

Nafarroako Gobernuarekin desgaitasuna duten pertsoneri arreta emateko ituna sinatu duten kudeaketa pribatuko zentroen sektorearen hitzarmen kolektiboa

2021ko 81. Nafarroako Aldizkari Ofiziala, apirilaren 13koa

**NAFARROAKO GOBERNUAREKIN DESGAITASUNA DUTEN PERTSONEI
ARRETA EMATEKO ITUNA SINATU DUTEN KUDEAKETA PRIBATUKO ZENTROEN
V. HITZARMEN KOLEKTIBOA
2020-2023**

I. TITULUA

Aplikazio eremua

1. artikulua. Denbora eremua.

Hitzarmen kolektibo hau 2020ko urtarrilaren 1etik 2023ko abenduaren 31 bitarterako da, salbu eta berariaz beste iraunaldi baterako hitzartzen diren auzietarako. Bi alderdiek onartzen dute ezen IV. hitzarmen sektorialaren indarraldia bukatzen denetik hitzarmen honek ondorioak izan arteko denboran aplikatzekoa izan dela IV. hitzarmena, aurreraeraginez.

Hitzarmen honen amaiera bere mugaegunean salatuko da, eta sinatu duten alderdiek konpromisoa hartu dute hitzarmen honen indarraldiko azken hiruhilekoan hitzarmen berria negoziatzen hasteko. Beste lan hitzarmen bat egin arte, lan hitzarmen honetako klausula arauemaileek indarrean segituko dute.

Hala ere, hitzarmena salatutakoan, eta itundutako iraupena bukatu ondoren, itundutakoaren aplikazioa indarrean egonen da beste hitzarmen batez ordeztu arte, baita Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluko 4. paragrafoan ezarritako urte bateko epea gainditzen bada ere.

2. artikulua. Aplikatzeko lehentasuna.

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

Halaber, alderdi sinatzaileek irizten dute beharrezkoa dela sektoreko enpresen eta langileen lan-baldintzak batzea eta saihestea sektorean hitzartutako lan-baldintzak okertzean oinarritzen den lehiakortasunak sektore osoari ekartzen dion kaltea. Hori dela eta, alderdien ustez hitzarmen honetan itundutako baldintzek sektorearen oinarritzko lan-baldintzak bermatu behar dituzte.

3. artikulua. Langile eremua.

Hitzarmen kolektibo honek lan harremanak arautzen ditu; hain zuzen ere, desgaitasuna duten pertsonen arreta emateko zentroak Nafarroako Gobernuarekin sinatutako itun edo kontratu bidez kudeatzen dituzten entitateen eta bertako langileen arteko lan harremanak. Eremu honetan sartutako zentroak I. eranskineko zerrendan azaltzen dira. Zerrenda hori handitu daiteke baldin Nafarroako Mendekotasun Agentziak kontratu edo itun gehiago sinatzen baditu eranskinean azaltzen diren zentroen eremu berean jarduten duten beste zentro batzuk kudeatzeko.

Kanpo gelditzen dira gizarte-boluntariorizan diharduten pertsonak, zerbitzu erlijiosoa ematen dutenak, kontratu bereziak dituzten langileak, langile autonomoak edo zentroak zerbitzu-errentamenduko kontratuak hitzartuak dituen enpresetako langileak.

4. artikulua. Osotasunari lotzea.

Hitzarmen honetan itundutako baldintzek multzo banaezin bat osatzen dute, eta legezko manu baten aginduz, jurisprudenziaz, hitzarmen kolektiboen indarrez, banakako kontratuen ondorioz

edo tokiko edo jarduera sektoreko usadio eta ohituren indarrez lehenago indarrean zeudenekin konpentsatzen ahalko dira.

II. TITULUA

Langileen sailkapena

5. artikulua. Langileen sailkapena:

- 1. taldea: teknikariak eta bulegariak. Dagokien titulazioa eskatuko zaie, hitzarmen edo itunetan, edo sektorearen arauetan kasu bakoitzerako ezarritakoa kontuan hartuta.
- 2. taldea: zuzeneko arretako langileak.
- 3. taldea: zerbitzu orokorretako langileak.

Kategoriak, lanpostuak eta eginkizunak II. eranskinean zehazten dira.

Artikulu honetan aipatzen den langileen sailkapena adibide gisara eman da. Horrek ez du lanpostu guztiak betetzera behartzen. Adibide bat baino ez dira, halaber, II. eranskinean esleitutako eginkizunak. Langile guztiak beren nagusiek agintzen dizkieten lan eta operazioak egitera behartuak daude, nor bere eskumen eta lanbide kategoriaren barnean, beren duintasunaren eta lanbide prestakuntzaren kalterako izan gabe.

6. artikulua. Mugigarritasun funtzionala eta geografikoa.

Lanean aritzeko beharrezko titulazio akademikoen edo lanbide akreditazioen arabera eginen da mugigarritasun funtzionala enpresan, betiere pertsonen duintasuna errespetatuz.

Jatorrizko lantokitik gehienez ere 25 kilometroko eremura mugatuko da mugigarritasun geografikoa.

Dena dela, zentro bakoitzeko zuzendaritzak esparru orokorreko kategoria funtzionalen berri emanen die langileen legezko ordezkari; kategoria horiek borondatez ezarriko ditu, zerbitzuaren antolaketa hobe izateko.

III. TITULUA

Kontratazioak

7. artikulua. Kontratazioa.

Lan zentroan langile berriak hartzeko eta edozein motatako kontratazioak egiteko langile berriaren eta enpresako zuzendaritzaren arteko kontratu librea egin beharko da.

Behin-behineko kontratu bat mugaegunik gabeko kontratu bihurtzen bada, enpresa behartua egonen da aurreko behin-behineko kontratuak zuen antzintasun data mantentzera.

8. artikulua. Enplegua hobetzea.

Hitzarmen hau sinatzean zentro batean lanaldi partzialeko kontratu mugagabea duten langileek lehenatasuna izanen dute zentro horretako lanaldi osoko langileen aldi baterako ezintasunaren, baimenen eta eszedentzien ondoriozko bajen ordezkapenak egiteko, aurrez ezarritako gaitasun, prestakuntza edo igoera baldintzak betetzen badituzte eta kontratu hobaridunak ez badira (amatasuna, haurdunaldiko arriskua, seme-alabak zaintzeko eszedentzia eta gutxienez % 25eko hobaria duten bestelako kontratuak), betiere muga hauek gainditu gabe:

- Hilabetetik gorako ordezkapenen % 50 (2tik 1).
- Hilabetetik beherako ordezkapen % 75 (tik 3).

Edonola ere, mailaz igotzen den langileak lehengo lanpostura itzultzeko eskubidea izanen du, kontrakorik ituntzen ez bada behintzat.

Kontratu konfinamendua salbuespena aplikatuz gero, hobaria duen pertsona bat kontratatzen ez bada lanpostua barne igoseraren bidez beteko da.

Langile batek barne igoserako lanpostu bat betetzeari uko egiten badio, hurrengoetan gora egiteko lehentasunezko eskubidea galduko du, berriz egokitzen zaion arte, horrelakorik bada.

Lantoki bakoitzeko lanpostuak betetzeko aplikatu beharreko irizpideen berri alde aurretik emanen zaie behar diren batzordeei.

9. artikulua. Praktiketako kontratuak.

Modalitate horretan kontratatzen diren langileek kategoria horretako soldataren % 90 kobratuko dute. Nolanahi ere, jaiegunetako osagarriak oso-osorik kobratuko dira.

10. artikulua. Errelebo kontratua.

Enpresak erraztasunak emanen dizkie lege ezarritako betebeharrak bete eta erretiro partziala hartu nahi duten langileei, eta horrelakoetan errelebo kontratuak egiteko konpromisoa hartu du, murrizten den lanaldia gutxienez %ehekoa baldin bada eta langileak berariaz onartzen baditu enpresak ezarritako nutrizionista eta lanaldi murriztuaren antolaketa. Kasu horretan, langileak egin behar duen lanaldiaren portzentajea aukeratuko du, adierazitako gutxieneko horretatik abiatuta.

Erabakitzen da ezen erretiro partzialeko langileek aukera izanen dutela beren lanaldia metatzeko, bat etorrita une oro aplikatzekoak diren lege xedapenekin eta garapen-doktrinarekin.

11. artikulua. Lana uztea.

Enpresatik borondatez alde egin nahi duen langileak gutxienez 15 egun lehenagotik abisatu beharko du. Epe hori betetzen ez badu, desparekotasuna epea bete arte falta diren egunei dagokiena kenduko zaio likidaziotik.

Zentroak ohartarazpen hori epearen barrenean eta behar bezala jasotzen badu, beharrezkoa den likidazioa egin beharko du lan harremana bukatzean. Betebehar hori betetzen ez badu, langileak kalte-ordain bat jasotzeko eskubidea izanen du, hain zuzen, egun eko soldata likidazioa atzeratzen den egun bakoitzeko. Ohartarazpena zenbat egun aurretik egin den, horixe izanen da kalte-ordainetarako muga. Kalte-ordain hori bere kontratuaren bukaeran jaso behar duenez apartekoa izanen da, kontratuak, berez, hala ezartzen badu.

12. artikulua. Probaldia.

Langile sartu berri orok probaldi bat pasatu beharko du nahitaez, 5. artikuluko kategoria bakoitzarentzat ondotik ezartzen den denbora gainditu ezin izanen duena:

–1. taldea:

- Goi mailako tituludunak: 5 hilabete.
- Erdi mailako tituluduna: 3 hilabete.
- Gainerakoak: 2 hilabete.

–2. taldea: 2 hilabete.

–3. taldea: hilabete 1.

Probaldi horiek kontuan hartuko dira antzinasunerako, probaldia iragan eta gainditu ondoren. Aldi baterako ezintasun egoerak horren kontaketa etenen du.

IV. TITULUA

*Lan baldintzak***13. artikulua. Lanaldia eta malgutasuna.**

1. Urteko benetako lanordu kopurua hurrengo laukian azaltzen da (urteko lanorduen kopurua).

	ZAINZAILEA	GOIZ, ARRATSALDE ETA GAUEKO TXANDAK	GAUEKO TXANDA	ZERBITZUETAKO LANGILEAK	GAINERAKO LANGILEAK
2020	1.575	1.502	1.460	1.575	1.644
2021	1.568	1.495	1.450	1.568	1.644
2022	1.568	1.495	1.450	1.568	1.644
2023	1.568	1.495	1.450	1.568	1.644

Aurrekoak lanaldi osoak dira, aipatzen diren baldintzei jarraikiz ezarri direnak. Hitzarmenak Dietista aurrera jasotzen duen lanaldi murrizketa oro har aplikatuko da lanaldi oso baten bitartez.

Murrizketa hori opor egun bat gehiago aplikatuta egingen da, 17. artikuluan xedatutako 28/31 egunetara iritsi arte.

“Gainerako langileak” taldeko kategoriek 1.568 orduko lanaldi arrunta aukeratzen ahalko dute 2021., 2022. eta 2023. urteetan, hitzarmen honen 27.8 artikuluan (Dedikazioko osagarria) ezarritako baldintzetan.

Lanaldi osorako kontratatutako langileek, hitzarmen honen arabera legokiekeen urteko lanaldia baino laburragoa den lanaldia aitortua baldin badute, eutsiko diote lanaldi horri, berme pertsonal gisara. Horren ondorioetarako, besteen baimenak, eszedentziak, lanaldi murriztuak edo egun ordainduak ordezkatzeko benetan egiten den lanaldia ez da lanaldi murriztutzat hartuko.

Lanaldi partziala duten langile konfinamendua ez zaie inolako lanaldi murriztapenik aplikatuko; hortaz, 2021eko urtarrilaren ean kontratatutako ordu kopuru bera izanen dute, eta lanaldi osoko langileen araberrako proportzioan handituko zaizkie lanaldiaren ehunekoa eta soldata. Horren ondorioetarako, ez da kontratatutako lanalditzat hartuko besteen baimenak, eszedentziak, lanaldi murriztuak edo egun ordainduak ordezkatzeko benetan egiten ari dena, salbu eta lanaldi hori bere kontratuaren edukian agertzen bada berariaz.

2. Lanaldiaren banaketa irregularrari dagokionez, alderdiek erabaki dute gehienez ere urteko lanaldi osoaren % 1 izanen dela. Hitzarmenaren II. taldeko langileen kasuan, lanaldi osoka garatuko da malgutasuna. Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orotan, Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan ezarritakoari jarraituko zaio.
3. Administrazioek ez dute malgutasunik izanen ordutegian ekainaren 15etik irailaren 15era bitarte.

14. artikulua. Lanbide prestakuntza eta birziklapena.

Urteko orduetatik parte bat nahitaezko prestakuntzarako izanen da, eta horrelakotzat joko dira enpresak antolatu eta/edo baimentzen dituen prestakuntza ekintzak, ohiko ordutegian zein ordutegitik kanpo egiten direnak.

Asistentzia derrigorrezkoa izateko, entitate kudeatzaileak ikastaroa hasi baino 15 egun lehenago gutxienez abisatu beharko du. Inola ere ez da derrigorrezkoa izanen prestakuntza jardueretara joatea baldin opor, laneko baja eta eszedentzien garaietan badira.

Prestakuntza hori lanorduetatik kanpo edo lanegunak ez direnetan egin behar denean, egoera horretan ematen diren orduak eta egunak ez dira izanen ondoko taulan ezarritako gehieneko kopurua baino gehiago. Kasu horretan, horien errekupeazioa lanaldi osotan eginen da, salbu lanaldi osora iristen ez diren ordu hondarrak.

Enpresak eskainitako prestakuntza langilearen lanbide kategoriarekin bat etorriko da, eta langileak bere lanpostuan betetzen dituen eginkizunetara bideratuta egon beharko du.

Hona hemen nahitaez eman beharreko orduen kopurua:

TALDEA	NAHITAEZKO ORDUEN KOPURUA	EGUNAK GEHIENEZ**
Teknikariak eta bulegariak	30	15
Asteburuko edo jaiegunetako langileak	–Astebuvruetan edo jaiegunetan: 20 ordu –Asteburutik kanpora baldin bada: guztirako 20 orduetatik 6 ordu*	5 3
Gainerako langileak	20	5

Langile batek ezin badu prestakuntzan bertaratu, behin joatekoa dela berretsi ondoren, gutxienez ere 10 egun lehenago esan beharko du, ezinbesteko kasuetan izan ezik, ezin izanen dela bertaratu.

Gaueko langile finkoen kasuan, prestakuntzaren ordutegiak bateragarria behar du izan haien txandekin. Horretarako, prestakuntza eskaintzako ordutegiak bermatuko du ezen gutxienez 8 ordu igaro direla txanda bukatu denetik.

(*) Asteburutik kanpora, orduak erabiliko dira, bakar-bakarrik, enpresak nahitaez eman beharreko prestakuntzarako eta horren barreneko jardueretarako, eta betiere asteburuan egitea ezinezkoa baldin bada.

(**) Gehieneko egun kopurua, prestakuntzako derrigorrezko orduak egiteko ordutegitik kanpo.

Langileen legezko ordezkariak kontsulta egin ondoren, entitate kudeatzaileak zentro bakoitzeko prestakuntza plana egiten du. Horretarako, urteko prestakuntza planaren proiektua helaraziko die zentro bakoitzeko langileen legezko ordezkariak urteko lehenengo bi hilabeteetan, eta kontsultetarako aldia irekiko du. Halaber, ekitaldia bukatu ondoren, aurreko ekitaldiko prestakuntza planaren betetze-mailari buruzko txostena emanen du, honako hauek adieraziz: egindako jarduerak, horietako bakoitzean parte hartu duten langileak, betiere enpresak prestakuntza horri oniritzia emanda (ukatuz gero, arrazoituta behar du izan) eta egindako ziurtapenak.

Urte naturala bukatutakoan entitate kudeatzaileak ez baditu eskaini derrigorrezko prestakuntzako ordu guztiak, edo langilea aldi baterako ezintasunean badago, edo oporretan, edo familiakoak zaintzeko eszedentzian (kanpoan daude borondatezko eszedentziak), ulertuko da prestakuntzaren zati hori egina dagoela.

Egindako eta gainditutako prestakuntza jardueren ziurtagiria jarduera bukatu eta bi hilabeteko epearen barruan emanen zaie langileei.

Zentroetan plantillarik txikiena duten kategorietako langileek berariazko prestakuntza ekintzak eskatzen ahalko dituzte. Eskaeraren arabera, jarduera horiek hitzarmen honen eraginpeko zentro guztietarako eskaintzen ahalko dira.

15. artikulua. Atsedenaldiak.

Eguneroko lanaldi jarraituetarako, benetan lan egindako denboratzat hartuko den atsedena hau ezarri da, oro har:

–5-6 orduko lanaldiak: 10 minutu.

–6 orduko edo gehiagoko lanaldiak: 20 minutu.

Eragozpenik ez badago, atsedena lantokian bertan hartu beharko da. Atsedenaldiak zentzuzko zuzendaritzak finkatzen ahal ditu, eta horren karia zerbitzu egokia emateari ez zaio inola ere kalterik egiten.

Ohiko lanaldiaren barnean atsedetik ez hartzeak ez du, inola ere, enpresari konpentsazioa eskatzeko eskubiderik sortuko.

16. artikulua. Lan egutegia.

Urtero, entitate kudeatzaileak lan egutegia eginen du, eta hartan agertuko dira lantokiko oporraldiak eta txanda orokorrak, baita langile bakoitzaren banakako egutegia ere, txanda eta ordutegi berriazkoekin. Aldez aurretik, zentroko zuzendaritzak langileen ordezkariekin hitz eginen du.

Zentro bakoitzeko lan egutegia abenduren 15erako finkatuta egon beharko da, langileei egun horretan emanen zaie, eta iragarki-taulan jarriko da. Entitate kudeatzaileak langile bakoitzari emanen dio banakako egutegia, lehen aipatutakoa.

17. artikulua. Oporrak.

Lanean emandako urte oso bakoitzeko, langileek 28 laneguneko oporraldi ordaindua izateko eskubidea izanen dute –31 egun naturalekoa izaten ahal da, formula hori langilearentzat hobea bada– edo proportzionalki dagozkien egunekoa, zerbitzualdia laburragoa izan baldin bada.

Oro har ezarritako lanaldia beste modu batean banatua duten langileen kasuan, atxikita dauden lan txandako urteko lanaldiaren arabera banatuko zaizkie oporrak, bakoitzak lantokian benetan egoteko ezarrita duen urteko lanaldiaren betetzea erreferentziatzat hartuta.

Oporrak hartzeko aldien eta deiak egiteko sistemaren antolaketa zentro bakoitzean erabakiko da aurretik entitate kudeatzailearen eta langileen legezko ordezkariaren artean.

Oporrak urte natural bakoitzaren barnean hartu beharko dira. Oporrak hartzeko eskubidea hurrengo urteko urtarrilaren 15ean bukatuko da.

Oporraldi batean aldi baterako ezintasuna gertatuz gero, eta horren ondorioz langileak urte naturalean dagozkion oporrak hartzerik ez badu, aldi baterako ezintasuna bukatu ondoren hartzen ahalko ditu, edozein izanik ere ezintasuna sortu duen kontingentzia, igarotako denbora eta aldi baterako ezintasuna noiz hasi zen. Berriz laneratuta, langileak eskubidea izanen du beste egun batzuetan hartzeko eskubideko oporrak, eta oporretarako data berri batzuk eska ditzake, baldin ez badira 18 hilabete baino gehiago igaro horiek sortu ziren urtetik.

6 hilabetetik gorako kontratuetan, oporrak nahitaez hartu beharko dira, eta ezin izanen dira ez ordaindu ez konpentsatu.

18. artikulua. Norberaren aferetarako egunak.

Gutxienez 4 hilabeteko antzinatasuna duten langileek euren aferetarako zenbait egun solte hartzen ahalko dituzte urtero. Horregatik ez da inoiz ezarrita dagoen urteko lanaldia murriztuko.

–Lanaldi osoa: 4 egun.

–Gaueko txanda eta % 50eko edo gehiagoko lanaldia: 3 egun.

–% 50etik beherako lanaldia: 2 egun.

Horretarako, lanaldiaren portzentajeak ohiko lanaldiaren arabera eginiko lanaldi kopuruari erreparatuz kalkulatu dira, alde batera utzita lanegun bakoitzean lan egiten den ordu kopurua.

Egun horiek gutxienez 5 egun lehenago eskatuko dira, ezinbesteko kasuetan izan ezik, eta zerbitzuaren beharrek eragozten ez badute emanen dira (erreferentziako plantillak).

19. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Langileek, aurrez abisatu eta ondoren justifikatuta, zilegi dute lantokitik ateratzea, soldata kobratzeko eskubidearekin, Langileen Estatutuaren 37.3 artikuluan aurreikusitako arrazoiengatik eta denborarako, salbu b) atalean xedatutako kasuan; azken kasu horretan ondoko honetan dioenak ordeztzen baitu:

Langileen Estatutuaren 37.3 artikuluko ordaindutako lizentzia guztiak, baita b) puntuan aipatzen diren hobekuntzak ere, lanegunetan hartuko dira.

–Seme edo alaba baten jaiotza: 4 egun. Legez ezarritako amatasun baimena hartzen ez duen gurasoak hartuko ditu, sexua edozein izanik ere.

–Gurasoen, anaia-arreben zein seme-alaben ezkontza: egun bat.

–Heriotza:

- Ezkontidea eta seme-alabak: 6 egun.
 - Gurasoak: 3 egun.
 - Anaia-arrebak: 3 egun.
 - Aitona-amonak, bilobak, aitagarreba edo amagarreba (*), koinata edo koinatua (*): 2 egun.
- Lantokitik hileta egiten den herrira 300 km baino gehiago baldin badaude, aurreko baimen egunei beste bi erantsiko zaizkie.

Hileta Espainiatik kanpo eginez gero, dagozkien egunez gainera, eta hiletara bertaraztea errazteko, enpresak soldatarik gabeko baimenak emanen ditu, hitzarmenaren arabera, aurreabisurik eman behar izan gabe.

–Ospitaleratzeak:

- Ezkontidea eta seme-alabak: 5 egun.
- Gurasoak: 3 egun.
- Anaia-arrebak, koinatu-koinatak eta aitagarreba edo amagarrebak (*): 2 egun.
- Aitona-amonak eta bilobak: 2 egun.

(*) Uztailaren 3ko 6/2000 Foru Legearen arabera edo haren ordezkio arauen arabera izatezko bikote direnen kasuan, gurasoak eta anaia-arrebak aita-amagarrebatzat eta koinatu-koinatatzat hartuko dira, hala dagokionean.

Ezkontidea edo semea edo alaba ospitaleratzten badute, eta langileak lantokitik 100 km baino urrunago dagoen herri batera joan-etorria egin behar badu, aurreko baimen egunei beste bat erantsiko zaie.

Baimena ez da inoiz ospitalizazioaldia baino luzeagoa izanen.

Ospitalizazio kasuetan, egoerak irauten duen denbora guztian izanen da baimena hartzeko aukera. Ezein kasutan ezin izanen dira hartu, gozamen gerokotuaren sistema honen bidez, egun gehiago gertaera eragilearen ondo-ondotik hartu izan balitu zegozkiekeenak baino.

–Lehen mailako ahaideei kirurgia egitera laguntzea: egun 1. Horren ondorioetarako, honako hau da kirurgia handi anbulatorioa: gorputz atal bateko anestesia edo anestesia orokorra beharrezkoa den konplexutasun ertaineko prozedura kirurgikoa, zeinean pazienteak operazioaren egun berean itzultzen baitira etxera, denbora tarte zehaztu gabe baten ondoren.

–Langileen Estatutuaren 37.3.b artikuluekin bat eta hura aplikatuz, bigarren gradura arteko odolkidetasuneko edo ezkontza bidezko ahaideren batek istripua, gaixotasun larria, ospitalizazioa edo ospitalizaziorik gabeko interbentzio kirurgikoa izateagatik etxean atsedean hartzea agintzen bada: bi egun. Arrazoi horregatik langileak 100 kilometrotik gorako joan-etorria egin behar duenean, beste bi egun gehituko zaizkio lizentziari.

–Gizarte Segurantzako mediku orokorregana eta mediku espezialistengana joateko: kontsultara joateko beharrezkoa den denbora.

2023. urteko urtarriletik aurrera, urtean gehienez ere zazpi ordu zatigarriko baimen ordaindua ezarri da, 3 urte arteko seme-alabak dituzten langileentzat, aurreko xede horretarako.

–Azterketetara joateko: ikastetxe publikoetako eta unibertsitateetako azterketa ofizialetara joateko.

Azterketetara lanorduetatik kanpo joaterik ez badute, lehenengo 10 orduak baino ez zaizkie ordainduko, urte natural bakoitzeko. Ez dira zenbatuko azterketa bakoitza egiteko bidean

ematen dituen orduak (gehienez 2 ordu), betiere azterketak lantokia duen herritik kanpo badira. Gainerakoak urte naturalaren barruan errekuaratu beharko dira.

–Arreta sozio-sanitarioko lanbide kualifikazioaren ziurtagiria lortzeko ebaluazioa kudeatzen duten zerbitzuen tutoretza, proba, azterketa edo ebaluazioetara joateko: behar-beharrezkoa den denbora.

Ezkontidea aipatzen denean, balio bera du ofizialki eratu eta erregistratutako izatezko bikote-kideentzat.

Gaueko txandako langileek (edo zerbitzuak 22:00etatik 08:00etara ematen dituztenek), beren lanaldia bi egun natural jarraituen artean egiten dutenez, baimen ordainduko egunak lanaldietan hartuko dituzte. Nolanahi ere, baimeneko lanaldi guztiek ez dute gaindituko kasu bakoitzerako ezarritako lanegunen gehieneko kopurua. Gehienez ere 10 lanordu (gaueko txandakoak, eta ez etxebizitza funtzionaletako 24 orduko lanaldietakoak).

20. artikulua. Semearen edo alabaren jaiotzagatiko baimena (6/2019 Dekretuan xedatutakoari jarraituko zaio).

Semea edo alaba jaiotzeagatiko baimenaren legezko denbora bi aste gehiago luzatuko da, soldataren % 100 ordainduta, baldin eta emakumezko langileak amatasunaren hemezortzi aste horietatik lau bederen haurra jaio baino lehen hartzen baditu eta, eskaera egiteko momentuan, aldi baterako ezintasun egoeran ez badago.

Emakumezko langileak aukera hori hartzen badu, 18 aste horiek oso-osorik hartuko ditu, erditze eguna edozein dela ere. Horretarako, medikuaren ziurtagiria aurkeztu beharko du, aurreikusitako erditze eguna adierazten duena.

Langileen Estatutuaren 37.4 artikuluekin bat eta hura aplikatuz, bederatzi hilabetetik beherako semeari edo alabari esnea ematen dioten emakumezko langileek eskubidea dute lanetik ordu betez lekutzeko. Denbora hori bi zatitan bana dezakete. Erditze anizkoitzen kasuan, dagokion heinean luzatuko da baimenaren iraupena. Langileak eskubide hori ohiko lanaldiaren eguneko ordu erdiko murrizketarekin ordezkari dezake, hala nahi badu, helburu berbererako, edo denbora hori lanaldi osotan pilatzen ahal du, zentroko zuzendaritzarekin adostu ondoren.

21. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak.

Enpresan urtebeteko antzintasuna duten langileek 15 egun lehenagotik eskatuz gero, gutxienez hamabost eguneko bi baimen hartzen ahalko dituzte urtean, betiere baimena guztira hiru hilabetetik gorakoa ez bada. Baimen hori zentro bakoitzeko oporraldietan lortzeko, enpresaren alde aurreko baimen idatzia beharko da. Oporraldi edo inguruabar horietatik kanpo, baimena automatikoa izanen da, betiere erreferentziako plantillak betetzen badira.

Baimena emateak ez du inolako eraginik izanen langileen oporretan.

Legezko ondorio guztietarako, baimen horiek eszedentzia gisa tramitatuko dira, enpresara itzultzea salbuetsita; izan ere, baimena bukatu eta besterik gabe itzuliko baita langilea. Baimena hartzeak ez du antzintasunaren kontaketa etenen.

22. artikulua. Borondatezko eszedentzia.

Enpresan urte bateko edo gehiagoko antzintasuna duten langileek borondatezko eszedentzia har dezakete, lanpostu gordetzeko eskubidea izanda, baldintza hauetan:

–II. multzoko langileak:

borondatezko eszedentzia ematea eta lanpostua 18 hilabetez gordetzea bermatzen da. Eszedentzia 3 hilabeterako izanen da gutxienez eta aldi bakar batean hartu beharko da. Eszedentziarako eskaera, eta lanera itzultzekoa ere, idatziz egin beharko da, 20 egun lehenagotik gutxienez.

Baldin eskatutako eszedentziak bat egiten badu jada finkatutako opor batzuekin, eta erreferentziako plantilla betetzen ez bada, oporrak egonen dira eszedentziaren gainetik.

–I. eta III. multzoetako langileak:

borondatezko eszedentzia ematea eta lanpostua gordetzea, 3 hilabetetik 18 hilabete bitarteko aldi bakar baterako, zentro bakoitzeko erreferentziako plantillaren arabera izanen da. Kategoria horretan langile bakarra baldin badago zentroan, edo bere kategoriakoaren antzekoa dena erreferentziako plantilla organikoan ez badago, eszedentziarako eskaera idatziz eta 30 egun lehenagotik egin beharko da gutxienez. Salbuespenak horiek izanda, aurretik jakinarazteko epea 20 egunekoa izanen da.

Teknikarien eta zuzendaritzako langileen kasuan, zentroan lanbide kategoria bateko lanpostu bakar bat baldin badago, eszedentzia 2 hilabete lehenagotik jakinaraziko da gutxienez. Kasu horietan, eszedentzia urtebeterako eskatuko da gutxienez.

Oro har, beste eszedentzia bat hartu ahal izateko, langilea lanpostura itzultzen denetik gutxienez urte bat igaro beharko da.

23. artikulua. Ahaideak zaintzeko eszedentzia.

Langileen Estatutuaren 46.3 artikuluekin bat eta hura aplikatuz, langileek eskubidea izanen dute gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko haur bakoitza zaintze aldera, adingabeak 12 urte betetzen dituen urteko abenduaren 31ra arte, haurra norberak izandakoa edo adoptatua izan, edo etxean hartua, bai modu iraunkorrean bai adoptatu aurreko harrera fasean. Hiru urte horiek haurra jaiotzen denetik edo, bestela, epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik aurrera kontatuko dira.

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

Atal honetan jasotzen den eszedentzia, zatika hartzen ahal dena, langileen banakako eskubidea da. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok baldin badute pertsona berbera zaintzeko eskubidea, entitate kudeatzaileak aukera izanen du aldi berean erabili nahi den eskubidea mugatzeko, funtzionamenduari lotutako bidezko arrazoiengatik.

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

Langileak artikulua honetan ezarritakoaren arabera eszedentzian pasatzen duen denbora antzinatasunerako kontatuko zaio, eta bitartean eskubidea izanen du lanbide prestakuntzako ikastaroetara joateko, entitate kudeatzaileak deituta, batez ere lanera itzuli behar duenean.

Lehenengo urtean, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izanen du. Epe hori igarota, lanbide talde bereko edo kategoria baliokideko lanpostu bat gordeko zaio.

Aurrekoa hala izanik ere, langilea ofizialki aitortutako familia ugarikoa baldin bada, lanpostua 15 hilabetez gordeko zaio, gehienez ere, kategoria orokorreko familia ugaria denean, eta 18 hilabetez, luzeenera jota, kategoria berezikoa denean.

24. artikulua. Semea edo alaba eta familiakoren bat zaintzeko lanaldi murrizketa.

Legepeko zaintza dela-eta, langileren batek bere kargu baldin badu adingaberen bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen eta desgaitasun fisiko, psikiko edo sentzorialen duen pertsona bat, eskubidea izanen du lanaldia murrizteko, zortziren bat gutxienez eta erdia gehienez ere, soldata ere hein berean murriztuta.

Lanaldia murrizteko eskubideak haurrak 12 urte bete bitarte iraunen du, eta luzatu ere luzatzen ahal-ko da, semeak edo alabak zein ikasturtetan egiten dituen urte horiek, hura bukatu arte (ekainean).

Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluekin bat eta hura aplikatuz, adinagatik edo istripu edo eritasun baten ondorioz bere kasa bizitzeko gauza ez den eta lan ordaindurik egiten ez duen odolkidetasuneko edo ezkontza bidezko ahaideren bat (bigarren mailara artekoa) zuzenean zaindu behar duen langileak ere eskubide bera izanen du.

Ordutegia zehaztea langileari dagokio, bere ohiko lanaldiaren barrenean. Langileak, lanaldi arrun-tera itzuli behar badu, hamabost egun lehenago emanen dio horren berri entitate kudeatzaileari.

Lanaldia adingabearen gaixotasun larriagatik murrizten den kasuan, indarreko arauetan xedatutakoari jarraituko zaio.

25. artikulua. Lanaldiaren borondatezko murrizketa adinagatik.

50 urte betetzen dituzten langileek eskubidea dute ohiko lanaldia % 50 murrizteko, soldata ere hein berean murriztuta.

Teknikarien eta bulegariaren kasuan, eskaera 2 hilabete lehenagotik egin beharko da.

Elkarrekin adostuko da lanaldiaren banaketa. Adostasunik ez izatera, enpresak ezarriko ditu ordutegia eta/edo lan txandak.

26. artikulua. Zerbitzuaren bermeak.

–Erreferentziako plantilla:

zuzeneko arretako langileen eta zerbitzu orokorretakoen kasuan, plantillaren % 50, bederen, egonkorak izanen dira, txanda bakoitzean, urteko egutegia finkatzeko unean.

Plantilla egonkorra dela ulertuko da, lanbide talde eta kategoria guztietan, 6 hilabeteko antzinatasuna, gutxienez, duten langileak badira (edo 130 lanaldi metatuak dituztenak, 18 hilabeteko aldian), egin diren zerbitzuak antzekoak izan badira, betiere.

Teknikari, administrari eta zerbitzu orokorretako langileen kasuan, honako sistemaren arabera jokatuko da:

–Osasun arloko langileak:

zentro batean zenbait erizain daudenean, bermatuko da gutxienez ere horien % 50eko zerbitzua emanen dela. Erizain bakarra dagoen zentroetan, langile horren oporraldiak ezin du bat egin zentroko medikuaren oporrekin.

–Teknikariak:

psikologia, pedagogia, terapia okupazionala, irakaslea, logopeda, lantegiko teknikaria, aisialdiko teknikaria. Profesional horien multzorako, % 50eko erreferentziako plantilla ezarriko da. Portzentaje hori kategoriaka izanen da, baldin horietako bakoitzean profesional bat baino gehiago baldin badago.

–Fisioterapia:

zentro batean kategoria horretako profesional bat baino gehiago baldin badago, % 50eko erreferentziako plantilla ezarriko da. Kategoria horretako profesional bakarra baldin badago, aurreko paragrafoan zehaztutakoei gehituko zaie, erreferentziako plantilla ezartzeko.

–Mantentze lanak:

zentro batean kategoria horretako profesional bat baino gehiago baldin badago, % 50eko erreferentziako plantilla ezarriko da.

–Hezitzaileak eta monitoreak:

bi kategoria horietan profesional bat baino gehiago baldin badago, % 50eko erreferentziako plantilla ezarriko da. Hala ez denean, bi kategoriekin erreferentziako plantilla bateratua ezarriko da.

Gainerako langileentzat enpresak zehaztuko du erreferentziako plantilla.

Gatazka dagoen kasuetarako, egun berberetarako eskaerak egin direlako, erreferentziako plantillatik gorako kopuruan, honako honi jarraituko zaio:

- Oporrak eskatzerakoan, lehenik saiakera eginen da alderdiak ados jartzeko, eta interesdun batek egun eskaera aldatuko du. Adostasunik ez bada, zozketa eginen da, betiere erreferentziako plantillaren irizpideak betez. Bi pertsonak zozketa egin behar badute, eta berriz ere oporretarako datetan bat egiten badute hurrengo zozketa batean, lehenbizi izanen du lehentzako zozketan kaltetua izan zenak.
- Norberaren aferetarako egunen eskaeran edo oporrak aldatzeko, honako irizpide hauei jarraituko zaie: opor eskaerak lehenbizi izanen dute norberaren aferetarako egunen gainetik. Gero, saiakera eginen da alderdiak ados jartzeko, eta interesdun batek egun eskaera aldatuko du. Adostasunik ez bada, eskaera lehenik egin duenak izanen du lehentasuna.
- Langileen legezko ordezkariarekin akordio baldin bada jada, edo etorkizunean lortzen bada, arlo honetan, hots, oporrak edo norberaren aferetarako egunak hartzearen gaian, akordio horrek lehenbizi izanen du artikuluko aurreko paragrafoen gainetik.

V. TITULUA

Baldintza ekonomikoak

27. artikulua. Ordainsariak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileen ordainsariak oinarrizko soldatak eta soldata osagarriek osatzen dituzte. Ordainsarien zenbatekoa eta banaketa eranskineko soldaten taulan ageri dira eta orobat ondorengo urteetako ere. Ordainsari kontzeptuaren zenbatekoak lanaldi osoari eta itundutako orduen urteko kopuruari dagozkio. Lanaldi partzialen kasuan, ordainsaria lan egindako orduen proportziokoa izanen da. Ordainsariak hilabetea bukatutakoan ordainduko dira, hurrengo hilabeteko lehenengo laneguneari eta lanaldiaren barnean, salbu eta hilabetetik beherako kontratua duten langileak badira.

- 27.1 Oinarrizko soldata: soldata taulan eranskinean agertzen dena lanbide kategorian bakoitzerako, eta lanaldi osoari eta itundutako orduen urteko kopuruari dagokio.
- 27.2 Jaiegun-osagarria: igandez edo jaiegunez benetan egindako lana ordainduko da. Benetan lan egindako ordu osoen arabera ordainduko da eta “produktibitatez” hartuko da ondorio guztietarako. Aparteko pagetarako ez da kontuan hartuko eta oporren ordainsaririk espresuki baztertzen da.
- 27.3 Eguberrietako egun berezietako plusa: Eguberrietako egun berezietako plusa ezarri da eta soldaten taulan jaso da haren zenbatekoa. Abenduaren 24an eta 31n eta urtarrilaren 5ean arratsaldeko eta gaueko txandetan lan egiten duten langile guztiek jasoko dute lan egindako lanaldi oso bakoitzeko, edo dagokion zati proportzionala.

Era berean, abenduaren 25ean, urtarrilaren 1ean eta urtarrilaren 6an goizeko edo arratsaldeko txandetan lan egiten duten langile guztiek, jaiegunagatik dagokien ordainsariak gainera, plus bat jasoko dute. Soldaten taulan jasoko da horren zenbatekoa lan egindako lanaldi oso bakoitzeko, edo dagokion zati proportzionala.
- 27.4 Erantzukizuneko/lanpostuko osagarria: lanpostuaren erantzukizuna edo eginkizun berariazkoa ordainduko zaie enpresak postu horretarako edo eginkizun horretan aritzeko izendatzen dituen langileei. Hilero sortuko da edo egunez eguneko hainbanaketa baliokidea eginen da. 14 pagatan ordainduko da, aparteko bi pagak barne.

Osagarri horren esparruan, IV. eranskinean azaltzen diren txandako arduradunek hilero jaso beharreko zenbatekoa bateratzen da. Soldaten taulan ezarri da horren zenbatekoa.

Lanpostuan lanaldi partzialean, aldi baterako edo txandaka arituz gero, benetan lan egindako orduen arabera ordainduko da. Orduko prezioa finkatzeko, osagarriaren urteko zenbatekoa (14 pagatan) zati langilea atxikita dagoen txandaren (astea, asteburua, gauak edo txandaka) urteko lanaldi osoa egingen da.

Nolanahi ere, txandako arduradunaren lanpostuan jardun ahal izateko, langileak erreferentziako plantillan egon beharko du.

- 27.5 Prestasuneko osagarria: prestasuneko osagarri bat ezarri da etxebizitza funtzionaletako langileentzat; 14 pagatan ordainduko da eta soldaten taulan jaso da haren zenbatekoa. Asteburuetan eta jaiegunetan zaintza lokalizatuak egiteko ardura beren gain hartzen duten langileek jasoko dute osagarri hori. Adacen-en kasuan, kontzeptu hori gaueko zaintza lokalizatura mugatuko da.

Osagarri horren hilabeteko kobrantza langile baten baino gehiagoren artean bana daiteke, erantzukizuna banatzen badute. Horrelakoetan, osagarriaren urteko zenbatekoa lanpostuan benetan emandako denboraren arabera hainbanatuko da.

- 27.6 Jarduera/produktibitate osagarria: lan gehiago egitea edo lanaren kalitatea sarituko du. Hilero sortuko da edo egunez eguneko hainbanaketa baliokidea egingen da. Enpresak zehaztuko du zeinek kobratuko duen, eta kasu bakoitzeko epeak eta zenbateko zehatzak. Jarduera benetan burutzen denean baino ez da ordainduko, eta ez da kontuan hartuko aparteko pagetarako.

- 27.7 Egunean 15 orduetik gorako lanaldia egiteagatik osagarria: egunean 15 orduetik gorako lanaldia egin ohi dutenek osagarri bat jasoko dute hilabetean; horren zenbatekoa hitzarmen honen soldaten taulan ezarri da eta 14 pagatan ordainduko dira.

- 27.8 Dedikazioko Osagarria: langile batek zaintzaile kategoriarako ezarritako urteko lanaldia (zaintzaile kategoriarako ezarritako handiena) gainditzen badu, dedikazioko osagarria jasoko du benetan lan egindako soberako ordu bakoitzarengatik, langileak jasotzen duen benetako soldataren arabera. Osagarri hori urtarrilean emanen den paga baten bidez ordainduko da.

Dena dela, langile hauek aukera izanen dute, urtero, zaintzaileari dagokion kategoriarako ezarritako lanaldi orokorra aukeratzeko, konpentsazioko ordainketa horren orde. Murrizten diren lan orduak egun osotan ezarriko dira, eta enpresarekin itunduko da zein alditan hartuko diren. Aukera hori erabili nahi izanez gero, langileak urteko urtarrilaren 15a baino lehen jakinarazi beharko du.

Dedikazioko osagarria jasotzen bada, edozein kontingentzia dela eta sortzen diren aldi baterako ezintasun egoerak, baita lizentzia eta baimen ordainduak ere, ez dira benetan egindako urteko lanalditik murriztuko, haien ordainketen ondorioetarako. Ordaindu gabeko lizentzietako aldiak, berriz, urte naturalaren araberrako proportzioan deskontatuko dira.

1644 orduko lanaldia aukeratzeko duten langileek lanaldia murrizteko edozein kasu zilegi baliatzea aukeratuz gero, haien lanaldiari dagokion dedikazioko osagarriaren zati proportzionala jasoko dute.

- 27.9 Trebakuntzako osagarria: osagarri honen bitartez, norberaren lanpostuan lortutako esperientziaren bidez jardueraren ezagutza handiagoa eta zerbitzuari irtenbideak eta kalitatea emateko gaitasun handiagoa duten langileak saritzen dira.

Zenbatekoa soldaten tauletako eranskinean adierazten dena da, edo lan egindako orduen araberrako proportzionala. 14 pagatan ordainduko da, aparteko bi pagak barne.

–I. mailako trebakuntza:

zentroan gutxienez 4 urteko antzintasuna duten langileek jasoko dute, betiere denbora tarte horretan beren lanpostuari dagozkion benetako lanaldien % 50 gutxienez egin badituzte, eta ezarri diren nahitaezko prestakuntza orduen % 50.

–II. mailako trebakuntza:

zentroan gutxienez 8 urteko antzinasuna duten langileek jasoko dute, betiere lehen mailako trebakuntza lortu zutenetik beren lanpostuari dagozkion benetako lanaldien % 50 gutxienez egin badituzte, eta ezarri diren nahitaezko prestakuntza orduen % 50.

–III. mailako trebakuntza:

zentroan gutxienez 11 urteko antzinasuna duten langileek jasoko dute, betiere bigarren mailako trebakuntza lortu zutenetik beren lanpostuari dagozkion benetako lanaldien % 50 gutxienez egin badituzte, eta ezarri diren nahitaezko prestakuntza orduen % 50.

Dena dela, behar diren trebakuntzako lanaldiak kalkulatzeko, langileak zentroan lan egin duen denbora osoa kontuan hartuko da, betiere 18 hilabetetik gora eman ez badu enpresan alta eman gabe, salbu eta lanpostua erreserbatzeko eskubidea duten kasuetan.

Benetan lan egindako aldizkat hartuko dira, trebakuntzaren kontaketa egitearen ondorioetarako, erditzearen ondoriozko lizentziatiko aldiak edo haurdunaldiko arriskua, adopzioa edo harrera direla-eta kontratuan egiten diren etenaldiak, eta jaiotzagatiko baimenak edo bularra emateko lan pilaketak; orobat, ordaindutako edo ordaindu gabeko baimenak eta aldi baterako ezintasun egoerak.

Zentro batetik besterako lekualdaketa gertatzen denean kontratua aldatzeagatik edo langilearen borondatez kanpoko bestelako antolamendu arrazoiengatik, trebakuntza kobratzearen ondorioetarako, jatorrizkoan finkatutako antzinasunari eutsiko zaio zentro berrian.

Urte bakoitza bukatzean, enpresak ez badu nahitaezko prestakuntzarik eskaini, langileak benetan egin duela ondorioztatuko da.

- 27.10 Antzinasunagatiko osagarri pertsonala: 2004-12-31ra arte finkatutako antzinasunaren edo asimilatuen zenbatekoa jasoko du (Mutiloako Adacen, Carmen Aldave egoitza eta Ramón y Cajal zentroen kasuan, 2006-12-31ra arte) eta “ad personam” eskubidetzat hartuko da, lehenbiziko xedapen iragankorrean garatzen denez. Osagarri hori gainerako osagarriekin bat eguneratuko da.
- 27.11 Osagarri pertsonala: aurreko hitzarmenen aplikazioaren edo garapenaren indarrez jasotzen diren osagarri pertsonalak mantendu egiten dira. Osagarri hori jasoko dute, orobat, aurreko hitzarmen, erabaki edo epaien ondorioz, hitzarmen hau aplikatuz dagokien guztirako ordainsaririk gorako urteko guztirako ordainsaria jasotzen duten langileek. Osagarri horren balioa gainerako osagarriekin bat handituko da urtero.
- 27.12 Txandako osagarria: sektore guztirako, bigarren xedapen gehigarrian ezarritako moduan, urteroko partida berariazko bat prestatu da 2020. urterako, 75.475.25 eurokoa, txandako osagarriaren kostua ordaintzeko. 2021., 2022. eta 2023. urteetarako, partida hori handitu eginen da, soldatak handitzen diren ehuneko berean.

Zerbitzuak hitzarmen honen I. eranskinean berariaz jasotako zentroetan ematen dituzten langileen artean banatuko da partida hori, hain zuzen ere urtean 60 egunez edo gehiagoz ematen dituztenen artean, laneko txanda hauetako batean:

–“Goiz, arratsalde eta gaueko” txanda.

–“Gaueko” txanda.

–“Astelehenetik igandera, goiz, arratsalde eta gaueko” txanda.

–“Goiz eta arratsaldeko” txanda.

–Lanaldi zatitua.

Urte bakoitzeko urtarrilean ordainduko da osagarri hori, eta osagarria jasotzen duen langile bakoitzak aurreko urtean emandako zerbitzuak kontuan izanik kalkulatu da. Ondorio guztietarako, urtarrila ezartzen da osagarria sortzeko eta kotizatzekeo hilabete.

Artikulu honetan aipatutako txandetako batean lan egiteagatik berariazko osagarria jasotzen duten langileek ez dute osagarri hori jasoko, salbu jasotzen duten zenbatekoa txikiagoa baldin bada osagarri horrek sortutakoa baino. Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari dagokio erabakitzea zer zenbateko jaso behar duten urtero osagarri hori jasotzen duten langileek; horretarako, entitate kudeatzaileek Batzorde Paritarioari emanen diote, urtarrilaren 20a baino lehen, aurreko urtean txanda bakoitzari atxikitako langileen kopurua.

- 27.13 Antzinasuneko osagarri berria edo hirurtekoarena: trebakuntzako osagarriaren III. maila kobratzeko eskubidea izaten denetik aurrera hiru urte igarotakoan jasoko da. Antzinasuneko beste osagarri bat gehituko da lehenbizikoa jasotzen den egunetik hiru urte igarotzen diren bakoitzean. Antzinasuneko osagarri berri bakoitzaren zenbatekoa izanen da oinarritzko soldataren eta hitzarmeneko osagarriaren arteko baturaren % 3,47. Kontratuaren antzinasuna izanen da kobratzeko baldintza bakarra.

28. artikulua. Aparteko pagak.

Langileek aparteko 2 paga izateko eskubidea izanen dute, bata uztailean eta bestea Eguberrietan. Honako hauek sartzen dira aparteko pagan: oinarritzko soldata, hitzarmeneko osagarria, trebakuntzako osagarria, erantzukizuneko/lanpostuko osagarria, osagarri pertsonala, antzinasuneko osagarri pertsonala eta antzinasuneko osagarri berria edo hirurtekoarena. Paga horiek, urtero, uztailaren 1ean eta abenduaren 22an jasoko dira beranduenik.

29. artikulua. Soldaten berrikuspena.

2021. urtean, soldata-kontzeptu guztiak: % 2,9 igoko direla erabaki da. 2022. eta 2023. urteetarako, Nafarroako Gobernuak funtzionarioen pareko igoera erabaki da, Nafarroako KPlaren bermearekin eta gutxienekoa zero izanik.

Nafarroako Gobernuak zentro bakoitzeko entitate kudeatzaileari kudeaketarako itun edo kontratuko moduluan dagozkion igoerak ordaindu ondoren ordainduko dira eguneratze horiek.

30. artikulua. Aparteko orduak.

Aparteko ordutzat joko dira hitzarmen honetan ezarritako urteko lanaldiaren gainetik egiten direnak. Aparteko orduak ez dira oro har eginen, ohiz kanpoko egoeretan baizik.

Orduen kontaketa urtea bukatutakoan eginen da. Enpresak baimendurik, langilearen kategoriarako ezarritako urteko lanalditik gora egindako ordu arrunt bakoitzeko –kasuko txandaren urteko lanalditik abiatuta kalkulatu– % 150 ordainduko da, gehi jaiegunetako plusaren % 150, aparteko ordua igandean edo jaiegun batean egiten bada.

Ezinbestean eguneko ohiko lanalditik gaineko orduak egiten badira, sartutako orduen % 150eko atsedenaldiaren bidez konpentsatuko dira, edo zenbateko berberaren bidez ordainduko, gehi jaiegunetako plusaren ordainketa, hala badagokio. Ordu horiek enpresak eta langileak adostu bezala edo aparteko orduak egin eta hurrengo 2 hilabeteetan hartuko dira.

31. artikulua. Dietak eta kilometrajea.

Enpresaren beharregatik nork bere ibilgailua erabiltzen duten langileek kalte-ordaina kobratuko dute kilometroko edo, bestela, erregaiaren, autobideen eta bestelako gastuak ordainduko zaizkie, faktura aurkeztuta. Kilometrajeagatik eta joan-etorrietarako dietengatik ordainduko den zenbatekoa urteko soldata taulan ezarritakoa da. Kilometrajeko prezioa 0,31 euro izanen da 2020an. Soldaten kontzeptuak zer proportziotan handitzen diren, berdin handituko dira dietaren eta dieta erdiaren prezioak.

VI. TITULUA

*Onura sozialak***32. artikulua. Erantzukizun zibileko aseguru.**

Entitate kudeatzaileak, erantzukizun zibileko poliza baten bidez, aseguru bat eginen die langile guztiei, lanaren ondorioz gerta litezkeen erantzukizunak estaltzeko.

33. artikulua. Bizi eta istripu aseguru.

Entitate kudeatzaileak aseguru poliza bat itunduko du, laneko istripuen edo lanbide eritasunen kasuetarako, eta heriotzaren eta erabateko baliaezintasun iraunkorraren kontingentziak estaliko ditu. Estaldura 30.000 eurokoa izanen da.

Urtero, polizaren kopia emanen die enpresak langileen legezko ordezkari.

34. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

Laneko arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean xedatutakoari jarraituko zaio. Entitate kudeatzaileek hitzeman dute legearen aginduak eta hura garatzen duten erregelamenduak aplikatuko dituztela.

–Arriskuen prebentziorako plangintza. Arriskuen prebentziorako ekintza integratu bat enpresan ezartzeko, arriskuen prebentziorako plan bat ezarri beharko da, besteak beste honako hauek biltzen dituen: antolaketaren egitura, eginkizunen definizioa, praktikak, prozedurak, prozesuak eta aipatu ekintza aurrera eramateko behar diren baliabideak.

–Norbera babesteko ekipamendua. Norbera babesteko ekipamendua (NBE) erabili beharko da langileen segurtasun eta osasunerako arriskurik dagoenean eta ezin izan denean saihestu edo behar adina mugatu babes kolektiboko baliabide teknikoekin edo lan antolaketako neurri, metodo edo prozeduren bidez.

NBE horiek babes eraginkorra emanen dute, horrelakoak erabiltzeko arrazoi diren arriskuen aurrean, eta horiek erabiltzeak berak ez du berez inolako arrisku gehigarririk ekarriko edo sorraziko.

NBEak banatzen direnean, banatzearen ardura duen pertsonak horri buruzko informazioa eta prestakuntza eman beharko du, nola erabili eta zaindu behar den jakiteko.

–Amatasunaren babesa. Entitate kudeatzaileek konpromisoa hartu dute ahalik lasterrena egiteko eta emateko haurdunaldiko arriskua dela-eta behar diren agiri eta tramite guztiak.

–Istripuen eta gertakarien ikerketa. Laneko istripuen eta gertakarien ikerketa-protokolo bat sortuko da, lan zentro bakoitzeko benetako beharrak kontuan hartuko dituen, langileen osasunari kalte zerk egin dion detektatzeko.

Istripuen ikerketaren helburu nagusia da istripua zerk sortu duen jakitea, gertatutakoak ezagutu ondoren. Helburu hori lorturik, ondorengo helburua izanen da ikasitakoari etekina ateratzea neurri zuzentzaileak diseinatzeko eta ezartzeko, istripu berdinak edo antzekoak sortzen dituen arrazoiak ezabatu eta entitate kudeatzaileetan prebentzioa hobetearren.

Istripua edo gertakaria ikertuta ondorioztatzen baldin bada ezen zerbitzua eman bitartean langile bati betaurrekoak hautsi zaizkiola, entitate kudeatzaileak kalte-ordaina emanen dio, hain zuzen ere betaurrekoen balioa.

–Prestakuntza. Entitate kudeatzailean sartu berri diren langileei “hasierako prestakuntza” emanen zaie, hots, laneko arriskuen prebentzioaren arloan bakoitzaren lanpostuaren ezaugarri hauei buruzko informazioaz osatua:

- Lantokiaren deskripzio fisikoa.

- Jokabide moldakaitzei buruzko berariazko jarduketak.
- Lanposturako neurri prebentiboak.
- Norberaren babeserako plana.

–Osasuna zaintzea. Neurri gehigarri gisa, osasun arrazoiengatik edo eszedentzia hartu dutelako luzaz lanera joan gabe egon eta berriz itzultzen diren langileei osasun azterketa eginen zaie.

35. artikulua. Jantziak eta oinetakoak.

Entitate kudeatzaileak arropa eta oinetakoak emanen ditu kategoria edo postu hauetarako: osasun arloko langileak eta II. eta III. taldeetako langileak. Enpresak oinetakorik ematen ez badu, kontzeptu honengatik 30 euro ordainduko dizkio urtero langileari, maiatza bukatu baino lehen.

Langileak, medikuaren aginduz, beste oinetako batzuk behar dituenean, enpresak eman ohi dituenak ez bezalakoak, oinetako horiek prebentziorako eta osasuna zaintzeko zerbitzuak ezarritako beharkizunak bete beharko dituzte eta, urtero, artikulua honetan ezarritako zenbatekoa ordainduko zaio langileari. Uniformeak eskuratzen dituzten langileak behartuta daude beren lanpostuko baldintzen arabera janztera.

Uniformea norberaren erabilerarako izanen da eta langileak berak zainduko du eta haren ardura izanen du, kontrakorik ituntzen ez bada behintzat. Zentro bakoitzak, langileen legezko ordezkariari kontsultatu eta gero, bere uniforme mota eta banatuko dituen jantzien kopurua ezarriko ditu; banaketa maiatzean eta urrian eginen da, neguko eta udako beharrak kontuan hartuta. Hiru urtetik behin, neguko uniformearen, jertsearen ordezkari beroki bat erabiliko da.

Enpresan sartu berri den langileak gordailu gisa jasoko ditu laneko arropak, eta kontratua bukatutakoan itzuli eginen ditu. Probaldia gainditzen duenean, bigarren horniduran sartzen diren jantziak jasoko ditu, eta, hala, denboraldiko oinetako eta arropa hornidura osatuko du.

Uniformearen diseinua aldatzen bada, entitate kudeatzaileak aldi berean emanen dio ekipamendu osoa langile bakoitzari, bai udakoa bai negukoa.

Arropa guztiak gordailu gisa ematen dira, beste batekin ordeztu arte edo kontratua bukatu arte.

36. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Oro har, probaldia gainditu ondoren, edozein kontingentzia dela eta aldi baterako ezintasun egoeran dauden langileek Gizarte Segurantzaren prestazioaren gainteko osagarri bat jasotzeko eskubidea izanen dute, harik eta hitzarmen honetan ezarritako oinarri arautzailearen (indarreko araudiak une oro ezartzen duena) % 100 osatu arte.

Prestaziorako kalkulu-oinarria bat etorriko da Gizarte Segurantzako araudi espezifikokoak hura kalkulatzeko ezartzen duenarekin, eta hari aparteko pagan zati proportzionala gehituko zaio, salbu kotizazio mugak dituzten langileen kasuan; izan ere, kasu horietan, prestaziorako kalkulu-oinarriak bat eginen baitu bajaren aurreko hilabeteko benetako soldatarekin.

VII. TITULUA

Faltak eta zehapenak

37. artikulua. Falta arinak:

- a) Hogeita hamar egunean lanera hiru aldiz berandu iristea.
- b) Lanera agertu ez eta hurrengo hogeita lau orduen buruan lanera ez joatearen arrazoiak ez jakinaraztea.

- c) Lanetik justifikatutako arrazoirik gabe alde egitea, nahiz eta denbora gutxirako izan, baldin eta enpresari, erabiltzaileei edo lankideei eragindakako kalteak direla-eta, falta astun edo oso astuntzat hartzerik ez badago.
- d) Zabarkeriaz jokatzearauak edo jasotako aginduak betetzean.

38. artikulua. Falta astunak:

- a) Hogeita hamar egunean lanera hiru aldiz baino gehiagotan eta hamar baino gutxiagotan berandu iristea.
- b) Lanera ez agertzea, behin, hogeita hamar egunean, justifikatutako arrazoirik izan gabe.
- c) Agindutako lanetan behar den arreta ez jartzea eta goragokoen jarraibideei jaramonik ez egitea, zerbitzuei dagokienez, enpresaren edo erabiltzaileen kalterako.
- d) Jasotako aginduak edo ezarritako arauak ez betetzea. Batez ere laneko segurtasun eta higieneko neurriei dagozkienak.
- e) Hirurogei egunean falta arin bera behin baino gehiagotan egitea.

39. artikulua. Falta oso astunak:

- a) Urtebetean lanera 20 aldiz baino gehiagotan berandu iristea.
- b) Hilabetean, justifikatutako arrazoirik izan gabe, hirutan lanera ez joatea.
- c) Gaixo egotearen edo istripua eduki izanaren itxurak egitea, edo aldi baterako ezintasun egoeran izanik edonolako iruzurra egitea.
- d) Hitzezko edo egitezko tratu txarrak ematea erabiltzaileei, erabiltzaileen familiakoei/bisitariei eta zentroko edo entitate kudeatzaileko langileei.
- e) Lanetik alde egitea edo zabarkeria larriz aritzea, enpresari kalte larriak eraginez gero edo erabiltzaileei eragin ahal izanez gero.
- f) Agindutako kudeaketetan iruzurra, leialtasunik eza edo konfiantza abusua erakustea, eta enpresari nahiz hirugarrenei lapurtzea, ebastea edo jokabide horren konplize gisa aritzea lantokian, enpresan berean zerbitzua eman bitartean.
- g) Agintekeria.
- h) Aginduak era nabarmenean ez betetzea.
- i) Hiruhileko batean falta astunak behin baino gehiagotan egitea.

Aurreko artikuluetako falten zerrenda adierazpen gisa eman da.

40. artikulua. Zehapenak.

Enpresak zehapenak jartzeko ahalmena du. Zehapenak idatziz komunikatuko zaizkio langileari; gertakariak, faltaren gradua eta ezarritako zehapena adieraziko dira.

Falta astunen edo oso astunen eta, orobat, zehapenen berri langileen legezko ordezkariari emanen zaie, halakorik baldin bada, jakinaren gainean egon daitezen.

Enpresek, egindako falten larritasuna eta inguruabarrak kontuan hartuta, gehienez zehapen hauek jartzen ahal dituzte:

- a) Falta arinak: ahozko kargu-hartzea. Behin baino gehiagotan gertatzen baldin bada, idatziz kargu hartzea.
- b) Falta astunak: idatzizko kargu-hartzea. Gehienez hamabost egunez enplegu eta soldata gabe uztea.
- c) Falta oso astunak: kaleratzeko kargu-hartzea. Gehienez hirurogei egunez enplegu eta soldata gabe uztea. Kaleratzea. Aldi baterako ezintasun egoeretan iruzurra egiten denean, gehieneko zehapena aplikatuko da.

41. artikulua. Zehapenen preskripzioa.

Langileek egindako falta arinak hamar egunen buruan preskribatuko dira, astunak hamabost egunen buruan eta oso astunak berrogeita hamarren buruan, enpresa faltaz jakitun egindako egunetik aurrera.

VIII. TITULUA

Eskubide sindikalak

42. artikulua. Ordu sindikalak.

Langileen delegatu guztiek eta Enpresa Batzordeko kideek legez ezarritako ordu sindikalen kopurua izanen dute. Ordu kreditu hori baliatzeko moduaren banaketa delegatu bakoitzarekin ezarriko da banan-banan, urtarriletik abendura bitarte urte osorako ezarritako ordu kopurua gainditu gabe. Ordu kreditua ordezkarietara berez dagozkien lanetarako erabili izanaren justifikazioa hilero eginen da eta ezinbestekoa izanen da ordu horiek nominan ordaintzeko.

Osasun eta Segurtasunaren Batzordeko delegatuek kreditu berariazkoa esleitua duten zentroetan, kreditu hori mantenduko zaie, eta Enpresa Batzordeari dagokiona bezalakoa izanen da. Bi figura horiek langile beraren esku baldin badaude, kreditu berariazkoa ohiko kredituari gehituko zaio.

Langileen ordezkarien lana errazteko asmoz, zentro bakoitzeko langileen delegatuen eta batzordeetako kideen ordu kreditua, osorik edo parte bat, metatzen ahal dela ezarri da, eta kide bakar baten edo gehiagoren esku utzi. Ordu metaketak gutxienez hilabeteko epeetan eginen dira, eta haien ezaugarrien berri zentroko zuzendaritzari eman beharko zaio, epe bakoitza hasi baino 15 egun lehenagotik gutxienez.

43. artikulua. Langileen legezko ordezkariaren esku jartzen diren baliabideak.

Entitate kudeatzaileek langileen legezko ordezkariaren esku utziko dituzte ohiko funtzionamendurako behar dituen baliabideak, gutxienez honako hauek:

- Enpresa batzordea baldin badago, haren bilerak egiteko toki bat, erabilera eskusiboa izan gabe, batzordeak eskatu eta libre egonez gero.
- Enpresa batzordea baldin badago, gainera, armairu giltzadun bat izanen dute, dokumentazioa artxibatzeko.
- Langileen legezko ordezkarietara erabiltzeko iragarki taulen hornidura legez ezarriko diren baldintzetan eginen da.

IX. TITULUA

Bestelako xedapenak

44. artikulua. Batzorde Paritarioa.

Lan hitzarmen hau sinatzean, hitzarmenaren segimendurako, aplikaziorako eta interpretaziorako Batzorde Paritario bat eratuko da, negoziazio batzordean parte hartu duten alderdi sinatzaileek osatua. Batzorde Paritario horrek alderdietako edozeinek eskatuta eginen du bilera. Ez dira hamabost egun baino gehiago igaroko, eskaera formala egiten denetik, bilera egin eta erabakiak hartzeko. Eskaera formala izateko, hitzarmena sinatu duten alderdietako baten (enpresa nahiz sindikatu) kide guztien sinadurak bildu beharko dira.

Hitzarmen honen eraginpeko alderdi guztiek konpromisoa eta betebeharra hartzen dute hitzarmenaren aplikazioan edo interpretazioan sor daitezkeen desadostasunak Batzorde Paritarioan

lantzeko, gatazkak Nafarroako Lan Auzitegira edo lan arloko jurisdikziora igorri baino lehen, salbu horien ebazpena legez ezarritako epeen mende badago (kaleratzeak, gatazka kolektiboak, lan-baldintzen funtsezko aldaketa eta abar).

45. artikulua. Entitate kudeatzaileen titulartasuna aldatuz gero, nola jokatu den.

Sektore honen ezaugarri eta inguruabar bereziak kontuan harturik eta, arreta emateko zentroen kudeaketa kontratuen adjudikazio prozesuen ondorioz, zerbitzuaren entitate kudeatzaileen titulartasuna aldizka aldatu daitekeenez, artikulua honen helburua da langileen enpleguaren egonkortasuna eta haien lan-baldintzak mantenduko direla bermatzea.

–Entitate batek administrazioak kontratatutako zerbitzuen adjudikazioan parte hartzeari uzten dionean, entitate kudeatzailearen titulartasunaren aldaketak ez du berez lan harremana iraungiko. Hortaz, sartzen den entitate berriak aurrekoak zituen lan betebeharrak eta eskubide guztiak subrogatuko ditu, ateratzen den entitateko plantillari dagokionez, edozein direla ere sinatua duen kontratuaren modalitatea eta izaera.

Hitzarmenari edo itunari atxikitako zentroko langileen kopurua eta baldintzak bermatzeko asmoz, entitate kudeatzaileak, titulartasunaren balizko aldaketaren aurreko lehiaketa-prozedura egin bitartean, ez du inolako konpromiso, akordio, itun edo lan kontraturik sinatuko, ez kolektiborik, ezta banakakorik ere, lehiaketaren fasea hasten den egunean lantokian dauden baldintzak hobetzea dakarrenik. Nolanahi ere, ateratzen den entitateak adjudikaziodun berriaren aurrean erantzun beharko du, baldin eta epe horretan eskaintzen den zerbitzua garestitzen duten aldaketa, egintza edo xedapen justifikatu gabeak gertatzen badira.

Entitatearen titulartasuna aldatzen den unean probaldian dauden langileek egoera horretan segituko dute probaldia bukatu arte.

Entitatearen titulartasuna aldatzen den unean aldi baterako ezintasun egoeran, eszendentzian, ordaindu gabeko lizentzaldian, oporretan, diziplina bidezko eginkizun-etenaldian edo lanpostua erreserbatzeko eskubidea ematen duen beste egoera batean dauden langileak kontratuaren entitate adjudikaziodun berriari atxikita egotera igaroko dira.

Langile horiek ordeztzen dituzten bitarteko kontratudun langileak enpresa titular berrian sartuko dira ordeztzeko langile gisa, eta izaera eta kontratu horiei eutsiko diete ordeztuak itzuli arte.

–Ateratzen den entitatearen betebeharrak:

Ateratzen den entitateak zerbitzuen errentamendu kontratuaren suntsiarazpenaren berri eta adjudikaziodun berriaren izenaren berri emanen die eraginpeko langileei, langileen legezko ordezkariaren bitartez, batoren eta bestearen berri formalki izan bezain laster.

Ateratzen den entitateak ondoren zehazten den dokumentazioa utzi beharko du adjudikaziodun berriaren esku, zerbitzuaren prestazioa hasi behar duen eguna baino hamar egun baldin lehenagotik gutxienez, edo formalki adjudikazioaren berri jakiten duenetik hasita epe berean:

Ateratzen den entitatea zerbitzuak emateko kontratuaren amaieraz, amaieraren iragarpenaz edo ez berritzeaz jakitun izan zeneko dataren behar bezalako egiaztapena.

Ziurtagiri bat, honako datu hauek jasoko dituen: subrogazioaren eraginpeko langileen izen-abizenak, jaiotze data, helbidea, NANA; Gizarte Segurantzaren afiliazio zenbakia; kontratu mota, lanaldia eta ordutegia, lanbide kategoria, enpresan duen antzintasuna, hitzarmenean sartuta ez dauden ordainsari kontzeptuak, bestelako baldintzak eta banakako itunak.

Sinatutako lan kontratuen fotokopia, idatziz jaso baldin bada.

Azkeneko hilabeteetako nominen fotokopia, urte naturalaren hasieratik kontatuta, eta kontratuaren titulartasuna aldatzen den egunean, eraginpeko langileak beren soldatak garaiz jasotzen ari direla egiaztatzeko agiri bat.

TC1 eta TC2 kotizazio buletinen fotokopiak eta Gizarte Segurantzaren ordaindu direla frogatzeko agiria. Horretarako, sartzen den entitateari Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak egindako ziurtagiri bat aurkeztu beharko dio, zeinean aurrekoa frogatzeaz gainera, ziurtagiriaren datan mugaeguneraturik dauden kotizazioak agertuko baitira.

Artikulu honen 1. idatz-zatian adierazitako edozein arrazoi dela kausa, kontratua eten zaien langileen zerrenda, horren zergatia eta aurreikusten den etenduraren iraupena adierazita.

Zentroko urteko egutegia, eta ordutegien eta lan txanden antolamendua, hitzartutako oporraldien zerrenda barne, horiek adostu baldin badira, baita plantillako langile bakoitzak hartutako opor egunak, norberaren aferetarako egunak, lizentziak eta baimenak ere.

Titulartasunaren aldaketarako aurreikusitako egunera arte, plantillako langile bakoitzak benetan egindako lanaldien zerrenda, egindako lanaldi aldaketak adieraziz (kontratuan ohiko moduan ezarritako lanaldien murrizketak eta luzapenak).

Erretiro partzialeko kasuetan, lanaldia metatzen denean, ateratzen den entitateak sartzen den entitatea konpentsatu beharko du, honako formula honen arabera:

$$k = e \times o \times p$$

k = ateratzen den entitateak ordaindu beharreko konpentsazioa.

o = erretiratu partzialaren eguneroko ordu teorikoak. o = benetan egin beharreko lanaldiaren %-a \times urteko lanaldia / 365.

e = zenbat egun gelditzen diren, subrogaziotik erabateko erretiroa arte.

p = orduko prezioa = langilearen urteko ordainsari erreala / urteko lanaldia.

Urteko prestakuntza plana eta haren betetze-maila, oro har eta plantillako langile bakoitzari dagokionez. Ordura arte langile bakoitzak egindako nahitaezko prestakuntza berariaz frogatu beharko da, trebakuntzako osagarria kobratzearen ondorioetarako zenbatzeko (hitzarmen honen 27.10 artikulua), eta, hala badagokio, lan ordutegitik kanpo egindako prestakuntza adierazi, konpentsatu gabe baldin badago (hitzarmen honen 14. artikulua).

Langileen legezko ordezkariak hautatzeko azkeneko prozesuaren espedientea, aurreko bileretako akten fotokopiak, eta, orobat, ordura arte alderdiek sinatu eta erregistratuta dauden entitateko edo zentroko hitzarmen edo itun kolektibo guztien fotokopia.

Esleipena hartzen duen entitateak, ondorio horietarako, eskatzen duen edo bidezkoa den beste edozein agiri, beharrezkoa edo aginduzkoa baldin bada.

Ateratzen den entitateak aurreko xehetasun guztiak egiaztatzen ez baditu, sartzen denak modu sinesgarrian eskatuko dizkio, egiaztatu ez dituen betebeharrak berariaz adieraziz, bi egunen buruan salatutako ez-egiteak zuzen ditzan.

Emandako informazioaren faltsutasuna edo zehaztugabetasuna dela eta, entitate adjudikaziodunari sortzen zaizkion ondorioen erantzulea ateratzen den entitatea izanen da, deusetan galarazi gabe bidegabeki subrogatutako langileak ateratzen den entitatara itzultzea.

–Zerbitzuaren adjudikaziodun berriaren betebeharrak:

Entitate berriak langileak lehengo enpresan zituen lan eskubide guztiak errespetatu beharko ditu, betiere eskubide horiek legezko itun edo akordio idatzien ondorio badira eta, behar den dokumentazioarekin batera, entitateari komunikatu bazaizkio edo langileak frogatzerik baldin badu.

Sartzen den enpresak, orobat, lan egitearen ondoriozko ordainketak eta kuotak aurreikusitako egunetan ordaintzea bere gain hartuko du, zentroaren kudeaketa esleitzen zaion unetik.

Erretiro partzialeko kasuetan, baita lanaldia metatzen den kasuetan ere, bai partzialki erretiratu-tako langilea bai erreleboko langileak subrogaturik igaroko dira sartzen den entitatara.

–Beste gai batzuk:

Sartzen den entitateak zentroan ezarritako oporren egutegia errespetatuko du goitik behera eta oporraldi guztiak egutegi horretan ezarri bezala onartuko ditu, kontuan hartu gabe enpresa bakoitzean sortutako oporren zati proportzionala.

Subrogazioa urte naturala hasi ondoren gertatzen bada, sartzen den entitateak eta ateratzen den entitateak aurrekoa betetzeko behar diren konpentsazio ekonomikoak egingen dituzte.

Bi entitateak konpentsazio ekonomikoaren gainean ados jartzen ez badira, oporraldi osoa egin deneko entitateko titularrak langilearen nominatik edo, hala bada, likidaziotik deskontatuko du beste entitatean sortutako aldiari dagokiona. Oporrik hartzen ez den entitatearen kasuan, oporreatatik dagokien zati proportzionala ordainduko die langileei, likidazioarekin batera edo lehenengo nominarekin batera, kasuan-kasuan.

Adostasunik ez badago, sortutako oporrei dagokien aldia Gizarte Segurantzaren kotizatu ez duen entitatea behartuta egonen da kotizazio horiei dagokien dirua ordaintzera beste entitateari.

Entitateen arteko konpentsazio ekonomikoaren kopia bat emanen zaie langileen legezko ordezkariari, enpresa elkarteari eta Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari.

Ateratzen den entitateak langileei legozkiekeen hartzekoen likidazioa eta eskersarien zati proportzionalak ordainduko dizkie.

Enpresak eta langileak ados jartzen badira, langile bera entitate bereko zentro ezberdinetan lanean aritzeko jatorrizko egoerak desagertzeko ahaleginak egingen dira, zentro horietako baten titulartasuna beste entitate batera igarotzen den kasuetan.

Artikulu honetan subrogatzeko ezarrita dagoen bidea berez erabiliko da, entitatearen izaera zein den kontuan hartu gabe, pertsona fisikoa, juridikoa edo bestelakoa.

Artikulu hau aplikatzea nahitaezkoa izanen da lotetsitako alderdi guztientzat: ateratzen den entitatea eta entitate titular berria.

46. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzeko klausula.

1. Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan horretarako xedatutakoari jarraituko zaio, baita une oro indarrean dagoen legeriak xedatutakoari ere. Kontuan izanik ezen Pertsonen Autonomiarako eta Garapenerako Nafarroako Agentziaren egungo kontratu edo itunetan –2020an eta 2021ean sinatutakoak– jaso dela Desgaitasuna duten Pertsonen Arreta Emateko Nafarroako Gobernuarekin Ituna Sinatu duten Zentro Pribatuen hitzarmen kolektiboko baldintzak bete beharrekoak direla, entitate kudeatzaileek edo enpresek kasu hauetan bakar-bakarrik utz ditzakete aplikatu gabe hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitako soldata-baldintzak:

a) Pertsonen Autonomiarako eta Garapenerako Nafarroako Agentziak (edo etorkizunean hura ordeztzen duenak) kontratua edo ituna aldatzea, eta, horren ondorioz, V. hitzarmen sektorial honen aplikazioak dakarren langileriako kostuak ez estaltzea.

Horretarako, entitate adjudikaziodunek frogatu egin beharko dute hori hala izan dela.

b) Pertsonen Autonomiarako eta Garapenerako Nafarroako Agentziak (edo etorkizunean hura ordeztzen duenak) hitzarmen honen eraginpeko zentro hauetarako etorkizunean egiten dituen lizitazioen baldintza-agirietan (2021. urtetik aurrera) berariaz ez ezartzea V. hitzarmen sektorial honen aplikazioak dakarren langileriako kostuak estali beharra. Horretarako, entitate adjudikaziodunek frogatu egin beharko dute hori hala izan dela.

2. Aurrekoa alde batera utzi gabe, arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendukoak edo ekoizpenekoak izanik ere, entitate kudeatzaileek ezin dute hitzarmena bete gabe utzi Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan jasotako alderdi hauei dagokienez:
 - a) Lanaldia.
 - b) Gizarte Segurantzaren babes ekintzaren borondatezko hobekuntzak.
3. Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan jasotako erregulazioaren hobekuntza gisa, honako prozedura hau erabaki da:
 - a) 15 egun naturaleko kontsulten aldia alderdien artean, hots, entitate kudeatzaileko zuzendaritzaren eta eraginpeko lantokiko langileen legezko ordezkarien artean. Langileen legezko ordezkariarik ez baldin badago, langileek horretarako “Ad hoc” aukeratutako batzorde batekin eginen dira kontsultak. Kontsultaldia akordio batekin ixten bada, horren berri eman beharko zaio Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari. Akordioak zehatz azaldu beharko ditu eraginpeko lantokian aplikatzekoak diren lan-baldintza berriak eta haien iraupena.
 - b) Akordiorik ez badago, alderdiek Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari bidaltzen ahal diote espedientea, kontsulten aldia bukatu eta zazpi egun naturaleko epean. Hitzarmenaren Batzorde Paritarioak 7 eguneko epea izanen du ebazpen espresua emateko, adieraziz “ados” edo “ez ados” dagoen planteatutako ez-betetzearekin. Erabakiak ordezkari bakoitzaren –enpresaburuena eta langileena– gehiengo bidez hartu behar dira. Kontsulten aldiko erabakien eraginkortasun bera izanen dute “adostasun” ebazpenek, eta Laneko Agintaritzari jakinarazi behar zaizkio.
 - c) Batzorde Paritarioak “ez ados” ebazpena ematen badu, edo esku hartzeko eskatu ez bazaio, alderdiek Nafarroako Lan Auzitegiaren bitartekaritzara joko dute negoziazioan izandako desadostasunak ebazteko. Batzorde Paritarioak “ez ados” ebazpena ematen duenetik zazpi egun naturaleko epean eskatu beharko da bitartekaritza, edo kontsulten aldia bukatzen denetik hamalau egun naturaleko epean, Batzorde Paritarioaren esku hartzea eskatu ez den kasuetan. Bitartekaritza gehienez ere 30 egun naturaleko epean eginen da, eta luzatzen ahalko da, baldin aurretik alderdiak berariaz ados jartzen badira.

Alderdien arteko akordioa lortzen bada, ez aplikatzeko akordioak zehazki ezarri behar du zein diren lan-baldintza berriak, eraginpeko lantokian aplikatu beharrekoak, eta horien iraupena. Akordioa jakinarazi egin beharko zaie Laneko Agintaritzari eta Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari.
 - d) Baldin Nafarroako Lan Auzitegiaren bitartekaritza akordiorik gabe bukatzen bada, alderdiek, negoziazioko desadostasunak ebazteko, borondatezko arbitrajera jo dezakete Nafarroako Lan Auzitegian. Bitartekaritza adostasunik gabe bukatu izanaren akta egin eta zazpi egun naturaleko epean eskatu beharko da arbitrajea, eta “Nafarroako lan gatazkak auzibidetik kanpo konpontzeko prozedurei buruzko lanbidearteko akordioan” ezarritako prozeduraren arabera gauzatuko da (akordio hori Nafarroako Aldizkari Ofizialaren 15. zenbakian argitaratu zen, 2014ko urtarrilaren 23an). Akordioek kontsultaldian lortzen duten eraginkortasun berdina izanen du arbitraje-epaiak. Laneko Agintaritzari eta Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari jakinarazi beharko zaie, eta Langileen Estatutuaren 91. artikuluan ezarritako prozedurarekin bat eta arrazoiaren arabera bakarrik jartzen ahalko da errekurtsua.

47. artikulua. Berdintasuna.

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

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

Jarraibideak ezartzea berdintasun planen prestakuntzari, egiturari eta prozedurei dagokienez, giza baliabideak ahalik eta hobekien kudeatzeko eta, hartara, bereizkeriak saihestu eta egiazko aukera berdintasuna eskaintze aldera, elkarrizketa sozialaren bidea etengabe erabiliz.

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

47.1 Berdintasun Planak egitea.

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 50 langile baino gehiago baditu, lantoki bakarra nahiz lantoki gehiago izan, aurreko lerroaldean aipatutako berdintasun arloko neurriak Berdintasun Plana egitera eta aplikatzera bideratu behar dira. Plan hori nahitaezkoa ere izanen da lan agintaritzak zehapen prozedura batean erabakitzen badu zehapen osagarrien ordezkari plan hori negoziatuta prestatu eta aplikatzea. Gainontzeko enpresetan, borondatez prestatu eta ezarriko dira berdintasun planak.

47.2 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.

47.3 Egoeraren diagnostikoa.

Lortu behar diren berdintasun helburuak finkatu aurretik, enpresek egoeraren diagnostikoa eginen 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 antolatzen 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 sexuarengatik bereizkeriak, halakorik bada; horrekin batera, horiek zuzentzeko helburuak finkatu beharko dira.

Enpresek horren guztiaren berri emanen diete idatziz langileen ordezkariari eta horiek txostena ematen ahaliko dute.

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

- Plantillaren banaketa adinaren, antzinasunaren, 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 baime-nei, ezintasunei eta beste batzuei dagozkienak.
- Azken urtean izapidetutako eszedentziak eta haien arrazoiak.
- Azken urtean izapidetutako igoerak; zein lanbide taldetara eta lanpostutara igo den zehaztuko da, baita mugigarritasun geografikoari lotutako igoerak ere.
- Azken urtean eskaini eta egindako prestakuntza orduak eta prestakuntza ekintzen motak.
- Honako hauek ere sartu behar dira diagnostikoan: langileak aukeratu, trebatu eta mailaz igotzeko prozesuetan erabilitako irizpideak eta informazio eta/edo komunikazio bideak; lanbide profilak eta lanpostuak deskribatzeko erabilitako metodoak; enplegu eskaintzetako eta langileak aukeratu, trebatu eta mailaz igotzeko prozesuetan parte hartzeko eskaera-orrietako hizkuntza eta edukia.

47.4 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 gutxiegi 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, gizonetzko langileekin alderatuz, eta behar diren neurri zuzentzaileak hartzea, emakumezkoengan eragin handiagoa dutela ikusten bada.
- e) Gizonei eta emakumeei berdintasunez bermatzea enpresako prestakuntza, bai bertakoa, bai kanpokoa, horrela emakumeek lanean iraun dezaten.
- f) Emakumeei berariaz informazioa ematea, gizonetzkoek 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 egiaztatzeko.
- i) Gizonen eta emakumeen arteko soldata desberdintasunak badaude, haiek zuzentzeko prozesuak sustatu eta epeak ezartzea.
- j) Gizonek zein emakumeek familiako bizitza eta lana hobeki uztar ditzaten lortzea, sentsibilizazio kanpainak eginez eta legezko baimen eta eszedentzien berri emanez.

- k) Emakumezko langileen osasunari kalte egiten ahal dioten arriskuak atzeman eta zuzentzeko neurriak ezartzea, batez ere emakume haurdunentzat, eta jazarpen moral eta sexualaren balizko kasuen aurkako ekintzak.
- 47.5 Enpresek eta langileen ordezkariak berdintasun planak prestatzeko dituzten eskumenak. 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, baina horrek ez du negoziatioaren emaitza baldintzatuko; izan ere, bai planaren edukia, bai hartu beharreko neurriak beti egonen baitira aurretik egindako diagnostikoaren mende, eta enpresan tratu berdintasunik ezaren egoerak atzeman izanaren mende.
- Enpresan berdintasun plana ezarririk, langileen ordezkariari urtero emanen zaie haren bilakaeraren berri, eta haiek txostena ematen ahalko dute, egokitzat jotzen badute.
- Enpresek hitzarmen kolektibo honen indarraldia bukatu arteko epea izanen dute artikulu honetan egoeraren diagnostikoei eta berdintasun planei buruz xedatutakoa aplikatzeko.
- Desadostasunik baldin bada, legearen arabera liskarrak baldin badira, Batzorde Paritarioko bitartekaritza eta arbitraje organoak izanen dira eskudunak.
- 47.6 Batzorde Paritarioaren eginkizunak, aukera berdintasunaren arloan.
- Hitzarmen hau sinatzen duten entitateen ordezkariak osaturiko Batzorde Paritarioa arduratuko da arlo honetan harturiko konpromisoak betetzen direla begiratzeaz. Horretarako, eginkizun hauek betetzen ahalko ditu:
- Argibideak ematea, aurreko puntuetan ezarritako berdintasun planei buruzko xedapenak interpretatu eta/edo aplikatzerakoan enpresetan sortzen ahal diren zalantzei buruz.
 - Sektoreko enpresetan adosten diren berdintasun planen bilakaeraren jarraipena egitea.
 - Gizonen eta emakumeen arteko laneko tratu eta aukera berdintasunarekin lotutako irizpen teknikoak prestatzeko aukera, alderdiek eskaturik.
 - V. hitzarmenaren Azterketa Batzordearen berriazko esparruan, sektoreko aukera berdintasunari buruzko azterlan bat prestatzen ahalko da eta, zehazki, emakumeen lan eta enplegu egoeraren ebaluazio bat, hitzarmen honen eraginpeko sektoreko enpresen artean inkesta bat eginez. Horretarako, enpresek generoaren arabera sailkaturik aurkeztu beharko dituzte datuak.
 - Lorturiko ondorioak ikusirik, Emakumearen Institutuarekin lankidetzat hitzarmen bat sinatzeko aukera aztertuko da, hitzarmen honen eraginpeko enpresetan tratu eta aukera berdintasunaren arloko jardunbide egokien kode bat prestatzeko.

XEDAPEN GEHIGARRIAK, IRAGANKORRAK ETA AZKENAK

Lehenengo xedapen iragankorra.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, lantalde bat eratuko da kategoria bakoitzerako behar diren titulazio eta eginkizunak berrikusteko, betiere Bologna Planean bildutako egungo titulazio eta eginkizunetara egokitze aldera.

Bigarren xedapen iragankorra.

2021eko lehen hiruhilekoan, "Amatasuna" artikulua idatzera aztertuko da Batzorde Paritarioan, arau berrietara egokitzeko.

Lehenengo xedapen gehigarria.

Hitzarmen honetan adostutako neurriek ez dituzte inola ere murriztuko aurreko akordioetan jasotako eskubideak, ez I., II., III. eta IV. hitzarmenekoak, ez eta hitzarmen hau sinatu arte zentro bakoitzean sinatutako indarreko akordioetakoak ere.

–Baldintza partikularrak:

zentroetako langile batzuek dituzten banakako baldintza hobeak errespetatuko dira, bai I. hitzarmenean eta haren eranskinetan ezarritakoak, bai hitzarmen honen langile eremuan sartu ziren zentro berrietarako 2007. eta 2008. urteetan sinatutako enpresa hitzarmenetakoak, baita zentro bakoitzean norbanako batzuentzat adostutako beste baldintza batzuk ere.

–Zentroetako berariazko akordioak:

II. hitzarmena sinatzearekin batera, I. hitzarmeneko III. eta IV. eranskinetako testuak kendu ziren (eranskin horietan zentro jakin batzuetan hitzarmena aplikatzeko baldintza bereziak ezarri ziren). Hitzarmena sinatzean, Servirecord-en eranskina erantsi zitzairen. Era berean, indarrrik gabe utzi ziren zentro berrietarako 2007. eta 2008. urteetarako itundutako enpresa hitzarmenak, II. hitzarmen sektorialaren aplikazio esparruan sartu baitziren. Gainera, I. hitzarmenaren indarraldian zehar, sektorearen hitzarmenaren baldintza orokorrak hobetzen edo garatzen zituzten akordioak sinatu ziren zentroetan.

Horregatik, geroko hitzarmen sektorialetan, II. hitzarmenean zein III. eta IV. ean itundutakoa hobetzen edo garatzen duten zentroetako baldintza partikularrei eutsi eginen zaie, hala I. hitzarmeneko eranskinetan jasotako akordioetan xedatutakoei, nola akordio honen langileria eremuan sartu diren edo sartuko diren zentroetako hitzarmenetan sinatutakoei, edo V. hitzarmen hau sinatu arte zentro bakoitzean enpresak eta langileen legezko ordezkariak sinatutako zentroko akordioetan jasota daudenei.

2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, entitate kudeatzaileen eta zentro bakoitzeko langileen legezko ordezkarien artean adosten diren hobekuntza ekonomikoak finantzatzeko, Administrazioaren baimena beharko da.

Bigarren xedapen gehigarria.

Nafarroan desgaitasuna duten pertsonen arreta emateko sortzen diren zentro pribatu itundu berrien kasuan, hitzarmenaren 27.12 artikuluan ezarritako txandako osagarria ez da aplikatzekoa izanen zentro horietako langileentzat, salbu Pertsonen Autonomiarako eta Garapenerako Nafarroako Agentziak baimentzen badu zentro horiek hitzarmen honen 1. eranskinetako zerrendan sartzea, eta, gainera, horretarako urteroko partida berariazkoa handitzen badu. Halaber, hitzarmen honen eraginpeko zentro berrietako langileei osagarri hori onartzeko eta ordaintzeko, beharrezkoa izanen da Batzorde Paritarioaren erabakia.

Hirugarren xedapen gehigarria.

ADACENi dagokionez, hitzarmen honen 46.1 artikuluan xedatutakoa ez da aplikatzekoa izanen Nafarroako Gobernuarekin itundu gabeko zerbitzuetako langileentzat, zeren horiek ez baitira arautzen baldintza-agirien edo itunen bidez, eta ez baitago bermaturik Pertsonen Autonomiarako eta Garapenerako Nafarroako Agentziak ordainduko dituela.

Nolanahi ere, langile horiei dagokienez, ADACENek hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitako soldata-baldintzak ez aplikatzeko, nahitaezkoa izanen da azkeneko ekitaldian emaitza ekonomiko negatiboa izatea. Horretarako, entitateak agiri bidez frogatu beharko du hori hala izan dela.

Laugarren xedapen gehigarria.

Alderdi guztiak bat datoz: enpresa jardun onargarria izanik ere, zerbitzuen kanpo-kontratazioak ez du ekarri behar hitzarmen honen menpeko langileen lan-baldintzak okertzea.

Horregatik, sektoreko langile guztiek kalitatezko enplegua izanen dutela bermatzeko, ezartzen da ezen, baldin entitate kudeatzailearen plantillaren hitzarmen honen menpeko langileak kontrataren edo azpikontrataren plantillara (kanpo-kontrataziokora) aldatzen badira, beharrezkoa izanen dela, eraginpeko langileen onarpenaz gain, jatorrizko zentroko langileen legezko ordezkarien alde aurreko adostasuna.

Aspace Navarra Residencial Fundazioaren kasuan, Aspace Navarra para el Empleo Fundazioari eragiten dieten zerbitzuen kanpo-kontratazioetan, inoiz ez dira okertuko Aspace Navarra Residencial Fundazioko langileen baldintzak, baina, bestalde, ez da beharrezkoa izanen langileen legezko ordezkarien alde aurreko adostasuna.

Azken xedapenetan lehen.

Lege subsidiarioak: hitzarmen kolektibo honetan ezarri ez diren gaietarako, Langileen Estatutuan eta lan arloko legedi orokorrean xedatutakoa aplikatuko da.

Berariaz, eraginpeko lan-baldintzei dagokienez, Langileen Estatutuan xedatutakoari segituko zaio, hala Emakumezkoen eta gizonezkoen arteko benetako berdintasuna lortzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak indarra hartu ondoren emandako idazketaren arabera, nola estatutuaren garapenerako arauetan ezarritakoaren arabera.

Azken xedapenetan bigarrena.

Nafarroako Lan Gatazkak konpontzeko Auzitegiaren menpe jartzea: alderdiek erabaki dutenez, lan hitzarmen honen interpretazioan eta aplikazioan sor daitezkeen banakako eta taldeko gatazkak Nafarroako Lan Gatazkak konpontzeko Auzitegiak konponduko ditu, adiskidetze eta bitartekotza faseetan. Arbitrajearen kasuan, beharrezkoa izanen da bi alderdiek berariaz onartzea haren menpe jartzea.

Azken xedapenetako hirugarrena.

Hitzarmenaren idazkera eta erabilitako generoa: hitzarmen honen gaztelaniazko testuan “trabajador” edo “trabajadores” hitzak erabiltzen direnean, ulertu behar da aplikazio eremuaren barreneko langile guztiei dagozkiela, gizonezkoiei eta emakumezkoiei. Izen maskulinoa neutrotzat erabili da hizkuntzaren ekonomiagatik eta, horrenbestez, hortik ezin daiteke ondorioztatu generoa dela-eta baztertzeko inolako asmorik dagoenik.

Azken xedapenetako laugarrena.

Prestakuntzaldiko zaintzailearen kategoria desagertzea: ez da prestakuntzaldiko zaintzailearen kategoriako kontraturik izenpetuko, kategoria hori desagertu egin baita Lanbide Sailkapenean.

I. ERANSKINA

V. hitzarmenaren eremuan sartutako zentroak

- Infanta Elena zentroa (Cordovilla).
- Valle del Roncal zentroa (Iruña).
- Las Hayas (Sarriguren).
- La Atalaya zentroa (Tutera).
- Oncineda zentroa (Lizarra).
- Adacen zentroa (Mutiloabeiti).
- Carmen Aldave egoitza (Iruña).
- Ramón y Cajal egoitzak eta eguneko zentroa (Zizur Txikia).
- Vencerol etxebizitza funtzionala (Tutera).
- Las Torchas etxebizitza funtzionala (Lizarra).
- Mendebaldea etxebizitza funtzionala (Iruña).
- Iturrama etxebizitza funtzionala (Iruña).
- ANFASeko 3 etxebizitza funtzional (Tafalla, Zangoza eta Barañain).
- Pilar Gogorcena eguneko zentroa (Iruña).
- Queiles, Ordoiz eta Arga Errehabilitazio psikosozialeko zentroak.
- Felix Garrido zentroa.
- Tuterako gainbegiraturako etxebizitzak eta Felix Garrido zentroari atxikitakoa.

II. ERANSKINA

Kategoriak eta funtzioak

1. taldea: teknikariak eta bulegariak:

- 1.1 zuzendari teknikoa, zentroko zuzendaria.
- 1.2 Goi mailako tituluduna: zuzendaria, medikua, psikologoa.
- 1.3 Erdi mailako tituluduna: terapeuta, gizarte langilea, OLT-EUD, fisioterapeuta, logopeda, maisu-maistrak eta kontularia (azkeneko lanpostu horretan aritzeko, entitateak erdi mailako titulua eskatu baldin badu).
- 1.4 Zerbitzu orokorretako burua.
- 1.5 Hezitzailea. Gizarte integrazioko teknikaria.
- 1.6 Administrariak:
 - 1. mailako ofiziala.
 - 2. mailako ofiziala.
 - Administrari laguntzailea-harreragilea.

–2. taldea: zuzeneko arretako langileak:

- 2.1 Zaintzailea (egoitzetako zaintzailea eta laguntzailea barne).
- 2.2 Etxebizitza funtzionaleko zaintzailea.
- 2.3 Monitorea. Aisialdiko eta denbora libreko begiralea.

3. taldea: zerbitzu orokorretako langileak.

- 3.1 Zerbitzu anitzetako langileak:
 - Mantentze-lanetako eta zerbitzu anitzetako ofiziala. Auto-gidaria.
 - Zerbitzu anitzetako laguntzailea.
- 3.2 Ostalaritzako langileak:
 - Sukaldeburua (*).
 - Sukaldaria.
 - Ostalaritzako zerbitzuetako laguntzailea (garbiketa, arropa-garbiketa, sukaldea, ile-apaintzaila).

Taldeen eginkizunak

Eginkizunen deskribapena adibide gisara eman da. Langile guztiak beren goragokoek agintzen dizkieten lan eta operazioak egitera behartuak daude, nor bere eskumen eta lanbide kategoriaren barnean, beren duintasunaren eta lanbide prestakuntzaren kalterako izan gabe.

Orain arte kategoria eta postu guztietan zentro bakoitzean egin izan diren lan guztiak eginen dira gutxienez.

1. taldea: teknikariak eta bulegariak.

Beren lanbide kategoriaren eginkizunak beteko dituzte, eta plangintza, kontrola eta jarraipena egiteaz eta esleitutako jarduera egiteko beharrezko baliabideak eta pertsonak kudeatzeaz arduratuko dira; arreta berezia jarriko zaio esleitutako lanak ahalik eta kalitate handienarekin egiten saiatzeari.

2. taldea: Zuzeneko arreta.

Zaintzailea: Balio anitzeko gaitasunak eta eginkizunak ditu eta erabiltzailearen eguneroko bizitzako jardueretan laguntza eta arreta emateko zerbitzuak egiten ditu, ohiturak hartzeko eta jarrera aldatzeko programetan laguntzen du, eta erabiltzaile talde batez arduratzen ahal da, jarduera hauetan: norbere garbitasuna, logelak, zainketa higienikoak, elikadura, aisialdia eta denbora librearen, tailerrak, txangoak, ibilbideen arreta eta esleitzen zaizkion gainerako laguntza eta integrazio eginkizunak.

Edonola ere, ez ditu eginen osasun tituludunek baizik egin behar ez dituzten eginkizunak. Arlo horretan, osasun agintariek ofizialki eta modu iraunkorrean zehazten dutenari (ebazpenak, zirkularrak, arauak, legeak eta abar) jarraituko zaio.

3. taldea: zerbitzu orokorretako langileak.

Beren lanbide kategoriaren edo ogibide klasikoen eginkizunak beteko dituzte, enpresaren beraren espezialitateak kontuan hartuta, eta zuzentasun edo eragimen nahikoarekin eta lanpostuari dagokion autonomia eta erantzukizun mailarekin, eta, behar izatera, zerbitzu eta/edo langile baten edo batzuen agintari eta/edo erantzule izaten ahalko dira.

III. ERANSKINA

2021eko soldata taulak

NAFARROAKO GOBERNUAREKIN DESGAITASUNA DUTEN PERTSONEI ARRETA EMATEKO ITUNA SINATU DUTEN KUDEAKETA PRIBATUKO ZENTROEN V. HITZARMEN SEKTORIALA. 2021EKO SOLDATA TAULA

Igoera + % 2,9, 2019ko taulari dagokionez eta orduko prezioa urteko lanaldiaren berregokitzearen arabera.

	HILEKO SOLDATA 14 PAGA	TREBAKUNTZAKO OSAGARRIA	ANTZINATASUNAREN OSAGARRI BERRIA-HIRURTEKOA	URTEKO ORDAINSARIA	ORDUKO PREZIOA
I. TALDEA. TEKNIKARIAK ETA BULEGARIAK					
1.1 Zuzendari teknikoa	3.061,88	112,51	106,25	42.866,35	27,34
1.2 Goi mailako tituluduna	2.551,88	112,51	88,55	35.726,29	22,78
1.3 Erdi mailako tituluduna	2.105,50	98,86	73,06	29.477,04	18,80
1.4 ZOetako burua	2.105,50	98,86	73,06	29.477,04	18,80
1.5 Administrariak					
1. mailako administrari ofiziala	1.754,59	98,86	60,88	24.564,21	15,67
2. mailako administrari ofiziala	1.540,58	85,20	53,46	21.568,14	13,76
Administrari-laguntzailea/harreragilea	1.459,82	85,20	50,66	20.437,41	13,03
1.6 Hezitzailea	1.754,59	85,20	60,88	24.564,21	15,67
II. TALDEA. ZUZENeko ARRETAko LANGILEAK					
2.1 Zaintzailea (1)	1.459,82	85,20	50,66	20.437,41	13,03
2.2 Monitorea	1.754,59	85,20	60,88	24.564,21	15,67
2.3 Etxebizitza funtzionaleko zaintzailea	1.504,33	85,20	52,20	21.060,60	13,43
(1) Atal honetan zaintzailea, gaueko zaintzailea, laguntzailea eta goiz-arratsalde-gaueko txandetako zaintzailea sartzen dira.					
III. TALDEA. ZERBITZUETAKO LANGILEAK					
3.1 Zerbitzu anitzetako langileak					
Mantentze-lanetako eta zerbitzu anitzetako ofiziala	1.611,22	85,20	55,91	22.557,01	14,39
Zerbitzu anitzetako laguntzailea	1.239,64	85,20	43,02	17.354,93	11,07
3.2 Ostalaritzako langileak					
Sukaldeburua	1.564,61	85,20	54,29	21.904,58	13,97
Sukaldaria	1.459,82	85,20	50,66	20.437,41	13,03
Ostalaritza zerbitzuetako langileak	1.239,64	85,20	43,02	17.354,93	11,07
SOLDATEN GAINEKO BESTE KONTZEPTU BATZUK 2021					
Jaieguna (euro/ordu) (2)	6,83	15 ordutik gorako lanaldien osagarria		105,72	
Eguberrietako egun bereziak, Arr. eta Gau.: 24a, 31, 5a	58,74	Etxeb. funtz. prestasuneko osagarria		232,60	
Eguberrietako jaiegun bereziak Goiz. eta Arr.: 25a, 1a eta 6a	46,98	Dieta osoa		47,45	
Erantzukizuneko osagarria	174,45	Dieta erdia		18,98	
		Kilometrajea (euro/km)		0,32	

(1) Orduko prezioan ez dira sartzen trebakuntza eta beste soldata-kontzeptu batzuk, ezta kasu bakoitzean izan litezkeen osagarri pertsonalak ere.

(2) Jaieguneko plusaren barruan sartzen da oporren hainbanaketari dagokion % 8,33a.

(3) Dedikazioko osagarria kobratzen duten langileen kasuan, zaintzailearen lanaldi arruntean oinarrituta kalkulatu da osagarri hori.

LANALDI BERRIAK	GAUEKO TXANDA	GOIZ, ARRATSALDE ETA GAUEKO TXANDAK	ZAINZAILEA	ETXEBIZITZA FUNTZIONALEKO ZAINZAILEA	ZERBITZUETAKO LANGILEAK	GAINERAKO LANGILEAK
2021. urtea	1.450	1.495	1.568	1.568	1.568	1.644
Zaintzaile kategoriako orduko prezioa, txandaren arabera	14,07	13,67	13,03	13,43	-	-
Erantzukizuneko osag. orduko prezioa	1,66	1,62	1,55	1,54	1,54	-

IV. ERANSKINA

Txandako arduradunak zentroetan

INFANTA ELENA ZENTROA (Cordovilla)	2 + ½ lanaldi
VALLE DEL RONCAL ZENTROA (Iruña)	5 + ½ lanaldi
LAS HAYAS (Sarriguren).	2, astegunez 2, asteburuan
LA ATALAYA ZENTROA (Tutera)	2, astegunez 2, asteburuan
ONCINEDA ZENTROA (Lizarra)	4
PILAR GOGORCENA EGUNEKO ZENTROA	0
ADACEN ZENTROA (Mutiloabeiti)	0
CARMEN ALDAVE EGOITZA (Iruña)	4
RAMÓN Y CAJAL EGOITZAK ETA EGUNEKO ZENTROA (Zizur Txikia)	4
VENCEROL ETXEBIZITZA FUNTZIONALA (Tutera)	0
LAS TORCHAS ETXEBIZITZA FUNTZIONALA (Lizarra)	0
MENDEBALDEA ETXEBIZITZA FUNTZIONALA (Iruña)	0
ANFASeko ETXEBIZITZA FUNTZIONALAK (Tafalla, Zangoza eta Barañain)	0
QUEILES, ORDOIZ ETA ARGA ERREHABILITAZIO PSIKOSOZIALEKO ZENTROAK	0
FELIX GARRIDO ZENTROA	0
TUTERAKO GAINBEGIRATUTAKO ETXEBIZITZAK ETA FELIX GARRIDO ZENTROARI ATXIKITAKOA	0
ITURRAMAKO ETXEBIZITZA FUNTZIONALA (Iruña)	0

V. ERANSKINA

AURREAKORDIOA

NAFARROAKO DESGAITASUNA DUTEN PERTSONEI ARRETA EMATEKO ZENTRO PRIBATUEN SEKTOREKO V. HITZARMENA (HEMENDIK AURRERA: NAFARROAKO GOBERNUAREKIN DESGAITASUNA DUTEN PERTSONEI ARRETA EMATEKO ITUNA SINATU DUTEN KUDEAKETA PRIBATUKO ZENTROEN HITZARMEN KOLEKTIBOA)

Sektoreko entitate kudeatzaileen eta sindikatuen (ELA, LAB, CCOO, UGT) artean egindako aurreakordioa:

–Indarraldia: 2020-2021-2022-2023.

–Ordainsariak: soldata igoerak:

- 2020: % 0.
- 2021: % 2,9.
- 2022: Funtzionarioek izaten duten soldata igoera (%), betiere Nafarroako KPIa, gutxienez, bermatuta. KPI hori negatiboa izanen balitz, zero hartuko litzateke.
- 2023: Funtzionarioek izaten duten soldata igoera (%), betiere Nafarroako KPIa, gutxienez, bermatuta. KPI hori negatiboa izanen balitz, zero hartuko litzateke.

–Lanaldia (kontratu berriaz geroztik):

- 2021ean, txanda bakoitzean lanaldi bat murriztuko da (abuztuaren 18an hasia aurreikusi da). Murriztutako lanaldi hori opor eguntzat gehituko da. Egun horretatik aurrera, 1.568 orduko lanaldi orokorra ezarriko da.
- Lanaldia ez murriztea erabakitzen duten langileek dedikazioko osagarria kobratuko dute, langilearen benetako soldataren orduko prezioaren arabera.

–Aurreraeraginaren klausula: kendu “negoziatzen ari den bitartean” esamoldea.

–Hitzarmena ez aplikatzeko klausula (46. artikulua): kendu 1-A atala, eta kendu derrigorrezko arbitrajea (3-d atala); alderdientzat borondatezkoa izanen da.

–19. artikulua: Ordaindutako lizentziak eta baimenak:

2021eko urtarriletik aurrera, artikulua honetako lizentzia eta baimen guztiak lan-eguntzat hartuko dira.

Ordaindutako beste lizentzia bat ezarri da (gehienez 7 ordu urtean) 2023ko urtarriletik aurrera, 3 urte arteko seme-alabak medikutara eramateko.

–23. artikulua: Seme-alabak zaintzeko eszedentzia: Gaur egun, baimen hori adingabeak 3 urte bete arte hartu zitekeen eta orain, 12 urte bete arte zabalduko da baimen eskubidea.

Iruña, 2020ko abenduaren 23a

Entitate kudeatzaileak

Sindikatuak