

Logiters Logística SA Automoción enpresaren Aratzuri-Orkoiengo lantokirako II. hitzarmen kolektiboa 2020-2021

2021eko 133. Nafarroako Aldizkari Ofiziala, ekainaren 8koa

LOGITERS LOGÍSTICA SA AUTOMOCIÓN ENPRESAREN ARATZURI-ORKOIENGO
LANTOKIRAKO II. HITZARMEN KOLEKTIBOA 2020-2021

Aurkibidea

ATARIKO KAPITULUA

Aldeak zehaztea

I. KAPITULUA

Xedapen orokorrak

1. artikulua. Helburua.
2. artikulua. Aplikazio eremua.
3. artikulua. Indarraldia.
4. artikulua. Osotasunarekiko lotura.

II. KAPITULUA

Baldintza ekonomikoak

5. artikulua. Ordainsariak.
6. artikulua. Soldataren berrikuspena.
7. artikulua. Soldata kontzeptuak.
8. artikulua. Aparteko haborokinak.
9. artikulua. Antzinasuna.
10. artikulua. Gaueko lanaren plusa.
11. artikulua. Gaueko lanaren plusa oporretan.
12. artikulua. Ogitartekorako denboraren aldaketa.
13. artikulua. Asteburuko lanaren plusa.

III. KAPITULUA

Lan denbora

14. artikulua. Lanorduak eta lan denbora.
15. artikulua. Lanaldia.
16. artikulua. Bezeroen egutegira egokitzea.
17. artikulua. Malgutasun poltsa.
18. artikulua. Bezeroei zerbitzua etetea.
19. artikulua. Larunbatei buruzko akordioa.
20. artikulua. Etenaldi programatuak.
21. artikulua. Beroagatiko geldialdiak.

IV. KAPITULUA

Lizentziak eta eszedentziak

- 22. artikulua. Lizentzia ordainduak.
- 23. artikulua. Lizentzia ordaindugabeak.
- 24. artikulua. Borondatezko eszedentzia, lanpostu erreserbarekin.

V. KAPITULUA

Lan baldintzak

- 25. artikulua. Enplegua.
- 26. artikulua. Kontratuak hutsaltzeari buruzko araudia.
- 27. artikulua. Produktibitate Batzordea.

VI. KAPITULUA

Hobekuntza sozialak

- 28. artikulua. Aldi baterako ezintasunagatiko osagarria.
- 29. artikulua. Seme edo alaba baten jaiotzagatiko laguntza.
- 30. artikulua. Eskolarako laguntza.
- 31. artikulua. Lan-bizitza eta familia bateragarri egitea.
- 32. artikulua. Erretiro partziala eta errelebo kontratua.
- 33. artikulua. Istripu aseguru kolektiboa.

VII. KAPITULUA

Laneko segurtasuna eta osasuna

- 34. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa.
- 35. artikulua. Langileen eskubideak eta betebeharrak prebentzioaren arloan.
- 36. artikulua. Absentismoaren prebentziorako batzordea.
- 37. artikulua. Bereziki zaugarriak diren langileak egokitzea edota birkokatzea.
- 38. artikulua. Txandakatze plana.
- 39. artikulua. Fisioterapeutaren zerbitzua.
- 40. artikulua. Langileak lantokian bakarrik daudenean jarduteko protokoloa.
- 41. artikulua. Laneko istripuen aurrean jarduteko protokoloa.

VIII. KAPITULUA

Diziplina araubidea

- 42. artikulua. Printzipio nagusiak.
- 43. artikulua. Irizpide orokorrak.

- 44. artikulua. Falta arinak.
- 45. artikulua. Falta astunak.
- 46. artikulua. Falta oso astunak.
- 47. artikulua. Zehapenak.
- 48. artikulua. Preskripzioa.
- 49. artikulua. Errepikatzen diren akatsetarako diziplinazko prozedura.
- 50. artikulua. Jazarpen egoeretan jarduteko prozedura.

IX. KAPITULUA

Hainbat gairi buruzko arauak

- 51. artikulua. Prestakuntza orduak.
- 52. artikulua. Eskubide sindikalak.
- 53. artikulua. Berdintasun plana.
- 54. artikulua. Jarraibide operatiboak.
- 55. artikulua. Batzorde Paritarioa.
- 56. artikulua. Ez aplikatzeko klausulak: Langileen Estatutuaren 41. eta 82.3 artikulua.

AZKEN XEDAPENA

I. ERANSKINA. ZUZENEKO LANESKUAREN SOLDATA TAULAK

II. ERANSKINA. ZEHARKAKO LANESKUAREN SOLDATA TAULAK

LOGITERS LOGÍSTICA SA AUTOMOCIÓN ENPRESAREN ARATZURI-ORKOIENGO LANTOKIRAKO II. HITZARMEN KOLEKTIBOA 2020-2021

ATARIKO KAPITULUA

Aldeak zehaztea

Iruñean, 2021eko urtarrilaren 16an, bildu dira Logiters Logística SA Automoción enpresaren zuzendaritzaren eta enpresa batzordearen gehiengoaren ordezkariak, eta akordioa lortu da enpresaren II. hitzarmen kolektiboaren negoziazioan.

ALDE BATETIK Patxi Garde jauna (CCOO), Iñaki Alves jauna (CCOO), Oscar Rodriguez jauna (CCOO), Roberto Cordoba jauna (CCOO), Gerardo Lus jauna (UGT), Juan Mangado jauna (UGT) eta Roberto Valls jauna (UGT) Logiters Logística SA Automoción lantegiko ordezkari sindikalak diren aldetik.

BESTE ALDETIK Julio Sanchez de Castro jauna eta Itziar Echeverria andrea, Logiters Logística SA Automoción sozietatearen ordezkari diren aldetik.

I. KAPITULUA

Xedapen orokorrak

1. artikulua. Helburua.

Hitzarmen honen xedea da Logiters Logística SA enpresaren eta bertako langileen arteko lan harremanak arautzea, baita baldintza ekonomiko eta lan baldintza orokorrak ere, adostutako aplikazio eremuan.

2. artikulua. Aplikazio eremua.

Hitzarmen hau aplikatuko zaie zuzeneko laneskuko eta zeharkako laneskuko langile guztiei, produkzioko zein bulegoko langileak izan, arloko buruen eta antzeko mailetako kategorietaraino (kanpoan gelditzen dira departamentuko zuzendariak, zerbitzuburuak eta antzeko mailak), baldin beren zerbitzuak ematen badituzte Aratzuri-Orkoiengo lantokiari atxikitako lantokietan.

3. artikulua. Indarraldia.

Bi urteko iraupena izanen du enpresako hitzarmenak, indarrean izanen delarik 2020ko urtarrilaren 1etik 2021eko abenduaren 31ra arte.

Hitzarmen hau urte naturalen arabera luzatuko da, non eta aldeetako batek ez duen mugaegunaren aurretik salatzen hitzarmena bera edo haren luzapenetako bat, beste aldeari horren berri emanda idatziz eta hilabete lehenago, gutxienez ere.

Hitzarmen honen indarraldia amaitzean, beste hitzarmenik ezean, hitzarmen honen arauak segituko dute indarrean.

4. artikulua. Osotasunari lotzea.

Osotasunari lotzea: hitzarmen kolektibo honetan itundutako baldintzak osotasun organiko eta zatiez bat dira, eta aurretik zeuden lan baldintzak osorik ordeztuko dituzte. Osorik aplikatuko dira, urteko konputuan. Horregatik, agintaritza edo organo judizial batek ikusten badu hitzarmeneko alderdiren bat ez dela zuzenbidearen araberakoa, eta hura zuzenean edo zeharka aldatzen bada, hitzarmena osorik geldituko da ondoriorik gabe, eta aldeak berriz bilduko dira gehienez ere zortzi eguneko epean, negoziatzeko bai alderdi hori zehazki bai hitzarmeneko gainerako guztia.

II. KAPITULUA

Baldintza ekonomikoak

5. artikulua. Ordainsariak.

Aplikatzekoa izanen da Nafarroako industria siderometalurgikoen hitzarmenean zehaztutako lanbide sailkapena.

Zeharkako laneskuko langileak:

Lanbide talde bakoitzerako zehaztutako ordainsariak honako hauek dira:

		OS BERMATUA
LIZENTZIADUNAK, SISTEMA ANALISTA, DEPARTAMENTUKO BURUAK	1. TALDEA	23.880,45
INGENIARI TEKNIKOAK, ERDI MAILAKO TITULUDUNAK	2. TALDEA	23.235,08
ARLOKO BURUA	3. TALDEA	22.589,69
TXANDAKO BURUA, ADMINISTRAZIOKO TEKNIKARIAK: CONTROLLER-A, ANTOLAKUNTZAKO TEKNIKARIAK: HORNITZAILEAK	4. TALDEA	21.852,10
KOMERTZIALAK, 1. MAILAKO OFIZIALA: MANTENTZE-LANETAKO TEKNIKARIAK, 2. MAILAKO ADMINISTRARI OFIZIALA, 1. MAILAKO ADMINISTRARI OFIZIALA	5. TALDEA	21.206,39
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA	6. TALDEA	20.653,56

Hitzarmen honen 6. artikuluan araututakoak izanen dira urteko igoerak.

Zuzeneko laneskuko langileak: Ordainsari tartekak.

Zuzeneko laneskuaren taldeari dagokionez, bi alderdiek ulertzen dute ezen egoki dela langileek ordainsari desberdinak eta progresiboak izan ditzaten (3. tarteko espezialistaren ordainsarira iritsi arte) eginkizunak betetzen daukaten eskarmentuaren arabera eta enpresako hainbat lanpostutan edo lantokitan aritzeko duten gaitasunaren arabera.

Hala, behean adierazitako tartekak adosten dira, kontuan izanik zenbat denboraz eman behar duen zerbitzua langile hasi berri batek arestian aipatutako eskarmentua eta gaitasuna lortzeko.

–1. tartea: Gehienez 18 hilabete zerbitzuak ematen, kontratazio berriei aplikatzekoa.

–2. tartea: 19-36 hilabete zerbitzuak ematen.

–3. tartea: 37 hilabete edo gehiago.

Lehen eta bigarren tartetako langileek larunbaten, aparteko orduen eta gaueko lanaren plusak jasoko dituzte, dagokien proportzioan, kontuan izanik zein diren, hurrenez hurren, bigarren eta hirugarren tartetako urteko ordainsari gordinak. I. eranskina.

6. artikulua. Soldataren berrikuspena.

–2020. urtea: %1eko berrikuspena.

–2021. urtea: %0,5eko berrikuspena.

Gehikuntzak kontzeptu guztiei eta soldata tarte guztiei aplikatuko zaizkie.

7. artikulua. Soldata kontzeptuak.

Eusten zaio hitzarmena sinatu aurreko soldaten egiturari:

a) Oinarrizko soldata.

b) Hitzarmen plusa.

c) Pizgarri gabeziaren plusa.

8. artikulua. Aparteko haborokinak.

Aparteko haborokinen banaketa:

Zuzeneko laneskuko taldearentzat 4 paga ezarri dira:

1. Martxoko aparteko haborokina: urtarriletik martxora sortuko da.
2. Uztaileko aparteko haborokina: apiriletik ekainera sortuko da.
3. Iraileko aparteko haborokina: uztailetik irailera sortuko da, eta hilabetearen 15ean ordainduko.
4. Eguberrietako aparteko haborokina: urritik abendura sortuko da.

Zeharkako laneskuko taldearentzat 2 paga ezarri dira:

1. Uztaileko aparteko haborokin: urtarriletik ekainera sortuko da.
2. Eguberrietako aparteko haborokina: uztailetik abendura sortuko da.

9. artikulua. Antzinasuna.

Osagarri hau hirurtekoka ezartzen da, eta mugaeguneko hilabeteen sortuko da.

Antzinasunaren plus hori zehazteko, kontuan hartuko dira enpresan lan egindako urteak, hironaka kontatuak, eta hirurteko bakoitzarekin handituko da tauletako balioa.

Paga guztietan (arrunt eta aparteko) hainbanatuta ordainduko da antzinasuna: 16 paga zuzeneko lanekuaren kasuan eta 14 paga zeharkako lanekuarenean.

Tauletan jasotako balioa izanen dute hirurtekoek, I. eta II. eranskinen arabera.

Irizpide orokor gisa, 2 hilabetera mugatzen da enpresako absentzia epea; alegia, lan egin gabeko aldia. Hortik gorako aldiak ez dira zenbatuko antzinasuna kalkulatzeko orduan, hitzarmen honen alde sinatzaileek ulertzen baitute eten handi samarra gertatzen dela zerbitzuak ematean. Beraz, bi kontratuen artean 2 hilabete baino gehiago igarotzen badira, azken kontratuaren antzinasuna hartuko da kontuan.

10. artikulua. Gaueko lanaren plusa.

Gaueko lanalditzat hartzen da 22:00en eta 06:00en artekoa, eta plusa ordainduko da kontuan izanik lanaldi oso baterako I. eta II. eranskinetan ezarritako xehetasunak, langileari dagokion tartearen arabera.

Lanaldi oso bat egiten ez bada, benetan lan egindako denborari proportzioan dagokion denboraren arabera ordainduko da.

11. artikulua. Gaueko lanaren plusa oporretan.

Zerbitzua neurri batean edo osorik gaueko txandan ematen duten langileen kasuan, gainera, oporraldiaren aurre-aurreko hiru hilabeteetan egindako gaueko orduen batezbestekoa sartuko zaie.

Enpresan oporraldi bakarra ez dagoenez eta arestian aipatutako kalkulua egiteko zailtasunak direla eta, urte bakoitzeko uztaila hartuko da opor hilabete gisa ondorio administratiboetarako, langile bakoitzaren opor errealak zeintzuk izan diren kontuan hartu gabe. Hortaz, oporren ordainsaria kalkulatzeko, kontuan hartuko da zein izan den gaueko lanaren plusaren batezbestekoa urte bakoitzeko apirilean, maiatzean eta ekainean.

Batezbesteko hori honela kalkulatu da, zehazki: apirileko, maiatzeko eta ekaineko gaueko lanaren plusen batura zati 90 egun, eta lortutako emaitza bider 30, edo bider dagokion zati proportzionala.

Bi aldeek, ados jarririk, ezartzen dute apirila, maiatza eta ekaina direla kontuan hartuko diren hilabete bakarrak oporretan gaez lan egiteagatik ordainsariaren zenbatekoa kalkulatzeko. Horregatik,

zenbateko hori jasotzeak berekin dakar, berariaz, erreklamaziorik aurkeztu ezin izatea ordainsari hori kalkulatzeko oinarritzat hartu beharreko hilabeteei buruz.

12. artikulua. Ogitartekorako denboraren aldaketa.

Ogitartekorako gaur egun ezarrita dagoen ordutegian aldaketak egiten badira, aldaketa horiek ezin dira izan 2 ordu baino handiagoak.

Txanda bakoitzeko ezarritako ordutegiak:

Goizez: 08:30ean.

Arratsaldez: 18:00etan.

Gauetz: 01:30ean.

Ordu tarte hauen barnean aldatu daiteke:

Goizeko txanda: 08:00 - 10:00

Arratsaldeko txanda: 17:00 - 19:00

Gaueko txanda: 01:00 - 03:00

Bezzeroaren instalazioetan eginkizunak betetzeko beharra izanik, gure bezero den VW Nafarroaren produkzio prozesuari aurre egiteko postu zehatzetan, ogitartekorako ordu aldaketek ukitutako langileek (aldaketa, langileentzat oro har ofizialki ezarritakoaren aldean) eskubidea izanen dute aldaketarengatik plusa jasotzeko, 1,40 euro gordin eguneko, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean.

Langileek honako hauek aintzat harturik kobratuko dute plus hori:

1. Plus hori ordainduko zaio ogitartekoaren ordutegia aldatua duen taldeari.
2. Kanpoan gelditzen dira ogitartekorako eskubidea sortzen ez duten sei orduko edo gutxiagoko lanaldia duten langileak.
3. Egunero kontrolatuko da zer pertsonak izan duten ordutegi aldaketa hori txanda bakoitzean.

13. artikulua. Asteburuko lanaren plusa.

Asteburuetan zerbitzua ematen duten langileen egoera erregularizatzeko, eta arintzeko egoera hori non, noizean behin, bezeroen ekoizpen programengatik, ezin diren bete kontratatutako ordu kopuru guztiak, enpresa saiatuko da, itun honetan jasotako lantokien arteko mugikortasunaren barnean, asteburuko langileei aukera ematen astez lan egin dezaten, baldintza hauekin:

–Astez egiten diren kontratu ezarritik gorako orduak "Txanda bereziko plus" gisa ordainduko dira, gutxienez ere lan arruntetik kanpoko ordu gisa.

–Aurreko lerroaldean jasotakoaren konpentsazio gisa, asteburuetako langileek beren gain hartzen dute gerta daitekeela hasieran kontratatutakoak baino ordu gutxiago egitea urtean, eta, horren konpentsazio gisa, aipatutako Txanda bereziko plusa ordainduko da astez lan egiten denean.

–Talde horren kontratuetan jasotako ordu guztiak egiterik ez badago, enpresa saiatuko da ordu horiek konpentsatzen asteko txandetako lanarekin, hitzarmen honek ukitutako edozein lantokitan.

Aurrekoaz gainera, enpresak 3,92 euro gordineko plusa ordainduko die, modu finkoan eta kontratuan agertzen den lanaldi erregularreko egun bakoitzeko (asteburuak), asteburuetan lanaldi partzialean aritzeko kontratatutako langileei. Kontratatutako ordu guztiak arrazoi objektiboengatik egiterik ez dagoenean, plus hori atxikitzen zaio, zuzenean, ez-egite hori konpentsatzeko asmoz aste tarte beste lantoki batzuetan egindako lanari.

III. KAPITULUA

Lan denbora

14. artikulua. Ordutegia eta lan denbora.

Langileen Estatuaren 34.5 artikuluan zehazten denez, lan denbora kontatzeko, langileak, hala eguneroko lanaldiaren hasieran nola bukaeran, lanpostuan egon behar du.

Puntualtasun faltatzat hartzen da lanaldiaren hasierako ordua baino beranduago iristea langilea, baita behar baino lehen ateratzea ere.

Txandetako lan ordutegiak hauek dira:

–Goizeko txanda: 05:55-13:55.

–Arratsaldeko txanda: 13:55-21:55.

–Gaueko txanda: 21:55-05:55.

Bertaratze kontrola:

Beharrezkoa da laneko arropa jantzita fitxatzea.

Langile bakoitzaren erantzukizuna da ongi fitxatzea. Txartela galduz gero edo markatzeko erlojuan akatsik izanez gero, langileak horretarako inprimakia bete beharko du, eta hor adieraziko ditu sarrera edo irteera orduak. Orria berehala emanen zaio arduradunari, gorabehera egiazta eta kontrola dezan.

Langileak alde egin behar badu, fitxatu egin beharko du, eta arrazoiari dagokion kodea markatu.

1 KODEA	Eritasuna
2 KODEA	Lan istripua
3 KODEA	Justifikatutako absentsia
4 KODEA	Justifikatu gabeko absentsia
5 KODEA	Medikuarengana joatea
6 KODEA	Ordu sindikalak

Langilea ezin bada lanera joan gaixotasun arruntagatik, istripuagatik edo laneko gaixotasunagatik, bere arduradunari deitu beharko dio telefonoz, edo Giza Baliabideen Departamentuari, behar bezain garaiz, horren berri emateko.

15. artikulua. Lanaldia.

Hitzarmena indarrean den bitartean, ekoizpen egutegia duen zeharkako laneskuko eta zuzeneko laneskuko langile bakoitzak 211 lanaldi izanen ditu. Kontuan izanik eguneko lanaldia 7,75 ordukoa dela, eta urtean 1.635,25 benetako lan ordu izanen dira.

Lehen eta bigarren tarteei atxikitako kontratazioetan eta negozio berrietan, bezeroaren urteko lanaldia aplikatuko da, muga hauekin:

216 lanaldi lehenbiziko urte naturalean.

214 lanaldi bigarren urte naturalean.

Egiturazko zeharkako laneskurako, langile bakoitzaren lanaldia 1.635,25 ordukoa izanen da, urteko lanaldia egutegian aplikatzearen ondoriozkoa, kontuan izanik astelehenetik ostegunerako 8 lanorduak, eta 7 lanorduak, 08:00-15:00 ordutegi jarraituan, ostiraletan, jaiegun bezperetan eta udan (ekainaren 15etik irailaren 15era).

Lan bizitza eta familia bateragarri egiteko, sarrera eta irteera orduak malgutzeko aukera ematen zaie egiturazko zeharkako laneskuko taldekoei:

–Ordutegi malgua sarreretan eta irteeretan astelehenetik ostegunera, lanaldi zatitua denean:

Sarrera: 08:00 - 09:00. Irteera: 16:30 - 18:30. Egunero benetako 8 lanorduko presentzia, aukera hauekin:

1. Lanaldi jarraitua egitea: 30 minutu ezartzen dira enpresaren instalazioen barnean bazkaltzeko (8 ordutik gorako presentzia), 13:45 - 15:15 ordutegian. Hau da, 08:00etan sartuta, kontuan izanik bazkariko 30 minutuak, irteera ordua 16:30ean izanen da.

2. Lanaldi zatitua egitea: ordu eta erdi dago enpresaren instalazioetatik kanpo bazkaltzeko, 13:45 - 15:15 ordutegian. Hau da, 09:00etan sartuta, kontuan izanik bazkariko ordu eta erdiko tartea, irteera ordua 18:30ean izanen da.

–Ordutegi jarraitu malgua sarrera-irteeretan, ostiraletan, jaiegun bezperetan eta udako lanaldian:

Sarrera: 08:00 - 09:00. Irteera: 15:00 - 16:00. Egunero benetako 7 lanorduko presentzia, bazkaltzeko etenik gabe.

Departamentu bakoitzak, lanpostu edo eginkizun batzuk kontuan harturik, adieraz dezake sarrera-irteera ordutegi batzuk bete behar direla, enpresak eman beharreko zerbitzua bermatzeko.

Proposamen honek ez ditu aldatuko ez lanaldiak, urteko 1.635,25 ordukoak, ez lan egutegia.

16. artikulua. Bezeroen egutegira egokitzea.

Urtean behin ezarriko dira norberaren urteko lanaldiko egutegia eta ordutegiak, behin bezeroen egutegi ofizialak zein diren jakinda.

Bi aldeek adosten dute bezeroen egutegi eta aldaketetara erabat egokitzea, haien lanegunei, ezarritakoetatik gorako eta beherako egunei eta abiarazte aldiari dagokienez. Orobat, ekoizpen handitzeen ondorioz bezeroek egin ditzaketen aldaketetara egokituko dira, betiere bezeroek kasu bakoitzean ezarrita dituzten aurreabisuak eta denborak errespetatuz.

Hala, egutegiak langile bakoitzarekin ados daitezke banaka, bezeroei zerbitzu emateko. Nolanahi ere, zuzendaritzak konpromisoa hartzen du enpresa batzordeari egokitzapen edota aldaketa horien berri emateko.

Gure bezeroaren egutegira egokitzea nahitaezko beharkizuna da, kontratatutako merkataritza zerbitzua behar diren efizientziaz eta eraginkortasunaz emateko. Helburu horrekin, malgutasun poltsa sortu da.

17. artikulua. Malgutasun poltsa.

Egonkortasuna sustatzeko, eta enpresa merkatuaren beharretara hobeki egokitzeko, beharrezkoa da malgutasun poltsa bat erabiltzea, eta, hala, enpresa moldatu ahal izanen da, kasuan-kasuan, bezeroak exijitzen duen malgutasunera, betiere hitzarmen honetan ezarritako urteko lanaldia errespetatuz.

Langile bakoitzak bere egunen kontua izanen du, eta bertan haren alde agertuko dira norberaren lanalditik gora lan egin dituen egunak, eta haren kontra edo enpresaren alde, norberaren urteko lanalditik beherako egunak, hots egin gabe utzitako egunak.

Urtetik urterako 25 egun ezarri dira, eta urtean 13 lanaldi positiboko muga izanen da, eta 10 lanaldi negatibokoa. Bi muga horiek alda daitezke, enpresa batzordearekin adosturik, baldin bezeroak kopuru hori gainditzen badu, eta haren egun kopuru berberetara egokituko gara.

Enpresak poltsako egunetarako aurreabisu denbora zein den jakinaraziko du bezeroak horren berri ematen dionean.

Poltsa positiboa:

Ordu prestasuna erabiltzen bada lanaldi kopurua handitzeko, egun bakoitzeko egun bat hartu ahal izanen da konpentsatzeko.

Bezeroetara egokitzeko ezaugarri berezi honek berarekin dakar atsedenaldiekin konpentsatzea, eta, beraz, lanaldi hauek ez dira hartuko aparteko ordu gisa.

Ezarritakoetatik gorako egun gisa adierazitako egunetan nahitaez bertaratu beharko da, kontuan izanik egun horretan fabrika irekia dagoela eta 3 txanda daudela astelehenetik ostiralera.

Poltsa negatiboa:

Ordu prestasuna erabiltzen bada lanaldi kopurua murrizteko, poltsa honela aplikatuko da:

–Deskontua nominan, aparteko paga dagoen hilabeteetan egun arrunt gisa (hilabeteko soldata + antzinasuna / 30 egun), edo beste hilabete batzuetan, langileak nahi bezala.

–Errekuperazioa.

–Langileak nahi badu, poltsan itzulketa egin daiteke langilearen aldeko egun saldoarekin.

Negatiboan dagoen poltsa nahitaez itzuli beharko da larunbat goizetan eta bezeroaren ezarritakoetatik gorako egunetan. Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du larunbatetan izan daitezkeen lanaldi handitzeak berdintasunez banatzeko langile guztien artean.

Langileak konpromisoa hartuko du poltsa hau lehenbailehen itzultzeko. Inola ere ez da aparteko ordurik ordainduko baldin enpresaren aldeko zorren bat baldin bada; hortaz, banakako lanaldiaren gainetik lan egindako egunak lehenik poltsako saldo negatiboa murrizteko aplikatuko dira.

Lan harremana bukatzen bada, poltsa erregularizatu egingen da.

Ezarritakoetatik gorako egunetan lan egiteko aukerarik ez duten zeharkako laneskuko langileen kasuan, honela berreskuratuko da poltsa:

–Ukitutako langileak eskaturik, lan egin gabeko eguna nominatik deskonta daiteke: aparteko paga dagoen hilabeteetan egingen da deskontua, edo beste hilabete batzuetan, langileak nahi duena.

–Honela berreskura daitezke poltsako egunak: eguneko lanaldiko gehiegizko ordua orduarekin konpentsatuz, eta departamentu bakoitzeko arduradunak kudeatuko du ordukako poltsa banakako hori.

–Langileak nahi izatera, langilearen aldeko saldo egunekin (lanaldi egokitzapenak) itzul daiteke poltsa.

–Lan harremana bukatzen bada, poltsa erregularizatu egingen da.

Ezarritakoetatik gorako eta beherako egunetan, artikulu honen edukiak ez die eraginen egoera hauei: aldi baterako ezintasuneko bajak, oporrak, saldo positiboko egunak edo ordaindutako lizentziak hartzea. Hortaz, horiek ez dute sortuko ez hartzeko egunik ez zorrik ere.

2016ko abenduaren 31 arte, malgutasun poltsa aplikatuko da, bai gorakoa bai beherakoa, bat etorritik aurretik lortutako akordioetan xedatutakoarekin: 2011-2014 aldirako Enpresa Ituna (ezarritakoetatik gorako egunak) eta 2012ko martxoaren 30eko Malgutasun Akordioa (ezarritakoetatik beherako egunak). Gaur arte sortutako poltsari zer deskontu aplikatu behar zaion kalkulatzeko, aipatutako Malgutasun Akordioan ezarritako formula aplikatuko da:

$$\frac{\text{Oinarrizko soldata} + \text{Antzinasuna}}{211}$$

211

2017ko urtarrilaren 1ean, sortutako ezarritakoez gorako egunen zati proportzionalak erregularizatuko dira 3x4 eginez.

Abiarazte edo modelo berriko aldiak:

Zuzendaritzak eta enpresa batzordeak konpromisoa hartzen dute, behin azterturik nola izanen den abiaraztea edo modelo aldaketa, egoera horri erantzuteko formula egokiena adosteko.

18. artikulua. Bezeroei zerbitzua etetea.

Baldin enpresak ezin badio langileari lanik eman haren egutegian lanegun gisa ezarritako egun batean, aurreikusi gabeko arrazoiengatik, ez langilearen ez enpresaren ardura ez direnengatik, ukitutako langileek aukera dezakete lan egin gabeko ordu horiek berreskuratzea %50eko proportzioan, edo proportzio horren (%50) deskontua egitea soldata/orduan, unean uneko indarreko ordainsariaren arabera. Deskontu honetarako, hau ulertzen da "soldata/ordu" kontzeptuarekin:

$$\text{Orduko soldata} = \frac{\text{Urteko guztizko ordainsaria} - \text{Oporrak}}{\text{Urtean benetan egindako orduak}}$$

Urteko ordainsari guztiari oporrak kentzeak badu azalpena: egindako lan orduen arabera sortzen dira oporrak; hortaz, kasu honetan egoki den proportzioaren arabera hartu beharko dira oporrak.

Zerbitzuaren etena ekar dezaketen arrazoiak izan daitezke teknikoak, antolamendukoak edo ekoizpenekoak –enpresarenak edo bezeroarenak–, baita beste batzuk ere, bezeroari zerbitzu ematea eragozten dutenak.

Kasu hau ez da aplikatuko baldin lanaldi desberdinak badituzte Logiters Logísticak eta haren bezeroek.

Formula hau 7 egunez aplika daiteke gehienez ere. Zortzigarren egunetik aurrera, enpresa batzordearekin beste alternatiba batzuk negoziatuko dira.

Berreskuratzea aukeratzen bada, aukera hori lehenetsiko da beti beste batzuen aurretik, eta horretarako gehieneko epe gisa dagokion urte naturala izanen da. Urte bukaeran berreskuratzen ez bada, abenduko nominan erregularizatuko da, berreskuratu beharreko egunak deskontatuz, salbu bezeroei zerbitzu emateko egunak eteten badira azken hiruhilekoan; halakoetan, egun horiek berreskuratzeke epea luzatu egingen da hurrengo urteko lehen hiruhilekora.

Aparteko ordu horiek ez dira ordainduko harik eta berreskuratu beharreko egun guztiak berreskuratzen diren arte. Ohi baino lan gehiago izanez gero, lehentasuna izanen du zorra duen langileak. Halakoetan, horretarako sortutako agiria beteko da: "Aparteko orduen eskaera".

Bezeroarentzako lanaren eten horien eragina orekatuki banatuko da atal bakoitzeko langile guztien artean.

Egun horien berreskurapena errazteko, "geldialdi teknikoak" ekarritako zor egunak konpentsa daitezke egutegia egokitzeke egunekin (lanegun gehigarriak). Aukera libreko egunak ezin izanen dira inola ere hartu zorrik baldin badago.

19. artikulua. Larunbatei buruzko akordioa.

Larunbatetako lanaren erregulazioari dagokionez, honako premisa hauek ezarri dira:

a) Larunbatetako lana, 06:00 - 14:00 ordutegian, lehenik boluntarioek egingen dute, eta, nahikoa boluntariorik ez badago, goizeko txandak nahitaez osatuko du. Nolanahi ere, bete beharreko postuko ohiko langileek lehentasuna eta nahitaezkotasuna izanen dute, eta, bestela, beste postu batzuetako boluntarioak izan daitezke.

b) Larunbateko 14:00etatik asteleheneko 06:00etara edota jaiegunetan egin beharreko lana boluntarioekin bakarrik egingen da.

c) Konpentsatzeko atsedenaldea arautzeari dagokionez, langileak bere arduradunari abisatu beharko dio, gutxienez ere 15 egun lehenago, horretarako sortutako inprimakiaren bidez. Atsedenaldea automatikoki emanen da, non eta ez diren gaintitzen langileek saldo positiboko egunak eta soldatarik

gabeko lizentziak aldi berean hartzeko ezarritako mugak, eta, bestetik, non langileek atsedena hartzeak ez dion eragozpenik ekartzen kasuan kasuko lantokiko jarduera arruntari.

Gehienez ere txandako plantillaren %10eko muga ezartzen da, hitzarmenaren eraginpeko lantoki bakoitzean (2. nabea / Azpimuntaketa zentroa), horiek hartu ahal izateko.

d) Une jakin batean berreskuratu beharreko egunak dituzten langileek ezin izanen diote uko egin larunbat goizeko txanda batean lan egiteari.

Larunbat goizeko txandan ari diren langileek aukeran izanen dituzte honako hautu hauek:

- Egun bat hartzea ordainetan, eta larunbateko plusa jasotzea.
- Lan egindako 3 larunbateko 5 egun hartzea, plusik hartu gabe.
- Aparteko orduak kobratzea aparteko ordu arruntetarako ezarritako zenbatekoetan.

Larunbat arratsaldeetan edota gauetan, igandeetan edo jaiegunetan aritzen diren langileek konpentsatzeko hiru aukera izanen dituzte:

- Jaiegunetako aparteko orduak kobratzea.
- Jaiegunetako plus bat + atsedeen egun bat kobratzea.
- Lan egindako txanda bakoitzeko 2 egun hartzea, plusik hartu gabe.

Saldo positiboan sortutako egunak (ordainetan emandako egunak, ezarritakoetatik gorako egunak eta hitzarmeneko egunak) lanaldi erdika zatitu daitezke, eta txandaren hasieran edo bukaeran hartu, baldin eta lehen adierazitako mugak errespetatzen badira.

Lanaldi murriztuan ari diren langileei laneko txanda bat esleituko zaie, larunbatetan lan egiteko aukera izan dezaten gainerako langileen baldintza berberetan. Egun horietan, lanaldi murriztua egin beharko dute.

20. artikulua. Etenaldi programatuak.

VW Nafarroarako azpimuntaketan lantokian eta 2. nabean egiten diren jardueretan, honako etenaldi programatu hauek ezarriko dira jarduerarako:

	HASTEKO ORDUA	BUKATZEKO ORDUA	DESKRIBAPENA	DENBORA (MINUTUTAN)	ETENALDIAREN DENBORA GUZTIRA
GOIZEKO TXANDA	08:30	08:50	Ogitartekoa jateko etenaldia.	00:20	00:40
	10:30	10:40	1. talde etenaldia.	00:10	
	12:30	12:40	2. talde etenaldia.	00:10	
ARRATSALDEKO TXANDA	16:30	16:40	1. talde etenaldia.	00:10	00:40
	18:00	18:20	Ogitartekoa jateko etenaldia.	00:20	
	20:30	20:40	2. talde etenaldia.	00:10	
GAUEKO TXANDA	23:30	23:40	1. talde etenaldia.	00:10	00:50
	01:30	01:50	Ogitartekoa jateko etenaldia.	00:20	
	03:20	03:30	2. talde etenaldia.	00:10	
	04:50	05:00	3. talde etenaldia.	00:10	

Erregai andelaren (Polo A06) ekoizpenaren egungo lerroaren kasuan, etenaldiak honako taularen arabera aplikatuko dira:

	HASTEKO ORDUA	BUKATZEKO ORDUA	DESKRIBAPENA	DENBORA (MINUTUTAN)	ETENALDIAREN DENBORA GUZTIRA
GOIZEKO TXANDA	08:30	08:50	Ogitartekoa jateko etenaldia.	00:20	00:40
	10:30	10:40	1. talde etenaldia.	00:10	
	12:30	12:40	2. talde etenaldia.	00:10	
	13:45	13:55	Garbitzea / Berriz hornitzea		

	HASTEKO ORDUA	BUKATZEKO ORDUA	DESKRIBAPENA	DENBORA (MINUTUTAN)	ETENALDIAREN DENBORA GUZTIRA
ARRATSALDEKO TXANDA	16:30	16:40	1. talde etenaldia.	00:10	00:40
	18:00	18:20	Ogitartekoa jateko etenaldia.	00:20	
	20:30	20:40	2. talde etenaldia.	00:10	
	21:45	21:55	Garbitzea / Berriz hornitzea		
GAUEKO TXANDA	23:30	23:40	1. talde etenaldia.	00:10	00:50
	01:30	01:50	Ogitartekoa jateko etenaldia.	00:20	
	03:20	03:30	2. talde etenaldia.	00:10	
	04:50	05:00	3. talde etenaldia.	00:10	
	05:45	05:55	Garbitzea / Berriz hornitzea		

Ekoizpen helburu gisa ezartzen da hiru txandetan:

- 520 andel (73 andel orduko), 5 lanposturekin lan eginez gero.
- 420 andel (59 andel orduko), 4 lanposturekin lan eginez gero.

Gaueko txandan ere, gorabeherarik edo galerak justifikatzeko moduko matxurarik ez bada, ezarritako ekoizpena lortu beharko da. Ekoizpen bolumen hori lortzeko, garbitzeko eta berriz hornitzeko denbora erabiliko da ekoizpen denbora gisa, andelak egiteko, baldin beharrezkoa bada.

Baldin aldaketak egiten badira andelak muntatzeko lerro berriko ekoizpenaren antolakuntzan (sekuentzian ekoiztea, esaterako) berriz definituko da garbitzeko eta berriz hornitzeko denboren erabilera hiru txandetan.

Azpimuntaketen lantokian abisu akustikoa ezarriko da etenaldiak errazago kudeatzeko;

–Seinale bat etenaldiaren hasieran.

–Seinale bat etenaldiak bukatu baino minutu bat lehenago.

–Seinale bat etenaldiaren bukaeran.

Etenaldi horiek aplikatzeak berarekin dakar:

–Lanpostuan nahitaez egon beharra, eta ekoizpen jarduerari eustea programatutako atsedendietatik kanpo.

–Etenaldi programatuetatik kanpo lanpostua utz daiteke, ezinbesteko kasuetan eta aurretik txandako arduradunari abisu emanda. Hark ordezipena egiteko behar diren neurriak hartuko ditu.

–Nekeagatiko denboraren gehigarriak eta norberaren beharretarako denborak kentzea baliabideak kalkulatzeko denbora-azterlanetatik, orain arte kontuan hartzen ziren-eta, uste baita atsedean behar horiek konpentsaturik daudela etenaldi programatuekin.

Etenaldi programatuen aplikazioan malgutasuna duten postu operatiboak:

2. nabeko lantokiko eta azpimuntaketen lantokiko lanpostu batzuen jarduera ez dago VW Nafarroa muntaketa lerroaren ekoizpenaren menpe, baizik hirugarrenen menpe: garraiolariak, beste enpresa batzuetako orga gidariak, Fahrwerk-a... Hor, kanpo faktoreek baldintzatzen dute ordutegiak betetzea, adibidez: klimatologiak, trafikoak edo bestelako gorabeherak.

Bi aldeek ulertzen dute ezen kasu horietan etenaldi programatuak aplikatzeak kalte egin diezaiokeela bezeroari ematen zaion zerbitzuari. Are gehiago, egoera inkoherenteak sor daitezke, gerta baitaiteke, esaterako, geldirik egon behar izatea lanik ez dagoelako eta, gerora, zamak kentzeko lana atzeratu behar izatea garraioa etenaldian iritsi delako.

Egoera horiek saihesteko, erabaki da etenaldi programatuak malguak izan daitezkeela postu hauetan:

–Harrera.

–Zamak kentzea.

–Kokapena.

–Arreta ematea aurremuntaketa tokiei, sekuentziei, Fahrwerk-ari...

–Gurpilen horniketa sekuentziatuari lotutako postuak.

–Txandakako inbentarioa.

Izan daiteke postu horietan etenaldiak ez egitea programatutako ordutegietan, baina gainerako plantillak duen atseden denbora bera izanen dute lanaldian, ekoizpena galarazi gabe:

Goizeko txanda eta arratsaldeko txanda: 20 minutu ogitartekorako eta 20 minutu etenaldietarako.

Gaueko txanda: 20 minutu ogitartekorako eta 30 minutu etenaldietarako.

Etenaldi programatuak aplikatzeko mugak:

Oro har, "Just in Time" filosofia aplikatuz gauzatzen dira etenaldi programatuak dituzten jarduera guztiak; hortaz, eskatzen zaigun jarduera gauzatu behar dugu une oro, eta ez dago aukerarik jarduerak gerora atzeratzeko gure bezero VW Nafarroaren ekoizpena kaltetu gabe.

Txandako arduradunak gainbegiratuta, ez da programatutako etenaldirik eginen bezeroarentzako zerbitzua arriskuan jartzen den egoeretan, ondoren zehazten direnetan:

1. Instalazioak matxura izatea, geldialdia ekartzen duena.
2. Komunikazio sistemek akatsa izatea, eta horrek eragozteko ekoizpen eta hornidura jarduerari eustea.
3. Bezeroaren lerrorako garraio sistemetan matxura edo problemak izatea.
4. Zuzeneko laneskuko baliabideetan aurreikusitako gabeko falta izatea (gaixotasuna, istripua...), txandan gertatu dena edo konponbidea lortzeko neurriak hartzeko denborarik gabe hauteman dena.
5. Bezeroek komunikatutako behar larria, larrialdiko hornitzea, lerroan norbait falta izatea...

Ekoizpen arrunta eragozten duen gorabehera baten aurrean (matxura instalazioan, sistema informatikoetan, komunikazioetan, garraioan...), txandako arduradunak plantillari komunikatzen ahal dio 10 minutuko etenaldi programatuak aurreratzen direla. Kasu horietan, ogitartekorako etenaldia ordu erdi ere aurrera daiteke, programatutako ordutik.

Zenbait jardueratan eta txandatan atsedenaldiak antolatzeke beste formula batzuk aplikatzen dira, bezeroaren eskakizunengatik. Atsedenaldi horiek langileen alderdiarekin adostu behar dira edo aurretik behar dute adosturik, eta izan daitezke, esaterako, ogitartekorako korridorea edo beroagatiko geldialdien korridorea. Jarduera eta txanda horietan, beraz, etenaldi programatuak beste era batera aplika daitezke.

Atsedenaldien berrantolaketa horiek gaueko txandari eragiten badiote, horiek planifikatzeko kontuan hartuko dira goizeko eta arratsaldeko txandetako etenaldi berberak: 20 minutu ogitartekorako eta 10 minutuko bi etenaldi.

Lanaldia murriztua duten langileak:

Ogitartekoa jateko etenaldia: Langileen Estatutuko 34. artikuluekin bat, aplikatzekoa izanen da 6 ordutik gorako lanaldia duten langileen kasuan.

10 minutuko etenaldiak: lan ordutegiaren barnean programatutakoak izanen dira aplikatze-koak.

21. artikulua. Beroagatiko geldialdiak.

Beroagatiko geldialdiak ezartzen dira baldin arrazoi horregatik VW Nafarroa bezeroak ere geldialdiak egiten baditu, baldin eta beste neurririk hartu ez bada 2. nabeko, motorretako edo muntaketako konfort termikoa hobetzeko. Bezeroak egungoez bestelako sistemak ezartzen baditu geldialdietan, Logiters Logísticak hartara moldatuko ditu bere geldialdiak.

Geldialdi horiek aplikatuko zaizkie lanaldi osoan 2. nabean, motorretan eta muntaketan aritzen diren langileei. Beroagatiko atsedenaldi horiek langilea lanpostuan dela hasiko eta bukatuko dira, VW Nafarroako abisu akustikoarekin batera.

IV. KAPITULUA

Lizentziak eta eszedentziak

22. artikulua. Lizentzia ordainduak.

Lizentzia eta baimen ordaindu hauek ezartzen dira:

1. Langilearen ezkontzagatik, 18 egun natural; lizentzia hori oporrei batzen ahal zaie, batera egokitzen badira, lehenbiziko lanegunetik hasita zenbaten hasita. Baldin aurreko astean langilea gaueko txandan badago, langileak ezkontzaren aurreko eguna hartu ahal izanen du, hala nahi badu, baimenaren azken egunaren truke. Egun hori hartzeak ez du ekarriko, inola ere ez, langileak egun gehiago har ditzan, gertaera eragilearen ondoko lehen lanegunetik aurrera hartuta legezkoekin baino.

2. Seme-alaben jaiotza: 4 egun natural; jaiotzatik aurrera 2 egun natural hartuko dira eta langileak aukeratuko du noiz hartu beste biak, jaiotzatik hasita 15 eguneko epearen barrenean.

3. Ezkontidearen heriotza: 7 egun natural. Non ez den lizentzia gertaera eragilearen egun berean hartu, egitate sortzailea gertatu eta hurrengo egun naturalean hasiko da lizentzia hau kontatzen.

Autopsiak eta abar egiteagatik hileta elizkizuna atzeratzen bada, langileak aukera izanen du egunak gordetzeko, hileta elizkizunera eta lur-ematera joateko. Baimen hori aplikatzeko, frogatu beharko da hileta elizkizunera eta lur-ematera lan ordutegian joan behar duela.

4. Ezkontidearen eritasun ez larria, ospitaleratu beharra badakar, erditzea salbuetsita: 2 egun natural. Noiznahi hartzen ahalko dira, ezkontidea ospitalean dagoen bitartean.

5. Ezkontidearen eta odol edo ezkontza bidezko bigarren maila arteko ahaideen eritasun larria edo ebakuntza, ospitaleratu beharra dakarrela frogatzen bada (baita etxeko ospitaleratzea ere): 2 egun natural, ospitaleratzeak iraun bitartean.

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

Ospitaleratzeak 20 egun jarraitu baino gehiago irauten badu, langileari beste egun bat ere emanen zaio baldin lehen mailako odol bidezko ahaideak, gurasoak, seme-alabak eta ezkontidea ospitaleratu badira.

Ondoz ondoko ospitaleratzea gertatzen denean –berekin dakartenak ospitale batean egotea gau batez gutxienez–, arrazoi berberarengatik edo beste batzuegatik, eta langileak frogatzen badu data berri bat duen ospitaleratze parteak, 2 egun natural izanen ditu, gertaera eragiletik aurrera, ospitaleratzeak iraun bitartean.

Enpresak eskainiko die lanaldia murriztea, lan txandei eutsiz, eta soldatan arabera deskontua eginez, egoera horretan dauden langileei, ospitaleratu diren ezkontide, seme-alaba eta gurasoen zainketa errazteko, eta, hala, Laneko eta Familiako Eginkizunak Batera Eramateari buruzko Legea babestuko da.

6. Etxeko atsedena behar duen Gizarte Segurantzaren ospitaleratzetik gabeko ebakuntzagatik, odol edo ezkontza bidezko bigarren maila arteko ahaideen kasuan: 2 egun natural.

7. Guraso, seme-alaba eta anai-arreba odol bidezkoen heriotza: 3 egun natural. Non ez den lizentzia gertaera eragilearen egun berean hartu, egitate sortzailea gertatu eta hurrengo egun naturalean hasiko da lizentzia hori kontatzen.

Autopsiak eta abar egiteagatik hileta elizkizuna atzeratzen bada, langileak aukera izanen du asteburuarekin edo jaiegunekin bat egin duten egunak gordetzeko, hileta elizkizunera eta lur-ematera joateko. Baimen hori aplikatzeko, frogatu beharko da hileta elizkizunera eta lur-ematera lan ordutegian joan behar duela.

8. Aitona-amonen, biloben, suhi-errainen, koinata-koinatuen, aita-amaginarreben eta ezkontidearen aitona-amonen heriotza: 2 egun natural. Non ez den lizentzia egitate sortzailearen egun berean hartu, egitate sortzailea gertatu eta hurrengo egun naturalean hasiko da lizentzia hori kontatzen.

Autopsiak eta abar egiteagatik hileta elizkizuna atzeratzen bada, langileak aukera izanen du asteburuarekin edo jaiegunekin bat egin duten egunak gordetzeko, hileta elizkizunera eta lur-ematera joateko. Baimen hori aplikatzeko, frogatu beharko da hileta elizkizunera eta lur-ematera lan ordutegian joan behar duela.

9. Odoleko iloba, odoleko osaba-izebak eta ezkontidearen heriotza: egun natural bat. Non ez den lizentzia gertaera eragilearen egun berean hartu, egitate sortzailea gertatu eta hurrengo egun naturalean hasiko da lizentzia hori kontatzen.

10. Anai-arreben, gurasoen, seme-alaben, osaba-izeben, lehengusu propioen, iloba propioen eta koinatu-koinaten ezkontza: egun natural bat.

Ezkontza astean zehar bada eta langilea gaueko txandan badago, eskubidea izanen du gertaera eragilearen aurreko edo ondoko gaua aukeratzea.

Ezkontza larunbatean bada, aste horretan gaueko txandan ari direnek jai izanen dute aurreko ostiralean.

11. Behar-beharrezkoa den denbora, publikoa edo pertsonala den eginbehar saihetsezina betetzeko, boto ematea barne.

12. Ohiko bizilekuaz aldatzeko: egun natural bat.

Erroldatu eta 15 eguneko epean frogatu beharko da bizileku aldaketa.

13. Beharrezkoa den denbora, langilea Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joateko (medikuntza orokorreko fakultatiboak aginduta), kontsulta ordua lanekoarekin bat heldu denean; hortaz, aipatutako agindu medikoaren frogagiria alde aurretik aurkeztu beharko du langileak enpresan. Gainerako kasuetan, urtean 16 ordu arte.

Gizarte Segurantzako mediku espezialistarekin izaten den hitzordua 08:00 - 10:00 ordutegian denean eta langilea gaueko txandan dagoenean, hark eskubidea izanen du txanda bukatu baino bi ordu lehenago alde egiteko.

Oinarrizko Osasun Laguntzako familia medikuarengana joateko dauden 16 orduetatik %50 erabil daitezke medikuarenera laguntzeko, honako hauekin: 18 urtetik beherako seme-alabak, ezkontidea, gurasoak eta tutoretzako pertsonak, baldin ordutegiak bat egiten badu lanaldiarekin.

14. Tratamendu onkologikoa duten ezkontidea eta odol bidezko lehen mailako ahaideak laguntzeko, 16 ordu urtean, gehienez ere.

15. Behar-beharrezkoa den denbora, lekuko, inputatu edo ikertu gisa epaitegi batera agertzeko, ofiziozko epaileak deituta nahiz alderdi batek eskaturik.

16. Behar-beharrezkoa den denbora, emakumeek jaio aurreko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko tekniketara trebatzeko, aginduzko informazio eta prestakuntza saioetara joateko eta egokitasun deklarazioaren aurreko aginduzko txosten psikologiko eta sozialak egiteko, baldin eta lanaldiaren barrenean egin behar badira.

17. Seme-alaba izan, adopzioan edo harreran hartuz gero, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluekin bat, langileek eskubidea izanen dute ordubetez lanetik kanpo egoteko haurrari esnea emateko bederatzi hilabete egiten dituen arte. Nahi badute bi zatitan bana dezakete. Ume baten baino gehiagoren erditze, adopzio edo harrera kasuan, proportzioan gehituko da baimenaren denbora.

Eskubideaz baliatzen denak, hala nahi badu, eskubide hori lanaldiaren ordu erdiko murrizketarekin ordeztu dezake, helburu berbererako, edo enpresaburuarekin adostuta denbora hori lanaldi osotan pilatu ahal du.

Baimen hori amak nahiz aitak hartzen ahalko dute, beren nahierara, biak lanean ari badira.

Langileak zehaztuko ditu haurrari bularra emateko baimenagatik lanaldi murrizketaren orduak eta epea, bere ohiko lanaldiaren barnean. Langileak, lanaldi arruntera itzuli behar badu, hamabost egun lehenago emanen dio horren berri enpresaburuari.

Haurrari esnea emateko baimenaren epe eta orduen zehaztapena dela-eta enpresaburuaren eta langilearen artean sortzen diren desadostasunak jurisdikzio eskudunak ebatziko ditu, Lan arloko Jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 139. artikuluan ezarritako prozeduraren bidez.

18. Semea edo alaba bere garaia baino lehen jaio delako edo jaio ondoren beste edozein arrazoirengatik ospitaleraturik egon behar badu, aitak edo amak eskubidea izanen dute lantokia ordubetez uzteko. Orobat, lanaldia gehienez 2 ordu murrizten ahalko dute, eta soldata ere proportzioan murriztuko zaie.

Aipatutako lizentziak egun naturaletarako izanen dira, non ez den berariaz besterik ezartzen epigrafean berean, eta egitate sortzailetik aurrera; horren frogagiria nahitaez aurkeztu beharko da, ondoren aurkezten bada ere.

Artikulu honetako 3., 4. eta 5. epigrafeetan "ezkontidea" aipatzen den guztietan, balio berekoa izanen da langilearekin bikotekide egonkor gisa bizi den pertsona, gertaera eragiletik gutxienez urtebete lehenagotik elkarrekin bizi badira, eta baldin eta bizilekua duten herriko udalaren ziurtagiriaren bidez frogatzen badute.

Lekualdatzeen kasuan, ordaindutako baimenak handitu egingen dira kontuan izanik zer distantzia dagoen Iruñearen eta joan beharreko lekuaren artean, honen arabera:

- d.1) Probintzia mugakidea: egun bat.
- d.2) Mugakidea ez den probintzia: 2 egun.
- d.3) Atzerria: 3 egun.

Nolanahi ere, frogatu behar da bidaia egin dela.

Langileak lizentzia berri bat sortzen badu behin bidaia eginda, lekualdatzeengatik egunak ez dira bikoiztuko.

23. artikulua. Lizentzia ordaindugabeak.

Hamabost egun lehenago egiten diren eskaerak onartuko ditu enpresak, baldin errespetatzen badira 19. artikuluan ("Larunbatei buruzko akordioa") araututako saldo positiboko egunak hartzeko ezarritako mugak.

Salbuespenez, eta osasuneko gai larriekin loturik, norberarenak izan nahiz lehenbiziko maila arteko ahaideenak (ezkontidea, gurasoak eta seme-alabak), ahalik lasterren onartuko dira (gehienez ere 48 ordu), Giza Baliabideen Departamentuak justifikatu ondoren.

24. artikulua. Borondatezko eszedentzia, lanpostu erresebarekin.

Enpresan urtebetetik aurrerako antzinasuna duten langileek borondatezko eszedentzia eskatzen ahalko dute, 2tik 18ra hilabete bitartekoa. Egoera horrek irauten duen denbora ez da ezertarako ere kontatuko. Langile berak borondatezko beste eszedentzia bat hartzeko eskubideaz balia daiteke berriz ere, baldin eta 3 urte edo gehiago igaro badira aurrekoa bukatu zenetik.

Beharrezkoa izanen da 15 eguneko aurreabisua zuzeneko laneskuko langileen kasuan, hilabete batekoa zeharkako laneskuko langileen kasuan, eta idatziz eskatu beharko da itzultzea, gutxienez ere eszedentzia bukatu baino hilabete lehenago. Eszedentzia bukatu, enpresak berriz hartuko du langilea lehengo baldintza beretan. Epe horretan itzultzeko idazkirik aurkeztu ezean, langileak lanpostuari uko egiten diola ulertuko da.

Txandakako langile batek eszedentzia mota hori hartzen badu, zuzendaritzak beste langile batekin ordeztuko du 15 egun baino gutxiagoko epean, hura hasten denetik.

Eszedentzia hori aldi berean hartzeko aukera mugatzen da:

–Zuzeneko laneskua: gehienez ere 2 eskaera hilabeteko.

–Zeharkako laneskua: gehienez ere eskaera bat 6 hilabeteko epean, eskatzen denetik hasita, departamentuko.

Nolanahi ere, zuzendaritzak une oro balora dezake muga horiek handitzea.

V. KAPITULUA

Lan baldintzak

25. artikulua. Enplegua.

a) Bi aldeek adosten dute: langileak lanaldi osoan behar badira, lanaldi partzialeko plantillak lehenetsuna izanen du behar horiek betetzeko, eta, hala, lanaldi osora igaroko dira. Enpleguaren arloan, berdin jokatu da asteburuetako lanaldi partzialeko langileekin.

b) Lanaldi partzialeko edo asteburuetako langileren batek lanaldia handitu nahi badu, Giza Baliabideen Departamentuari komunikatu beharko dio, kontratuaren aldaketa azter dezan.

c) Langile finko bihurtuko dira 30 hilabeteko epe batean 24 hilabetetik gora kontratatuta egon diren langileak, jarraituan edo epeka izan, lanpostu berean edo beste batean aritzeko, enpresa berean, aldi baterako 2 kontraturen edo gehiagoren bidez. Atal honetan xedatutakoa ez zaie aplikatuko Lehen prestakuntzako kontratuei, errelebokoei eta bitartekoei.

0 hilabetetik 12 hilabetera bitarte: behin-behineko kontratuak.

12 hilabetetik 24 hilabetera bitarte: obra kontratua.

Bi aldeek adosten dute ezen honelako zerbitzuetan egokia dela lan edo zerbitzu jakin baterako kontratua aplikatzea, bai zuzenean, gehienez ere 3 urteko iraupenarekin, edo, kasua denean, indarreko legeek ezarritako iraupenarekin, bai lantoki bateko ukitutako langileen jarraipen gisa, behin ekoizpen gorabeherengatik behin-behineko kontratuaren gehieneko iraupena bukatu. Behin obra kontratuaren edo zerbitzu kontratuaren 3 urteak bukatu, edo araudiak ezarritakoa iraganik, jarraituz gero, kontratua mugagabe bihurtuko da.

Kasu guztietan, kontratuak mugagabeak bihurtuko dira baldin lan kargak justifikatzen baditu mugagabe bihurtu beharreko kontratuak.

26. artikulua. Kontratuak hutsaltzeari buruzko araudia.

Zuzendaritzak eta enpresa batzordeak ulertzen dute ezen autogintzaren sektorearen mugikortasun erraza dela eta, eta iraganean izandako esperientziengatik, beharrezkoa dela arauak ematea enplegua jaisten den kasuetarako, jarduketa irizpideak ezartzeko.

Kontratua amaitzen bada lanaren berrantolaketa-erengatik, enpresak konpromisoa hartzen du bertatik bertara aztertzeko eta berrikusteko ukitutako lanpostuak, enpresa batzordearekin batera. Frogaturik gelditzen bada langile gehiegi daudela, aldeek negoziazio bati hasiera emanen diote, zehazteko zenbat dauden soberan eta zein izanen den kalte-ordaina. Arrazoi objektiboek ekarritako kontratuaren amaiera hurrenkera honetan eginen da:

1. Aldi baterako laneko enpresetako langileak, postu finko bat betetzen ari direnak.
2. Behin-behineko kontratuak, aurreikusitako egunean. Kontratuaren mugaeguna baino lehen amaitzen bada: urteko 20 eguneko kalte-ordaina.
3. Obra-kontratuak: urteko 20 eguneko kalte-ordaina.
4. Kontratu mugagabeak: aldean arteko negoziazioan xedatutakoari jarraituko zaio.

27. artikulua. Produktibitate Batzordea.

Ordezkaritza sindikalak gai zerrenda bakarra aurkeztuko du, landu beharreko gaiekin, astebete lehenago.

Izaera eta eginkizunak:

Negozioren bilakaera, postuen nolaketak, lan zamak, izan daitezkeen antolaketa arazoak azterketa, jarduera berriak ezartzea, ekoizpen edo kudeaketa prozesuen aldaketak, etab.

Konposizioa:

Batzordearen aldetik: 1-2 pertsona atal sindikalaren aldetik. Finko bat eta haren ordezkoa izendatzen dira, "titularrak" bertaratu ezin badu ere. Halaber, ezartzen diren kanpoko aholkulariak sarturik daude (bat bilerako).

Zuzendaritzaren aldetik: Ekoizpeneko, arlo teknikoko eta giza baliabideetako arduradunak.

VI. KAPITULUA

Hobekuntza sozialak

28. artikulua. Aldi baterako ezintasunagatiko osagarria.

Gaixotasun arruntagatiko edo lanez kanpoko istripuagatiko aldi baterako ezintasunek, hitzarmen hau sartu ondoren hasten badira, honako konpentsazio hauek izanen dituzte, betiere hilabeteko soldata gordinaren gainean (eguneko soldata, aparteko pagei ez die eraginen), urteko zenbaketan, urtarriletik abendura:

Aplikatu beharreko formula:

$$\frac{\text{Hilabeteko soldata gordin finkoa} \times \text{aldi baterako ezintasun egunak}}{30}$$

Urteko lehenbiziko baja: %100, bajak iraun bitartean.

Bigarren baja eta hurrengoak: %90 lehenbiziko hogeitun egunetan, eta 21. egunetik aurrera, %100.

Oporrak eta aldi baterako ezintasuna batera gertatzea:

Baldin oporraldiak bat egiten badu baja batekin, izan kontingentzia arruntagatik izan kontingentzia profesionalagatik, langileak baja bukatu ondoren har ditzake oporrak. Aldi baterako ezintasuna bukatu bezain laster hartu beharko dira egun horiek.

Irizpide hori bera erabiliko da bai opor egunetarako bai konpentsazioko atsedendietarako.

Gaixotasun arruntak eragiten badu baja, langilearen betebeharra da:

1. Zer txandetara joan beharrekoa den, hura hasi baino lehen abisatzea beti buruari edo giza baliabideei.
2. Giza Baliabideen Departamentuari iritsaraztea baja agiria, baja gertatu eta hiru eguneko epean, nahitaezkoa baita legez, eta, halakorik egin ezean zehatu baitaiteke.
3. Giza Baliabideen Departamentuari ematea beti baja berresteko agiriak, eta berehalakoan adieraztea medikuaren altaren jakinarazpena jaso dela.

29. artikulua. Seme edo alaba baten jaiotzagatiko laguntza.

Seme edo alaba baten jaiotzagatik 120 euroko laguntza ezartzen da. Onura hori jasotzeko, langileak familia liburua aurkeztu beharko du, frogagarri.

Adopzioak sartzen dira.

30. artikulua. Eskolarako laguntza.

Irailetik ekainera bitartean (biak barne) sortuko da eskolarako laguntza, honako baldintza hauetan:

3tik 16ra urte arteko seme-alabak: 6 euro hilabeteen 10 hilabetez, ordainketa bakar batean.

Eskolarako laguntza hori:

1. Seme edo alaba bakoitzeko ordainduko da, ikasturte osoen arabera.
2. Urtearen barnean 3 urte bete eta, beraz, eskolatzea hasten duten hurrekin hasiko da hura jasotzeko eskubidea.
3. Ume guztiengatik kobratuko dute, hamasei urte bete arte (derrigorrezko eskolatzeko-aldia), eta 17 urtekoengatik ere bai, baldin hamasei urteak ikasturtea hasi ondoren betetzen badituzte.

Laguntza jasotzeko, nahitaezkoa izanen da familia liburua aurkeztea uztaila bukatu baino lehen. Irailean ordainduko da ordainsaria. Bi gurasoek egiten badute lan enpresan, laguntza honen eraginpekoek Giza Baliabideen Departamentuari komunikatu beharko diote zer kontutan ordaindu behar zaien laguntza, baita hurrengo urteetan izaten diren aldaketak ere (familia liburuan).

Bi kasuetan, bai jaiotzagatiko laguntza bai eskolarako laguntza jasotzeko, nahitaezkoa izanen da langileak gutxienez ere urtebeteko antzintasuna izatea, enpresarekin zuzeneko kontratua izanik. Zenbateko horiek araberan murriztuko dira eszedentziekin eta kontratu hutsalketekin.

31. artikulua. Lan-bizitza eta familia bateragarri egitea.

Bi aldeek konpromisoa hartzen dute ahal duten guztia egiteko une oro indarrean den legeria benetan bete dadin laneko eta familiako eginkizunak bateragarri egiteari buruz.

Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluan ezarritako lanaldi murrizketa, adingabe baten legezko zaintzarakoa, luzatzen ahal da harik eta langilearen zaintzapean dauden adingabeek hamabi urte bete arte, zeuzkan baldintzei eutsiz, bai ordutegian bai txandan.

Eskaera berrien kasuan, enpresak beti baiezkkoa emanen du, baldin langileak, txandaren hasierako edo bukaerako ordutegiak bat eginik, atxikirik dituen hiru lan txandak egiten baditu: goizez, arratsaldean eta gauetan. Lanaren antolaketa errazteko, eskatutako ordutegiak txanden hasierakoak edo bukaerakoak izanen dira, eta txandaren hasiera edo bukaera aukera daiteke, langilearen beharren arabera. Eskubide hori eskatzen duten langileak beste txanda edota lantoki batera alda daitezke, eta, horretarako, enpresak justifikatu egin beharko du alde zuzenetik. Gutxienez hilabete lehenagotik eginen dira eskaerak.

Erditze anizkoitzen kasuan, langileak eskubidea du txanda eta ordutegi zehatza eskatzeko, adingabeek hamabi urte bete arte.

Enpresak konpromisoa hartzen du behar diren kudeaketak egiteko, dena antolaturik egon dadin langilea erabakitako txandan eta ordutegian hasi beharreko egunerako.

Ezinbesteko arrazoiengatik txanda hautatzeko aukera: enpresak konpromisoa hartzen du txandak eta ordutegiak errazteko, baldin langileek frogatzen badute lagun egin behar dietela 1. mailako ahaideei, ezkontideei, gurasoei eta seme-alabei, tratamendu larriengatik: onkologikoak, dialisia. Tratamendua jasotzen den egunerako bakarrik da, eta behar bezain garaiz abisatu behar da, txandak antolatzeko. Betiere, enpresak konpromisoa hartzen du kasuak aztertzeke, erraztasunak emate aldera, langileek lagun egin ahal izateko 1. mailako ahaideei, baldin oso gaixotasun larriak dituztela frogatzen badute.

32. artikulua. Erretiro partziala eta errelebo-kontratua.

Bi aldeek onartzen dute errelebo-kontratua aplikatu behar dela indarreko araudiarekin bat eta 2013ko martxoaren 27ko akordio kolektiboaren arabera (haren bidez erretiro partzialeko plan bat ezarri zen), honako zehaztasun hauekin:

a) Eskatzaileek horretarako eskubidea baldin badute, eskatzen diren errelebo-kontratuko erretiro partzial guztiak onartuko ditu enpresak. Betebeharrak:

–Lanaldi osoko langilea.

–Gutxienekeo adina 61 urte izanen da (60 urte, mutualista diren langileen kasuan: 1967. urtearen aurreko kotizazioak).

–30 urteko kotizazioa frogatzea.

–Gutxienez 6 urteko antzinatasun jarraitua izan beharko da enpresan.

–Lanaldiaren murrizketa gutxienez ere %25ekoa izanen da eta gehienez ere %85ekoa.

b) Partez erretiratutako langileak legez dagokiona egingen du lan, eta aldi bakarrean egingen du, urte bakoitzean. Enpresak erabakiko du zerbitzuak emateko egun pilaketa zein izanen den urtero. Halaber, zerbitzuak lantoki berean edo beste batean eman daitezke, enpresak erabakitakoaren arabera, antolaketa eta ekoizpena erabakitzeko dituen ahalmenen arabera.

c) Kontratatzen den txandakako langileak lanaldi osoa izanen du, eta lehenbiziko egunetik izanen du kontratu mugagabea.

d) Enpresak konpromisoa hartzen du behar diren agiri guztiak prest izateko, tramita daitezzen, erretiro partzialeko langileak legez erretiratzeko adina betetzen duen egunerako.

e) Ondorio guztietarako, erretiratzen den langileari erretiro partzialerako legezko adina bete eta biharamunean hasiko zaizkio zenbatzen urteko lanaldia osatzeko behar diren egunak.

Aurrekoa hala izanik ere, hitzarmen honen indarraldian arlo honetan izaten diren legezko aldaketak beteko dira.

33. artikulua. Istripuetarako aseguru kolektiboa.

Hitzarmen honen menpeko plantillaren aseguru kolektiboaren zenbatekoak hauek izanen dira:

Laneko edo lanez kanpoko istripuak ekarritako heriotza, baliaezintasun iraunkor absolutua laneko istripuagatik, baliaezintasun iraunkor osoa laneko istripuagatik, eta baliaezintasun handia laneko istripuagatik: kasu guztietarako, 25.000 euro.

–Lanez kanpoko istripuztat hartzen da gorputz lesioa, gertaera bortitzak ekarritakoa, asegurudunak nahi gabekoa, haren bizitza pribatuko egintzetan gertatua.

–Ez da istripuztat hartuko: suizidioa, heriotza naturala edo gaixotasunak eragindako heriotza.

Onuradunak izendatzea:

Heriotzerako berariazko izendapenik egiten ez bada, onuradunak honako hauek izanen direla erabakitzen da lehentasun-ordenaren arabera.

1. Ezkontidea, legez bereizia ez badago.
2. Ondorengoak.
3. Legezko aurreko ahaideak.
4. Legezko jaraunsleak.

Nolanahi ere, lehentasuna izanen du onuradunen berariazko izendapenak, aseguratzaileari modu frogagarrian komunikatuak, edo testamentuan eginak.

Bestela, onuradunen aldaketa eska daiteke, eta, horretarako, Giza Baliabideen Departamentuari komunikatu beharko zaio, idatziz, horretarako berariaz sortutako inprimaki baten bidez.

VII. KAPITULUA

Laneko segurtasuna eta osasuna

34. artikulua. Laneko arriskuei aurrea hartzea.

Bi aldeek konpromisoa hartzen dute elkarrekin arlo hau lantzeko, Logiters Logísticako lantokietan istripu kopurua prebenitzeko eta murrizteko, aplikatzekoak diren segurtasun arauak betez eta bete daitezen zainduz.

Prebentzioaren eta istripu kopuruaren jarraipen berariazkoa egiteko, aitortzen da Segurtasun eta Osasun Batzordea dela kontsultarako eta parte hartzeko organo egokiena. Prebentzioko ordezkariak ez duten atal sindikalek beren ordezkari sindikalak izendatuko dituzte solaskide, eta gainerako atalek jasotzen duten informazio eta agiri berberak jasoko dituzte, eta era berean eginen zaie dei Segurtasun eta Osasuneko bileretara joateko.

Hartan, proposatuko eta eztabaidatuko dira egokienak diren konponbideak, bertan azaldutako arazo bakoitzerako, eta adostasunez ezarriko da konponbide posiblea, eta arduraduna, epea eta behar diren baliabideak esleituko dira.

Orobat, dauden bitartekoen arabera, komunikatuko dira langileen osasunari nabarmen eragiteko moduko lanpostu aldaketak, edo lanpostu berriak, prebentzioko araudiak ezarritako arrisku azterketak eta ebaluazioak egiteko. Ahal den guztietan, lanei hasiera eman aurretik eginen dira azterlan horiek.

Langileen legezko ordezkariak konpromiso hauek hartzen dituzte:

- Prebentzioaren kultura sustatzea langile guztien artean, bereziki beren afiliatuen artean.
- Prebentzioaren arloan indarrean dagoen araudia betetzea eta hura betetzen dela zaintzea, eta ikusitako okerren berri ematea.
- Prebentzioko ordezkariari esleitutako eginkizunetan, ekoizpen jarduera arrunta ez tratatzea.
- Enpresari laguntzea, bere kategoria eta eginkizunetarako aurreikusitako lan guztiak egiteko, aplikatzekoak badira legeriaren eta barneko arauen arabera. Langileen legezko ordezkarien inplikazioa, bereziki arlo honetako prebentzioko ordezkariena, eredugarria izanen da gainerako langileentzat.
- Laguntza ematea, prebentzioa aginte kate eta ekoizpen prozesu osoan txerta dadin.
- Prebentzioarekin lotutako gaiak tratatzea enpresaren barne foroetan, lan arloko agintaritzara jo aurretik.

Zuzendaritzak konpromiso hauek hartzen ditu:

–Laneko arriskuen prebentzioari eta langileen segurtasun eta osasunari eustea, enpresaren funtsezko helburu iraunkorrek diren aldetik, eta horiek aplikatzea jarduketa guztietan, bezeroentzako zerbitzuan eta enpresa laguntzaileekin edo kontratistekin, eta, horiekin batera, kalitate, produktibitate eta errentagarritasunari ere eustea.

–Etengabeko hobekuntzarako konpromisoari eustea laneko arriskuen prebentzioa kudeatzeko arlo guztietan, eta indarreko legedian, barneko arauetan eta jardunbide egokien jarraibideetan ezarritako baldintzak betetzea, baita aplikatzekoa den bestelako errekerimenduetan ezarritakoak ere.

–Bermatzea laneko segurtasun eta osasun irizpideak eraginkorki txertatzen direla ekoizpen prozesuan, lan metodoetan eta antolaketako erabaki guztietan.

–Urtero, laneko segurtasun eta osasunerako helburu berariazkoak ezartzea, une oro helburu izanik istripu kopurua jaitea eta etengabe hobetzea.

–Antolaketa guztian segurtasuna eta osasuna kudeatzeko jarduerak eta emaitzak bultzatzea eta zabaltzea, eta, edozein jardueratan, segurtasuna eta osasuna sustatzeko langile guztien parte-hartzea erraztea.

Informazioa eta prestakuntza: langile bakoitzari bere lanpostuaren arriskuei buruzko argibideak eta prestakuntza eman behar zaizkio, kontuan izanik horri buruz arauak exijitzen dutena. Langileek ez dute makina bakar bat ere erabiliko (orga jasotzaileak), ez baldin badute egin hura erabiltzeko baimena ematen duen gaikuntza proba.

Azterketa medikoak: Zenbait azterketa mota daude:

–Sartzeko azterketa. Nahitaezkoa da. Kontratazioaren ondoren, azterketa medikoa eskainiko zaie langile guztiei.

–Aldian behingo azterketa. Borondatezkoa da. Urtero, aldian behingo azterketa medikoen plangintza egin beharko da, Laneko Medikuntza Zerbitzuak zehazten dituen beharren arabera, osasuna zaintzeko beharrezko elementutzat hartzen baita.

Behar diren bitartekoekin, kudeaketa egingen da langile guztiei idatziz eskaintzeko, eta behar bezala erregistratuko da haren onartzea edo uko egitea.

Talde jakin baterako azterketa medikoa nahitaezkoa bada, behar bezala planifikatuko da, egoki den aldizkakotasunarekin, eta, orobat, langileei idatziz emanen zaio horren berri.

–Laneko/Enpresako Medikuntza Zerbitzuak eskatuta azterketa egitea. Inguruabar bereziak daudela uste denean, langileari azterketa medikoa egitea eska dakiok, eta, horretarako, interesdunari komunikazioa bidali beharko zaio, eta hartan, hartu izanaren agiriaren bidez, jasoko dira onartzearen eta Laneko Medikuntza Zerbitzura bidaltzearen arrazoiak.

–Lanera itzultzeko azterketa. Osasun arrazoiak direla-eta 180 egunetik gora bajaran egon diren langileei eskainiko zaie osasun ebaluazioa egitea, bajaren jatorri izan daitezkeen arrazoiak zein diren ikusteko, eta haiek babesteko ekintza egokiak gomendatzeko.

Azterketara ez bertaratzeak berarekin ekar dezake enpresak komenigarritzat jotzen dituen neurriak hartzea, inguruabarren arabera.

Azterketa mota guztietan, zuzenean langileari emanen zaizkio osasun egoeraren ebaluazioaren emaitzak.

Medikuek eta osasun arloko agintariek bakarrik izanen dute informazio mediko pertsonala kontsultatzeko aukera, eta lortutako datuak ez dira erabili behar langilea baztertzeke edo haren kaltetan.

Lanerako jantziak: enpresak lan uniformeak ematen dizkie langileei urtean bitan (neguan eta udan). Langilea enpresan sartzean, uniforme oso bat. Laneko arropa erabiltzea nahitaezkoa da.

Uniformearekin izaten den edozein arazoren berri emanen zaio txanda horretan arduradun dagoenari.

Inguruabar berezietan, ohiz kanpokoetan, egoera horiei dagozkien argibideekin eta azterketarekin, Prebentzio Zerbitzuak aztertuko du zer prebentzio eta babes neurri aplikatu, eta horren berri emanen dio Segurtasun eta Osasun Batzordeari.

35. artikulua. Langileen eskubideak eta betebeharrak prebentzioaren arloan.

Langileek eskubidea dute babes eraginkorra izateko, honako hauen bidez:

–Kontsulta eta parte-hartzea:

- Arrisku parteak.
- Prebentzioko ordezkariak.

–Prestakuntza eta informazioa.

–Jarduera etetea, berehalako arrisku larria izanez gero.

–Osasuna zaintzea, aldiari aldiko azterketa medikoen bidez.

–Bereziki zaurgarriak diren langileak babestea. Uneren batean langile bat talde horren barnean baldin badago (osasun eragozpenen bat duen langilea, desgaitasun fisikoa, psikikoa edo sentsoriala duen langilea, amatasun edo esnea emateko aldiari den langilea, edo 18 urtetik beherako langilea), horren berri emanen dio berehalakoan zuzeneko arduradunari, Giza Baliabideen Departamentuari edo Prebentzio Zerbitzuari.

Prebentzioaren arloan, langileen betebeharrak, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 29. artikulua araberan, eta labur-labur, hauek dira:

–Makinak, aparatuak, tresnak, substantzia arriskutsuak, garraio ekipoak eta, oro har, beren lanerako behar dituzten beste edozein baliabide egoki erabiltzea.

–Enpresaburuak emandako babeserako ekipo eta bitartekoak behar bezala erabiliko dituzte, hark emandako jarraibideak betez.

–Dauden segurtasun gailuak ongi erabiltzea eta horien funtzionamendua ez etetea.

–Beren iritziz langileen segurtasunerako eta osasunerako arriskugarria izan daitekeen edozein egoeraren berri ematea berehalakoan nagusi hurrenari edo prebentzio zerbitzuari.

–Langileen laneko segurtasuna eta osasuna babestearren ezarritako betebeharrak betetzen laguntzea.

–Enpresarekin elkarlanean aritzea, lan baldintza seguruak bermatu ahal izateko.

36. artikulua. Absentismoaren prebentziorako batzordea. Izaera eta eginkizunak.

Langileen Estatutuaren 52.d) artikulua aplikatzeko kasuen azterketa: Nafarroako Gobernuaren Bitartekaritza Akordioa, 2014ko otsailekoa.

Osaera.

Batzordearen aldetik: pertsona bat atal sindikalaren aldetik. Segurtasun eta Osasun Batzordearekin batera, prebentzioko ordezkariak joanen dira, edo sindikatuen ordezkariak, baldin atal sindikalak halakorik ez badu.

Enpresaren aldetik: ekoizpeneko arduradunak, Giza Baliabideen Departamentua, Prebentzio Zerbitzua eta, behar denean, baita kanpoko zerbitzuak ere (lan-istripuen mutualitateak, Laneko Medikuntza Zerbitzuak).

Deia.

Aldeetako edozeinek eskatuta.

37. artikulua. Bereziki zaugarriak diren langileak egokitzea edota birkokatzea.

Enpresak konpromisoa hartzen du, ahal duen neurrian, egokitzapena aztertzekeo prozesua aktibatzekeo, Segurtasun eta Osasunaren Batzordearen parte-hartzearekin, baldin badaki langile bat bereziki zaugarria izan daitekeela, edo lanak kaltetzen ahal dituen osasun baldintzak baditu, behar bezala frogatuak. Halako moduz non, langile kaltetua lanera itzultzen denean, nahiz eta ez eduki Laneko Medikuntza Zerbitzuak egin beharreko balorazioaren emaitzak, osasun egoera okertuko ez dion lanpostu bat esleituko zaion. Orobat, prozesu hau aktibatuko da langile baten baja gertatzen denean, edo berriz gaixotzen denean, haren mugekin loturik.

Langilea itzuli baino lehen ez bada posible izan beste lanpostu bat esleitzea, enpresak birkokatuko du 10 eguneko epean, jakiten duenetik hasita zenbatuta. Nolanahi ere, epe hau handitzen ahalko da behar denean, Segurtasun eta Osasun Batzordeak alde zuzenetik justifikatuta.

Edonola ere, enpresak, Prebentzio Zerbitzuaren, Laneko Medikuntza Zerbitzuaren eta langilearen jarduerako lantokiko arduradunaren bidez, eta Segurtasun eta Osasun Batzordeak parte hartuta, egokitzapen beharrak aztertuko ditu, eta egiaztatuko du zer emaitza ematen duten hartutako neurriek, kontuan izanik ukitutako langilearen iritzia.

38. artikulua. Txandakatze plana.

Bi aldeek jakinik zer onura dakartzaten lanpostuetako txandakatze sistemek, prebentzio neurri gisa, erabaki da hitzarmena sinatzean egiten diren txandakatzeei eustea, eta ahal den neurrian konponbideak aztertzea eta bilatzea txandakatze falta izan daitekeen kasuetarako, lantokietan sortutako lantaldeen bitartez. Kasu hauetan, lantoki aldaketak egiteko aukera aztertuko da.

39. artikulua. Fisioterapeutaren zerbitzua.

Azken urteetan handitzen ari den absentismoa murrizteko, enpresak langileen esku jarriko ditu fisioterapeuta baten zerbitzuak; horretarako, behar den inbertsioa egingen du. Lanalditik kanpo erabili beharko da zerbitzua, txandetako sistemari atxikitako langileen kasuan.

Enpresak zerbitzuaren kostuaren %100 lagunduko du diruz. Zerbitzu honen erabilera arautzen duen prozedura ezarriko du Zuzendaritzak.

40. artikulua. Langileak lantokian bakarrik daudenean jarduteko protokoloa.

Langile batek bere lana bakarrik egin behar badu lantoki batean, protokolo hau beteko da:

1. Enpresaren sakelako telefono bat emanen zaio, segurtasuneko langileen eta enpresaren arduradunen telefono zenbakiekin, behar duen komunikazioa izateko, larrialdiaren kasuan.
2. Segurtasuneko langileak lantoki horretara joanen dira 2 orduetik behin, gorabeherarik ez dagoela egiaztatzekeo. Langilea lantoki batean bakarrik gelditzen bada, asteleheneetik ostiralera, lantoki hurbileneko txandako buruak beteko du kontrola.

41. artikulua. Laneko istripuen aurrean jarduteko protokoloa.

Istripu edo gorabehera bat izanez gero, berehalakoan emanen zaio horren berri txandako buruari edo arduradunari, honela bidera dezan, kontuan izanik ikusten duen larritasuna eta ea bezeroaren instalazioen barnean edo kanpoan gertatu den:

Istripu arinak. Bertatik bertara emanen da laguntza, lantokian dagoen botika-kutxarekin.

Laguntza handiagoa behar bada, mutualitatearen zentro hurbilenera eramaten da, edo erreferentziatzeko ospitalera, eta, horretarako, osasun laguntza emateko agiria bete beharko da. Inprimaki hori betetzeak ez du inola ere esan nahi gero onartuko denik lesioa lan istripua izan dela.

Hitzartutako mutualitateak baloratuko du ea lan istripua izan den, edo gaixotasun profesionala, eta zer motatakoa den.

Istripu larria, oso larria edo hilgarria. Berehalakoan jartzea harremanetan telefonoz hitzartutako mutualitatearekin, egoera azaldu eta hark emandako jarraibideei jarraitu.

Istripua izan duenari eman beharreko arreta kudeatuta, abisu ematea prebentzio zerbitzuari, behar den hierarkiako postuari eta prebentzioko ordezkari.

Lantoki bakoitzeko iragarki tauletan iragartzen dira arreta emateko tokien datuak.

Istripuen mutualitateak beti eskatuko du arreta emateko agiria, enpresak betea, behar den arreta emateko.

Baja izanez gero, berehalakoan emanen zaio horren berri enpresari, eta haren kopia aurkeztuko da, baja gertatu eta hurrengo 3 eguneko epean, nahitaezkoa baita legez, eta hori betetzen ez bada zehapena izan baitaiteke. Giza Baliabideen Departamentuari esanen zaio zein egunetan itzuliko den langilea, zerbitzua ongi emateko behar diren baliabideak antolatzeko, behin hori jakinarazita.

Hona hemen langile guztiek bete beharreko jarduketa protokoloa, bete beharrekoa, bai, istripuaren kasuan, osasuna babesteko, bai arreta eta zerbitzu hobea emateko.

Jarduketa protokolo berariazkoa, berebiziko istripua edo edozein istripu izaten denerako:

1. Istripua izan duena babestea.
2. Istripuaren berri eman, egoki denaren arabera jokatzeko.
3. Osasun laguntza eman, norberak dakienaren arabera.

Edozein istripu edo gorabehera berehalakoan komunikatu behar zaie agintariei, modurik egokienean jokatzeko, larritasunaren arabera.

Honako hau har daiteke kontuan:

a) Hil ala biziko larrialdirik ez dagoela uste bada, eta istripua izan duena bere kabuz joan daitekeela, esleitutako arreta medikoko zentrora joanen da. Gomendatzen da lantokitik alde aurretik argitzea arreta zentro horri zer gertatu den.

Arretarako agiri egokia egingen da, eta arreta zentrora bidaliko edo han aurkeztuko.

Agintariak istripuaren berri emanen diete egoki diren arduradunei, baita prebentzio zerbitzuari ere, kasu bakoitzerako ezarritako bitartekoa erabiliz. Halaber, lantokiko arduradunak bermatu beharko du egoki den ikerketa txostena egiten dela, eta prebentzio zerbitzuari igorriko dio.

b) Uste baldin bada istripua izan duena ezin dela edo ez dela tokiz aldatu behar, laguntza espezializatua eskatuko da, hitzartutako mutualitatera deituz eta gertatutakoaren berri emanez, ahalik eta xehetasun handienarekin.

Lasai egon eta jasotako jarraibideak bete.

Arreta espezializatua eskatu eta itxoin, kasua bada.

Agintariak gertatutakoaren berri emanen diete egoki diren arduradunei, baita prebentzio zerbitzuari ere, ezarritako bitartekoa erabiliz. Halaber, lantokiko arduradunak bermatu beharko du egoki den ikerketa txostena egiten dela, eta prebentzio zerbitzuari igorriko dio.

c) Baldin arduradunak ezin badu egiaztatu zer egoerak eragin zuen istripua edo lekukorik ez badago, eta langilearen egoerak ahalbidetzen badu, osasun arretako zentrora joan aurretik, laneko istripuko adierazpen bat bete eta sinatu beharko du.

Ez da tramite hori beteko baldin lantokiko arduradunak behar den informazioa baldin badu arretarako agiria eta istripua ikertzeko betetzeko.

Nolanahi ere, langileari osasun arretako zentrora joaten lagunduko zaio honako egoera hauetan:

–Langileak konortea galdu badu.

–Arnasa hartzeko zailtasunak baditu edo toraxean min handia badu.

–Honelakoa baldin bada:

- Zauri ireki bat, konpresioa behar duena.
- Kolpe handiak kaskezurrean.
- Ikusmena trabatzen duten objektuak begietan.
- Alergia erreakzioak.
- Justifikatzeko moduko aparteko beste batzuk.

Laneko istripuaren adierazpen inprimakia:

Laneko istripuaren adierazpena:

Enpresak, langileek eta arlo honetako entitate laguntzaileek zaindu behar dute lan baldintzak hobetzen direla eta segurtasuna eta osasuna babesten direla. Horrenbestez, nahitaezkoa da prozesu honetan parte hartzea, eta eskatzen diegu galdera sorta hau bete dezatela, ahalik eta zintzoen, behar litezkeen prebentzio edo zuzenketa neurriak ezartzeko.

Izen-abizenak:

Zentro honetako langilea:

Honako hau adierazten du, bere irizpidearen arabera:

- a) Egun honetan:.....
- b) Ordu honetan:.....
- c) Eginkizun hauek egiten ari zela:
- d) Toki honetan (lekua, nabea, eremua, errepidea):
- e) Honako hau erabiltzen ari zela (tresna, makina, ibilgailua):

Honako hau gertatu zitzaien (istripua ahalik eta zehatzen azaldu):

f) Deskripzioa:

g) Zer kontaktu mota izan den (markatu X batekin edo adierazi egoki dena):

Erorketa / BehaztopatzeaObjektuak/partikulak jaurtitzea

Kolpea / Mozketa / HarrapatzeaAgente kimikoak

Gehiegizko eginahalaTalka / kolpea ibilgailuekin

Bestelakoak (zehaztu):

h) Aurrekariak (bidezkoa bada eta aurretik noizbait gertatu bazaio):

i) Lekukoak:

j) Interesgarritzat jotzen diren beste datu batzuk:

.....(e)n,(e)koaren(e)(a)n.

Langilearen sinadura:

NANa:

VIII. KAPITULUA

*Diziplina araubidea***42. artikulua. Printzipio nagusiak.**

Honako arauen bidez laneko giro egokia mantendu nahi da elkarbizitza ona izateko eta enpresaren ordenamendu teknikoari eta antolaketari eusteko, bai eta langileen zein enpresaburuaren eskubide eta interesak bermatu eta defendatzeko ere.

43. artikulua. Irizpide orokorrak.

Enpresak zilegi du langileen egiteak edo ez-egiteak zehatzea, laneko falta gisa, laneko arauak urratzen direnean edo betebeharrak betetzen ez direnean, hurrengo artikuluetan ezartzen diren falten mailaketaren arabera betiere:

1. Faltengatik zehapena jartzeko, idatziz komunikatuko zaio langileari, data eta zehapena jartzeko arrazoiak adierazita.

2. Enpresak falta astun edo oso astunengatik ezartzen dituen zehapen guztien berri emanen die langileen legezko ordezkariari eta, zehatua afiliatu bat bada eta enpresaburuak afiliazio horren berri badu, sindikatuen ordezkariari ere bai.

3. Zehapena ezarriko, hura irmoa denetik hirurogei egun natural iragan arte luzatzen ahalko da bete gabe.

Inpugnaziorik ez bada, epea 90 egun naturalekoa izanen da, zehapena ezartzen den egunetik hasita.

4. Faltak honela sailkatuko dira, kontuan hartuz faltaren garrantzia edo asmoa: arinak, larriak eta oso larriak.

5. Langileak ezarri zaion zehapena inpugnatzen ahalko du jurisdikzio eskudunean, zehapena jarri eta hurrengo 20 egun baliouduneko epean, indarrean dagoen legerian ezarritakoari jarraikiz.

6. Jazarpen eta agintekeriaren kasuetan, zehapena ezarri baino lehen, hitzarmen honen 51. artikuluan (Jazarpen egoeretan jarduteko prozedura) ezarritako prozedurari jarraituko zaio.

44. artikulua. Falta arinak.

Honako hauek dira falta arinak:

a) Puntueltasun falta lanera sartzean edo lanetik irtetea, hiru aldiz gehienez hilabetea, bidezko arrazoirik izan gabe.

b) Bidezko arrazoirik izan gabe lanera ez agertzea, hilabetea egun batez.

c) Lanera joanen ez dela ez jakinaraztea, aurretiaz edo, bidezkoa denean, hurrengo hogeita lau orduen barrenean, hori egiteko ezintasuna egiaztatzen denean izan ezik.

d) Bidezko arrazoirik gabe zerbitzutik edo lanpostutik alde egitea, nahiz eta denbora laburrean izan.

e) Norberaren ardurapean dauden ekipamenduak eta lan materiala zaindu edo mantentzeko akats arinak.

f) Enpresaren bezeroak edo hornitzaileak adeitasunez eta arretaz ez hartzea.

g) Lankide, bezero edo hornitzaileekin eztabaida desegokia izatea lanaldi barrenean.

h) Bizilekuz edo helbidez aldatu izanaren berri ez ematea enpresari, horrek lankideei edo enpresari kalterik edo arazorik ekartzen badie.

i) Langilearen familia edo norberaren datuetan izandako aldaketak, Gizarte Segurantzaren edo Zerga Administrazioan ondorioak izan ditzaketanak, ez jakinaraztea behar den garaian, betiere enpresari kalterik sortzen ez bazaio.

j) Beren ohiko eginkizunetan organigramaz edo hierarkiaz nagusi direnek emandako preskripzio, agindu edo manuei jaramonik ez egitea, horrek pertsoneri edo gauzei kalte edo arriskurik ekartzen ez badie.

k) Ohiko lanaldiaren barnean egiten diren prestakuntza ikastaro teoriko edo praktikoetara ez joatea, bidezko arrazoirik izan gabe.

l) Noizean behin mozkortuta edo drogak hartuta egotea lanean.

m) Lantokian erretzeko berariazko debekua ez betetzea.

n) Laneko Arriskuei Aurrea hartzeari buruzko Legearen 29. artikuluan ezarritako eginbeharrak ez betetzea, baldin eta arriskuren bat ekartzen badio bere buruari, lankide bati edo hirugarren bati, arina izanda ere.

45. artikulua. Falta astunak.

Honako hauek falta astunak dira:

a) Puntualtasun-falta lanera sartzean edo lanetik irtetean, hiru aldiz baino gehiagotan hilabete batean, bidezko arrazoirik izan gabe.

b) Bidezko arrazoirik izan gabe lanera ez agertzea bi egunetik lau egunera, hilabete baten barnean. Aski izanen da lana behin bakarrik huts egitea, baldin horren ondorioz lankide baten txanda nahaspilatzen bada edo enpresari kalte handi samarra sortzen bazaio.

c) Zerga kontuan edo Gizarte Segurantzaren eragina izan dezaketen datuak maltzurkeriaz faltsutzea edo ez aipatzea.

d) Enpresak langileen eskura utzitako baliabide informatikoak (posta elektronikoa, Internet, intranet, etab.) lan prestazioaren edukiaz bestelako helburuekin erabiltzea, horretan emandako denboraren ondorioz lanpostuari dagozkion eginkizunen utzikeria egiten bada edo haiek bertan behera uzten badira.

e) Bidezko arrazoirik gabe zerbitzutik edo lanpostutik alde egitea, nahiz eta denbora laburrean izan, baldin eta horren ondorioz enpresari edota plantillari kalteren bat sortzen bazaio.

f) Norberaren garbitasun eta txukuntasun eza, lankideengan arrazoizko arrangura sorrarazten duenean eta enpresak aurrez ohartarazi badio, betiere.

g) Beste langile baten lekua hartzea edo beste batek norberaren lekua har dezala uztea, laneko sarrerako edo irteerako erregistroak eta kontrolak aldatuz.

h) Organigramaz edo hierarkiaz nagusi direnek, lan arloko eginkizunak erabiliz, emandako jarraibideak ez betetzea. Salbuetsita daude norbaiten bizitza edo osasunarentzat arriskutsuak diren kasuak, eta agintekeriaren ondoriozkoak.

i) Zabarkeriaz edo zuhurtziarik gabe aritzea lanean, zerbitzuaren kaltetan, baina, horren ondorioz, enpresarentzako kalte larriak sortu gabe eta pertsonak istripua jasateko arriskurik izan gabe.

j) Enpresaren baimenik gabe, lan partikularrak egitea lanorduetan, bai eta enpresako tresnak, erremintak, makinak edo ibilgailuak norberarentzako edo beste batentzako erabiltzea, lanordutik kanpo bada ere.

k) Falta arinak (puntualtasun falta kenduta) egitea behin eta berriz, mota desberdinetakoak izanik ere, hiru hilabetean, langileari zehapena jarri bazaio.

l) Ahoz zein egitez iraintzea, eta pertsonen intimitatea edo duintasuna ez errespetatzea, arrazoi hauetako batengatik: sexua, sexu joera edo sexu identitatea, jaiotza, arraza jatorria edo jatorri etnikoa, erlijioa, sinesteak edo iritziak, adinak, desgaitasuna, eritasuna, hizkuntza edo edo bestelako inguruabar pertsonalak zein sozialak.

m) Noizean behin mozkortzea edo drogak hartzea, lanerako ondorio makurrak badakartza edo langileen eta norberaren segurtasuna eta osasuna arriskuan jartzen bada.

n) Laneko Arriskuei Aurrea hartzeari buruzko Legearen 29. artikuluan ezarritako eginbeharrak ez betetzea, langileen segurtasun eta osasunerako kalte eta arrisku larriak sortzen badira.

46. artikulua. Falta oso astunak.

Honako hauek falta oso astuntzat hartuko dira:

a) Justifikatu gabeko puntualtasun falta lanera sartzean edo lanetik irtetean, hamar aldiz baino gehiagotan sei hilabeteen, edo hogeit hamar aldiz baino gehiagotan urtebetean.

b) Lanera hiru egun jarraian edo gehiagotan huts egitea justifikatu gabe, edo bost egun tartekatutan hilabeteen.

c) Agindutako kudeaketan iruzur, leialtasun eza edo konfiantza-abusu egitea eta beste lankideei, enpresari edo edozein pertsonari ebastea edo lapurtzea enpresaren lantokietan edo, lanean ari dela, beste edozein lekutan.

d) Gaixo egotearen edo istripuren bat eduki izanaren itxurak egitea. Adierazitako edozein arrazoi dela-eta langilea bajaran egonik, bere zein besteren kontura edozein lanetan aritzea lan arloko arau-haustetzat hartuko da. Halaber, falta oso larritzat joko da istripuaren edo eritasunaren ondoriozko baja luzatzeko egiten den trikimailu oro.

e) Zerbitzutik, lanpostutik edo pertsonen edo ekipoen gaineko aginte edo ardurako postutik alde egitea bidezko arrazoirik gabe denbora gutxirako bada ere, baldin eta horrela enpresari edo lankideei kalte handi samarra ekartzen bazaie, segurtasuna arriskuan jartzen bada edo istripuren bat eragiten bada.

f) Enpresari bidegabeko lehia egitea zenbait ekintzaren bidez.

g) Ohiko edo itundutako errendimendua luzaroan eta nahita gutxitzea.

h) Lantokian errieta egitea, hitzezko eta egitezko tratu txarrak ematea eta errespetu edo begirune falta agertzea enpresarekin lotura duen edozein pertsonari.

i) Enpresako sekretuak, nahitaez isilpean gorde beharrekoak, haustea edo bortxatzea, edo enpresaren isilpeko eskutitzen edo agirien sekretua haustea, behar bezala ohartarazita, enpresaz kanpoko pertsonari nahiz erakundeei agerrarazteagatik enpresarentzat kalte larriak sor badaitezke.

j) Lanean zabarkeriaz edo zuhurtziaz gabe aritzeagatik istripu larria sortzea, horren ondorioz enpresarentzako kalte larria sortuz edo pertsonak istripua jasanez.

k) Falta astun baten ondoren, bi hilabeteren barnean beste bat egitea, desberdinak izanik ere, eta zehapena jaso izan arren.

l) Laneko edozein gaitan organigramaz edo hierarkiaz nagusi direnek, lan arloko eginkizunak erabiliz, emandako jarraibideak ez betetzea, horrek enpresari edo lankideei oso kalte larria eragiten badie, salbu eta norbaiten bizitza edo osasunarentzako arriskuri sortzen badira edo agintekeriaz jarduten bada.

m) Honako egoera hau hartzen da sexu jazarpentzat: sexu kutsuko edozein jokabide hitzezko, ez hitzezko edo fisiko, pertsona baten duintasunari erasotzeko asmoz egiten dena edo ondorio hori dakarrena haren gogoaren kontra, eta, batez ere, inguru beldur-eragile, etsaitasunezko, iraingarri, umiliagarri edo laidogarria sortzen duena. Sexu jazarpena pairatu duen pertsonari bere lanpostuan segituko duela segurtatuko zaio. Jokabide edo portaera hori hierarkia-egoeraz baliatuz gauzatzen bada, inguruabar astungarria izanen da.

n) Jazarpen morala (mobbing), hau da, abusuzko jokabidea edo bortizkeria psikologikoa luzez erabiltzea beste pertsona baten aurka lantokian, errepikatutako portaeren, egintzen, aginduen edo hitzen bidez adierazten dena, pertsona horren izena belzteko, pertsona gutxietsi edo isolatzeko

edo haren gaitasuna, lanbide-sustapena nahiz lanpostuko iraunkortasuna deuseztatzeko, haren duintasunean edo osotasun fisikoan etengabeko kalte progresiboa sortuz, zuzenean nahiz zeharka. Inguruabar astungarria da jazarleak aginte hierarkikoren bat izatea jazarriaren gainean enpresaren egituran.

o) Arrazan edo etnial, sexuan, erlijioan edo sinesteetan, desgaitasun batean, adinean edo orientazio sexualean oinarrituriko beste edozein motatako jazarpenak. Ulertuko da jazarpena dagoela bereizkeria arrazoi horietako batean oinarrituta izaten den portaera, helburua edo ondorioa izanik pertsona baten duintasunaren aurka egitea eta giro larderiatsu, areriotsu, umiliagarri, laidogarri edo iraingarria sortzea.

p) Laneko Arriskuei Aurrea hartzeari buruzko Legearen 29. artikuluan ezarritako eginbeharrak ez betetzea, baldin eta horren ondorioz norberak, lankide batek edo hirugarren batek lan istripu larria jasaten badu.

q) Agintekeria, hau da, legezko manuak nabarmen eta nahita urratuz eta menpeko bati kalte nabarmena eginez zuzendariek, buruek edo erdi mailako agintariek burutzen dituzten ekintzak.

47. artikulua. Zehapenak.

Ondoren azaltzen dira aipatutako faltengatik langileei ezartzen ahal zaizkien zehapen handienak:

a) Falta arina egiteagatik.

–Idatzizko kargu-hartzea.

b) Falta astuna egiteagatik.

–Idatzizko kargu-hartzea.

–Bi egunetik hogeira bitarte enplegu eta soldata gabe uztea.

c) Falta oso astuna egiteagatik.

–Idatzizko kargu-hartzea.

–Hogeita bat egunetik hirurogei egunera bitarteko enplegu-soldaten etenaldia.

–Kaleratzea.

48. artikulua. Preskripzioa.

Graduaren arabera, honako hauek dira falta preskribatzeko epeak:

–Falta arinak: hamar egun.

–Falta astunak: hogeit hamar egun.

–Falta oso astunak: hirurogei egun.

Aipatu faltan preskripzio epea enpresak gertaeren berri izaten duenean hasiko da kontatzen eta, betiere, gertatu eta handik sei hilabeteren buruan.

49. artikulua. Errepikatzen diren akatsetarako diziplinazko prozedura.

Prozedura hau aplikatzen da falta kasuetan baldin horiek zerikusirik badute lanerako jarraibideetan edota jarraibide operatiboetan ezarritako metodoen arabera eginkizunetan izandako akatsekin, eta akats eragileek behar bezalako argibideak eta prestakuntza jaso badituzte.

Ez da aplikatuko baldin hauteman badira zabarkeriak, prozesuaren ez-betetzeak, segurtasun faltak, diziplinarik gabeko jarrerak, ebasketak, etab. Kasu horietan, 45., 46. eta 47. artikuluetan xedatutakoa aplikatuko da, falta motaren arabera.

Prozedura:

1. Baldin ikusten bada gorabeherak izan direla akatsen ondorioz, non, laneko jarraibideak zuzen bete arren, arduradunak aurkitzen dituen errepikapenak, interes falta, jarrera txarra... arduradun horrek horren berri emanen die bere nagusiei (arloko edo zerbitzuko burua), eta haiek erabakiko dute zer neurri hartu, eta ohartarazpen agiria eginen dute. Honako hauei entregatuko die:

–Arduradunak ukitutako pertsonari.

–Zerbitzuburuari, hartu-agiria sinatuta, lantokian artxibatzeko, baita Giza Baliabideen Departamentuari ere, langile ukituaren espedientean artxibatzeko.

2. Egoera onbideratzen ez bada, eta langileak okerra berriz egiten badu 12 hilabetetik beherako epean, lantokiko arduradunak txosten bat bidaliko dio Giza Baliabideen Departamentuari, gertaerak xehe azalduz: "Ez-betetzearen txostena".

Behin informazioa jasota, Giza Baliabideen Departamentuak, lantokiko Zerbitzuko buruarekin batera, gertaerak aztertuko dituzte, eta erabakiko dute ea langilearen betebeharren arau-haustea izan diren, egindako falta baloratzeko. Kasu hauetan denetan, idatzizko kargu-hartzea izanen da aplikatu beharreko zehapena.

Zehapena komunikatu eta urtebete naturalera, ez bada beste faltarik egin, prozesu zehatzailea berriz abiatuko da, 1. puntutik hasita, eta indarrik gabe utziko da 3. puntura eramaten lukeen falten pilaketa.

Zehapena langileari komunikatzeko, honako hauek hartuko dute parte: Lantokiko Zerbitzuko buruak, Giza Baliabideen Departamentuak, langileak eta sindikatuen ordezkari batek, langileak eskaturik.

3. Berrerortzea errepikatzen bada, eta behin egoki den lantokiko Zerbitzuko buruak Giza Baliabideen Departamentuari Ez-betetzearen Agiria komunikatu ondoren.

Informazioa jaso ondoren, Giza Baliabideen Departamentuak sakon aztertuko ditu langileari egozten zaion diziplinazko faltako gertaerak, eta baloratuko du ea langilearen betebeharren arau-haustea diren, eta falta astun gisa edo oso astun gisa sailkatuko du.

Zehapena tipifikatu ondoren, Giza Baliabideen Departamentuak, Arduradun Operatiboarekin edota Departamentuaren arduradunarekin batera, baloratuko du zer zehapen jarri, kontuan hartuz aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan xedatutakoa. Kasu horretan, zehapena aplikatuko da, 2-20 egun bitartean enpleguz eta soldataz gabetuta, kontuan izanik zer larritasun duten gertaerek, eta zer eragin izan duten.

4. Gertaera errepikatzen bada, 3. puntuan deskribatutako tramiteak errepikatuko dira.

Zehapena tipifikatu ondoren, Giza Baliabideen Departamentuak, Lantokiko Zerbitzuko buruarekin edota Departamentuaren buruarekin batera, baloratuko du zer zehapen jarri, kontuan hartuz aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan xedatutakoa. Zehapena aplikatuko da, 20-60 egun bitartean enpleguz eta soldataz gabetuta, edo kaleratuta, kontuan izanik zer larritasun duten gertaerek, eta zer eragin izan duten.

Zehapena mailakatzeko, Giza Baliabideen Departamentuak, Zerbitzuko buruaren laguntzarekin, honelako irizpideak izanen ditu kontuan:

- a) Gertaeren eta ezarri beharreko zehapenaren arteko proportzionaltasuna.
- b) Arau-hauslearen diziplinazko aurrekariak.
- c) Sortutako arriskua, eta gertaeren munta eta inpaktua, esaterako hauen gainean: bezeroak, salgaiak, tresnak, instalazioak, eragin publikoa.
- d) Enplegatuaren beste aurrekari batzuk: inplikazioa, motibazioa, prestutasuna, etab.

50. artikulua. Jazarpen egoeretan jarduteko prozedura.

Logiters Logística SA enpresako 2016ko ekainaren 1eko "Laneko eta sexu jazarpena egoerak prebenitzeko protokoloaren" babesean, zuzendaritzak konpromisoa hartzen du prozedura honen arabera tramitatzen diren jazarpen salaketa guztiak ikertzeko, aipatutako gatazkak ebazteko ezarri baitzen prozedura hori. Prozedura horrek, zeina idatzi baitzen bat etorritz 2007ko apirilaren 26an sinatutako Laneko jazarpen eta indarkeriari buruzko Europako esparru-akordioan jasotako gomendioekin, bermatzen du parte hartzen duten pertsonen intimitaterako eta konfidentziasunerako eskubidea.

Langile guztiek dute eskubidea prozedura hau bermekin erabiltzeko, baita larderiarik, bidegabeko traturik, bazterketarik edo kontrako traturik ez jasatekoa ere. Horietan parte hartzen duten pertsona guztiengana hedatuko da babes hori.

Konfidentzialki tratatuko dira bide honen bitartez jasotzen diren komunikazioak. Bakar-bakarrik beharrezkoa izan liteke norbaiten identitatea zabaltea inplikaturik dagoenari gero abiatutako ikerketa edo prozedura judizial batean, ikerketaren ondorioz. Halaber, jasotako informazioaren zehaztasuna bermatzeko, Logiters Logística SAK onartuko ditu salatua argi eta garbi identifikaturik duten salaketak soilik.

Protokolo honetan xedatutakoaren kontra eginez gero, pertsona bat salatu daiteke, protokolo honetan ezarritako prozeduraren arabera, eta, horren ondorioz, une oro enpresan erabiltzen den diziplina araubidea aplika dakioke.

Laneko eta sexu jazarpenak edo sexuagatikoak laneko falta izanzen dira, eta, horiengatik, enpresak egoki diren diziplina neurriak hartuko ditu, gertaeren larritasunaren arabera.

Giza Baliabideen Zuzendaritzari dagokio prebentzio neurriak eta detekzio bideak ezartzea enpresa barneko jazarpen egoeretarako.

Horri buruz Administrazioan edo epaitegietan izan daitezkeen lege egintzak gorabehera, langileek honako prozedura honi hasiera ematen ahal diote:

1. Langileak uste badu portaera okerra jasan duela, berehalakoan adieraziko dio arau-hausleari haren jokabidea iraingarria dela, eta bertan behera utzi behar duela. Zuzeneko komunikazio horrek eraginik edo ondoriorik ez badu, portaera horren berri eman beharko dio Giza Baliabideen Departamentuko zuzendariari. Orobat, arrazoiak baldin baditu uste izateko beste pertsona batek protokolo hau urratzen duen portaerarik jasan duela, edo inplikaturik dagoela, kasu horretan ere berehalakoan emanen dio horren berri Giza Baliabideen Departamentuko zuzendaritzari.

2. Ahozko nahiz idatzizko salaketaren bidez abiaraziko da prozedura, eta, horrenbestez, ez da onartuko salaketa anonimorik. Ahozkoa izanez gero, idatziz berretsi beharko da, adieraziz uste duela agiri honetan deskribatutako egoerak jasan dituela, edo badakiela beste pertsona batek jasan dituela egoera horiek. Salaketa horretan honako hauek agertuko dira: ustezko jazarlearen identifikazioa eta ustez jazarpena jasan duenarena, salaketaren xede diren gertaeren deskribapen ahalik eta zehatzena, eta izan daitezkeen lekukoak.

Giza Baliabideen zuzendariari bidaliko zaio, lehentasunez (Buenos Aires kalea, 10, Camporroso industrialdea, 28806 PK, Alcalá de Henares, Madril). Halaber, helbide elektronikoa honetara bidal daiteke: denuncia.acoso@logiters.com.

Prozedura hau errazteko, bada inprimaki bat, eskura dagoena bai Giza Baliabideen Zuzendaritzan bai enpresako sindikatuen ordezkartzan. Behin beteta, Giza Baliabideen zuzendariari edo aurreko lerroaldeko posta elektronikora bidali beharko da.

3. Giza Baliabideen zuzendariak salaketa jasota, informazio-espeditente bat irekiko da, eta, horretarako, instruktore bat izendatuko da.

4. Lehen aipatutako espedientearen helburua izanen da gertaerak egiaztatzea edota ikertzea, eta gehienez ere 15 lanegun iraunen du, idazkia jaso eta biharamunetik hasita, salbu gertaeren ikerketak eskatzen badu epea luzatzea, beharrezkoa den neurrian.

5. Salatutako gertaeren sinesgarritasuna edota larritasuna aztertuko da, eta uste baldin bada jazarpena izan daitezkeela, neurriren batean, instruktoreak salatzaileari dei eginen dio, elkarrizketa pribatua izateko, salatutako gertaerei buruz deklaratu dezan.

6. Salatutako gertaeren larritasunaren arabera, instruktoreak erabakiko du ikerketa espediente bat instruitzea edo kanpoko instruktore bat izendatuko du. Horretaz gain, Giza Baliabideen zuzendaritari proposatzen ahal dio kautelazko neurriak har ditzala.

7. Instrukzioan, entzute tramitea emanen zaie ukitutako pertsona eta lekuko guztiei, eta beharrezkotzat jotzen diren eginbide guztiak eginen dira. Lekukoen eta inplikatuaren esku-hartzea hertsiki konfidentziala izanen da.

Entzute tramite horretan eginen da, gutxienez, elkarrizketa pribatu bat ustez jazarlea denarekin, non aukera izanen duen haren kontra egindako salaketek defendatzeko.

8. Instrukzio saio guztien akta eginen da bilera bukatutakoan, eta bertan daudenek sinatuko dute.

9. Portaera desagokiei buruzko edozein kexa edo txosten berehalakoan eta zehatz ikertuko da. Kexak eta deklarazioak guztiz konfidentzialki tratatuko dira, ikertzeko eta neurri zuzentzaileak hartzeko beharrek eskatzen duten bezala, eta kontuan hartuko da zuzeneko eragina izanen duela pertsonen intimitatean eta ohorean.

10. Instrukzioa bukatu ondoren, 5 laneguneko epean, instruktoreak txostena emanen du, non jasoko baitira gertaerak, horien gainean egindako balorazioa eta, behar denean, neurri zuzentzaileak proposatuko dira, baita zehatzaileak ere.

11. Logiters Logistica SAko Giza Baliabideen Zuzendaritzari dagozkio, behar denean, kasua instruitu duen pertsonak proposatutako diziplinazko neurriak ezartzea.

12. Hartutako ebazpena salatzaileei eta salatuei komunikatuko zaie.

13. Ikusirik zer esperientzia dagoen, Logiters Logistica SAren barnean, ustezko jazarpenen salaketekin, Giza Baliabideen Departamentuak, jazarpena prebenitzeko politikaren esparruan, jarraipena koordinatuko du, iraganean jazarpena izatea erraztu zuten inguruabarrak zuzentzen direla egiaztatzeko.

14. Lehen deskribatutako kexa prozedurak erabil ditzake edozeinek, konfidentzialki, errepresalien beldurrik gabe. Politika honek, halaber, debekatzen du inolako errepresaliarik izatea baldin norbaitek fede onez kexa bat egiten badu politika hau dela-eta edo ikerketa batean parte hartzen badu. Politika honen esparruan egiten den ikerketa batean parte-hartzea eskatzen zaienei elkarlan osoa galdatzen zaie.

15. Azkenik, pertsona guztiek dute eskubidea errugabetasun-presuntziorako, baita ohorerako eta norberaren irudia zaintzeko ere; hortaz, ez da onartuko salaketa faltsurik, beste enplegatu bat kaltetzea helburu dutenik. Frogatzen bada salaketa faltsu bat edo lekukotza faltsu bat izan dela, eta galarazi gabe kaltetutako pertsonak salaketa faltsuaren aurrean gauza dezakeen jarduketara, egoki diren diziplinazko neurriak hartuko dira.

16. Salaketaren ikerketak eta instrukzioak, oro har, sei hilabete iraunen dute gehienez, salbu bide honen arduradunek erabakitzen badute epea luzatzea.

17. Protokolo honen babesean egindako salaketak, oro har, hamalau hilabetez gordeko dira, espedientearen barneko ondorioa lortzen den egunetik aurrera. Jarduketa judizial edo administratiborik bada, epea luzatu egiten da, espediente administratiboa edota judiziala irmoa izan arte.

Azkenik egiaztatu ez diren gertaerei buruzko salaketak gehienez ere sei hilabetez gordeko dira, ondorioen idazkitik aurrera.

IX. KAPITULUA

Hainbat gairi buruzko arauak

51. artikulua. Prestakuntza orduak.

Enpresa Zuzendaritzak, enpresa batzordeari edo Segurtasun eta Osasun Batzordeari kontsulta egin ondoren, egin beharrekotzat jotzen dituen ikastaroak, lanalditik kanpo egiten direnak, ordaindu eginen dira, ordu arruntaren zenbatekoarekin.

Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean jasotako arloek nahitaez bertaratzea eskatzen dutela ulertzen da, baita lanpostuarekin eta lan metodoarekin lotutakoek ere.

52. artikulua. Eskubide sindikalak.

Atal sindikalen arabera eta hiru hiletik behin eginen da kreditu sindikalaren zenbaketa.

Prebentzioko ordezkariari dagokienez, benetako lantzat hartuko da (kreditu sindikalean zenbatu behar ez dena) honako hauetarako erabiltzen dena:

–Segurtasun eta osasun batzordearen bilerak.

–Mutualitateko teknikariari edota lan-ikuskatzaileei lagun egiteko denbora, lantokietara bisitak egitean.

–Prebentzio gaietarako prestakuntzan emandako denbora.

Gehiegizko orduak izanez gero, deskontua proportzioan aplikatuko da.

53. artikulua. Berdintasun plana.

Hitzarmen kolektibo honen indarraldi osoan, aldeek adostu dute beteko dutela Logiters Logística SA enpresako Berdintasun Planean edo hura ordeztuko duen agirian xedatutakoa. Plan hori 2011/10/03an sinatu zen, eta haren aplikazio eremuak bere baitan hartzen ditu Logiters Logística SA enpresaren lantoki guztiak lurralde nazionalean.

54. artikulua. Jarraibide operatiboak.

Langilearen betebeharra izanen da, txandako buruak eskaturik, beste lanpostu batzuetarako laguntza ematea, edo bere lanpostuari ez dagozkion eginkizunak eta lanak egitea, bakar-bakarrik kasu hauetan:

a) Noizean behingo ezustekoak, arazo teknikoek ekarritakoak (sistema informatikoak huts egitea, etab.), edo behar adina langile ez izateak, egun berean izandako absentismoagatik (beraz, ez da izanen enpresaren aurreikuspen faltarengatik).

b) Langileen prestakuntza, edo planifikatutako prozesu aldaketak aztertze probak, aldeztetik batzordeari komunikatuak, eta, betiere, behar-beharrezkoa den denborarako.

Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du lanpostuen jarraibide operatiboak lanpostuetan kokatzeko, edo, bestela, langileentzat eskuraeraz dauden toki batean.

Jarraibide operatiboek argi eta garbi zehaztuko dituzte langileek lanaldian bete beharreko eginkizunak edo lanak.

Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du, jarraibide operatiboetan aldaketak egin behar direnean, aldeztetik enpresa batzordeari horren berri emateko, zehaztuz aldaketak eta ezarpen datak, eta, halaber, kopia bat emanen zaio enpresa batzordeari.

Enpresak jarraibide opertiboetako aldaketen berri emanen die langileei, argibide taldeak eginez. Behin talde horiek eginik, enpresak astebete izanen du jarraibide operatiboak eguneratzeko eta lanpostuetan jendaurrean jartzeko.

Enpresak konpromisoa hartzen du jarraibide operatiboak aplikatzeko eta jarraipen bat egiteko, horietan aldaketak egiten direnean.

Enpresak, batzordeak eskaturik, konpromisoa hartzen du eskatutako jarraibide operatiboak lanpostuan bertan egiaztatzen, batzordearekin eta ekoizpen arduradunarekin batera, lanaldian izan daitezkeen gorabeherak identifikatzeko, lanpostuak gainezka egiteko edo esleitutako ekoizpena lortzeko arazoak sor daitezkeenean.

Baldin lanpostu batean operatibo bat egiaztatzen denean gorabeherarik aurkitzen bada, edo lanpostuaren eginkizunek gainezka egiten dutela, enpresak behar diren neurriak hartuko ditu egoera hori arintzeko, behin betiko konponbidea aurkitu arte. Betiere, enpresa batzordeari hartu beharreko neurrien berri emanen zaio.

55. artikulua. Hitzarmena interpretatzeko Batzorde Paritarioa.

Izaera:

Batzorde Paritarioak bi alde izanen ditu, bakoitzak ere kide kopuru bera duela: langileen aldetik, hitzarmena sinatu zuen batzordeko sindikatu ordezkariadun kopuruaren adinakoa, eta horiek kide bana izendatuko dute, eta, enpresaren aldetik, langileen aldetik dauden bezainbeste kide.

Bi aldeek adostu dute Batzorde Paritario hau hitzarmen honen betetzea interpretatzeko, zaintzeko eta kontrolatzeko organoa izanen dela, Legean ezarritako gaiez arduratzekoa, baita esleitzen zaizkion beste batzuez arduratzekoa ere, barnean dela bere baitan izandako desadostasunak gatazkak konpontzeko sistema ez-judizialen menpe jartzea, hain zuzen ere Langileen Estatutuen 83. artikuluan aurreikusitako Estatuko edo autonomia erkidegoetako lanbidearteko akordioen bidez ezarritako sistemen menpe.

Eginkizunak:

Batzorde Paritarioaren eginkizunak:

1. Gorabeherak, zalantzak eta desadostasunak ebaztea, hitzarmen kolektiboaren artikulua aplikatzeari eta interpretatzeari dagokienez.
2. Hitzarmen kolektiboan hitzartutako edukiak eta baldintzak betetzen direla zaintzea.
3. Bide administratibo eta judizialaren aurreko adiskidetzea, baldin gatazka kolektiboak sortzen badira hitzarmen kolektiboaren aplikazio edo interpretazioarengatik.
4. Bitartekaritza: Batzorde Paritarioa organo bitartekaria izan daiteke gatazka kolektibo baten aurrean, eta bitartekaritza eska daiteke adostasunez edo alderdi batek eskaturik.
5. Legez berariaz esleitzen zaizkion gainerakoak.

Funtzionamendua:

–Deialdia Batzorde Paritarioa aldeetako edozeinek eskaturik bilduko da, eta adostasunez ezarriko dira eguna, lekua, ordua eta gai-zerrenda, eta bilera bakoitzaren akta eginen da.

–Eratzea eta bertaratuak: Batzorde Paritarioa modu baliozkoan eraturatzen joko da ordezkariak bakoitzaren gehiengo soila gutxienez bertaratzen denean.

Orobat, aldeak aholkulariek lagundurik bertara daitezke, ezartzen den kasu bakoitzean, eta kopuru bera izendatuko ditu alde bakoitzak: langileenak eta enpresak.

–Gaiak ebaztea: Batzorde Paritarioaren menpe jarritako gaiak zazpi eguneko epean ebatziko dira. Batzordeko erabakiak alde bakoitzaren aho batez hartuko dira, idatziz jasoko dira, eta, behin harturik, lotesleak izanen dira bi aldeentzat.

Desadostasunak konpontzea:

Lehen aipatutako eskumenekin loturik Batzorde Paritarioan sor daitezkeen desadostasunen aurrean, batzordea osatzen duten bi aldeek aukera dute Nafarroako Foru Komunitateko lanbidearteko akordioetan ezarritako prozedurak erabiltzeko. Izan ere, lan gatazkak borondatez konpontzeko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioan ezarritako sistemari helduko diote (Nafarroako Lan Gatazkak konpontzeko Auzitegia), soilik adiskidetze eta bitartekotza tramiteetan.

Arbitraje tramiteari heltzeko, bi aldeek ados egon beharko dute berariaz, aho batez.

56. artikulua. Ez aplikatzeko klausulak: Langileen Estatutuaren 41. eta 82.3 artikulua.

Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aurreikusten diren arrazoiertako edozein izanez gero, kontsultaldia legezko testu horren 41.4 artikuluan ezarri bezala egingen da, eta aldeek fede onez eta ituna lortu nahian negoziatu behar dute.

Kontsultaldian adostasunik izan ezean edo kontsultaldia amaituz gero adostasunik lortu gabe, hitzarmen kolektiboa negoziatzen duten alderdiek (enpresa batzordea eta enpresaren ordezkariak) foru eremuko lanbide arteko akordioetan ezarritako prozeduretara joko dute halabeharrez. Izan ere, lan gatazkak borondatez konpontzeko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioan ezarritako sistemari helduko diote (Nafarroako Lan Gatazkak konpontzeko Auzitegia), soilik adiskidetze eta bitartekotza tramiteetan.

Arbitraje tramiteari heltzeko, bi aldeek ados egon beharko dute berariaz. Halaber, deskribatu diren prozedura horiek ez badituzte desadostasunak konpontzen, bi aldeen arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariaren gehiengoa) aplikazio-ezaren gaineko desadostasuna Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalaren mende jartzeko, edo Nafarroako Foru Komunitatean sortzen ahal den hiruko organoaren mende.

AZKEN XEDAPENA

Hitzarmen honen artikuluetan aurreikusten ez den orotan, indarreko araudian eta Nafarroako Foru Komunitateko industria siderometalurgikorako hitzarmen kolektibo probintzial indardunean une oro xedatuari jarraituko zaio.

I. ERANSKINA. ZUZENeko LANESKUAREN SOLDATA TAULAK

Zuzeneko lanekuaren 2020. urteko soldata-taula

HILABETEKAKO BANAKETA	1. TARTEA	2. TARTEA	3. TARTEA
	1-18 hilabete	19-36 hilabete	+37 hilabete
1. Oinarrizko soldata (16 hilabete)	1.184,40	1.326,67	1.380,10
2. Hitzarmen plusa (12 hilabete)	222,48	250,17	269,13
3. Pizgarri gabeziaren plusa (12 hilabete)	93,19	105,92	218,09
HILABETEAN, GUZTIRA	1.500,07	1.682,77	1.867,32

	1. TARTEA	2. TARTEA	3. TARTEA
	1-18 hilabete	19-36 hilabete	+37 hilabete
1. Oinarrizko soldata (12 hilabete)	14.212,76	15.920,05	16.561,21
2. Hitzarmen plusa (12 hilabete)	2.669,79	3.002,10	3.229,55
3. Pizgarri gabeziaren plusa (12 hilabete)	1.118,28	1.271,07	2.617,14
4. Martxoko aparteko paga	710,04	723,08	1.380,10
5. Uztaileko aparteko paga	710,04	723,08	1.380,10
6. Iraileko aparteko paga	710,04	723,08	1.380,10
7. Abenduko aparteko paga	710,04	723,08	1.380,10
URTEKOA, GUZTIRA	20.840,99	23.085,54	27.928,30

LARUNBATETAKO PLUSA EGUNA TRUKEAN		JAIEGUNETAKO PLUSA EGUNA TRUKEAN	
	URT-ABE		URT-ABE
1. TARTEA	70,40	1. TARTEA	80,87
2. TARTEA	87,93	2. TARTEA	100,98
3. TARTEA	98,22	3. TARTEA	112,77

APARTEKO ORDU ARRUNTAK		JAIEGUNETAKO APARTEKO ORDUAK	
	URT-ABE		URT-ABE
1. TARTEA	19,88	1. TARTEA	27,06
2. TARTEA	25,00	2. TARTEA	34,20
3. TARTEA	27,72	3. TARTEA	37,73

GAUEKOA	
	URT-ABE
1. TARTEA	15,26
2. TARTEA	18,57
3. TARTEA	21,27

ANTZINATASUNA ZUZENeko LANESKUA	
	URT-ABE
1. HIRURTEKOA	10,82
2. HIRURTEKOA	21,69
3. HIRURTEKOA	37,98
4. HIRURTEKOA	48,83
5. HIRURTEKOA	54,28
6. HIRURTEKOA	70,61
7. HIRURTEKOA	76,01
8. HIRURTEKOA	80,49
9. HIRURTEKOA	85,11
10. HIRURTEKOA	89,74

Zuzeneko lanekuaren 2021. urteko soldata-taula

HILABETEKAKO BANAKETA	1. TARTEA	2. TARTEA	3. TARTEA
	1-18 hilabete	19-36 hilabete	+37 hilabete
1. Oinarrizko soldata (16 hilabete)	1.190,32	1.333,30	1.387,00
2. Hitzarmen plusa (12 hilabete)	223,60	251,43	270,47
3. Pizgarrigabeziaren plusa (12 hilabete)	93,66	106,45	219,19
HILABETEAN, GUZTIRA	1.507,57	1.691,18	1.876,66

BANAKETA, URTEAN	1. TARTEA	2. TARTEA	3. TARTEA
	1-18 hilabete	19-36 hilabete	+37 hilabete
1. Oinarrizko soldata (12 hilabete)	14.283,82	15.999,65	16.644,01
2. Hitzarmen plusa (12 hilabete)	2.683,14	3.017,11	3.245,70
3. Pizgarrigabeziaren plusa (12 hilabete)	1.123,87	1.277,43	2.630,22
4. Martxoko aparteko paga	713,59	726,70	1.387,00
5. Uztaileko aparteko paga	713,59	726,70	1.387,00
6. Iraileko aparteko paga	713,59	726,70	1.387,00
7. Abenduko aparteko paga	713,59	726,70	1.387,00
URTEKOA, GUZTIRA	20.945,20	23.200,99	28.067,94

LARUNBATETAKO PLUSA EGUNA TRUKEAN		JAIEGUNETAKO PLUSA EGUNA TRUKEAN	
	URT-ABE		URT-ABE
1. TARTEA	70,79	1. TARTEA	81,28
2. TARTEA	88,37	2. TARTEA	101,49
3. TARTEA	98,71	3. TARTEA	113,33

APARTEKO ORDU ARRUNTAK		JAIEGUNETAKO APARTEKO ORDUAK	
	URT-ABE		URT-ABE
1. TARTEA	19,98	1. TARTEA	27,20
2. TARTEA	25,13	2. TARTEA	34,37
3. TARTEA	27,85	3. TARTEA	37,92

GAUEKOA	
	URT-ABE
1. TARTEA	15,34
2. TARTEA	18,66
3. TARTEA	21,38

ANTZINATASUNA ZUZENeko LANESKUA	
	URT-ABE
1. HIRURTEKOA	10,88
2. HIRURTEKOA	21,80
3. HIRURTEKOA	38,17
4. HIRURTEKOA	49,07
5. HIRURTEKOA	54,55
6. HIRURTEKOA	70,96
7. HIRURTEKOA	76,39
8. HIRURTEKOA	80,89
9. HIRURTEKOA	85,54
10. HIRURTEKOA	90,19

II. ERANSKINA ZEHARKAKO LANESKUAREN SOLDATA TAULAK

Zeharkako lanekuaren 2020. urteko soldata-taula

HILABETEKAKO BANAKETA	2. MAILAKO ANTOLAKUNTZA TEKNIKARIA	ZERBITZUKO BURUA	TXANDAKO BURUA
	ADMINISTRAZIOKO LAGUNTZAILEA	MANTENTZE-LANETAKO TEKNIKARIA	ARLOKO BURUA
		KONTABILITATEKO BURUA	
1.–Oinarrizko soldata	1.039,28	1.135,92	1.135,92
2.–Hitzarmeneko plusa 0437	132,91	132,91	132,91
3.–Pizgarri gabeziaren plusa 0401	64,80	64,80	64,80
HILABETEAN, GUZTIRA	1.236,99	1.333,63	1.333,63

APARTEKO ORDUAK	30,28
JAIEGUNETAKO APARTEKO ORDUAK	41,60
GAUEKOA	22,12
PLUSA EGUNA TRUKEAN	107,32
PLUSA EGUNA TRUKEAN (JAIEGUNA)	124,35
KOORDINATZAILE PLUSA	211,48

ANTZINATASUNA ZEHARKAKO LANESKUA	URT-ABE
1. HIRURTEKOA	12,36
2. HIRURTEKOA	24,78
3. HIRURTEKOA	43,42
4. HIRURTEKOA	55,79
5. HIRURTEKOA	62,03
6. HIRURTEKOA	80,70
7. HIRURTEKOA	86,86
8. HIRURTEKOA	92,24
9. HIRURTEKOA	97,54
10. HIRURTEKOA	102,82

Zeharkako lanekuaren 2021. urteko soldata-taula

HILABETEKAKO BANAKETA	2. MAILAKO ANTOLAKUNTZA TEKNIKARIA	ZERBITZUKO BURUA	TXANDAKO BURUA
	ADMINISTRAZIOKO LAGUNTZAILEA	MANTENTZE-LANETAKO TEKNIKARIA	ARLOKO BURUA
		KONTABILITATEKO BURUA	
1.–Oinarrizko soldata	1.044,48	1.141,60	1.141,60
2.–Hitzarmeneko plusa 0437	133,57	133,57	133,57
3.–Pizgarri gabeziaren plusa 0401	65,13	65,13	65,13
HILABETEAN, GUZTIRA	1.243,18	1.340,30	1.340,30

APARTEKO ORDUAK	30,44
JAIEGUNETAKO APARTEKO ORDUAK	41,81
GAUEKOA	22,23
PLUSA EGUNA TRUKEAN	107,86
PLUSA EGUNA TRUKEAN (JAIEGUNA)	124,97
KOORDINATZAILE PLUSA	212,53

ANTZINATASUNA ZUZENEKO LANESKUA	URT-ABE
1. HIRURTEKOA	12,42
2. HIRURTEKOA	24,90
3. HIRURTEKOA	43,63
4. HIRURTEKOA	56,07
5. HIRURTEKOA	62,34
6. HIRURTEKOA	81,11
7. HIRURTEKOA	87,30
8. HIRURTEKOA	92,71
9. HIRURTEKOA	98,03
10. HIRURTEKOA	103,85