



149C/2025 EBAZPENA, urriaren 7koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Gayarre Antzokia Fundazioak aurkeztutako hitzarmen kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

Ikusi da Gayarre Antzokia Fundazioak aurkeztutako hitzarmen kolektiboa (kode zenbakia: 31100032012011), erregistro honetan sartu baitzen 2025eko irailaren 24an, 2024ko abenduaren 18an Fundazioko enpresa ordezkariak eta sindikatuen (CCOO) ordezkariak sinatu ondoren.

Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onesten duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 90. artikulua 2. eta 3. apartatuetan eta hitzarmen kolektiboak, lan akordio kolektiboak eta berdintasun planak erregistratu eta gordailutzeari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuan ezarritakoarekin bat etorritik.

Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioari eta foru sektore publiko instituzionalari buruzko martxoaren 11ko 11/2019 Foru Legearen 32. artikulua ematen dizkidan eskudantziak erabiliz, eta Eskubide Sozialetako, Ekonomia Sozialeko eta Enplegu Departamentuaren egitura organikoa ezartzen duen azaroaren 15eko 251/2023 Foru Dekretuak ematen dizkidanak erabiliz, honako hau

EBAZTEN DUT:

Lehenbizikoa.—Nafarroako Hitzarmen Kolektiboen, Lan Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroan inskribatzea Gayarre Antzokia Fundazioak aurkeztutako hitzarmen kolektiboa (kode zenbakia: 31100032012011).

Bigarrena.—Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitara dadila xedatzea, orok jakin dezan.

Iruñean, 2025eko urriaren 7an.—Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusia, Iñaki Mendióroz Casallo.

GAYARRE ANTZOKIA FUNDAZIOKO LANGILEEN II. HITZARMEN KOLEKTIBOA

ATARIKO KAPITULUA.—ALDERDIAK ZEHAZTEA

Gayarre Antzokia Fundazioko enpresa ordezkariak eta langileen legezko ordezkariak ituntzen dute hitzarmen kolektibo hau. Alderdiek hitzarmen kolektibo hau negoziatu eta ituntzeko legimititatea aitortzen diote elkarri.

1. artikulua. Aplikazio eremua.



Hitzarmen hau Gayarre Antzokia Fundazioko langile guztiei aplikatuko zaie, betiere lehendik zenbaitek itunduta izaten ahal dituzten banakako hobekuntzak errespetatuta.

2. artikulua. Iraunaldia. Hitzarmena salatzea eta beste bat negoziatzea.

Hitzarmen kolektibo honen indarraldia 3 urtekoa izanen da, 2025eko urtarrilaren 1etik 2027ko abenduaren 31ra arte. Hitzarmena bukatzen denean, bere araudiaren esparruan luzatutzat emanen da beste hitzarmen bat sinatu arte.

Langileen Estatutuaren 86.2 artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, hitzarmen kolektibo hau salatutzat jotzen da sinatzen den egunetik.

Hitzarmenaren indarraldia akitu baino hilabete lehenago, alderdiek hitzarmen kolektibo berri bat negoziatzeari ekinen diote. Negoziazio aldia ez da urtebetetik gorakoa izaten ahalko. Akordiorik lortzen ez bada, egungo hitzarmenak indarrean jarraituko du.

Hitzarmen berria negoziatzeko ezarritako epean desadostasunak sortzen badira alderdien artean, Nafarroako Lan Auzitegiaren gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordioetan ageri diren bitartekotza eta arbitraje prozeduren mende jartzen ahalko dira.

3. artikulua. Berme pertsonala.

Oro har, edozein inguruabar edo arrazoiengatik hitzarmenean ezarritakoa gainditzen duten egoera pertsonalak errespetatu egingen dira.

4. artikulua. Ordainsariak.

Soldata errealean gainera eta kontzeptu guztien gainera ordainsari igoera hauek ezarri dira:

–2025eko urtarrilaren 1etik aurrera: Nafarroako 2024ko KPIa.

- KPIa %2tik beherakoa bada, gutxienez %2ko igoera bermatua aplikatuko da.

–2026ko urtarrilaren 1etik aurrera: Nafarroako 2025eko KPIa.

- KPIa %2tik beherakoa bada, gutxienez %2ko igoera bermatua aplikatuko da.

–2027ko urtarrilaren 1etik aurrera: Nafarroako 2026ko KPIa.

- KPIa %2tik beherakoa bada, gutxienez %2ko igoera bermatua aplikatuko da.

Igoera hori langile bakoitzaren nominan ezarritako kontzeptu guztietan egingen da, dietetan eta kilometrajea izan ezik.

5. artikulua. Oporrak.

Urteko oporraldi ordaindua 30 lanegunekoa izanen da plantillako langile guztientzat. Oporraldi normaltzat hartzen da uztailetik abuztura bitarteko 25 eguneko aldia. Enpresak 25 eguneko oporraldia ezarriko du, uztailaren 1etik abuztuaren 31ra bitartean. Gainerako 5 egunak langile bakoitzak aukeratuko ditu.



Enpresak ezarritako 25 eguneko oporraldia oporrak hartu baino 2 hilabete lehenago jakinarazi beharko die langileei.

Gainerako 5 opor egunak gutxienez 5 lanegun lehenago eskatu beharko dira, eta enpresak gehienez 3 egunetan erantzun beharko du (eskatzen diren egunetik aurrera).

Halaber, maiatzaren 31n Sanferminetako guardien aurreikuspena jakinaraziko da.

6. artikulua. Dirua erabiltzeagatiko kalte ordaina.

Zenbatekoa une horretako oinarritzko soldataren %20 da. Dirua erabiltzeagatiko plus hori hitzarmen bidez itundutako soldata igoerekin eguneratuko da.

7. artikulua. Emanaldiagatiko osagarria.

"Emanaldiagatiko osagarria" Aretoko langileek dagokien ordainsaria jasoko dute (urtero hitzarmenaren arabera dagozkien igoerekin) emanaldi egun bakoitzeko.

Emanaldiak irauten duen bitartean aretoko langileek 4 ordutik gora egon behar badute, adierazitako zenbatekoaren bikoitza ordainduko da.

8. artikulua. Dietak eta kilometrajea.

Norberaren ibilgailuan joan-etorriak egin behar direnean, enpresak 0,32 euro ordainduko du kilometro bakoitza.

Gaua kanpoan eman behar denean, Fundazioak aldeztu aurretik ordainduko du hotela. Bi modutan ordaintzen ahal dira dietak; langileak zein nahi duen, hartan. 26,67 euroko dieta ordainduko da eguneko, mantenurako (urtero eguneratuko da, PFEZren erregelamenduak atxikipenetik salbuesteko gehieneko gisa ezartzen duen zenbatekoaren arabera). Salbuespenetan, betiere langileak eta enpresak egokitzen jotzen badute, gastua frogatzen duten tiketak aurkezten ahalko dira, eta horien batura aipatu kopurua baino handiagoa izaten ahal da.

9. artikulua. Eszedentziak.

Borondatezko eszedentzia.

Langileen Estatutuaren 46. artikuluan ezarritakoa baztertu gabe, langile guztiek dute eskubidea borondatezko eszedentzia hartzeko aukera onar diezaieten, urtebeterako gutxienez eta 3 urterako gehienez, lanpostua erreserbatuta. Hiru urteko eszedentzia iraganik, mugagabea izanen da eta, beraz, lanpostuak hutsik gelditu beharko du bertara itzultzeko.

Urtebetetik beherakoa eskatuz gero, sei hilabeteko bi luzapen eskatzen ahalko dira, eta enpresa behartua egonen da haiek ematera.

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

Eskaera hori egiten ez bada edo epea kanpo egiten bada, eszedentzian dagoen langileak itzultzeko duen eskubidea baliorik eta eraginik gabe geldituko da.

Seme-alabak zaintzeko eszedentzia eta ahaideak zaintzeko eszedentzia.



a) Langile guztiek, enpresan duten antzinatasuna edozein dela ere, eskubidea dute eszedentzia hartzeko gehienez ere hiru urtez, lehen graduako odol ahaide bat zaintzeko, etengabeko zainketa beharrak baditu edo baliaezintasun handia badu Gizarte Segurantzaren iritiz.

b) Haurra jaiotzen denean, emakumezko edo gizonezko langileak lau urte arteko eszedentziarako eskubidea izanen du seme edo alaba bakoitza hazteko eta haren lehen hezkuntzaz arduratzeko, nahitaezko atsedenaldia akitzen den egunetik hasita. Atal honetan aipatutako eszedentzia bereziak akitu baino hilabete lehenago, eszedentzian egondako langileek lanera itzultzeko eskaera eginen dute eta besterik gabe berreskuratuko dute eszedentziaren aurretik izandako lanpostua.

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

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

10. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Eritasun arrunt, lanetik kanpoko istripu, lan istripuko baja eta lanbide eritasun kasuetan, baita amatasun bajaran eta haurdunaldiko arriskuagatik bajaran egonez gero ere, kontzeptu kotizagarrien %100 kobratuko da bajaren lehen egunetik.

11. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

1. Ordaindutako lizentziak ematen ahalko dira, behar den denborarako, ikastetxe ofizialeko azken azterketak eta behin betiko gaitasun eta ebaluazio probak egiteko. Azterketa edo proba horiek egin izanaren frogagiriak aurkeztu beharko dira.

2. Ezkontzagatik edo egitezko bikoteen erregistroan inskribatzeagatik, langileek 18 egun naturaleko lizentzia ordaindurako eskubidea izanen dute, eta opor arruntei gehitzen ahalko zaizkie.

3. Ordaindutako lizentzia, urtean gehienez 20 ordukoa, mediku kontsultara, eskolako bileretara, gizarte zerbitzuetara edo albaitaritza larrialdietara joateko edo laguntzeko. Lehen mailako ahaideei, ezkontideari eta bikotekide egonkorrari laguntzen ahalko zaie.

4. Norberaren gauzetarako 2 egun urte natural bakoitzeko, ordainduak. Ez da ahozko edo idatzizko justifikaziorik behar. Ahal den aurrerapenarekin eskatu beharko da, eta, gutxienez, hartu baino 48 ordu lehenago. Baimen hori baliatu ezin duten aretoko langile eta aretozainen kasuan, bi soldata egunekin ordeztuko da.

5. Ezkontidearen, bizikidearen (bikotekide egonkorra) eta lehen graduako odol ahaideen heriotzagatik, lau egun natural Nafarroako Foru Komunitatean gertatzen denean, eta bost egun natural Nafarroako Foru Komunitatetik kanpo gertatzen denean.

6. Lehen mailako ezkontza bidezko ahaideen eta anai-arreben heriotzagatik, hiru egun natural Nafarroako Foru Komunitatean gertatzen denean, eta lau egun natural Nafarroako Foru Komunitatetik kanpo gertatzen denean.

7. Ezkontideak, izatezko bikotekideak, odol edo ezkontza bidezko bigarren mailara arteko ahaideek (izatezko bikotekidearen odol bidezko ahaideak barne) edo langilearekin etxe berean bizi den eta haren zaintza behar duen beste edozein pertsonak istripu edo eritasun



larria baldin badu, ospitaleratu behar badu edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleraterik gabeko ebakuntza kirurgikoa egiten badiote, bost lanegun.

Kasu bakoitzean dagozkion baimen ordainduko lanegunak haien iraunaldi osoan hartzen ahal dira, betiere gertaera eragilea noiz hasi den kontuan harturik.

8. Bizilekua aldatzeagatik, lanegun bat.

9. Langileak hala nahi badu, haurrari bularra emateko baimenaren ordeztu (Langileen Estatutuaren 37.4 artikulua) 15 laneguneko baimen ordaindua hartzen ahal du, amatasun atsedenaldia akitu ondoren.

10. Baimen ordainduak ematen ahalko dira nahitaezko eginbehar publiko edo pertsonal bat egiteko ezinbestekoa den denborarako eta sindikatueta jarduteko, dela sindikatuetaarako prestakuntzarako, dela langileen ordezkaritzaarako. Edonola ere, egindako jardueraren frogagiria aurkeztu beharko da.

11. Ordaindutako baimenak ematen ahalko zaizkie emakumezko langileei erditu aurreko azterketetarako eta prestaketa teknikei buruzko ikastaroetara joateko, baldin eta lanaldiak iraun bitartean egin beharrekoak badira.

12. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak.

Enpresak ordaindu gabeko lizentziak emanen dizkie, 30 egun naturalekoak gehienez ere, hala eskatzen duten langileei.

Lizentzia horiek lan kontratuaren aldi baterako etenalditzat hartuko dira, eta idatziz eskatu beharko dira lana utzi baino 15 egun lehenago, salbu eta lizentzia eskatzera bultzatu duen gertaera apartekoa bada eta, ondorioz, epe hori betetzea ezinezkoa bada.

Era berean, lizentzia horiek hartzeko unean enpresako plantillaren %90 jardunean badago bakarrik emanen dira, betiere enpresak uste badu ez duela arazorik izanen bere jardura antolatzeko eta garatzeko.

13. artikulua. Bizi eta baliaezintasuneko aseguruak.

Hitzarmen hau Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratu eta ondorengo 20 egun baliodunetan, Gayarre Antzokia Fundazioak bere kargura kontratatuko du 36.000 euroko bizi eta erabateko baliaezintasuneko aseguru kolektiboaren poliza bat, laneko edo "in itinere" istripuen ondoriozko kasuetarako, eta 30.000 euroko beste bat laneko istripuen ondoriozko heriotza kasuetarako.

14. artikulua. Prestakuntza.

Enpresak eta langileak akordioetara iritsi beharko dute bientzat interesgarriak diren prestakuntza ikastaroak egiteko, baldin eta ikastaro horiek laneko orduetan egiten badira.

Enpresak deialdiak egin ahala emanen ditu prestakuntza ekintzak. Izen ematea librea izanen da, eta prestakuntza benetako lan denbora izanen da eta enpresak ordainduko du.

Langileek hala eskatuta, lanbide hobekuntzarako eta lanbide trebakuntzarako ikasketak egiteko erraztasunak emanen dira, bai eta Europar Batasuneko hizkuntzetako eta euskarako ikastaroak egiteko ere. Antolatzen diren ikastaroek ordu konpentsazioak edo



konpentsazio partzialak izaten ahal dituzte, enpresaren interesaren arabera, eta matrikulazioengatik behar diren zenbatekoak ordainduko dira.

15. artikulua Antzinatasun plusa.

Antzinatasun osagarria Gayarre Antzokia Udal Fundazioko administrari laguntzailearen mailako oinarritzko soldatari dagokion portzentaje ez-metagarri bat izanen da, eskala honen arabera:

- 1. hiruurtakoa betetzean: %4.
- 2. hiruurtakoa betetzean: %5.
- 3. hiruurtakoa betetzean: %6.
- 4. hiruurtakoa betetzean: %7.
- 5. hiruurtakoa betetzean: %8.
- 6. Hiruurtakoa betetzean: %9.
- 7. hiruurtakoa betetzean: %10.
- 8. hiruurtakoa betetzean: %11.
- 9. hiruurtakoa betetzean: %12.
- 10. hiruurtakoa betetzean: %13.

Lanaldi partzialeko kontratua duten langileek beren lanaldiaren arabera osagarria jasoko dute.

Soldata kontzeptu hori aplikatzeko, 2025eko urtarrilaren 1etik aurrera hasiko da zenbaketa. Aipatzen diren portzentajeak ez dira metagarriak; hau da, bigarren hiruurtakoari dagokion %5ak esan nahi du lehen hiruurtakoarengatik kobratzen zen %4 kobratzen dela gehi beste %1.

16. artikulua. Lanaldia.

Kontuan izanik plantillan lanaldi desberdinak daudela eta zaila dela horiek kuantifikatzea langileen zeregin bakoitzaren berezitasunengatik, eskubide gisa mantenduko dira orain arte langile bakoitzak egindako lanaldiak.

17. artikulua. Lanalditik kanpoko deietarako libre egoteagatiko osagarria.

Aretoko langileentzat urtean 500 euro gordinetako osagarria ezartzen da, aukera dagoelako langile horiei beren lan ordutegitik kanpo deitzeko, ezinbesteko arrazoiengatik eta esleitutako langileen bidez bete ezin izan diren lanaldietarako.

Osagarri hori 2025eko urtarrilaren 1etik aurrerako atzeraeraginarekin jasoko da, eta nominan jasotako gainerako osagarriak bezala eguneratuko da.

18. artikulua. Diziplina araubidea. Faltak eta zehapenak.



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

Langileak eginiko faltak arinak, astunak edo oso astunak izanen dira, haien garrantzia, ondorioa eta asmoa ikusita. Jarraian falta ohikoenak aipatzen dira, bestelakorik ere egiten ahal dela baztertu gabe.

Hauek dira falta arinak:

- a) Bidezko arrazoirik gabe berandu iristea hilabeteen gehienez hamar aldiz.
- b) Lanera ez agertzeko arrazoia aurretik edo, bestela, falta gertatu ondorengo 24 orduetan ez jakinaraztea, ezinbesteko kasuetan salbu, horretarako ezintasuna frogatu ezean.
- c) Zerbitzua bertan behera uztea bidezko arrazoirik izan gabe, denbora laburrerako izan arren. Horren ondorioz enpresari edo lankideei nolabaiteko kaltea sortzen bazaie edo istripuren bat eragiten bada, falta hau astuntzat edo oso astuntzat hartzen ahal da, kasua nolakoa den.
- d) Arreta gabezia txikiak materiala zaintzean.
- e) Norberaren garbitasun eta txukuntasunik eza.
- f) Jendea behar den adeitasunez eta arduraz ez hartzea.
- g) Bizileku aldaketak enpresari ez jakinaraztea.
- h) Lankideekin eztabaidak izatea lanorduetan.
- i) Hilabete batean egun batez lanera ez agertzea, bidezko arrazoirik gabe.

Falta astunak.

- a) Bidezko arrazoirik gabe hogeita hamar eguneko aldian hamar aldiz baino gehiagotan lanera berandu iristea.
- b) Bidezko arrazoirik gabe hogeita hamar eguneko aldian bi eta lau egun artean lanera ez agertzea. Falta bakar bat nahikoa izanen da, baldin eta lankide bati txanda egin behar badio edo enpresari nolabaiteko kaltea eragiten bazaio.
- c) Lanaldian jostetan ibiltzea. Familian izandako aldaketak, Gizarte Segurantzaren ondorioak izaten ahal dituztenak, ez jakinaraztea behar den garaian. Datu horiek asmo txarrez faltsutzen badira edo eman gabe uzten badira, falta oso astuntzat joko da.
- d) Laneko edozein gaitan nagusien esanak ez betetzea, lana arrazionalizatzeko metodo berriei oztopoak eta eragozpenak jartzea barne, bai eta lanorduak zehazteari, bertaratzearen kontrolari eta abarri uko egitea ere. Diziiplina hautsi dela nabarmen ikusten denean edo jokabide horrek enpresari kaltea sortzen dionean, falta oso astuntzat jotzen ahal da.
- e) Beste langile baten lekua hartzea, haren ordeztatu sinatuz edo fitxatuz.
- f) Zabarkeriaz edo utzikieriaz aritzea lanean, lanaren kaltetan.



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

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

i) Hiruhileko batean falta arin bat (puntualtasuna alde batera utzita) baino gehiago egitea, nahiz eta falta desberdina izan, betiere langileari hitzezko kargu hartzea ez den beste zehapen bat jarri bazaio.

Falta oso astunak.

Hauek dira falta oso astunak:

a) Bidezko arrazoirik gabe sei hilabeteko aldiaren hamabost aldiz baino gehiagotan berandu iristea, edo hogeitaz aldiz baino gehiagotan urtebetean.

b) Bidezko arrazoirik gabe lanera lau egunez jarraian huts egitea, edo bost egun soltetan hilabete osoan.

c) Lanean iruzurra egitea edo leialtasun eza eta konfiantza abusua izatea.

d) Eritasuna edo istripua simulatzea. Falta bat egin dela ulertuko da langilea, arrazoi horiengatik bajaran egonik, beste edozein lanetan aritzen denean, norberaren kontura edo besteren kontura. Apartatu honetan sartzen da istripuaren edo eritasunaren ondoriozko baja luzatzeko egiten den trikimailu oro.

e) Lanorduetan mozkortuta eta drogak hartu ondoko egoeran egotea. Langilea goian aipatu egoeretan dagoelako zantzuak ageri direnean, enpresako osasun zerbitzuak edo, bestela, enpresak izendatzen duen medikuak egin beharreko azterketak onartu beharko ditu. Azterketa horiek egitean langilearen duintasuna eta intimitatea ahalik eta gehien errespetatuko dira, eta aurrean egon da langileen legezko ordezkari bat edo, hura lantokian ez badago, enpresako beste langile bat, ahal izanez gero.

f) Enpresaren korrespondentzia edo isilpeko dokumentuen sekretua haustea edo enpresakoa ez den bati isilpean eduki beharreko datuak ezagutaraztea.

g) Enpresari bidegabeko lehia egitea dakarten ekintzak gauzatzea.

h) Hitzezko eta egitezko tratua txarrak ematea, agintekeriak jokatzeari edo errespetu falta larriak egitea nagusiei edo haien ahaideei, baita lankide eta menpekoei ere.

i) Istripu larriak eragitea zuhurtasunik gabe edo zabarkeriaz jokatzeari.

j) Erantzukizun berezia izanik, lanpostua uztea abisurik eman gabe.

k) Lan errendimendua arrazoirik gabe gutxitzea.

l) Lankideekin liskarrak eta iskanbilak eragitea.

m) Hiruhileko berean falta astun bat baino gehiago egitea, nahiz eta desberdinak izan, horiengatik zehapenak jaso badira.



Zehapenen araubidea.

Enpresak du zehapenak jartzeko ahalmena, hitzarmen honetan ezarritakoari jarraikiz.

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

Enpresak langileen legezko ordezkariak jakinaraziko dizkie falta astun eta oso astunengatik ezartzen diren zehapenak. Zehapena ezartzen den egunetik hiru hilabete pasatzen ahal dira zehapen hori bete arte.

Zehapenak.

Hauek dira faltengatik jartzen ahal diren gehieneko zehapenak:

a) Falta arinengatik:

Hitzezko kargu hartzea.

Idatzizko kargu hartzea.

b) Falta astunengatik:

Lana eta soldata kentzea bi egunetik hogeiei egunera bitarte.

Beste lanpostu batera aldatzea, zentro berean.

c) Falta oso astunengatik:

Lana eta soldata kentzea hamabost egunetik hogeita hamar egunera bitarte.

Enpresa beraren beste zentro batera nahitaez aldatzea, betiere helbidea aldatzera behartzen ez bada.

Kaleratzea.

Preskripzioa.

–Falta arinak: 10 egun.

–Falta astunak: 20 egun.

–Falta oso astunak: 60 egun.

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

Agintekeria.

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

Nagusi batek agintekeriaz jokatu duela ulertuko da egintza arbitrarioren bat burutzen badu, legezko manuak nabarmen eta nahita urratuz eta menpeko bati kalte nabarmena eginez.



Behin arau haustea egiaztaturik, enpresako zuzendaritzak zehapena ezartzeko neurririk hartzen ez badu, langile kaltetuak langileen ordezkarietara jakinaraziko die, eta haiek egokitzen dituzten ekintzak gauzatzen ahalko dituzte.

19. artikulua. Arau osagarriak.

Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusi ez diren gai guztietan, orok jakiteko eta behar diren ondorioak izateko argitaratu diren arlo honetako arau edo xedapen indardun orokorrak beteko dira.

20. artikulua. Hitzarmena bazter uztea edo ez aplikatzea.

Enpresak, elkarren segidako bi ekitalditan zehar galera ekonomikoak izaten baditu, edo hitzarmen honetan jasotako soldata araubidea eta/edo ordainsari igoerak aplikatzeak enpresaren egoeran edo etorkizun ekonomikoan eragina izaten ahal badu, sindikatuen ordezkarietarekin adosten ahalko du aplikatu gabe uztea, bakar-bakarrik, hitzarmen honetan soldata araubideari buruz jasotakoa, bat etorritik Langileen Estatutuan ezarritakoarekin eta jarraian itundutakoarekin.

Enpresak ez du hitzarmena ez aplikatzeko prozedura planteatzen ahalko Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan ezarritako gaiei dagokienez, salbu eta soldaten zenbatekoari dagokionez.

Horretarako, kontsulta aldi bat irekiko da hamabost egunerako gehienez, eta epe hori akordioarekin edo akordiorik gabe bukatzen ahalko da. Enpresak sindikatuen ordezkarietara eskatutako dokumentazio guztia emanen du.

Kontsulta aldia akordioa lortuta bukatzen bada, soilik jurisdikzio eskudunean aurkaratzen ahal da, iruzurragatik, doloagatik, hertsapenagatik edo eskubideaz abusatzeagatik.

Akordio horren berri eman beharko zaio Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari.

Hitzarmena ez aplikatzeko akordioak zehatz azaldu beharko du akordio hori aplikatu ondoren langileek jasoko dituzten ordainsariak, eta ordainsari horiek pixkanaka berreskuratzeko programa bat ezarriko da, bai eta zein kasutan izanen litzatekeen bidezko ere, hitzarmenean bertan ezarritako soldata baldintzak berreskuratu arte. Hitzarmena ez aplikatzeko akordio horrek ez du inolaz ere hitzarmen honen indarralditik gorako iraupena izanen, eta ordainsarietan ez du bereizkeriarik eginen genero arrazoiengatik.

Kontsulta aldia alderdien akordiorik gabe bukatzen bada, Nafarroako Lan Auzitegiaren bitartekotza tramitearen menpe jartzen ahalko dira alderdiak. Bitartekotza tramitean adostasunik ez bada, alderdiek arbitraje lotesle baten esku jartzen ahal dituzte beren desadostasunak, Nafarroako Lan Auzitegian, eta horren arbitraje laudoak kontsulta aldiko akordio baten ondorio berberak izanen ditu.

21. artikulua. Batzorde Paritarioa.

Hitzarmenaren Batzorde Paritarioa sortuko da, eta enpresaren ordezkariak eta langileen sindikatuen legezko ordezkariak osatuko dute.

Batzorde Paritarioaren eskumena izanen da legez ezarriak dituen gaietan esku izatea eta, bereziki, honako hauetan:



1) Hitzarmen kolektibo hau aplikatu eta interpretatzearen arloko gaiak ezagutu eta ebazteko baldintzak.

2) Hitzarmen kolektibo honetan bildutako soldata araubidea ez aplikatzearen ondorioz edo lan baldintzen arloan sortzen ahal diren desadostasunak ezagutu eta ebazteko baldintzak eta arauak, 16. artikuluan hitzarmena bazter uztearekin lotuta ageri den klausularekin bat.

Batzorde Paritarioa Fundazioaren egoitzan bilduko da, alderdietako edozeinek bilkurarako deialdia egin eta gehienez hiru eguneko epean. Deialdiarekin batera eguneko gai zerrenda edo Batzorde Paritarioak ebatzi beharreko puntuak bidaliko dira.

Batzorde Paritarioaren bilkurarako deialdia egin eta gehienez ere astebeteko epean lortu beharko dira akordioak, eta, hala, epe horretan desadostasunak sortzen badira edo alderdien arteko akordiorik lortzen ez bada, alderdiak gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordioetan ageri diren bitartekotza eta arbitraje prozeduren mende jartzen ahalko dira, beren borondatez, Nafarroako Lan Auzitegian.