

# Albéniz Etiquetaje Industrial SLU enpresaren Hitzarmen Kolektiboa Iruñeko Landabengo Industrialdeko lantokirako

---

---

*2021eko 133. Nafarroako Aldizkari Ofiziala, ekainaren 8koa*

## ALBÉNIZ ETIQUETAJE INDUSTRIAL SLU ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA

(IFZ B-31425150)

### 1. artikulua. Eremu funtzionala.

Hitzarmen kolektibo hau Albéniz Etiketaje Industrial SLU sozietatearen Iruñeko (Nafarroa) Landabengo Industrialdeko lantokirako hitzartu da; hitzarmen honi dagokionez:

–Baldintzak ezartzen dira lantoki horretako lan harremanak arautzeko, lehentasuna izanen dutenak lan arloko gainerako arauen gainetik.

–Langileen ordezkariak sinatu du, langileak ordezkatzuz, baita enpresako zuzendari nagusiak ere, enpresa ordezkatzuz. Bi alderdiek elkarri aitortzen diote hitzarmena sinatzeko zilegitasuna eta solaskide egoki eta baimenduen izaera.

### 2. artikulua. Lurralde eremua.

Hitzarmen kolektibo hau Albéniz Etiketaje Industrial SLU enpresaren lantokian izanen da aplikagarria. Haren kokalekua: Landabengo industrialdea, E kalea, zk./g., Iruña (Nafarroa).

Dena den, enpresak jarduera beste norabait eramanen balu, hitzarmen kolektibo hau aplikatu beharko litzateke oraindik ere, baina lan arloko legerian ezartzen diren soldata-osagarriak aplikatzen ahalko dira baldin eta osagarri horiek sorrarazteko gutxieneko distantzia baino handiagoa bada egungo kokalekutik berrirako distantzia.

### 3. artikulua. Pertsona eremua.

Hitzarmen kolektibo honek eragina du aipatu lantokian gaur egun edo etorkizunean beren zerbitzuak ematen diharduten eta lan kontratu bidez Albéniz Etiketaje Industrial SLU enpresarekin lotura duten langile guztiengan.

Goi zuzendaritzako lan kontratua duten langileak soilik gelditzen dira kanpoan.

### 4. artikulua. Indarraldia.

Hitzarmen kolektibo honek 2 urteko indarraldia izanen du, 2021eko urtarrilaren 1etik 2022ko abenduaren 31ra bitarte.

Hitzarmena automatikoki salatuko dute negoziazio batzordeko alderdiek haren indarraldia bukatzean, salaketa berariaz adierazi beharrik gabe; orduan, negoziatio-mahai berria eratu beharko da hurrengo hitzarmenerako negoziatioak hasteko indarraldia bukatu aurreko bi hilabeteko epean.

Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, berariaz adostu da ezen itundutako iraunaldia amaitu ondoren, hitzarmenak indarrean jarraituko duela aurreraeraginez beste hiru urtez, dagokion denbora eremua amaitutakoan.

### 5. artikulua. Berme pertsonala.

Orokorrean hitzarmena gainditzen duten baldintza pertsonalak, bai izaera pertsonala dutenak bai kolektiboak, errespetatu egingen dira, eta *ad personam* bezala mantenduko dira legezko xedapenen bidez edo aspaldiko ohituraren bidez ezarrita daudenak, oro har aztertuta langilearentzat onuragarriagoak direnean.

## **6. artikulua. Lanbide mailak.**

Hitzarmen honi aplikatuko zaizkio jarraian adierazitako lanbide mailak.

- Kudeatzailea.
- Salmentetako burua.
- Koordinatzaile teknikoa.
- Diseinuko departamentuko arduraduna.
- Programatzailea.
- Saltzailea.
- Kontabilitatea, Erosketak eta Fakturazioa.
- Barneko saltzailea.
- LTZ-IT teknikaria.
- Kalitatearen arloko koordinatzailea.
- Diseinuko departamentuko teknikaria.
- Administrari laguntzailea.

Aurrekoaren inguruan sortzen diren zalantzak eta eztabaidak Batzorde Paritarioak ebatziko ditu.

## **7. artikulua. Urteko lanaldia.**

Lanaldia lan egindako 1.740 ordukoa izanen da urtean.

## **8. artikulua. Lan egutegia.**

Urteko lehen bi hilabeteetan, alderdiek lan egutegia prestatu eta sinatuko dute biek adostuta.

## **9. artikulua. Oporrak.**

a) Urteko oporraldia hogeita lau lanegunekoa (astelehenetik ostiralera) izanen da.

b) Oporrak hartzeko garaia enpresako zuzendaritzaren eta langilearen artean adostuko da, eta oporraldi osoa zatitzeko aukera ere adosten ahal dute, gehienez ere bi zatitan. Adostasunik izan ezean, hurrengo irizpideak erabiliko dira:

–Enpresako zuzendaritzak oporrak hartzea eragotzi ahal izanen du enpresaren produkzio handieneko sasoiari, langileen legezko ordezkariekin hitz egin eta gero.

–Enpresako zuzendaritza eta langileen legezko ordezkariak ados jarrita, langile guztien oporraldiak finkatzen ahal dira, txandak hurrenez hurren antolatuta edo lan jarduerak erabat etenda, kontserbazioa, konponketak eta antzeko lanak salbuetsiz.

–Opor txandak ezartzen badira, familiako ardurak dituzten langileek lehentasuna izanen dute eskola-umeen oporraldietan oporrak hartzeko.

–Alderdiak ados jarri ezean, jurisdikzio eskudunak finkatuko ditu opor egunak eta haren erabakiari ezin izanen zaio errekurtsorik egin. Prozedura sumarioa eta lehentasunezkoa izanen da.

–Langileak bi hilabete lehenago gutxienez jakinen du oporrak noiz hartu.

–Oporraldia edo oporraldiaren zati bat eta amatasun baja batera suertatzen badira, langileak amatasun baja medikoaren aurreko azken egunetan hartu ahal izanen ditu oporrak, edo alta medikoaren

ondotik, langilearen hautura, dagozkion opor egun guztiak agortu arte, baita hurrengo 18 hilabetearen ere oporraldiaren urtea bukatu ondotik, alderdiek ez baldin badituzte beste egun batzuk adosten.

–Oporraldia edo oporraldiaren zati bat eta amatasun baja batera suertatzen badira, langileak amatasun baja medikoaren aurreko azken egunetan hartu ahal izanzen ditu oporrak, edo alta medikoaren ondotik, langilearen hautura, dagozkion opor egun guztiak agortu arte, baita hurrengo 18 hilabetearen ere oporraldiaren urtea bukatu ondotik, alderdiek ez baldin badituzte beste egun batzuk adosten.

## 10. artikulua. Ordainsariak.

### 10.1. Soldata mailak.

Honako maila eta oinarrizko soldata hauek ezarri dira:

SOLDATA MAILA	OINARRIZKO LANSARIA 2021. URTEA
1	36.132 euro
2	28.906 euro
3	25.809 euro
4	23.744 euro
5	20.647 euro
6	18.582 euro
7	14.453 euro
8	12.388 euro

2022. urterako, aipatzen diren oinarrizko soldatei igoera aplikatuko zaie, Nafarroako aurreko urteko KPIarekin bat.

KPIa negatiboa bada, soldatak ez dira jaitsiko.

### 10.2. Lanbide mailen eta soldata mailen arteko korrespondentzia.

Korrespondentzia taula hau ezarri da lanbide mailen eta soldata mailen artean:

LANBIDE MAILA	SOLDATA MAILA
Kudeatzailea	1
Salmentetako burua	2
Koordinatzaile teknikoa	2
Diseinuko departamentuko arduraduna	3
Programatzailea	4
Saltzailea	4
Kontabilitatea, Erosketak eta Fakturazioa	5
Barneko saltzailea	6
LTZ-IT teknikaria	6
Kalitatearen arloko koordinatzailea	6
Diseinuko departamentuko teknikaria	7
Administrari laguntzailea	8

### 10.3. Ordainsariak eta soldata igoerak.

a) Hitzarmen honek indarra izan baino lehenagotik lanean ari diren langileak:

Langile bakoitzak oinarrizko soldataren eta dagozkion antzintasunaren gainetik jasotzen dituen zerbitzu-sariek osagarri pertsonala osatuko dute; ordainsari kontzeptu hori ezin da xurgatu, ez konpentsatu, ezta hobetu ere hitzarmen kolektibo honetan xedatutako igoerekin.

Aurreko urteko guztizko soldatei (honako hauen batura: oinarritzko soldata, osagarri pertsonala, antzintasuna eta abar) honako igoera hauek aplikatuko zaizkie:

### *2022. urtean:*

Nafarroako aurreko urteko KPIa.

b) Hitzarmenak indarra hartu ondoren lanean hasten diren langileak.

Haien soldata mailari dagokion oinarritzko soldata jasoko dute ordainsaritzat, betiere artikulua hauetako 10.1 atalean xedatzen denez.

Haien soldata maila lanbide mailari dagokiona izanen da, betiere artikulua hauetako 10.2 atalean xedatzen denez.

Hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzeko, langile hauen soldatek igoera izanen dute, hitzarmen honek indarra hartu baino lehenagotik lanean daudenez izanen dutenaren portzentaje berekoa (ikus 10.3.a) atala. KPIa negatiboa bada, soldatak ez dira jaitsiko.

Praktiketako lan kontratu bidez kontratatzen diren langileek euren lanbide mailari dagokion soldataren %100 jasoko dute lehen egunetik hasita.

10.4. Pagen kopurua.

Urteko soldata 12 paga berdinetan ordainduko da.

10.5. Hitzarmena ez aplikatzeko klausula.

Alderdi sinatzaileek konpromisoa hartzen dute lorturiko akordioa osoki betetzeko, eta adosten dute ezen hark irauten duen bitartean ezin izanen dela jo, Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua babesean, hitzarmena ez aplikatzeko ezein prozeduratara.

Hitzarmen kolektibo hau bete beharrekoa da indarrean den bitartean, eta behin hitzarmena salatu eta itundutako iraunaldia amaitu ondoren, hitzarmenak indarrean jarraituko du beste hiru urtez.

Aurrekoa gorabehera, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioaren bidez, bidezkoa izanen da hitzarmen honetan soldata araubideari buruz ezarritakoa enpresan ez aplikatzea. Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan xedatutako gainerako gaiak ezin izanen dira ez aplikatu.

Enpresak hitzarmen honen ez aplikazioaz edo aldaketaz baliatu nahi badu, Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua aipatzen duen prozedurari jarraikiz, lehen-lehenik kontsulta aldi bat abiatu beharko du, akordio batera ailegatu ahal izateko; hura Batzorde Paritarioari aurkeztuko zaio, zazpi eguneko epean irizpena eman dezan. Akordiorik lortu ezean Nafarroako Lan Auzitegiaren berezko prozeduren mende utziko da auzia.

Bi alderdiek espresuki erabaki dute, desadostasunak konpontzeko, Nafarroako Lan Auzitegiko akordioaren adiskidetze eta bitartekaritza prozesuen menpe jarriko direla beti. Arbitraje-prozedura aplikatuko da, bakar-bakarrik, haren menpe jartzeko bi aldeek arteko akordioa badago.

## **11. artikulua. Aldi baterako ezintasunagatiko osagarriak.**

Edozein arrazoi dela eta (gaixotasun arrunta edo lanbidekoa, lanetik kanpoko edo laneko istripua) aldi baterako ezintasuneko egoeran dauden langileek soldataren %100 jasoko dute; izan ere, Gizarte Segurantzak kontzeptu horiengatik ordaintzen dizkion prestazioak osatuko baititu enpresak, bajaren hurrengo egunetik 18 hilabetera bitarte.

Osagarri horretarako eskubidea izateko, behar den garaietan eta moduan aurkeztu behar dira alta agiriak, baja agiriak eta baja berrestekoak, indarra duen legerian ezarritakoa betez.

## **12. artikulua. Aparteko orduak.**

Aparteko orduak borondatezkoak izanen dira langileentzat. Salbuespenezko eta premiazko kasuetan bakarrik egiten ahalko dira.

Aparteko orduak denboraz nahiz dirutan konpentsatzen ahalko dira. Gai horri dagokionez, hitzarmen hau sinatu aurretik langile bakoitzarekin adostutako baldintzak errespetatu beharko dira.

Aparteko orduak konpentsatzearekin eta ordaintzearekin lotutako aldaketei dagokienez, enpresak eta langileen legezko ordezkariak ados jarri beharko dute.

## **13. artikulua. Guardiak, gaualdiak eta kilometrajea.**

Guardiak, gaualdiak eta kilometrajea egiteagatiko konpentsazio eta ordainketei dagokienez, ukitutako langileekin gai hauetan orain arte izandako akordioak errespetatuko dira.

Guardiak, gaualdiak eta kilometrajea konpentsatzearekin eta ordaintzearekin lotutako aldaketei dagokienez, enpresak eta langileen legezko ordezkariak ados jarri beharko dute.

## **14. artikulua. Aurrerakinak eta azken kitatzeak.**

Langileak eskubidea izanen du egindako lanaren kontura aurrerakinak jasotzeko, soldataren %90eko muga gainditu gabe. Aurrerakinaren eskabidea formalizatzen denean gauzatuko da eskubide hori.

Edozein arrazoi dela eta lan kontratua deuseztatzeagatik sortutako kitoari dagokionez, enpresak horren kopia emanen dio langileari sinatu baino 24 ordu baliodun lehenago.

## **15. artikulua. Antzinasuna.**

Zerbitzuan emandako urteengatiko hobariak, enpresari lotuta egoteagatiko sari gisa, honako hauek izanen dira eta ordena honetan betiere: hitzarmen honetako soldata tauletan kategoria bakoitzerako itundutako oinarrizko soldataren ehuneko bostaren arabera bost hiru urteko; hurrengo hiru urtekoa, soldata horren ehuneko hamarraren arabera; hurrengo hiru urtekoa, ehuneko bostaren arabera; eta azken bi bosturtekoak aipatutako soldata horren ehuneko bostaren arabera izanen dira.

## **16. artikulua. Erretiro aurreratua eta partziala.**

Indarreko araudiak xedatzen duenari jarraituko zaio langileak erretiro aurreratua eskuratzeko bete behar dituen baldintzei dagokienez.

Aurreko paragrafoan bezala erretiro aurreratua hartzen duten langileen ordezkariak enpresaren funtzionamenduari kalte egiten badio, enpresak erretiro aurreratua ez aplikatzeko eskabidea aurkeztu beharko dio hitzarmena interpretatzeko Batzorde Paritarioari, auzia ebatz dezan.

Batzorde paritarioak bi hilabeteko epean ebazpenik ematen ez badu, erretiro aurreratua kentzea ez dela bidezkoa ulertuko da. Erretiro partziala lortzeko indarra duen araudiak eskatzen dituen baldintzak betetzen dituzten langileek eskubidea izanen dute erretiroa eskatzeko eta egoera horretan jartzeko, eta enpresak ez du aukera hori ukatzen ahalko. Erretiro partziala duen langileari erretiro osoa hartzeko geratzen zaion denborarako haren lanaldia osatzeko errelebo kontratua egiten bada, errelebista ez da zuzenean enpresako langile finko bihurtuko denbora horren buruan edo beste langileak erretiro osoa hartzen duen urtearen amaieran.

Aurreko paragrafoan aipatutako kasuetan, lanaldi partzialeko lan-kontratua egitean, enpresako zuzendaritza eta langilea ados jarri ahal izanen dira, urtean egin beharreko lanordu guztiak denbora

tarte jakinetan egiteko eta urtean edo dena delako epe laburragoan jaso beharreko ordainsari guztiak lanaldi trinko horietan kobratzeko.

### **17. artikulua. Istripu aseguru.**

Enpresak istripuetarako aseguru poliza kolektibo bat kontratatuko du enpresako langileentzat, laneko istripuaren ondoriozko heriotzako eta ezintasun iraunkorreko arriskuak estaliko dituena, kapital hauekin:

–Heriotza, 32.184 euroko kapital aseguraturua langile bakoitzeko.

–Baliaezintasun handia, 38.621 euroko kapital aseguraturua langile bakoitzeko.

–Ezintasun iraunkor absolutua, 32.184 euroko kapital aseguraturua langile bakoitzeko.

–Ezintasun iraunkor osoa, lan kontratua eten gabe, 16.092 euroko kapital aseguraturua langile bakoitzeko, eta kontratua azkenduz gero, 21.456 euro.

Poliza horrek jarduneko langileek dituzten lan istripuetan izanen ditu ondorioak, hitzarmen hau Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratu eta 30 egun igaro ondoren.

Hitzarmen honetan itundutako kapitalak hurrengo hitzarmen kolektiboan eguneratuko dira, hitzarmen honen indarraldiko urteetako Nafarroako KPIen guztizko igoeraren arabera.

Sinatutako polizaren kopia emanen die urtero enpresak langileen ordezkari.

### **18. artikulua. Lizentziak.**

Hitzarmen honen menpeko langile guztiek eskubidea izanen dute ondoren azaltzen diren kasuetan baimen ordainduak izateko, behar bezala justifikaturik, hala tokatzen denean:

a) Hamabost egun natural, ezkonduz gero edo langilearen helbideari dagokion Bikote Egonkorren Udal Erregistroan inskribatuz gero, Bikote Egonkorrei buruzko Foru Legean eta udal bakoitzeko araudi indardunean ezarritakoarekin bat.

Bateraezinak izanen dira bikote egonkorra erregistroan inskribatzearen ondoriozko lizentzia eta ezkontzaren ondoriozkoa, eta, hala, lizentzia bat erabiltzeak bestea deuseztatuko du.

b) Odol edo ezkontza bidezko bigarren gradura arteko ahaideen eritasun larria edo operazio kirurgikoa (gutxienez ospitaleratzea behar duena) edo heriotza: bi egun natural. Arrazoi horregatik langilea bidaia egin beharrean bada: lau egun. Bidaiatzat 100 km baino gehiagoko bidea joko da, joanekoa eta etorrikoa batu gabe, eta kasu horretan egunetako bat laneguna izanen da; bidaia 400 km-tik gorakoa bada, baldintza berberetan, bi izanen dira lanegunak. Eritasuna larritzat hartzeko beharrezkoa izanen da fakultatibo mediko batek hala deklaratzeko.

Halaber, bi egun izanen dira odol eta ezkontza bidezko bigarren gradurainoko ahaideen eritasun larriaren edo ospitaleratu beharra izan gabe etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntzaren kasuan.

Semea edo alaba bere garaia baino lehen jaio delako edo jaio ondoren beste edozein arrazoirengatik ospitaleraturik egon behar badu, aitak edo amak eskubidea izanen du lantokia ordubetez uzteko haurra ospitaleratuta dagoen bitartean, eta dagokion egiaztagiria aurkeztu beharko du. Orobat, lanaldia gehienez lau ordu murrizten ahalko dute, eta soldata ere proportzioan murriztuko zaie. Baimen hori hartzeko, Langileen Estatutuaren 37.6 artikuluan ezarritakoari jarraituko zaio.

Lizentzia hori lanaldi osotan erabiltzen ahalko da, gertaera eragileak irauten duen bitartean.

c) Aitaren, amaren, ezkontidearen edo seme-alaben ebakuntza kasuetan, gutxienez bi eguneko ospitaleratzea behar duena –b) letra–, aurreko ataletan ezarritako epe orokorrak (hiru eta bi egun, hurrenez hurren) luzatzen ahalko dira, gehienez hiru egun gehiago, baldin eta ahaidea langilearekin bizi bada, laguntza berezia behar badu eta laguntza hori eman diezaiokeen beste pertsonarik ez badu. Luzapen hori ezin izanen da inola ere metatu joan-etorrietarako ezarrita dagoen lau eguneko epearekin.

d) Langilea bera Osasun Publikoaren Zerbitzuko mediku espezialista baten kontsultara joateko eta 16 urtetik beherako semea edo alaba edo desgaitasun neurologiko edo sensoriala duen adinez nagusiko semea edo alaba laguntzera joateko, egun horretarako hitzordua badute, beharrezkoa den denbora, hori guztia frogatuta.

e) Ohiko bizilekua aldatzeagatik, egun bat.

f) Zuzeneko lerrotik bigarren gradura artekoak diren odol, ezkontza edo adopzio bidezko ahaideen (aitona-amonak, gurasoak, seme-alabak eta bilobak) eta anai-arreben ezkontza: egun bat.

g) Nahitaezko eginbehar publiko eta pertsonal bat betetzeko: behar-beharrezkoa den denbora.

h) Ezkontidearen, aitona-amonen, gurasoen, seme-alaben eta iloben kirurgia anbulatorioa: egun bat.

c) letran ezarritako salbuespenarekin, artikulua honetan araututako lizentziak horiek sortzen dituen egoera gertatzen denean hartuko dira, alde batera utzita jaiegun batean edo lanekoa ez den egun batean gertatzen den. Dena den, odol edo ezkontza bidezko edo adopzio bidezko ahaidetasuneko lehen graduko ahaideen kasuetan, ordaindutako baimenak lanegunak izanen dira.

Artikulu honetan aipatzen diren lizentzia ordainduak izatezko bikoteei ere aplikatuko zaizkie. Aplikazio horretarako baldintza izanen da langileak enpresari jakinaraztea, idatziz edo bikotearen bizikidetzaren eta identifikazioa frogatzen dituen beste edozein bideren bitartez. Hori guztia egunen batean izatezko bikoteen erregistro ofizial bat sortu ezean, orduan bertan ezarritakoari jarraikiz eginen baita bikotearen bizikidetzaren eta identifikazioaren egiaztapena.

Ezkontidea aipatzen den guztietan, ezkontza bidezkoa ez ezik bikotekide egonkorra ere sartzen da, Bikote Egonkorrentzako Berdintasun Juridikoari buruzko uztailaren 3ko 6/2000 Foru Legean ezarritako legezko baldintzei jarraikiz, eta izatezko bikoteen erregistro ofizialean inskribatuta egotearen ziurtagiriaren bidez frogatuko da egoera hori.

Haurrari bularra emateko baimenean, Langileen Estatutuaren 37.4 artikuluan ezarritakoan, emakumezko langileak aukera izanen du lizentzia artikulua horretan adierazi bezala hartzeko edo amatasun baimena beste hamalau lanegun gehiago luzatzeko.

## **19. artikulua. Eszedentziak.**

### **19.1. Borondatezko eszedentziak.**

#### **19.1.1. Borondatezko eszedentzia arrunta.**

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duten langileek eskubidea dute borondatezko eszedentzia izateko, bi hilabeterako gutxienez eta bost urterako gehienez. Eszedentzia bat hartuz gero, bukatzen denetik bi urte igaro behar dira eskubide horretaz berriro baliatu ahal izateko.



Eszedentzia idatziz eskatuko da eta zertarako den azalduko da nahitaez. Enpresak baiezkoa emanen du hilabeteko epean, eskaera aurkezten den egunetik hasita.

Eszedentzian dagoen langileak eskubidea izanen du, enpresatik kanpoko beste edozein langileren gainetik, bere kategoriako lanpostuak edo parekoak betetzeko kontratazio berriak egiten direnean enpresara itzultzeko.

Dagokion lanbide maila baino beheragoko lanpostu baterako kontratazio berria egiten bada, eszedentzian dagoen langileak aukeran izanen du lanpostu hori hartzeko, lanpostuari dagokion soldatarekin batera, edo ez itzultzeko eta bere lanbide mailako lanpostu bat hartzeko lehentasunezko eskubideari eusteko.

Itzultzeko eskaera eszedentzia amaitu baino hilabete lehenago egin behar da, beranduenez.

Eskaera hori egiten ez bada edo epez kanpo egiten bada, eszedentzian dagoen langileak galdu egingen du itzultzeko lehentasunezko eskubidea.

#### 19.1.2. Seme-alabak zaintzeko eszedentzia eta ahaideak zaintzeko eszedentzia.

a) Langile guztiek, enpresan duten antzinasuna gorabehera, hiru urte arteko eszedentziarako eskubidea izanen dute odol eta ezkontza bidezko bigarren gradurainoko ahaide bat zaintzeko, ahaide hori adinagatik, istripu batengatik, eritasunagatik edo desgaitasunagatik bere kabuz baliatzeko gai ez denean eta ordaindutako jarduerarik egiten ez duenean.

b) Haurra jaiotzen denean, emakumezko edo gizonezko langileak lau urte arteko eszedentziarako eskubidea izanen du seme edo alaba bakoitza hazteko eta lehen hezkuntzaz arduratzeko, nahitaezko atsedenaldia amaitzen den egunetik hasita.

Atal honetan aipatutako eszedentzia bereziak amaitu baino hilabete lehenago, eszedentzian egondako langileek lanera itzultzeko eskaera egingen dute eta besterik gabe berreskuratuko dute eszedentziaren aurretik izandako lanpostua.

Eszedentzia horiek zein xedetarako eman ziren, beste baterako erabiliz gero, itzultzeko eskubidea galduko da.

c) Ezkontidea edo izatezko bikotekidea hil eta 14 urtetik beherako seme edo alabaren bat uzten badu, langileak (emakumezko zein gizonezko) eskubidea izanen du ordaindu gabeko eszedentzia berezia hartzeko. Eszedentzia horrek justifikatua izan behar du. Gehienez hirurogei egun natural iraunen du, heriotzagatiko lizentzia amaitzen denetik hasita, eta langileak idatziz eskatuko dio enpresako zuzendaritzari. Idazkian agertuko da zein egunetan itzuliko den langilea lanpostura, eta itzulera automatikoa izanen da.

Goian aipatutako kasuetan, eszedentzialdia lan egindako alditzat hartuko da, antzinasunaren ondorioetarako. Halaber, prestakuntzako ikastaroetara joateko erabateko eskubidea izanen du langileak.

#### 19.2. Nahitaezko eszedentzia.

Eszedentzia honek lanpostua gordetzeko eta langilearen antzinasunari begira denbora kontatzeko eskubidea sortuko du. Langilea lanera joatea galarazten dion kargu publiko bat betetzeko izendatu edo hautatzen dutenean emanen da, edo sindikatu ordezkagarrienetan enpresaz gaindiko kargu baterako hautatzen dutenean, dedikazio osoa eskatzen bazaio.

Eszedentzia egoerak langilea karguan ari den bitartean iraunen du. Kargua utzi eta 30 egun natural igaro baino lehen bere lanpostura itzuli beharko du, legeak itzultzea galarazten dionean izan ezik.

### 19.3. Genero indarkeriarengatiko eszedentzia.

Abenduaren 28ko 1/2004 Legearen arabera, genero indarkeriaren biktimek eszedentziarako eskubidea izanen dute. Etenaldia sei hilabetekoa izanen da gehienez hasiera batean, eta luzatu ahal izanen da, babes judizialeko jarduketetan horren beharra ikusten bada, biktimaren babes-eskubidea eraginkorra izan dadin. Kasu horretan epaileak 3 hilabeteko luzapenak agindu ahal izanen ditu, eta gehienez ere 18 hilabete. Denbora horretan langileak lanbide prestakuntzarako eskubidea izanen du.

### 20. artikulua. Aldi baterako ezintasunaren gehieneko epea amaitzea.

Gaixotasuna edo istripua izan eta Gizarte Segurantzari buruzko Legean ezarritako prestazioak jasotzeko eskubidea duten langileei dagokienez, arlo horretan indarra duten xedapenetan ezarritako epea amaitu eta baldintzak betetzen direnean, Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorrean ezarritakoa beteko da.

### 21. artikulua. Lanaldi murrizketa.

Egun indarrean dagoen Langileen Estatutuaren 37.6 artikuluan aipatzen denez, legezko zaintza-arrazoiak direla-eta bere zuzeneko ardurapean 12 urtetik beherako adingabe bat izateagatik lanaldia murrizten den kasuetan, hala ahaideak zaintzeko kasuetan nola seme-alabak zaintzekoetan, langileak murrizketa horren ordutegia finkatzeko eskubidea izanen du, eta, txandaka lan eginez gero, ordutegia txanda bakarrean finkatzeko eskubidea ere izanen du.

Enpresak langilea kaleratuz gero (bidezko kaleratze objektibo eta kolektiboa barne), lanaldi osoari dagokion soldata hartuko da kontuan kalte-ordainak kalkulatzeko.

### 22. artikulua. Gurasotasun atsedena.

Seme edo alabaren bat behar baino lehenago jaiotzen bada edo erditu ondoko beste edozein arrazoiengatik ospitalean egon behar badu, aitak eta amak etenaldia izateko duten eskubidea ospitalean alta eman ondotik zenbatzen ahalko da.

Zenbaketa horretatik kanpo gelditzen dira erditu ondoko lehenbiziko 6 asteak, denbora hori ama bizkortzeko baita.

### 23. artikulua. Lanpostua uztea.

Beren borondatez enpresatik alde egin nahi duten langileak behartuak daude enpresari jakinaraztera, idatziz, aurreabisurako epe hauek betez:

- Gerentea, teknikariak, administrariak, informatikako langileak eta saltzailea: hilabete.
- Gainerako langileak: 15 egun.
- Kualifikaziorik gabeko langileak eta prestakuntza-sasoian daudenak: 7 egun.

Langileak aurretik abisua emateko baldintza hori behar den epean betetzen ez badu, enpresak likidaziotik kentzen ahalko dio egun bateko soldataren zenbatekoa atzeratzen den egun bakoitzeko.

Enpresak abisu hori behar den epean jasotzen badu, langileari likidazioa ordaindu beharko dio epea amaitutakoan. Enpresak obligazio hori betetzen ez badu, langileak eskubidea izanen du egun bateko soldata jasotzeko likidazioaren ordainketan atzeratutako egun bakoitzeko, aurreabisuko egun kopuruaren mugarekin betiere.

## **24. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa.**

Enpresa behartua dago behar diren neurriak hartzera, enpresaren zerbitzuko langileen bizimoduan, integritatean eta osasunean eragina izan dezaketen arriskuen prebentzioaren antolakuntza ahalik eta hoberena eta guztiz eraginkorra izan dadin. Horretarako, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea, hori garatzeko erregelamenduak eta arlo horretan indarra duten gainerako arau aplikagarriak beteko ditu, legezko arau horietan jasotakoa langileen gutxieneko eskubidetzat jotzen baita.

Beraz, arriskuen ebaluazioa eta horren arabera prebentzio jardueraren plangintza burutu beharko dira, bai eta enpresan laneko arriskuen prebentzioa kudeatzeko beste jarduketak guztiak ere.

Ondorio horietarako, behar diren prestakuntza ikastaroak programatuko dira langileentzat.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiak, hau da, enpresa eta langileen ordezkariak bat datoz aitortzean langileen osasuna eta segurtasuna babestea oinarrizko eta lehentasunezko helburua dela. Bi alderdiek uste dute hori lortzeko beharrezkoa dela lantokian prebentziozko ekintzak ezarri eta planifikatzea, xede bakarra lortzeko: arrisku iturriak ezabatzea, arriskuaren ebaluazioa, murrizketa edo kontrola direla medio.

Horretarako, enpresako zuzendaritzak eginbehar hauek izanen ditu:

–Arriskuak saihestea.

–Saihestu ezin diren arriskuak ebaluatzea.

–Arriskuei hasiera-hasieratik aurre egitea.

–Lana enpresari egokitzea, bereziki lanpostuen ikuskerari dagokionez, baita lanerako eta produkziarako ekipamendu eta lan-metodoen hautapenari dagokionez ere; horrela, batez ere, lan aspergarri eta errepikakorra leunduko da eta osasunean duen eragina gutxituko.

–Teknikaren bilakaera kontuan hartzea.

–Jarduera arriskutsuak arrisku txikiko edo arriskurik gabeko beste jarduera batzuekin ordeztzea.

–Prebentzio jarduera planifikatzea.

–Balizko larrialdiak planifikatzea.

–Langileei honako gai hauei buruzko prestakuntza eta informazioa ematea: Langileen laneko segurtasun eta osasunaren kontrako arriskuak, enpresa osoari eragiten diotenak nahiz lanpostu edo eginkizun mota bakoitzari dagozkionak.

–Arriskuei aurre egiteko aplikatu daitezkeen babes neurriak eta jarduerak.

–Larrialdietan hartu beharreko neurriak erabakitzea.

–Langile bakoitzari zuzenean jakinaraztea zein arrisku dituen bere lanpostuan edo eginkizunetan, eta arrisku horietarako zein babes eta prebentzio neurri erabili behar diren.

–Istripuak ikertzea.

–Langileen osasuna zaintzea. Enpresak urtero osasun azterketa egingen die langileei, horretarako antolatutako zerbitzuen bitartez.

–Enpresaren barnean bereizi egin behar dira haurdun dauden eta bularra ematen ari diren langileentzat arrisku berezia duten lanpostuak, eta ordezkari sindikalekin arriskurik gabeko lanpostuen zerrenda adostu behar da.

–Legeak langileei laneko arropa emateko agintzen duen kasuetan, langile haurdunei beren egoerarako arropa egokiak emanen zaizkie, inola ere ez arropa deseroso edo estuegiak.

## **25. artikulua. Prebentzioko delegatuak.**

Hitzarmen kolektibo honetan, prebentzioko ordezkariak eta langileen ordezkariak Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea zaindu, kontrolatu eta garatzeko organo eskudunak dira, bakoitza bere ordezkaritza-eremu funtzional eta geografikoetan eta aplikatu beharreko funtzionamendu erregelamenduetan ezarritako eremuetan.

Ordezkaritza organo horietan parte hartzen duen alderdiren batek laneko arriskuen arloan, langileen osasuna babesteko helburuz, prebentziozko neurri eta praktikak proposatzen dituenean, enpresako zuzendaritzak gauzatu egin beharko ditu.

Ordezkaritza organo horiek eskumen eta ahalmen hauek izanen dituzte: azaroaren 8ko 31/1995 Legeak eta harekin bat datozen arauak prebentzioko delegatuei, segurtasun eta osasun batzordeei, enpresa batzordeei eta hitzarmen kolektibo hau sinatu duten aldean artean Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 35.4 artikulua babesean eratzten ahal diren ordezkaritza organoek ematen dizkietenak.

Enpresak kontingentzia arruntengatik aldi baterako ezintasunaren kudeaketa ekonomikoa edo laneko kontingentziagatik aldi baterako ezintasunaren kudeaketa aldatu edo mutualitatearen batekin berriro itundu nahi badu, edo kanpoko entitate baimendu batekin ituna egin nahi badu kanpoko prebentzio zerbitzu gisa jardun dezan, alde aurretik horren berri eman beharko dio kasuan kasuko esparruan eskumena duen langileen ordezkaritza organoari.

Laneko gertakizun baten ondorioz mutuak errehabilitazioa egitea proposatzen badu, errehabilitazio prozesuan emandako denbora benetako lan denboratzat hartuko du eta, halaber, egin beharreko joan-etorrien gastuak ere ordainduko dira.

## **26. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.**

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak eta hura garatzen duten erregelamenduek aurrerapen nabarmena ekarri dute laneko osasun kontuetan, lehengo egoeraren aldean.

Enpresak eta langileen ordezkariak uste dute lege esparru orokor hori edukitzea berez elementu positiboa dela, laneko osasunari buruzko politika orokorra garatzeko bide ematen baitu, eta lehentasunezko xedetzat hartu dute, lanaren beste edozein alderdiren gainetik, langileen osasuna zaintzea eta laneko arriskuei aurrea hartzea.

Horrenbestez, aplikatzekoak izanen dira laneko segurtasun eta osasunari buruz indarra duten eta nahitaez bete behar diren legezko xedapen guztiak, erakunde eskudunek zehazten dituzten aplikazio eta balorazio irizpideei jarraikiz.

Istripuren bat gertatzen denean, istripuaren partearen kopia bat emanen zaio istripua izan duen langileari eta beste bat prebentzioko ordezkariari; horrek konfidentzialtasunari eutsi eta Izaera Pertsonaleko Datuak Babesteari buruzko abenduaren 13ko 15/1999 Legean ezarritakoa bete beharko du.

Prebentzioaren arloko prestakuntza guztia laneko orduetan emanen da.

Enpresak pertsona bakoitzarentzat egokiena den norbera babesteko ekipamendua zehazteko konpromisoa hartzen du, eta pertsona horrek izan ditzakeen baldintza pertsonaletara egokituko du.

Dagokionaren arabera, prebentzioko ordezkariak edo Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak parte hartuko dute norbera babesteko ekipamenduaren hautaketan.

### *Bereziki sentiberak diren langileak.*

Langile bat bere lanpostuari dagozkion arriskuekiko bereziki sentibera baldin bada, eta ez badago antzeko lanposturik arrisku horien eraginpean ez dagoenik, langilea bere talde edo kategoria baliokideari ez dagokion lanpostu batera aldatzen ahal da, aukera izanez gero, lanpostu hori bere osasun egoerarekin bateragarria izanik betiere.

### *Arrisku psikosozialak.*

Langileek eskubidea dute beren intimitatea errespetatzea dadin eta beren duintasuna aintzakotzat har dadin, irain fisikoen edo hitzezkoen kontrako babesa barne dela.

## **27. artikulua. Eskubide sindikalak.**

Arlo honetako arau orokorrak aplikatuko dira eta ondoko eskubideak onartuko:

a) Enpresetako langileek eskubidea dute lanorduetatik kanpo lantokian bildu eta batzarrak egiteko, lanari buruzko arazoak jorratzeko, enpresak aurretik baimena ematen badu. Halaber, langileek urtean 10 ordu hartu ahal izanen dituzte lan ordutegiaren barnean batzarrak egiteko, gehienez ere ordu erdi egunean, eta batzarra egin baino 24 ordu lehenago abisua emanda.

b) Langile bat arrazoi ideologiko, sozial edo sindikalengatik atxilotuta egoteagatik lanera joaten ez bada, ez du kobratzeko eskubiderik izanen baina ez zaio faltatzat hartuko lanera ez joatea, baldin eta gerora karguetatik absolbitzen badute edo auzia artxibatzen bada. Alabaina, ondorio guztietarako, denbora hori ez da lan denboratzat hartuko.

c) Enpresako langileen ordezkarien ordu sindikalak hiruhilekoetan metatu ahal izanen dira.

## **28. artikulua. Langabeziaren aurkako neurriak.**

Langile baten kontratua bi urte arteko aldirako eteten denean eta lanpostua gordeta daukanean, enpresako zuzendaritzak ordezeko langile bat kontratatatu beharko du langile hark utzitako hutsunea betetzeko, ordeztuaren lanbide kualifikazio berekoa eta lanpostuan aritzeko behar adinako lanbide gaitasuna duena betiere.

## **29. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak.**

Hitzarmen honetako baldintza guztiak aplikatuko zaizkie aldi baterako laneko enpresek hitzarmen honen aplikazio eremuan Albéniz Etiquetaje Industrial SLU enpresaren instalazioen barnean zerbitzuan jartzen dituzten langileei. ABLE bidez kontratatutako langileen ehunekoak ezin izanen du gainditu, inolaz ere, unean uneko plantillaren %5a.

## **30. artikulua. Lanbide prestakuntza.**

Enpresak prestakuntza ikastaroen kostu osoa ordainduko die langileei. Aldez aurretik enpresaren adostasuna beharko da, eta langileak frogatu beharko du ikastaroaren kostua eta asistentzia.

Ikastaroaren edukiak enpresaren jarduerarekin zerikusirik izanez gero, enpresak nahitaez eman beharko du adostasuna.

Prestakuntzako ikastaroetan emandako denbora enpresaren kargura izanen da.

### **31. artikulua. Emakumeak kontratatzeko ekintza positiboa.**

#### *Lanpostua eskuratzea.*

Kontratazioak egiten direnean, hautagaien lanbide kualifikazioa antzekoa izanik, gizon bakoitzeko bi emakume kontratatuko dira.

#### *Barne igoera.*

Enpresaren barruan, langileak ezin izanen dira diskriminatu sexua, ideologia, erlijioa, arraza, sexu-orientazioa, afiliazio politikoa edo sindikala eta abar direla medio. Enpresan, lanpostu guztiak eskuratzeko berdintasunaren printzipioa errespetatuko da. Horretarako, beheko lanpostu eta/edo kategorietan lantokiko prestakuntza sustatuz barne igoera erraztuko da, emakume gehiago daudelako beheko lanpostuetan goikoetan baino. Horren helburua da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatuko duen barne igoerako politika bat lortzea.

### **32. artikulua. Sexu jazarpena.**

Falta oso astuntzat joko da sexu jazarpena, alegia, edozein dela ere langileak lantokian betetzen duen lanpostua, kargua edo zerbitzua, hitzen bidezko erasoak zein eraso fisikoak egitea asmo sexual nabarmenez, lantokian bertan edo zerbitzu bat bete bitartean, horren ondorioz pertsonen duintasunari eta intimitateari erasotzen zaienean. Hortaz, berariaz debekaturik dago sexu izaerako jokabide oro enpresa antolatzeke edo zuzentzeko jardueretan, edo lan harreman baten ondoriozko jardueretan, subjektu eragileak dakienean jarrera hori ofentsiboa eta biktimaren gogoaren kontrakoa dela, eta, horrela jokatzuz, enpleguari eta lan baldintzei eragiten dien egoera bat eta/edo biktimaren kontrako giro laidogarri, mehatxuzko eta umiliagarria sortzen badu.

### **33. artikulua. Kontratazioa.**

#### *Praktikaldiko lan kontratuak.*

Praktikaldiko lan kontratuen ordainsariak 10.3-b) atalean zehaztuak izanen dira, hau da, hitzarmen honek indarra hartu ondoren egiten den kontratu berrientzat egiten direnak bezalakoak.

#### *Behin-behineko kontratuak, produkzioaren inguruabarrengatik.*

Produkzioaren inguruabarrengatik aldi baterako kontratuen gehieneko iraunaldia amaiturik (sei hilabete, hemezortzi hilabeteko tartean), kontratu horiek mugagabe bilakatuko dira, haiek eragin zituzten arrazoiek irauten badute.

### **34. artikulua. Mugigarritasun funtzionala eta igoerak.**

Enpresak, beharrezkoa denean, goragoko maila bateko lanetan jartzen ahal ditu langileak, eta aldaketa egiteko arrazoiak desagertzen direnean lehengo lanpostura itzuliko dira.

Aldaketa hori ez da izanen eten gabeko lau hilabeterako baino denbora gehiagorako, ez bada behintzat gaixotasun, haurdunaldi, laneko istripu, lizentzia eta eszedentzia kasuetan ordezkapenak egiteko, halakoetan inguruabar horiek bukatu arte luzatuko baita egoera.

Langile batek goragoko maila bateko lanak lau hilabetez baino denbora gehiagoz egiten dituenean, aurreko atalean aipatutako kasu bereziak izan gabe, goragoko maila hori finkatuko da. Kasu horretan,



maila goragoko lanetan diharduten bitartean, langile horien ordainsaria maila horretako langileen batezbestekoari dagokiona izanen da.

### **35. artikulua. Batzorde paritarioa.**

Hitzarmen hau interpretatzeko Batzorde Paritarioa eratzen da, bi pertsonak osatua; haietako bat enpresako zuzendaritzak izendatuko du, hura ordezkatzeko, eta bestea, berriz, langileen ordezkariak izendatuko dute, haiek ordezkatzeko. Honako hauek dira haren helburuak:

Batzorde honi esleitzen zaizkio hitzarmena interpretatu, begiratu eta ikuskatzea eta ondorengo berariazko negoziazio baterako ireki eta ikertzeke gelditzen diren gaiak garatzea, sortzen diren gatazkei buruzko aldez aurreko azterketa eta erabakia, arazoei irtenbidea emateko prozeduretan, eta, premiazkoa denean, hitzarmenaren edukia osatzea, hitzarmenean bertan ezarritakoari jarraikiz.

Langileen Estatutuko III. Tituluan xedaturikoarekin bat, Batzordeak hitzarmen honen xede diren gaiak buruz eta gai horiek interpretatu eta garatzeko hartzen dituen erabakiak hitzarmenari erantsiko zaizkio.

Batzorde Paritarioa edozein alderdik eskaturik bilduko da, deialdia eskatzen denetik hamabost eguneko epean, salbu eta, presa dela eta, bilera alderdi guztien eskubideak zaintzeko moduko epe batean egitea komeni denean. Batzordeak erabakiak hartzeko, kideen gehiengoaren botoak gehi bat beharko dira erabaki horren alde. Batzorde Paritarioak ez badu erabakirik hartzen, astebeteko epean, proposatutako gatazkari dagokionez, alderdiek bitartekaritzara eta/edo Nafarroako Lan Epaitegiaren arbitrajera jotzen ahalko dute, beren borondatez.

### **36. artikulua. Gatazkak auzibidetik kanpo konpontzea.**

Bi alderdiek adostu dute auzibidetik kanpoko bitartekotza-, adiskidetze- eta, hala behar badu, arbitraje-prozeduretara eramatea hitzarmen kolektibo honetako gaietan sor daitezkeen desadostasun guztiak, bi alderdiek onesten duten lanbide arteko organo independente baten esku-hartzea onartuz desadostasun horiek zuzentzeko. Horretarako, Nafarroako Lan Auzitegia izendatu dute –Iruñeko kale Berria 30/32, behea–.

## **AZKEN XEDAPENA**

### *Legezketasuna*

Enpresaren hitzarmen kolektibo honetan aurreikusi ez den guztian honako hauetan xedatutakoari jarraituko zaio: Ingeniaritza Enpresen eta Azterlan Teknikoen Bulegoen Estatuko hitzarmen kolektiboan, Langileen Estatutuan, indarrean dauden lan arloko legeetan eta aplikatu beharreko gainerako legeetan.

Iruñean (Nafarroa), 2021eko urtarrilaren 1ean.

Enpresaren aldetik, zuzendari nagusia, Sin. Fco. Javier Téllez Moreno.

Langileen aldetik, langileen ordezkaria, Sin. Josu Iñaki Lorente Roda.