

# Nafarroako zuraren eta kortxoaren merkataritzako sektorerako hitzarmen kolektiboa

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

## NAFARROAKO ZURAREN ETA KORTXOAREN MERKATARITZAKO SEKTORERAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA 2021., 2022. ETA 2023. URTEETARAKO

### **1. artikulua.–Pertsona-eremua, lurralde-eremua eta eremu funtzionala.**

Hitzarmen kolektibo honek eragina izanen du zuraren eta kortxoaren merkataritzan jardun eta Merkataritza Orokorrerako Lan Ordenantza aplikagarri duten Nafarroako enpresa guztietan.

Hitzarmen kolektibo honen sinatzaileek ituntzen dute hemen negoziatutakoak aplikatzeko lehenasuna izanen duela enpresa hitzarmenen gainetik, Langileen Estatutuaren 84. artikuluko 2. puntuan zehaztutako gaietan izan ezik.

### **2. artikulua.–Iraupena eta indarraldia.**

Hitzarmen kolektibo honek indarra izanen du 2023ko abenduaren 31 arte. Hitzarmen honek Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzen den unetik beretik hartuko du indarra, ondorio guztietarako. Nolanahi ere, 2021. urterako itundutako soldata-taulek urte horretako urtarrilaren 1etik aurrera izanen dituzte ondorioak.

Hitzarmen kolektibo honen indarraldia amaitzean, beste hitzarmenik izan ezean, lehengoaren arauak indarrean segituko dute, bi urtez gehienez ere, salatzen den egunetik hasita. Lege ondorio guztietarako, hitzarmen hau 2023ko abenduaren 31n salatutzat jotzen dute alderdiek.

### **3. artikulua.–Soldatak.**

Hitzarmen kolektiboaren indarraldiko hiru urteetan, igoera hauek izanen ditu 10. artikuluan ezarritako lanaldiari dagokion soldatak:

–2021. urterako, igoera % 0,5ekoa izanen da, 2018ko azken taula argitaratuak erreferentzia hartuta. Igoera horrek atzerako eragina izanen du, 2021eko urtarrilaren 1ekoa.

–2022. urterako, taulen igoera aurreko urteko kontsumoko prezioen indizearen arabera izanen da, baina horren emaitza den portzentajea ez da izanen %0,5 baino txikiagoa ez %1,75 baino handiagoa.

–2023. urterako, taulen igoera aurreko urteko kontsumoko prezioen indize nazionalaren arabera izanen da, baina horren emaitza den portzentajea ez da izanen %0,5 baino txikiagoa ez %1,75 baino handiagoa.

1. eranskin gisa, 2021eko soldata taulak ageri dira.

### **4. artikulua.–Osotasunari lotzea.**

Hemen itundutako baldintzek multzo organiko eta zatiezina osatzen dute, eta, aplikazio praktikoari dagokionez, osotasunean hartuko dira.

### **5. artikulua.–Aldi baterako ezintasuna.**

AE osagarriko eskubidea izateko, beharrezkoa izanen da garaiz alta, baja eta baja berresteko agiriak aurkeztea, indarreko legediarekin bat.

Langileak eritasunaren ondoriozko absentziak, egun bakarrekoak barne, justifikatu beharko ditu, baja agiriaren bidez edo, hala ez bada, laguntza medikoa jaso izana edo kontsulta medikora joan izana frogatzen duen agiriaren bidez. Horrela egin ezean, enpresek ez dute inolako lansaririk ordaindu beharko absentzialdi horrengatik.

Enpresek baja egoera egiaztatu ahal izanen dute, iruzurra susmatuz gero, beren medikuen bidez edo enpresak izendatzen duen osasun zerbitzu egokiaren bidez.

–AE osagarria, eritasun arrunta:

a) Langilearen urteko lehen baja.

Eritasun arruntagatik aldi baterako ezintasun egoeran dauden langileei, lehenengo egunetik osatuko zaie Gizarte Segurantzatik jasotzen duten prestazioa, jardunean ariko balira kobratuko luketen soldata errearen %100 bete arte.

b) Langilearen urteko bigarren bajatik aurrera.

Eritasun arruntagatik aldi baterako ezintasun egoeran dauden langileei, halako egoeran dauden lehenengo egunetik hogeigarren egunera arte osatuko zaie Gizarte Segurantzatik jasotzen duten prestazioa, jardunean ariko balira kobratuko luketen soldata errearen %80 bete arte.

Aldi baterako ezintasun egoeran dagoen hogeigarren egunetik aurrera, osagarria jardunean egonda kobratuko lukeen soldata errearen %100 bete artekoa izanen da; osagarri hori egun horretatik urtebete pasa arte (baja egunetik kontatzen hasita) ordainduko da.

c) Lanetik kanpoko istripuaren edo eritasunaren ondorioz langilea ospitaleratzen badute, kontuan izan gabe urteko zenbatgarren baja den edo zenbateko iraupena izan duen, enpresak Gizarte Segurantzaren prestazioa osatuko du, langileak horretarako eskubidea badu, ospitalean dagoen bitartean, jardunean izanez gero jasoko zukeen soldataren %100 bete arte.

–Aldi baterako ezintasunaren osagarria (Laneko istripua edo eritasuna):

Laneko istripuagatik aldi baterako ezintasun egoeran dauden langileei, lehenengo egunetik osatuko zaie Gizarte Segurantzatik jasotzen duten prestazioa, jardunean ariko balira kobratuko luketen soldata errearen %100 bete arte.

Osagarri horrek urtebeteko iraupena izanen du.

## **6. artikulua.–Oporrak.**

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileek urtero opor ordainduak izanen dituzte, honako baldintza hauen arabera:

1. Hogeita hamaika egun naturaleko oporrak hartuko dira, langileen lanbide kategoria edozein dela ere, eta urteko lanaldia erabat errespetatuta.

2. Langilea eta enpresaburua ados jarriko dira oporrak noiz hartu erabakitzeko. Langileek antzinatasunaren arabera lehentasuna izanen dute. Oporrak noiz hartu erabakitzeko ados jartzen ez badira, enpresak hamabost eguneko oporraldia ezarri ahal izanen du eta langileak ezarriko du gainerakoa.

3. Langileak urtearen barnean uzten badu lanpostua, oporren zati proportzionala hartzeko eskubidea izanen du, urtean lan egindako denboraren arabera.

4. Oporrak langile bakoitzak jasotzen duen soldataren eta hitzarmen kolektibo honetan ematen eta aitortzen zaizkien soldataren osagarrien arabera ordainduko dira.

5. Oporraldi batean aldi baterako ezintasuna gertatuz gero, eta horren ondorioz langileak oporrak dagozkion urte naturalean hartzerik ez baditu, osorik edo partez, ezintasuna bukatu ondoren hartu ahal izanen ditu, betiere oporretako urtea amaitu zenetik 18 hilabete baino gehiago igaro ez badira.

## **7. artikulua.–Aparteko eskersariak.**

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek uztailean eta abenduan aparteko eskersari bana emanen diete langileei. Bakoitza hilabeteko soldata errearen baliokidea izanen da, eta ekainaren 30a baino lehen eta abenduaren 22a baino lehen jaso beharko dute, hurrenez hurren.

## **8. artikulua.–Mozkinetako partaidetza.**

Enpresek langileei eskersari aldakorak emanen dizkie, salmenten edo mozkinen arabera. Eskersariak establezimendu bakoitzaren berariazko antolaketara moldatuko dira eta langileak hilabetean jasotzen duen soldata osoa adinakoak izanen dira gutxienez.

Artikulu honetan aipatzen den eskersaria urtero ordainduko da, non ez dagoen ezarrita aspaldiko ohituraz epe laburragoetan ordaintzea. Nolanahi ere, ekitaldi ekonomiko bakoitzekoa hurrengo ekitaldiko lehenbiziko hiruhilekoan ordaindu beharko da.

### **9. artikulua.–Antzinasun saria.**

Hitzarmen honen eraginpeko langileek soldata igoerak izanen dituzte zerbitzua emandako urteengatik, laurtekoak jasoz, arauak ezartzen dituzten mugekin. Laurtekoen zenbatekoak hitzarmen honen eranskinean ageri dira lanbide kategoria bakoitzerako.

Langileen antzinasuna kalkulatzeko, arau hauei jarraituko zaie:

1. Antzinasuna kalkulatzeko, aldizkako igoeren ondorioetarako, enpresa berean emandako denbora osoa hartuko da kontuan. Langileak lan egindako denboratzat hartuko dira soldata edo ordainsaria jaso duen hilabete eta egun guztiak, bai zerbitzuan emandakoak, bai zerbitzu-eginkizunetan, lizentzietan edo lan istripu edo eritasun baten ondoriozko baja iragankorretan izandakoak. Halaber, konputatuko dira langilea kargu publiko edo sindikal baterako izendatua izateagatik nahitaezko eszedentzialdiak, baita derrigorrezko soldadutzan emandako denbora ere. Borondatezko eszedentzialdiak, aldiz, ez dira konputatuko.

2. Langileak enpresan zenbat urte eman dituen hartuko da kontuan antzinasuna kalkulatzeko, lanbide talde edo kategoria edozein izanda ere.

Enpresan egindako probaldiak ere konputatuko dira, baita behin-behineko langile eta langile osagarri gisa emandako denbora ere, betiere langile horrek gero enpresako plantillan lanpostu bat betetzen duenean.

3. Nolanahi ere, kategoriaz igo direnek eta taldez aldatzen direnek kategoria edo talde berriari dagokion antzinasun plusa jasoko dute hilero, horretan sartu bezain pronto. Antzinasuna aurreko arauetan adierazitako moduan kalkulatu da eta langileak dituen laurteko guztiei aplikatuko zaie.

4. Langile batek enpresa uzten badu, zehapen batengatik edo berak eskatuta, borondatezko eszedentzia eskatu gabe, eta gero enpresa berean berriro sartzen bada, aurretik zerbitzuan emandako denbora ez da kontatuko antzinasunaren ondorioetarako.

### **10. artikulua.–Lanaldia.**

Hitzarmen honen indarraldian, 1.748 ordukoa da urteko lanaldi efektiboa, benetan lan egin beharrekoa.

Lan egutegia.–Enpresek lan egutegia beren beharren arabera finkatuko dute, egungo legerian xedatutakoarekin bat.

Lan ordutegia.–Oro har, lan ordutegia honakoa izanen da:

–Astelehenetik ostiralera.

- Goizeko txanda, 9:00etatik 13:30era.
- Arratsaldeko txanda, 16:00etatik 19:30era.

–Larunbatetan.

- Goizez: 9:00etatik 13:00ak arte.
- Arratsaldez: Jaieguna.

Aurrekoa gorabehera, lan ordutegi orokor hori luzatzen eta aldatu ahal izanen da, lan harremanaren alderdiek hala adostuz gero.

Adosten ez badute eta lan egin beharreko lanaldia baino ordu gehiago lan eginez gero, ordu horiek ondorengo irizpideetako edozeini jarraikiz murriztuko dira:

- a) Atsedeen egun gehiago hartuz.

- b) Goiz osoko atsedenaldea hartuz asteko edozein egunetan.
  - c) Opor egunak gehituz.
  - d) Larunbatetan egun osoko atsedenaldea hartuz.
  - e) Eguneko lanorduak gutxituz.
- a) eta b) irizpideak banaka baliatuko dira.

Eskaera batzuk bat etorritz gero, atsedenaldiak txandaka eta antzinasunaren arabera hurrenkeran emanen dira.

Egokitzapena eguneko ordutegia murriztuz egiten bada, murrizketa hori ez da ordu erditik beherakoa izanen eta arratsaldeko lanaldiaren hasieran gauzatuko da.

Aurreko egokitzapen neurriak zehazki aplikatzeari buruzko desadostasunak batzorde paritarioak aztertuko ditu, hark derrigorrez esku hartu behar baitu.

Ekitaldian zehar langileek ezarritako urteko lanaldia betetzen badute, gainerako lanegunak edo zatikiak jaieguntzat joko dira, eta horrek ez du ekarriko murrizketarik soldatan.

Larunbat arratsaldeko jaiari buruz hitzartutakoa aldatu nahi izanez gero, lan harremanaren alderdiek adostu beharko dute.

### **11. artikulua.–Laneko arropa.**

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek laneko arropa eman beharko diete beren langile guztiei.

### **12. artikulua.–Dietak.**

Langile guztiek, lanbide sailkapena edozein izanda ere, halabeharrez eta enpresak aginduta lantokikoa ez den herri batera bidaiak edo joan-etorriak egiten badituzte, dieta hauek jasoko dituzte:

- Ostatua eta gosaria: 22,55.
- Bazkaria: 11,85.
- Afarria: 11,85.

Enpresak garraibiderik ematen ez badu, bidaiak gastuengatik 0,26 euro ordainduko dira kilometroko.

### **13. artikulua.–Lizentzia ordainduak.**

Gai honi buruz Langileen Estatutuan eta aplikatzekoak diren gainerako arau orokorretan ezarritakoa gorabehera, langileak, aldez aurretik abisatuta eta justifikatuta, lanera ez joateko edo lanetik ateratzeko eskubidea izanen du, ordaindua izateko eskubidea galdu gabe, arrazoi hauetako bat dela medio eta honenbeste denborako:

- a) Hogeita egun natural, langilea ezkontzeagatik edo izatezko bikotekidearekin izatezko Bikoteen Erregistro Ofizialean inskribatzeagatik
- b) Bi egun, bigarren maila arteko odol edo ezkontza bidezko ahaideen eritasun larriagatik edo heriotzagatik. Langileak bidaiak egin behar badu, gehienez beste hiru egun gehiago hartu ahal izanen ditu. Hila ezkontidea edo seme edo alaba bada, lizentzia hau bost egunekoa izanen da.
- c) Egun bat, ohiko bizilekua aldatzeko.
- d) Gizarte Segurantzako zerbitzu mediku batera joateagatik, baldin eta zerbitzu hori lan ordutegitik kanpo itxita badago.
- e) Dagokien erregistro ofizialean inskribaturik dauden izatezko bikoteek artikulu honetako lizentzia guztiak izanen dituzte.

f) Egun bat, lehen graduko odol edo ezkontza bidezko ahaideen kirurgia handi anbulatorioagatik, bere presentzia beharrezkoa bada.

Lizentziak eta baimenak ez dira deskontatuko urteko opor ordainduetatik inolaz ere.

#### **14. artikulua.–Errelebo kontratua.**

Langileen eta enpresaren ordezkariak errelebo kontratuak ituntzea sustatzeko interesa dute, hitzarmen kolektibo honen esparruan. Ondorio horretarako, ezartzen da ezen, indarreko araudiarekin bat, langileak erretiro partziala hartuko duela gutxienez hiru hilabete lehenago eskatzen badio enpresari, erretiro-prestaziorako eskubidea izateko erregelamenduzko baldintzak bete baditu eta enpresarekin legez ezarritako mugen barnean lanaldi murriztu eta partzialeko kontratua hitzartzen badu. Kasu horretan, enpresak haren lekuan beste langile bat jarriko du, errelebo kontratu baten bidez. Kontratu horren iraupena erretiro partzialekoa izanen da.

Aurrekoaz gain, enpresak eta langileak adostu beharko dute lanaldi partzialeko kontratuaren ondoriozko lan denbora zer baldintzatan egingen den.

Errelebo kontratuak hitzarmen kolektibo honetan ezarritako soldata baldintzen pean gauzatuko dira.

Arau hau soilik aplikatuko da erretiro partziala eta errelebo kontratua gaur egun arautzen dituzten xedapenak indarrean dauden bitartean.

#### **15. artikulua.–Iraupen mugatuko kontratuak.**

Langileen Estatutuaren 15. artikuluko 1. puntuko b letran ezarritakoarekin bat, merkatuaren unean uneko beharrei, lan metaketari edo gehiegizko eskaerari aurre egin ahal izateko, enpresek zilegi izanen dute iraupen mugatuko lan kontratuak egitea. Kontratu horiek gehienez 10 hilabete iraunen dute 18 hilabeteko epearen barruan.

Kontratua amaitzean enpresak langileari konpentsatuko dio kalte-ordain honekin: egun bateko soldata kontratu mota horrekin lan egindako hilabete bakoitzeko.

Bestetik, aldi baterako bitarteko kontratuei dagokienez, lanpostua erreserbatuta duen pertsonak azkenean lanpostura itzuli ez eta enpresatik behin betiko alde egiten badu, haren lekuan diharduen bitarteko langilea plantillako langile finko bihurtuko da kontratua amaitzen denean.

#### **16. artikulua.–Istripuen aseguru poliza.**

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko enpresek istripu aseguru polizak kontratatuko dituzte langile guztientzat, ondoko estaldurak dituztenak, haien klausulei jarraituz:

- 25.000 euroko kalte-ordaina, istripuaren ondoriozko heriotzagatik.
- 35.000 euroko kalte-ordaina, istripuaren ondoriozko erabateko baliaezintasun iraunkorra-gatik.

Enpresek berrogeita bost eguneko epea izanen dute, hitzarmen hau argitaratzen den egunetik, artikuluko honetan aipatutako polizak kontratatuzeko.

Dagoeneko haien langileentzat istripu aseguru kontratatua duten enpresek, langileekin ados jarrita, hemen ezarritako aseguruari atxikitzea edo lehengo aseguruarekin jarraitzea hautatu ahal izanen dute.

#### **17. artikulua.–Berme sindikalak.**

Indarra duen legeriak ematen dizkien ahalmenak gorabehera, enpresa batzordeek eskudantzia hauek izanen dituzte:

1. Sindikatuen informazioa argitaratzeko iragarki taula edukitzeko eskubidea.
2. Langileei informazioa emateko eskubidea, betiere lanaren erritmoa eragotzi gabe eta jardueran eragozpenak sortuko lituzkeen lanpostu aldaketarik eragin gabe.

3. Lanorduetatik kanpo batzarrak sustatu eta egiteko eskubidea.

4. Batzordeko kideen eta langileen delegatuen orduak haietako batek edo gehiagok metatzeko itun edo sistemak ezarri ahal izanen dira, legeak ezarritako muga gainditzen ez bada, eta lanari utzi ahal izanen diote ordainsariaren kalterik gabe. Halaber, ez dira legeak ezarritako gehieneko ordu kopuruaren barnean zenbatuko langileen ordezkariak edo batzordeko kideak hitzarmen kolektiboa negoziatzeko batzordeak osatzeko izendatzen dituztenean kopuru horren gainetik hartzen diren orduak, ezta bilkurak egiteko orduak ere, dena delako enpresa negoziazio-eremukoak direnean.

5. Artikulu honetan jaso ez baina maila orokorrean onartutako hitzarmenetatik ondorioztatzen direnak, hitzarmen hau sinatu duten elkarteek hitzarmen horietan esku hartzen badute.

Sindikatuak sektoreko hitzarmen kolektiboaren negoziazioetan esku hartzeko langileak izendatu ahal izanen dituzte. Langileok eskubidea izanen dute negoziazioetarako behar diren ordu ordainduak erreserbatzeko.

Erreserba hori inola ere ez da izanen enpresa bakoitzeko langile batentzat baino gehiagorentzat.

### **18. artikulua.–Osasun azterketa eta laneko osasuna.**

Hitzarmen honen aplikazio eremuko enpresek kudeaketak egiten dituzte laneko arriskuak prebenitzeko kontratatutako mutualitatearekin urtero osasun azterketa egiteko beren langileei.

Enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak konpromisoa hartzen dute aurreneurri buruzko planak ezartzeko, zeinen helburu zehatz eta komunak izanen baitira laneko arriskuak gutxitu eta desagerraraztea.

Prebentzioko delegatuek Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak ematen dizkien bermeak izanen dituzte.

### **19. artikulua.–Aparteko orduak.**

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek, langabeziaren arazoaren garrantzia aintzat harturik, ondokoa hitzartu dute:

a) Ohiko aparteko orduak kentzea.

b) Ezbeharrak edo bestelako kalte ez-ohiko eta urgenteak konpontzeko aparteko orduak egitea, eta orobat, lehengai galkorrak galtzeko arriskurik bada.

c) Egiturazko aparteko ordutzat honakoak hartuko dira: ezusteko eskaerak edo produkzio behar handiko uneak, ustekabeko absentziak, txanda aldaketak, egiturazko beste inguruabar batzuk eta dena delako jardueraren izaerari lotutako arrazoiak direla-eta egin beharrekoak.

Egiturazko aparteko ordu horiek egiten dira baldin eta legeetan ezarritako kontratazio modalitateak erabiliz ezin ordeztu badira.

Aparteko orduengatik ohiko orduaren balioa gehi %45 ordainduko da; enpresa eta langilea ados jarriz gero, lan egindako ordu horiek adinako atsedenaldira emanez konpentsatuko dira; halakoetan, gainera, %45eko gehikuntza hori ordainduko da ordu bakoitzeko.

### **20. artikulua.–Enplegu aniztasuna.**

Enplegu aniztasuna kontrolatzeko helburuari begira, funtsezkotzat jotzen da baldintza hau zehatz-mehatz betetzea: langileen legezko ordezkariak Gizarte Segurantzarako kotizazio buletinak erakustea, bai eta enpresan erabiltzen diren idatzizko lan kontratuen ereduak eta lan harremanaren amaierari buruzko agiriak ere, Langileen Estatutuaren 64.1.5 artikuluan xedatuta dagoen bezala. Egin behar hori ez betetzea hutsegite larritzat joko da, lan administrazioko agintaritzak ezar dezakeen zehapenaren ondorioetarako.

Halaber, debekaturik dago beste enpresa batzuetan lanaldi osoa egiten duten langileak kontratatzea, indarra duen legeriak aurreikusten dituen aldi baterako eta lanaldi partzialeko kontratu moten erabilera salbu. Debeku hori haustea hutsegite larria izanen da, aurreko lerroaldean aipatutakoa bezala.

### **21. artikulua.–Lanbide prestakuntza.**

Asociación de Empresarios de la Madera de Navarra elkarteko enpresen plantilletako langileek, aurrez eskaturik, lanbide prestakuntzako ikastaroak egin ahal izanen dituzte, sustapen pertsonala eta gaitasunaren hobekuntza lortze aldera. Ikastaroak doakoak izanen dira eta lanorduetatik kanpo eginen dira. Horien finkapena eta egutegia aipatu elkarteak zehaztuko ditu.

Elkartean sartuta ez dauden enpresetako langileek, ikastetxe ofizialetan zein bestelakoetan ikasten badute, eguneko lanaldian ordubeteko murrizketarako eskubidea izanen dute, soldata murriztu gabe, eta azterketak egiteko baimenak ere izanen dituzte.

Hitzarmen hau sinatu duten sindikatuiek sektorean egiten diren lanbide prestakuntzako ekintzak arautzen eta garatzen parte hartuko dute.

### **22. artikulua.–Prestakuntza kontratuak.**

Kontratu mota hori egin ahal izanen zaie 25 urte arteko langileei, gutxienez sei hilabeterako eta gehienez bi urterako.

Kontratu mota hori duten langileek hitzarmen honetan kasuan kasuko lanpostu kualifikaturako ezarritako soldataren %75 jasoko dute kontratuaren indarraldiko lehenbiziko urtean eta %85 bigarren urtean, benetan egiten duten lanaldiaren proportzioan.

### **23. artikulua.–Aldi baterako laneko enpresak.**

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, bermatu eginen dute beren zerbitzuan jartzen diren langileen lan eskubideak hitzarmen honetan ezarritakoak izanen direla.

### **24. artikulua.–Konpentsatzea eta irenstea.**

Hitzarmen honetan ezarritako baldintzak lehenago itundu diren edo enpresak bere kabuz onartu dituen hobekuntzekin konpentsagarri eta irensgarriak dira.

Langileek banaka edo taldean izan ditzaketan baldintza onenei eutsiko zaie, urtean eta osotara hartuta.

### **25. artikulua.–Lan harremana amaitu edo eteteko arrazoi bereziak.**

Enpresaren kontura salgaiak garraiatu eta banatzeko lanetan egindako arau-hausteengatik gidabaimena aldi baterako kentzea ezin izanen da lan harremana amaitu edo eteteko kausa izan.

### **26. artikulua.–Probaldia.**

Kargudun, arduradun, muntatzaile, saltzaile eta administrariak hiru hilabeteko probaldia izanen dute; gainerako langileek hilabeteko probaldia izanen dute.

### **27. artikulua.–Lana eta familia bateratzea.**

Semea edo alaba zaintzeko lanaldi murriztua ezartzea erabaki da. Horren epea gehienez 12 urtekoa izanen da.

Bestalde, lanpostua erreserbatuta semea edo alaba zaintzeko eszedentziaren gehieneko epea luzeagoa izanen da, hiru urtekoa hain zuzen.

### **28. artikulua.–Lanaldi partzialeko kontratuak.**

Lanaldi partzialeko kontratuak idatziz formalizatu behar dira; mota honetako kontratuetan benetan zenbat ordu lan egin behar den, ordu horiek lanaldietan eta egunetan nola banatuko diren eta lan egindako orduen proportzioan nolako lanaldi-ehunekoa aplikatuko den zehaztu behar da.



Lanaldi partzialeko kontratuetan soldata gisa aplikatuko den ehunekoa hitzarmen honetan ezarritako urteko gehieneko lanaldiari dagokionaren proportziozkoa izan behar da. Lanaldiaren portzentajea, kontratu mota horien ordainsarien ondorioetarako, formula hau aplikatuz kalkulatu da hitzarmenaren urteko lanaldiari dagokionez:

$$\text{Lanaldiaren \%} = \frac{\text{asteako ordu kopuru hitzartua} \times 45,661125 \text{ asteak/urtea} \times 100}{1.748 \text{ ordu}}$$

### **29. artikulua.–Ordezko arauak.**

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orotan, aplikatu beharreko legezko arau orokorretan xedatutakoari jarraituko zaio.

### **30. artikulua.–Batzorde paritarioa.**

Batzorde paritarioa eratuko da, alde sinatzaile bakoitzeko 2 kidek osatua, hitzarmen kolektibo hau betetzeko interpretazio eta zainketa organo gisa.

Batzorde paritarioak eginkizun berariazko hauek ditu, besteak beste:

1. Hitzarmen kolektiboaren jarraipena eta garapena.
2. Aldeek eskatuz gero, bitartekotza edo arbitraje lanak egin beharko ditu, hitzarmen kolektibo honen aplikazio eremuan sortzen diren auzi eta gatazka banakakoak zein kolektiboak aztertu eta konpontzeko.
3. Itundutakoa betetzen den zaindu ahal izanzen du.
4. Orobat, bide administratiboa eta jurisdikzionala baino lehen ari beharko du zilegi dutenek aurkezten dituzten gatazka kolektiboetan; horretarako, batzorde paritarioak akta eginen du.
5. Enpresek eta langileen ordezkariak hartutako akordioen berri izatea eta, haiek akordiorik lortzen ez badute, lan baldintzak ez aplikatzearen gainean enpresek eta langileen ordezkariak hasi dituzten prozedurak ebaztea, hitzarmen kolektibo honetako 31. artikuluan ezarritakoaren arabera.
6. Batzorde paritarioak akordiorik erdiesten ez duenean bere eskumenen artean, aurreko apartatuan jasotzen diren gaietatik kanpoko bat planteatzen zaionean, desadostasunak, kasua bada, lan gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko sistemara pasatu ahal izanzen dituzte, eta gatazkak konpontzeko sistema ez-judizialen mendean jarri, Langileen Estatutuaren 83. artikuluan aurreikusitako lanbide arteko akordioen bidez ezarri ziren horien mendean, hain zuzen.

Langileek edo enpresaburuek zuzenean eskatuta, batzorde paritarioaren esku uzten diren gaiak zazpi egun baliodunean, gehienez ere, ebatzi beharko dira hartzen direnetik, bide judizialera jo baino lehen; ez bada epe horretan ebazten, baztertutzat jo beharko da afera.

Batzorde paritarioaren helbidea: Karlos III.aren etorbidea 9, bigarren solairua, ezker. 31002-Iruña.

### **31. artikulua.–Hitzarmenean ezarritakoa ez aplikatzeko klausula.**

Aldeen asmoa da hitzarmen kolektiboan itundutako edukia betetzea haren indarraldi osoan.

Horregatik, hura ez aplikatzeko edozein behar sortuz gero, hitzarmen kolektibo honetan 2021, 2022 eta 2023ko ekitaldietarako aurreikusitako soldata igoerari dagokionez, egoera horretan dagoen enpresak gaur egungo Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan ezarritako prozedura baliatuko du, eta aldeak ados jartzen ez badira, Nafarroako Lan Auzitegiaren bitartekotza eta arbitrajearen menpe jarriko dira, Nafarroako Lan Auzitegiak Foru Komunitateko lurraldean aplikagarri dituen eginkizun eta eskumenei dagokienez.

Edozein kasutan, prozeduren emaitzaren berri eman beharko zaie lan administrazioko agintaritzari eta hitzarmenaren batzorde paritarioari.

### **32. artikulua.–Berdintasun klausula.**

Emakumezkoen eta gizonezkoen benetako berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan ezarritakoa aplikatuz, eta han adierazitako neurriak bete beharra deusetan galarazi gabe, hitzarmen hau sinatu duten alderdiek konpromisoa hartu dute lanean aukera-berdintasunaren printzipioa bultzatzeko eta genero diskriminaziorik izan ez dadin begiratzeko, eta berdintasun horretara iristeko ondoko helburu hauek erdietsi behar direla irizten diote:

- Berdintasuna lanean, zuzeneko eta zeharkako bereizkeria baztertuz.
- Aukera berdintasuna enpleguan.
- Soldata bera balio bereko lanetarako.
- Lanbide prestakuntza eta sustapena baldintza beretan.

Era berean, haurdun dauden langileek haurduntza modu eraginkorrean babesteko neurriak aplikatzeko eskubidea dute, beharrezkoak direnean, egungo legerian xedatutakoarekin bat.”

### **LEHEN XEDAPEN GEHIGARRI IRAGANKORRA**

Hitzarmen honen sinatzaileek, lanbide-sailkapenaren sistema lanbide-taldeen sistemara aldatzeari dagokionez eta kontuan harturik aurreko hitzarmeneko akordioa, merkataritzaren arloko esparru-akordioaren negoziazioaz, hainbat gai barne direla, hala nola lanbide-sailkapenaren sistema, erabaki dute batzorde paritarioak negoziatuko duela, negoziazio prozesu horretan adostasuna lortu bezain laster, akordio hori aztertzea, bidezkoa den moduan, ondoren negoziazio mahaiaren esku uzteko.

Hitzarmen hau sinatu eta bi urtera merkataritzako esparru-akordioa sinaturik ez badago, edo akordioan sartuta ez badago lanbide-taldeen araberako lanbide-sailkapena, aldeek konpromisoa hartzen dute hasiera emateko lanbide-taldeen araberako lanbide-sailkapena egiteko negoziazioari.

Sin. Iván Bermejo Barbier eta Olivier Izal Sultán

Asociación de Empresarios de la Madera de Navarra (ADEMAN) elkartearen izenean:

Sin.: Amaia Villanueva Fernández

Unión General de Trabajadores (UGT) sindikatuaren izenean

## 1. ERANSKINA

## 2021eko taula

LANBIDE KATEGORIA	OINARRIZKO SOLDATA HILEAN	ANTZINATASUNA
ARDURADUN NAGUSIA	1.532,17 euro	45,90 euro
BILTEGIKO BURUA	1.532,17 euro	45,90 euro
ADMINISTRAZIOKO BURUA	1.532,17 euro	45,90 euro
DEKORATZAILEA	1.503,68 euro	44,59 euro
25 URTEKO SALTZAILEA	1.307,58 euro	38,75 euro
22-25 URTEKO SALTZAILEA	1.251,59 euro	37,05 euro
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA	1.251,59 euro	37,05 euro
SALTZAILE NAGUSIA	1.394,08 euro	41,68 euro
LAGUNTZAILEA	1.090,19 euro	31,85 euro
LANB. HEZK. 1. URTEA	950,00 euro	
LANB. HEZK. 2. URTEA	950,00 euro	
16-18 URTEKO IZANGAIA	950,00 euro	
ADMINISTRARI-OFIZIALA	1.400,69 euro	41,17 euro
LANBIDEKO PROFESIONALA 1. M	1.364,46 euro	40,77 euro
LANBIDEKO PROFESIONALA 2. M	1.262,57 euro	37,45 euro
LANGILE ESPEZIALIZATUA	1.172,78 euro	34,85 euro
GARBIKETAKO LANGILEA	1.150,88 euro	33,96 euro