, borondatez eta espresuki, ahaleginak eginen dituztela hitzarmenaren aplikazio eremuko langileen eta enpresaburuaren artean sor daitezkeen gatazka indibidualak Nafarroako Lan Gatazkak Konpontzeko Auzitegiaren aurrean adiskidetze, bitartekaritza eta arbitraje prozeduren mende jar daitezzen, Nafarroako Foru Komunitateko lan-gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko Lanbidearteko Akordioaren 2. xedapen gehigarrian adierazten diren gaietan.

LEHENDABIZIKO KLAUSULA GEHIGARRIA

Hauek dira 2018., 2019., 2020. eta 2021. urteetarako adostu diren soldata igoerak, hurrenez hurren:

1) 2018. Urte horretarako Estatuko 2017ko KPlaren igoera egingen da 2017ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata kontzeptu guztietan (I. eranskin gisa, soldaten eta hirurtekoen taula berriak gehitzen zaizkio hitzarmen honi, eta 2017rako Estatuko KPlaren igoera gehituta ateratzen diren zenbatekoak jasotzen dira).

2) 2019. Urte horretarako Estatuko 2018ko KPlaren igoera egingen da 2018ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata kontzeptu guztietan (II. eranskin gisa, soldaten eta hirurtekoen taula berriak gehitzen zaizkio hitzarmen honi, eta 2018rako Estatuko KPlaren igoera gehituta ateratzen diren zenbatekoak jasotzen dira).

3) 2020. Urte horretarako Estatuko 2019ko KPlaren igoera gehi %0,25 egingen da 2019ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata kontzeptu guztietan (III. eranskin gisa, soldaten eta hirurtekoen taula berriak gehitzen zaizkio hitzarmen honi, eta 2019rako Estatuko KPlaren igoera eta %0,25 gehituta ateratzen diren zenbatekoak jasotzen dira).

4) 2021. Urte horretarako Estatuko 2020ko KPlaren igoera gehi %0,25 egingen da 2020ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata kontzeptu guztietan.

I. ERANSKINA

(2017ko abenduaren 31ko soldatak %1,1 –2017rako Estatuko KPIa– igota lortu dira).

2018. urteko soldaten taula

LANBIDE KATEGORIA	SOLDATA, EGUNEKO	UZTAILEKO APARTEKOA (30 egun)	ABENDUKO APARTEKOA (30 egun)	GUZTIRA, URTEAN
Lehen mailako ofiziala	64,99	1.949,70	1.949,70	27.620,75
Bigarren mailako ofiziala	58,65	1.759,50	1.759,50	24.926,25
Hirugarren mailako ofiziala A	53,29	1.598,70	1.598,70	22.648,25
Hirugarren mailako ofiziala B	49,61	1.488,30	1.488,30	21.084,25
Espezialista	41,09	1.232,70	1.232,70	17.463,25
	Hileko soldata	Uztaileko apartekoa	Abenduko apartekoa	GUZTIRA, URTEAN
Biltegizaina / mendekoa	1.247,37	1.247,37	1.247,37	17.463,25
Arduraduna / Ataleko burua	2.065,66	2.065,66	2.065,66	28.919,24
Prestakuntzako langileak				
Prestakuntzako langileak 1. urtea	735,90	735,90	735,90	10.302,60
Prestakuntzako langileak 2. urtea	812,86	12,86	812,86	11.380,04
Prestakuntzako langileak 3. urtea	975,41	975,41	975,41	13.655,74
Administrariak				
Laguntzailea	1.046,72	1.046,72	1.046,72	14.654,08
2. mailako ofiziala	1.247,37	1.247,37	1.247,37	17.463,25
1. mailako ofiziala	1.617,73	1.617,73	1.617,73	22.648,25
Teknikariak				
Goi mailako tituluduna	2.208,97	2.208,97	2.208,97	30.925,58
Erdi mailako tituluduna	2.113,42	2.113,42	2.113,42	29.587,88

Antzinasuna

Hitzarmen honen ondorioetarako, antzinasuna Fideltasun Saria deituko da, eta hirurtekoa betetzen den egunean sorraraziko da eta ondoko urteetako egun berean. Urtero dena batean ordainduko da, mugaegunera iritsi eta hurrengo hilabetean. Enpresako plantilla utziz gero, fideltasunaren zenbatekoa hainbanatu egingen da, azken sorrarazpenetik lan egindako denboraren arabera.

Fideltasun Saria zehazteko, kontuan hartuko dira enpresan lan egindako urteak, hiruak kon-tatuak, eta hirurteko horien kopuruak ez du mugarik izanen.

Hirurtekoen taulan zehaztuta daude haien urteko zenbatekoak, berdinak ondoren azaltzen diren lanbide kategoria guztietarako.

Borondatezko eszedentziek, ordaindu gabeko lizentziek edo antzeko arrazoiek fideltasun sariaren urteko mugaeguna atzeratuko dute, egoera horiek dirauten denboran.

Hirurtekoen taulak

1. hirurtekoa	158,05	
2. hirurtekoa	315,88	
3. hirurtekoa	552,66	82,38 euroko gehikuntza,
4. hirurtekoa	710,36	hurrengo hirurtekoetan, hurrenez hurren.
5. hirurtekoa	789,31	
6. hirurtekoa	1.026,55	
7. hirurtekoa	1.104,95	

II. ERANSKINA

(2018ko abenduaren 31ko soldatak %1,2 –2018rako Estatuko KPIa– igota lortu dira).

2019. urteko soldaten taula

KATEGORIA PROFESIONALA	SOLDATA, EGUNEKO	UZTAILEKO APARTEKOA (30 EGUN)	ABENDUKO APARTEKOA (30 EGUN)	GUZTIRA, URTEAN
Lehen mailako ofiziala	65,77	1.973,10	1.973,10	27.952,25
Bigarren mailako ofiziala	59,35	1.780,50	1.780,50	25.223,75
Hirugarren mailako ofiziala A	53,93	1.617,90	1.617,90	22.920,25
Hirugarren mailako ofiziala B	50,20	1.506,00	1.506,00	21.335,00
Espezialista	41,58	1.247,40	1.247,40	17.671,50
	Hileko soldata	Uztaileko apartekoa	Abenduko apartekoa	GUZTIRA, URTEAN
Biltegizaina / mendekoa	1.262,25	1.262,25	1.262,25	17.671,50
Arduraduna / Ataleko burua	2.090,45	2.090,45	2.090,45	29.266,30
Prestakuntzako langileak				
Prestakuntzako langileak 1. urtea	900,00	900,00	900,00	12.600
Prestakuntzako langileak 2. urtea	900,00	900,00	900,00	12.600
Prestakuntzako langileak 3. urtea	987,11	987,11	987,11	13.819,54
Administrariak				
Laguntzailea	1.059,28	1.059,28	1.059,28	14.829,92
2. mailako ofiziala	1.262,25	1.262,25	1.262,25	17.671,50
1. mailako ofiziala	1.637,16	1.637,16	1.637,16	22.920,25
Teknikariak				
Goi mailako tituluduna	2.235,48	2.235,48	2.235,48	31.296,72
Erdi mailako tituluduna	2.138,78	2.138,78	2.138,78	29.942,92

Antzinasuna

Hitzarmen honen ondorioetarako, antzinasuna Fideltasun Saria deituko da, eta hirurtekoa betetzen den egunean sorraraziko da eta ondoko urteetako egun berean. Urtero dena batean ordainduko da, mugaegunera iritsi eta hurrengo hilabetean. Enpresako plantilla utziz gero, fideltasunaren zenbatekoa hainbanatu egingen da, azken sorrarazpenetik lan egindako denboraren arabera.

Fideltasun Saria zehazteko, kontuan hartuko dira enpresan lan egindako urteak, hirunaka kontatuak, eta hirurteko horien kopuruak ez du mugarik izanen.

Hirurtekoen taulan zehaztuta daude haien urteko zenbatekoak, berdinak ondoren azaltzen diren lanbide kategorია guztietarako.

Borondatezko eszedentziek, ordaindu gabeko lizentziek edo antzeko arrazoiek fideltasun sariaren urteko mugaeguna atzeratuko dute, egoera horiek dirauten denboran.

Hirurtekoen taulak

1. hirurtekoa	159,95	
2. hirurtekoa	319,67	
3. hirurtekoa	559,29	83,37 euroko gehikuntza,
4. hirurtekoa	718,88	hurrengo hirurtekoetan, hurrenez hurren.
5. hirurtekoa	798,78	
6. hirurtekoa	1.038,87	
7. hirurtekoa	1.118,20	

III. ERANSKINA

(2019ko abenduaren 31ko soldatak %1,05 –2019rako Estatuko KPIa + 0,25– igota lortu dira).

2020. urteko soldaten taula

KATEGORIA PROFESIONALA	SOLDATA, EGUNEKO	Uztaileko apartekoa (30 egun)	Abenduko apartekoa (30 egun)	GUZTIRA, URTEAN
Lehen mailako ofiziala	66,46	1.993,80	1.993,80	28.245,50
Bigarren mailako ofiziala	59,98	1.799,40	1.799,40	25.491,50
Hirugarren mailako ofiziala A	54,50	1.635,00	1.635,00	23.162,50
Hirugarren mailako ofiziala B	50,73	1.521,90	1.521,90	21.560,25
Espezialista	42,02	1.260,60	1.260,60	17.858,50
	Hileko soldata	Uztaileko apartekoa	Abenduko apartekoa	GUZTIRA, URTEAN
Biltegizaina / mendekoa	1.275,61	1.275,61	1.275,61	17.858,50
Arduraduna / Ataleko burua	2.112,40	2.112,40	2.112,40	29.573,60
Prestakuntzako langileak				
Prestakuntzako langileak 1. urtea	950,00	950,00	950,00	13.300
Prestakuntzako langileak 2. urtea	950,00	950,00	950,00	13.300
Prestakuntzako langileak 3. urtea	997,47	997,47	997,47	13.964,58
Administrariak				
Laguntzailea	1.070,40	1.070,40	1.070,40	14.985,60
2. mailako ofiziala	1.275,61	1.275,61	1.275,61	17.858,50
1. mailako ofiziala	1.654,46	1.6354,46	1.654,46	23.162,50
Teknikariak				
Goi mailako tituluduna	2.258,95	2.258,95	2.258,95	31.625,30
Erdi mailako tituluduna	2.161,24	2.161,24	2.161,24	30.257,36

Antzinasuna

Hitzarmen honen ondorioetarako, antzinasuna Fideltasun Saria deituko da, eta hirurtekoa betetzen den egunean sorraraziko da eta ondoko urteetako egun berean. Urtero dena batean ordainduko da, mugaegunera iritsi eta hurrengo hilabetean. Enpresako plantilla utziz gero, fideltasunaren zenbatekoa hainbanatu egingen da, azken sorrarazpenetik lan egindako denboraren arabera.

Fideltasun Saria zehazteko, kontuan hartuko dira enpresan lan egindako urteak, hirunaka kontatuak, eta hirurteko horien kopuruak ez du mugarik izanen.

Hirurtekoen taulan zehaztuta daude haien urteko zenbatekoak, berdinak ondoren azaltzen diren lanbide kategoria guztietarako.

Borondatezko eszedentziek, ordaindu gabeko lizentziek edo antzeko arrazoiek fideltasun sariaren urteko mugaeguna atzeratuko dute, egoera horiek dirauten denboran.

Hirurtekoen taulak

1. hirurtekoa	161,63	
2. hirurtekoa	323,03	
3. hirurtekoa	565,16	84,24 euroko gehikuntza,
4. hirurtekoa	726,43	hurrengo hirurtekoetan, hurrenez hurren.
5. hirurtekoa	807,17	
6. hirurtekoa	1.049,78	
7. hirurtekoa	1.129,94	