

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

### EUSKO JAURLARITZA

#### LAN ETA ENPLEGU SAILA

#### Arabako Lurralde Ordezkaritza

#### **Arabako ardoaren industria eta merkataritzaren sektorearentzako hitzarmen kolektiboa**

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honewn bidez ebazten da 2021 Arabako ardoaren industria eta merkataritzaren sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000875011981.

#### AURREKARIAK

2021eko martxoaren 9an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak, SEA Empresas Alavesas eta ordezkari sozialek, LAB, UGT eta CCOO, 2021eko otsailaren 5ean sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g artikulua –Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko EHAA)- dionarekin bat etorritu eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko lan hitzarmen eta akordio kolektiboaren eta berdintasun planen erregistroko Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2021eko martxoaren 11

*Arabako lurralde ordezkaria*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

**Arabako ardoaren industriarako eta merkataritzarako hitzarmen kolektibo sektoriala 2021**

1. artikulua. Eremu funtzionala.
2. artikulua. Lurralde-eremua.
3. artikulua. Langile-eremua.
4. artikulua. Iraupena eta indarraldia.
5. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa.
6. artikulua. Berme pertsonalak.
7. artikulua. Osotasunarekiko lotura.
8. artikulua. Arau osagarriak.
9. artikulua. Lanaldia.
10. artikulua. Oporrak.
11. artikulua. Ordainsariaren kontzeptuak.
12. artikulua. Oinarritzko soldata.
13. artikulua. Antzinasun-plusa.
14. artikulua. Nekagarritasun-plusa.
15. artikulua. Gaueko laneko plusa.
16. artikulua. Laneratze-plusa.
17. artikulua. Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina.
18. artikulua. Aparteko orduak.
19. artikulua. Aparteko haborokinak.
20. artikulua. Mahastietako Andre Mariaren haborokina.
21. artikulua. Dietak.
22. artikulua. Soldata-igoerak.
23. artikulua. Soldata-igoera bermatua.
24. artikulua. Behin-behineko kontratuak.
25. artikulua. Probaldia.
26. artikulua. Lanbide-kategoriak.
27. artikulua. Goragoko kategoriako lanak.
28. artikulua. Lanbide-heziketako ikastaroak.
29. artikulua. Lizentziak eta baimenak.
30. artikulua. Erretiroagatiko oporrak.
31. artikulua. Erretiro aurreratua.
32. artikulua. Laneko arropak.
33. artikulua. Gidabaimena.
34. artikulua. Istripu-asegurua poliza.
35. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa.
36. artikulua. Lanpostu hutsak.
37. artikulua. Prestazio osagarria lan-istripuetan, lanbide-gaixotasunetan eta gaixotasun arruntetan.
38. artikulua. Batzorde paritarioa.
39. artikulua. Batzorde paritarioaren osaera.
40. artikulua. Hitzarmena aldi batez ez aplikatzeko prozedura.
41. artikulua. Berme sindikalak.
42. artikulua. Sindikatu-ataletako ordezkariak.
43. artikulua. Enpresa-batzordeen edo langileen delegatuen eginkizunak.
44. artikulua. Hitzarmen kolektiboaren negoziazioetan parte hartzea.
45. artikulua. Euskararen sustapena.
46. artikulua. Gaitasun urrituko langileak.
47. artikulua. Haurdun dauden langileak.
48. artikulua. Langileen atxiloketa.
49. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak.
50. artikulua. Berdintasunerako Legea garatzeko neurriak.

Klausula gehigarriak.

I. eranskina: 2021eko soldata-etaula.

II. eranskina: antzinasun-etaulak (laurtekoak).

III. eranskina: jarduneko langileen antzinasun-etaulak (2012-2015).

**Arabako ardoaren industriarako eta merkataritzarako hitzarmen kolektibo sektoriala 2021****1. artikulua. Funtzio-eremua**

Hitzarmen honen lurralde-eremuan kokatuta dauden ardoaren industria eta merkataritzako enpresa guztiak behartzen ditu hitzarmen honek.

**2. artikulua. Lurralde-eremua**

Hitzarmen honen funtzio-eremuan sartzen diren Arabako lantoki guztiei eragingo die hitzarmen honek, baita helbide soziala probintzia horretatik kanpo daukaten enpresetako lantokiei ere.

**3. artikulua. Langile-eremua**

Hitzarmen honetan bilduta dauden enpresetan lanean diharduten langile guztiak daude hitzarmen honen eraginpean, beren lanbide-kategoria edozein izanik ere. Halaber, hitzarmen honen eraginpean egongo dira hitzarmena onartzen den unean enpresa horietako plantilletakoak ez izan arren hitzarmena indarrean dagoen bitartean horietan lanean hasten direnak.

Gizarte Segurantzako Nekazaritzako Erregimen Bereziaren barruan egonda mugagabeko kontratua duten hainbat langilek (sasoiko edo kanpainako langileak kanpo geratzen dira, beraz), beren lanbide-zerbitzuak ez ezik, bestelako lanak ere egiten dituzte upeltegien barruan, aldi berean egin ere, klimak, zerbitzuek eta abarrek behartuta. Langile horiek ere hitzarmen kolektibo honen langile-eremuaren barruan bilduko dira, eta soldata-tauletan nekazaritza-jarduerako kategoriarako ezarritako ordainsariak bermatuko zaizkie. Langile horiei oro har eta urteko zenbaketan aldez aurretik onartu zaizkien ordainsari-baldintzak hitzarmen honetakoak baino hobekak bada, aldez aurreko baldintza horiek errespetatuko zaizkie. Arabako lurraldeko nekazariei aplikatuko diren nekazaritza eta abeltzaintzako sektorerako hitzarmen kolektibo bat sortu arte egongo da indarrean hitzarmen hau.

**4. artikulua. Iraupena eta indarraldia**

Hitzarmen honek urte bat iraungo du (2021eko urte). Ondorio ekonomikoak, atzeraeragina-ekin, 2021eko urtarrilaren 1ean hasiko dira (istripu-asegurua polizari buruz 34. artikuluan ezarritakoa salbu), eta amaitu, berriz, 2021. urteko abenduaren 31n. 2021eko irailean, automatikoki iragarriko da hitzarmenaren amaiera, eta bi aldeek konpromisoa hartu dute urte horretako urrian hasteko hurrengo hitzarmena negoziatzeko.

Hitzarmenaren indarraldia 2021eko abenduaren 31n bukatu ondoren, hitzarmenak aurreaeragina izango du, 2024ko abenduaren 31ra arte. Data horretan akordiorik ez baldin badago, Langileen Estatutuan aurreikusitakoari jarraituko zaio.

Hala ere, hitzarmena indarrean dagoen bitartean hitzarmen kolektiboen aurreaeraginari buruzko lege-erregulazioa aldatzen bada, eta berriz ere hitzarmen kolektiboen aurreaeragin mugagabea ezartzen bada, erregulazio berri hori berehala aplikatuko da, indarrean jartzen den unetik aurrera.

**5. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa**

Hitzarmen honetan adostutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina eratzen dute, eta, aplikazio praktikoari begira, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek, hitzarmena indarrean jartzen den unetik, irentsi eta konpentsatu egingo dituzte une honetan sektorean dauden kontzeptu ekonomiko guztiak, kontzeptuen izena, nondik norakoa edo jatorria edozein izanik ere. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean bestelako eremuetako hitzarmenen, arbitraje-erabakien edo aplikazio orokorreko lege-xedapenen eraginez kontzeptu ekonomikoetan izaten diren igoerek edo ezartzen diren edonolako kontzeptu berriek hitzarmen hau eraginpean hartuko dute, betiere oro har eta urteko zenbaketa eginez igoera eta kontzeptu horiek gainditu egiten badute.

hitzarmen honetan adostutakoa. Kontrako kasuan, igoera eta kontzeptu horiek xurgatu eta konpentsatu egingo dira, eta hitzarmen honek bere horretan jarraituko du, kontzeptu ekonomikoetan aldaketarik egin gabe.

#### **6. artikulua. Berme pertsonalak**

Oro har aintzat hartuta, hitzarmen honetakoak baino baldintza hobek dituzten langileei baldintza horiek errespetatuko zaizkie, berme pertsonal gisa.

#### **7. artikulua. Osotasunarekiko lotura**

Hitzarmen honen klausulek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta ezin dira partzialki aplikatu. Epai irmo batek hitzarmenaren klausulen bat oso-osorik edo partzialki baliogabetzen badu, horrek ez du inolako eraginik izango hitzarmenaren gainerako klausuletan, baina baliogabetutako klausula hori berriz negoziatu beharko da, eragina izan dezan.

#### **8. artikulua. Arau osagarriak**

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orotan eta, batez ere, lanbide-sailkapenari eta zehapen-araubideari dagokienez, indarrean dauden lege-xedapenek ezartzen dutena beteko da, baita lehengo Lan Ordenantza ordezkatu zuen laudoa ere (1996ko maiatzaren 28ko BOEn argitaratua).

#### **9. artikulua. Lanaldia**

Hitzarmen honetan aurreikusitako baldintza ekonomikoak hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzeko 1.743 orduko lanaldiari aplikatuko zaizkio. Lanaldi hori astelehenetik ostiralera banatuko da, eta larunbatak libre geratuko dira. Hitzarmen honen 3. artikuluko bigarren paragrafoan aipatzen diren nekazarietako sektore honetako gainerako langileen lanaldia izango dute.

Hala ere, ontze eta lantze sektorean, derrigorrezkoa izango da uzta-garaian lau larunbatez lan egitea eta Eguberrietan beste bi larunbatez lan egitea, goizeko lanaldian. Larunbatetako lanaldia 5 ordukoa izango da.

Uzta-garaian lan egindako larunbatetako orduak, hain zuzen ere lan-egutegian sartu gabe daudenak eta lanaldiaren urteko zenbaketan soberako orduak eragiten dituztenak, atsedendeborarekin konpentsatuko dira, hitzarmen honen 18.3 artikuluan ezarritakoari jarraituz. Eguberrietako larunbatetan sartutako orduak ere horrela konpentsatuko dira, edozein kasutan.

Aurreko paragrafoan ezarritakoak ez ditu eragotziko hitzarmen hau sinatzeko unean enpresetan, lan-egutegien bidez lanaldia banatzeko, lortzen diren akordioak.

Enpresa bakoitzean lan-egutegi bat egingo da, langileen legezko ordezkarietako kontsulta egin ondoren, eta, halakorik ez badago, zuzenean langileekin.

Urte bakoitzeko otsailaren 28rako bi alderdiek lan-egutegiari buruzko adostasunik lortzen ez badute, bietako edozeinek Batzorde Paritarioaren esku-hartzea eskatu ahal izango du, hark desadostasuna konpon dezan. Batzordearen barruan ere adostasunik lortzen ez bada, PRECOren arbitraje-prozedurara joko da.

Lanaldi irregularra ezartzeko aukera berariaz onartzen da, irizpide hauek aintzat hartuz:

a) Lanegunak ez dira 7 ordutik beherakoak izango, ezta 9 ordutik gorakoak ere. Urtean 9 orduko 70 lanegun izango dira, gehienez.

b) Lanaldien artean gutxienez 12 orduko atsedenaldia egin beharko da.

Irailaren 10a, Mahastietako Ama Birjinaren eguna, jaiegun ordaindu ez-berreskuragarria izango da. Bi alderdiak ados jarriz gero, lan-egutegiko beste egun batera aldatu ahal izango da jaiegun hori.

Enpresen lan-egutegian ezarrita ez dauden malgutasun-orduek lan-egutegi hori aldatzea badakarte, berau ezarri ostean enpresaren eta langileen artean adostu beharko dituzte.

2021. urtetik aurrera, langileek ordaindutako baimen-egun berreskuragarri bat izango dute urtean norberaren gauzetarako, urteko lanaldia murriztu gabe.

#### **10. artikulua. Oporrak**

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruko langileek urtean 25 lanegun jarraituko oporraldia edukiko dute. Oinarrizko soldataren, laneratze-plusaren, antzinasun-plusaren eta langileen gainerako plusen arabera ordainduko dira egun horiek. Oporrak astelehenean edo jaiegunaren ondoren datorren hurrengo lanegunean hasiko dira, alderdiek bestelako akordiorik lortu ezean.

Opor horiek zehazterakoan, honako sektore hauek bereiziko dira:

a) Ontze eta lantze sektorea: enpresa eta langilea ados jarrita, oporrak ekainean, uztailean eta abuztuan hartuko dira, ohiko zerbitzuari kalterik eragin gabe.

b) Botilaratzeko, fakturazioko eta merkaturatzeko sektorea: enpresa eta langilea ados jarrita, ahal dela udan hartuko dira (ekainetik irailera, biak barne), jendearentzako zerbitzuari kalterik egiten ez bazaio eta urteko sasoi horretako lan-antolaketak ahalbidetzen badu.

Behin oporraldia ezarri ondoren langilea aldi baterako ezintasun-egoera batean gertatzen bada, haurdunaldiak sortutako aldi baterako ezintasun-egoera bat gertatzen bada, edo erditzea, edo amagandiko edoskitzea, edo Langileen Estatutuaren 48.4 eta 48. bis artikuluek aurreikusten duten lan-kontratuaren etenaldia, eskubidea izango du opor horiek ezintasun-egoerako datak ez diren edo agindu hori aplikatzeagatik legezkiokkeen datak ez diren beste datatan gozatzeko, etenaldi-epea bukatzean, nahiz eta dagokien urtea bukatuta egon.

Aldi baterako ezintasun-egoera opor garaian gertatzen bada, eta ezintasun horren arrazoiak aurreko paragrafoan aipatutakoak ez beste arrazoiak baldin badira, eta langileak ezin baditu oporrak gozatu aldi batean edo osorik dagokien urtean, langileak eskubidea izango du oporrak hartzeko ezintasuna bukatu eta gero, betiere eta gertatu diren urtea bukatu eta hemezortzi hilabete pasatu ez badira

#### **11. artikulua. Ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak**

Honako hauek dira hitzarmen honetako ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak:

Ordainsari-kontzeptuak:

- Oinarrizko soldata.
- Osagarriak:
  - a) Antzinasun-plusa.
  - b) Nekagarritasun-plusa.
  - c) Gaueko lanaren plusa.
  - d) Laneratze-plusa.
  - e) Dirua erabiltzeagatik plusa.
  - f) Aparteko orduak.
  - g) Udako eta Eguberrietako aparteko haborokinak.
  - h) Mahastietako Ama Birjinaren ordainsari berezia.

Kalte-ordainaren kontzeptua:

- Dietak.

#### **12. artikulua. Oinarrizko soldata**

Erantsitako soldata-tauletan maila bakoitzarentzat zehaztuta azaltzen dena da hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileen oinarrizko soldata.

### **13. artikulua. Antzinasun-plusa**

Antzinasun-sariari dagokio, eta hitzarmen honetako II. eranskinean zehazten da (antzinasun-taulan) enpresan egindako laurteko bakoitzarengatik (gehienez bost laurteko) maila bakoitzari dagokion zenbatekoa.

Hala ere, 2012-2015 epeari dagokion hitzarmena argitaratzeko egunean (2013ko urriaren 2a) dagoeneko sektoreko enpresetan lanean ari diren langileek antzinasun-plusa Ardoaren Industria eta Merkataritzarako hitzarmen kolektiboan adierazitako eran sortzen eta jasotzen jarraituko dute (hitzarmen hori 2011ko maiatzaren 13ko ALHAOn argitaratu zen, 58 zenbakian), alegia, hitzarmen horretako tauletan ezarritako egituraren arabera. Hitzarmen honetako III. eranskinean adierazten da, informazio gisa, ordainsari-osagarri honen eguneko zenbatekoa, lanbide-kategoriaka.

Taula horietan antzinasun-plus gisa zehaztutako kopuruak eguneko kopuru gordinak dira.

Salbuespen gisa, langileei beren enpresetan plus horren zenbatekoari dagokionez onartu zaizkien eskubide eskuratuak ezin izango dira hitzarmen honetan ezarritako hobekuntzen edo baldintza onuragarriagoen barruan irentsi. Hala, langile horiek kontzeptu horrengatik jaso beharreko kopuruak kalkulatzeko, Lan Ordenantzak ezarritako ehunekoak aplikatuko zaizkie hitzarmen hau indarrean sartzeko den egunean egiaztatuta dauzkaten kalkulu-oinarriei.

### **14. artikulua. Nekagarritasun-plusa**

Hitzarmenaren indarraldi osoan, erantsitako soldata-tauletan kategorია bakoitzerako zehazturikoa izango da plus honen zenbatekoa. Kopuru horiek ordu bakoitzeko gordinak dira, eta finkoak izango dira hitzarmen honen indarraldi osoan, hitzarmenaren oinarrizko soldataren arabera kategoría bakoitzerako ezarritako benetako zenbatekoa kontuan izan gabe.

Lan Agintaritzak nekagarritzat jotako lanpostuan lan egiten duen denboran soilik irabaziko ditu langileak nekagarritasun-plusari dagozkion kopuruak. Artikulu honetan adierazitako plusa jasotzeari dagokionez erreklamazioak badaude eta bidezkotzat jotzen badira, langileak erreklamazioa lan-jurisdikzioan jartzen duen egunetik aurrera hasiko dira ondorio ekonomikoak.

### **15. artikulua. Gaueko lanaren plusa**

22:00etatik 06:00etara bitarte lan egiten duten langileei, hitzarmen honi erantsitako soldata-tauletan kategoría bakoitzerako esleitutako hobaria ordainduko zaie hitzarmenaren indarraldi osoan.

Artikulu honetan ageri den hobariaren arabera adostutako zenbatekoak orduko gordinak dira, eta finkoak izango dira hitzarmen honen indarraldi osoan, hitzarmenaren oinarrizko soldataren arabera kategoría bakoitzerako ezarritako benetako zenbatekoa kontuan izan gabe. Kontzeptu honetatik kanpo geratzen dira lanaren berezitasunarengatik denbora-tarte horretan lan egiteko kontratatzen diren langileak.

### **16. artikulua. Laneratze-plusa**

Laneratze-plusa izeneko osagarria benetan lan egindako egun bakoitzeko ordainduko da, erantsitako soldata-tauletan maila edo kategoría bakoitzerako azaltzen den zenbatekoaren arabera.

Enpresaren lan-egutegian lanaldia banatzerakoan beste egun baliiodun batzuetan errekupe-ratuko diren "zubi-egunak" ezartzea adostu bada, horrek ez du plusaren zenbatekoa txikitzea ekarriko.

### **17. artikulua. Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina**

Kudeatutako autosalmentarako, honako kobrantza-osagarri hau ezarri da: milako 7, bidean eskudirutan kobratutakoaren gainera, langileak bidea bakarrik egiten badu; eta milako 4,25 langile bakoitzarentzat, binaka egiten badute.

Bestetik, dirua erabiltzeagatik osagarria ezarri da kutzazainarentzat edo kobratze-eginkizunak betetzen dituenarentzat soldata-tauletan ezarri da gehigarri horri dagokion diru-kopurua.

### **18. artikulua. Aparteko orduak**

1) Aparteko orduak egiteko aukera kendu da, artikulua honen 2. puntuan arautzen diren salbuespenetzko kasuetan izan ezik.

2) Salbuespenez, ohiko lanaldia luzatu ahal izango da, honako kasu hauetakoren bat gertatzen denean:

Lehenengoa. Ezinbesteko kasua. Hau da, ezbeharrak eta aparteko eta premiazko kalteak aurreikusi edo konpondu behar direnean.

Bigarrena. Nahikoa aurrerapenaz aurreikusi ezin daitezkeen arrazoiak direla-eta, ohiko lanaldia luzatzea nahitaezkoa denean enpresaren funtzionamendu egokia bermatzeko. Nolanahi ere, honako arrazoiaren bat dela medio lan-soberakina langile berriek egitea ezinezkoa dela egiaztatu beharko da:

a) Denbora-tarte motzegia izateagatik eta, ondorioz, kontrataziorik egiteko ezintasunagatik.

b) Ezinezkoa delako eskatutako denboran kontratazio berriak egitea.

c) Enplegu-zerbitzu publikoen lankidetzak eskatuta, horiek ez diotelako eman enpresa eskatzaileari dagokion lanpostua betetzeko prestakuntza egokia duen langilerik.

Hirugarrena. 2. puntuan aurreikusitako salbuespenetzko egoeren babesean lan egindako aparteko orduak, atsedeen-denborarekin konpentsatuko dira. Konpentsazioko atsedenaldira honako iraupen hau izango du: 1,75 ordu lanegunean sartutako aparteko ordu bakoitzeko, eta 2 ordu jaiegunean sartutako aparteko ordu bakoitzeko.

Ezinbesteko kasuetan eta 2.c) puntuan adierazitako egoerarengatik atsedenaldirarekin konpentsatzea ezinezkoa den kasuetan besterik ezin izango da erabaki aparteko orduak diruz konpentsatzea.

Laugarrena. Akordio hau aplikatu beharreko esparruetan aplikatzeko, enpresa-akordioak zehaztu beharko dira, CONFEBASKek eta ELA-STV, CCOO, UGT eta LAB sindikatuek enpleguari buruzko akordioan izenpetutakoari jarraituz.

### **19. artikulua. Aparteko haborokinak**

Udako eta Eguberrietako aparteko haborokinak honako hauek dira: erantsitako soldata-tauletan maila edo kategoria bakoitzerako adierazten diren zenbatekoak gehi dagokion antzintasuna. Ordainsari horiek sei hilean behin ordainduko dira, uztaileko eta abenduko lehen hamabostaldian, hurrenez hurren. Aparteko haborokin horiek ez dira inola ere izango oinarrizko soldatako 30 egunen eta hileko bertaratze-plusaren batura baino txikiagoak, legokiokeen antzintasunaz gain.

### **20. artikulua. Mahastietako Ama Birjinaren haborokina**

Ordainsari honen lanbide-kategoria bakoitzerako zenbatekoa hitzarmen honetako tauletan udako edo Eguberrietako aparteko haborokinetarako adierazitakoaren baliokidea izango da, eta horri soldata-taulen arabera jaso beharreko antzintasun-plusa gehituko zaio. Ordainsari hori irailko lehen hamabostaldian jasoko da.

Urtean zehar lanean hasten edo lana uzten duten langileei, lan egindako denboraren arabera hainbanatuta ordainduko zaie haborokinaren zenbatekoa. Ezin izango da hilabeteka edo asteka hainbanatu.

Merkataritza eta ontziratze sektoreko langileek soldata-tauletan adierazitako zenbatekoaren ehuneko 100 jasoko dute haborokin honengatik, antzinasuna barne.

Aparteko haborokin hori ez da inola ere izango oinarritzko soldatako 30 egunen gehi hileko bertaratze-plusaren batura baino txikiagoa, legokiokeen antzinasunaz gain.

### **21. artikulua. Dietak**

Enpresak behar duela-eta, enpresa edo lantokia dagoen herria ez den beste herri batera bidaiak edo joan-etorriak egin behar dituzten langileek, hori dela medio ezin badira etxera joan otorduetan edo lo egitera, dietak jasotzeko eskubidea izango dute, soldataz gainera, erantsita dauden soldata-tauletan kontzeptu horrengatik ezarrita dauden zenbatekoen arabera.

Enpresa guztietan, egiaztagiriak eskatu ahal izango dira.

Enpresak alde zuzen eskatuta langileak bidaiak egin behar badu eta bidaiak hori, enpresaren baimenarekin, bere ibilgailua erabiliz egiten badu, kilometroko 0,31 euro jasotzeko eskubidea izango du langileak. Hitzarmena indarrean dagoen bitartean gasolinaren prezioa igotzen bada, berraztertu egingo da kopuru hori.

### **22. artikulua. Soldata-igoera**

Hitzarmen honen eraginpeko langileen ordainsari-baldintzak erantsitako soldata-tauletan agertzen dira.

15 ordainsaritan hilean 1.000 euro garbi bermatzera bideratutako hileko plus konpentsagarri gordina, sektoreko 2016-2018 urteetako hitzarmenean arautzen dena, automatikoki sartuko da jasotzen duten kategorien oinarritzko soldatan.

Sartu ondoren, hitzartutako soldata-igoera azken soldata-taulen ehuneko 4 da, 2021eko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin (igoera hori 2020ko KPI errealaren gehi ehuneko 2ren gaineratik dago).

Soldata-taulak eguneratzeaz gain, langile guztiek zenbateko ez-finkagarri hauek jasoko dituzte:

a) 2018ko urteko ordainsari gordinari, hitzarmen-taulen arabera, ehuneko 2 aplikatuta ateratzen den zenbatekoa, hitzarmen berria ALHAOn argitaratzen den une berean jasoko da, 2019an soldata-igoerarik ez egotea konpentsatzeko. 2019an lan egindako denboraren proportzioan jasoko da zenbateko hori.

b) 2018ko urteko ordainsari gordin horri, hitzarmen-taulen arabera, ehuneko 1 aplikatuta ateratzen den zenbatekoa, 2021eko apirilen jasoko da, 2020an soldata-igoerarik ez egotea konpentsatzeko. 2020an lan egindako denboraren proportzioan jasoko da zenbateko hori.

### **23. artikulua. Soldata-igoera bermatua**

Hitzarmen kolektibo honen indarraldian soilik, edozein kontzeptu dela-eta, oro har hitzarmen honetan ezarritako ordainsariak baino handiagoak dituzten langile guztiei bermatzen zaie hitzarmen honetan araututako soldata-kontzeptuen igoera (soldata-tauletan egindako igoeraren ehuneko 100), eta inolaz ere ezingo da konpentsatu eta/edo xurgatu langile horiek hitzarmen honetan ezarritakotik gora jasotzen dutena ordainsari horietan egindako igoerekin.

Enpresa batzuek hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitako soldata- eta lan-baldintzen bestelako baldintzak adostu dituzte beren langileekin, hitzarmen kolektibo edo enpresa-itun propioa dutelako sinatuta enpresak eta langileen legezko ordezkariak, edo horiek negoziatzen hasi direlako. Enpresa horietako langileei ez zaie artikulua honetan ezarritakoa aplikatuko.

### **24. artikulua. Behin-behineko kontratuak**

Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 24ko 15/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren babesean, merkatuaren



gorabeherak direla-eta edo lanak edo eskaerak pilatzen direlako egiten diren kontratuen gehieneko iraupena aldatzea adostu da (lege-arau horrek arautzen ditu horrelako kontratuak). Ondorio horietarako bakar-bakarrik, hitzarmen honen aplikazio-eremua aldatu da, eta hitzarmenaren eraginpean egongo dira hitzarmenaren lurralde-esparruan kokatuta dauden ardoaren industria eta merkataritzako enpresa eta lantoki guztiak, itun edo hitzarmen kolektibo propioak eduki edo ez.

Horrelako kontratuek gehienez 12 hilabete iraun ahal izango dute 16 hilabeteko aldian, horien erabilera justifikatzen duten arrazoiak edo gorabeherak agertzen diren egunetik zenbatzen hasita. Kontratua bukatzerakoan, langileak kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du: soldata-egun 1 zerbitzu-hilabete bakoitzeko.

### 25. artikulua. Probaldia

Hitzarmen honen eraginpeko langileentzat probaldia itundu ahal izango da, idatziz. Horren gehieneko iraupena hauxe izango da:

Tituludunentzat	6 hilabete
Teknikari tituludunentzat eta administrariantzat	3 hilabete
Komertzialentzat	3 hilabete
Gainerako langileentzat	hilabete 1

### 26. artikulua. Lanbide-kategoriak

Hitzarmen honetan lanbide-sailkapenerako eredu berria sartzen ez den bitartean, 1996ko maiatzaren 28ko BOEn argitaratu zen 1996ko martxoaren 29ko arbitrajeko Laudoak ezarritakoa egongo da indarrean.

### 27. artikulua. Goragoko kategoriako lanak

Langileak egiaztatua duena baino handiagoa den kategoriako lanpostuetan diharduen bitartean, kategoria horri dagokion ordainsaria jasoko du.

Langile bat goragoko kategoriako lanpostu batera eramaten bada urtean segidako hirurogei egun edo txandakako laurogeita hamar egun baino gehiagoz, langile horrek goragoko kategoria hori finkatuko du.

Lanpostua betetzeko arrazoiak titularra gaixotasunak edo istripuak eragindako bajaran egoitea edo sindikatu-ekitaldietara joatea baldin bada, ez da aintzat hartuko aurreko paragrafoan adierazitakoa.

Lanerako beharrezkoa den gidabaimena izanik, gutxienez lanaldiaren ehuneko 40an eskor-ga-gidari lanak egin ohi dituzten langileak 2. mailako ofizialaren kategoriarekin parekatuta geratuko dira. Horretarako, enpresak eskor-ga erabiltzen emandako denboraren gaineko kontrolak egingo ditu, kontrolerako soilik diren idatzizko jakinarazpenekin, langile horiek 2. mailako ofizialekin parekatzea zein kasutan den egokia egiaztatu ahal izateko. Kontrolaren jakinarazpenen kopiak emango zaizkie tartean dauden langileei.

Lehen Lan Ordenantza ordezkatu zuen laudoan (1996ko maiatzaren 28ko BOE) 1. mailako gidaren kategoriarentzat ezarritakoaren arabera salmenta-sustapena egiten duten langileak 2. mailako ofizialaren kategoriarekin parekatuko dira, soldata-ordainsariei dagokienez.

Morroi espezializatuaren kategoria duten langileak espezialisten kategoriarekin parekatuko dira.

### 28. artikulua. Lanbide heziketako ikastaroak

Enpresek beren antolamendurako beharrezkotzat jotzen badute edo enpresa-batzordeek proposatzen badiete, lanbide-heziketako ikastaroak antolatuko dituzte, beren kontura eta erakunde eskudunekin elkarlanean, eta interesa duten langile guztiei emango diete aukera ikastaro horietan parte hartzeko.

Bi alderdiek, hitzarmenaren batzorde paritarioaren bidez, konpromisoa hartu dute sektorearen premietara egokitzen diren prestakuntza-programak diseinatzeko, bultzatzeko eta martxan jartzen laguntzeko. Aurkezten diren eta sektoreko enpresei eragiten dieten Etengabeko Prestakuntzako plan guztiak jakinaraziko zaizkio batzorde horri.

### **29. artikulua. Lizentziak eta baimenak**

Langileak, ahal duen denborarekin abisatu ondoren, hitzarmen honetan ezarritako baimen ordainduak jasotzeko eskubidea izango du, betiere honako arrazoi hauengatik:

a) Ezkontzagatik, egutegiko 20 egun.

b) Ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen edo ezkontide baten edo bestearen semearen edo alabaren heriotzagatik, egutegiko bost egun. Ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen, edo ezkontide baten edo bestearen semearen edo alabaren, ongi egiaztatutako gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik, egutegiko hiru egun. Ezkontide baten edo bestearen seme-alabaren eta aitaren edo amaren heriotzagatik edo ongi egiaztatutako gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzearengatik, egutegiko hiru egun.

c) Ezkontide baten edo bestearen biloben, aiton-amonen edo anai-arreben heriotzagatik edo ongi egiaztatutako gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik, egutegiko bi egun.

d) Erretiro arrunta hartzeko gehieneko adina betetzen duten langileek bi hilabeteko lizentzia ordaindua hartzeko eskubidea izango dute, soldata errearen arabera kalkulatua. Adina bete aurretik baliatuko da lizentzia hori, edo hiru hilabeteko epean, gehienez jota, adina betetako egunetik zenbatzen hasita. Langileak ez badu lizentzia aipaturiko epeen barruan eskatzen, lizentzia hori baliatzeko eskubidea galduko du.

e) Seme-alabak, anai-arrebak eta gurasoak ezkontzeagatik, egutegiko egun bat.

f) Seme-alaba jaiotzeagatik, 3 egun. Horietatik bi, gutxienez, lanegunak izango dira. Erditzea zesarea bidez izan bada, baimen horrek egun bat gehiago iraungo du.

g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat.

h) Gizarte Segurantzako familia-medikuarengana eta mediku espezialistarengana joateko, ezinbesteko denbora.

i) Gurasoek, seme-alaba adingabeak, edo desgaitasun fisiko edo psikikoren bat duten seme-alabak (adinaren arabera mugarik gabe), mediku-kontsultara eramateko behar-beharrezkoa den denboragatik, baldin eta ongi egiaztatzen bada mediku-kontsulta, haren iraupena eta lan-denborarekin bat etortzea.

j) Azterketa akademiko ofizialetara joateko behar den denbora.

Senitartekoen ospitaleratzearengatik lizentzia ospitaleratzeak dirauen bitartean baliatu ahal izango da.

Artikulu honetako b) eta c) idatz-zatietan aurreikusitako kasuetan, adierazitako epeak egun bat gehiagoz luzatu ahal izango dira langileak probintzietatik kanpo bidaia egin behar badu, betiere egin beharreko bidaia 100 km baino gehiagokoa eta 200 km baino gutxiagokoa bada. Bidaia 200 km edo gehiagokoa bada, epeak bi egun gehiagoz luzatuko dira.

Artikulu honetan bildutako lizentziak eta baimenak izatezko bikoteei ere aitortuko zaizkie, izatezko bikoteen edo elkarketen erregistro ofizialak emandako ziurtagiriaren edo egiaztatzearen bitartez.

### **30. artikulua. Erretiroagatik oporrak**

Enpresan 14 urte edo gehiagoko antzintasun egiaztatua duten langileek erretiro aurreratua borondatez hartzea erabakitzen badute, opor-hilabete hauek hartzeko eskubidea izango dute:

a) Erretiro arrunta hartzeko legezko adina bete baino bi urte lehenago borondatezko erretiro aurreratua hartzea erabakitzen dutenek lau hilabeteko oporrak izango dituzte, hitzarmen honetan xedatutako soldaten arabera ordainduak, erretiro aurreratuaren eguna baino lehenago hartzeko.

b) Erretiro arrunta hartzeko legezko adina bete baino urtebete lehenago borondatezko erretiro aurreratua hartzea erabakitzen dutenek bi hilabeteko oporrak izango dituzte, hitzarmen honetan xedatutako soldaten arabera ordainduak, erretiro aurreratuaren eguna baino lehenago hartzeko.

### **31. artikulua. Erretiro aurreratua**

Bi alderdiek beren borondatea adierazi dute langileen erretiro aurreratua eta aldi berean langile horiek lanik gabe dauden langileekin ordezte ahalbidetuko duten lege-tresnei ahalik eta eraginkortasunik handiena emateko, arlo horri buruzko indarreko lege-arauetan aurreikusitako ordezte-kontratuaren eta txanda-kontratuaren bitartez.

Bi alderdiak ados jarrita eskubide hori gauzatzen bada, eraginpeko langileari ez zaio aplikatuko hitzarmen honen 30. artikuluko dagokion idatz-zatia, erretiro-sariari dagokionez.

Hitzarmen honen eremuan egiten diren erretiro partzial guztiak Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrean, Langileen Estatutuan eta aplikatu beharreko gainerako arauetan arlo horri buruz bilduriko baldintzen arabera arautuko dira.

### **32. artikulua. Laneko arropak**

Oro har, lanpostu bakoitzaren espezialitatera eta eskakizunetara egokitutako beharrezko ekipo eta laneko arropa guztiak jarriko dituzte enpresek langileen eskura, langile horiek hondatutako ekipoa edo arropa itzuli ondoren.

Langileek zaindu, garbitu eta txukundu beharko dituzte laneko arropak. Langileek lanaldiaren barnean arropa hori erabili beharko dute, eta lanetik kanpo ezin izango dute erabili.

Udako laneko arropak apirilean emango dira urtero, eta negukoak, berriz, irailean.

Emakumezko langileek eskatu ahal izango dute laneko arropa bat etor dadila emakumezko tailarekin eta patroiarekin.

### **33. artikulua- Gidabaimena**

Langile komertzial edo garraio-langile bati gidabaimena aldi baterako kentzen badiote, enpresak beste lanpostu batean jarriko du langile hori. Bertan, bere jarduerarekin zerikusia duten eginkizun ez-iraingarriak beteko ditu langile horrek, eta bere soldata erreala jasotzeko eskubideari eutsiko dio.

Aurreko paragrafoan aurreikusitakoa ez da aintzat hartuko baldin eta gidabaimena kentzea honako arrazoi hauetako batengatik gertatu bada:

a) Gidariaren mozkerria, horri buruz epai judizial edo administrazio-ebazpen irmoa ematen bada.

b) Ibilgailua enpresaren lan-jardueratik kanpo erabiltzen bada.

c) Gidabaimena kentzea delituagatiko kondenaren ondorioz gertatu bada, eta kondena hori epai irmoan ebatzi bada.

Artikulu honen lehen paragrafoan ezarritakoak bi urtean behin bakarrik izango du balioa eraginpeko langile bakoitzarentzat.

### **34. artikulua. Istripu-aseguraren poliza**

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek aseguru-poliza egoki baten bitartez estali beharko dituzte langileen lan-istripuak eragindako heriotzaren edo ezintasun iraunkor, oso eta erabatekoaren arriskuak, eta istripua jasandako langileari edo haren kausadunei —langilea hiltzen bada— honako kalte-ordain hauek jasotzea bermatuko zaie:

a) 45.000 euro, lan-istripuak eragindako heriotzaren kasuan.

b) 50.000 euro, ohiko lanerako ezintasun iraunkor osoaren kasuan, edo maila handiagoko baten kasuan, gorabehera beraren ondorioz gertatzen bada.

Lan Agintaritzak hitzarmen hau dagokion aldizkari ofizialean argitaratzen duenetik 30 eguneko epea dago kapital horiek bermatzen dituzten aseguru-polizak formalizatzeko edo aseguratutako kapitalak berrikusi eta eguneratzeko. Zenbateko horiek ezin izango dira, inola ere, data horretatik atzeraeraginez eskatu.

Aseguru-konpainiekin polizak egin eta gero, kontratazio berriak jakinarazi beharko dizkiete enpresek aseguru-konpainiei, langile horiek polizetan onuradun gisa sar ditzaten, gehienez hiru hilabeterako kontratatutako behin-behineko langileen kasuan izan ezik. Azken horiek polizetatik kanpo geratuko dira ondorio guztietarako, kontratuak luzatzen ez badira eta adierazitakoa baino denbora gehiagoz lan egiten ez badute.

### **35. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa**

Berrogeita hamar langile edo gehiago dituzten enpresa edo lantokietan, Segurtasun eta Osasun Batzordea eratuko da, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 38. eta 39. artikuluetan aurreikusitako osadera, eskumen eta ahalmenekin.

Enpresak bere zerbitzura dituen langileen osasun-zaintza bermatuko du, urtean behin mediku-azterketak eginez.

Lanpostu bakoitzerako egokia den azterketa egingo da, lanaldiaren barruan, eta enpresaren funtzionamendu egokiari kalterik egin gabe.

Urteroko osasun-azterketa doakoa izango da langilearentzat eta langileak onartzen badu soilik egingo da. Azterketak ezinbestekoak badira lan-baldintzek osasunean duten eragina ebaluatzeko edo langilearen osasun-egoera berarentzat edo gainontzeko langileentzat arriskutsua den egiaztatzeko, orduan, eta langileen ordezkariak aurretik txostena eginda, azterketak ez dira aukerakoak izango.

Arriskuen prebentzioari eta lan-osasunari buruzko lege-arauak hobeto betetzeko eskatu nahi diete akordio hau izenpetzen duten erakundeek enpresa eta langileei, lan-ezbeharrak saihesteko funtsezkoa dela pentsatzen baitute. Orobat, enpresek konpromisoa hartzen dute OSALANek arlo horri dagokionez lantokietarako egiten dituen gomendioak, plazaratzen diren une berean, abian jartzeko.

### **36. artikulua. Lanpostu hutsak**

Plantillako lanpostu hutsak betetzeko, hitzarmen honen aplikazio-eremuan bildutako enpresek lanik ez duten langileei emango diete lehentasuna, baldintza berdinetan, gaitasun-proba egokiak egin ondoren; enpresa batzordeari edo langileen delegatuei emango diete horren guztiaren berri.

Aurreko paragrafotik kanpo geratzen dira beste langileekiko aginpidea edo boterea edukitzea eskatzen duten lanpostuak. Langile horiek enpresak izendatuko ditu, bere kabuz.

Gaixotasunak edo lan-istripuak eragindako ezintasuna dela-eta fisikoki urrituta dauden langileei berriz laneratzen laguntzeko, enpresek, ahal duten heinean, urritasun fisikoarekin bateragarriak diren lanpostuak betetzeko lehentasuna emango diete langile horiei.

### **37. artikulua. Prestazio osagarria, lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen edo gaixotasun arrunten kasuetarako**

Istripuak edo gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuetan, enpresek honako prestazio osagarri hauek bermatuko dizkiete langileei:

a) Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako aldi baterako ezintasunen kasuan, prestazioa langilearen kategoriari dagokion soldata errearen ehuneko 90 izango da bajaren 1. egunetik 20. egunera, eta ehuneko 95 hogeigarren egunetik 200. egunera.

b) Lan istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasunen kasuan, prestazioa soldata errearen ehuneko 100 izango da bajaren lehen egunetik 240. egunera bitarte.

Kasu batean zein bestean, langileari prestazio osagarria bermatuko zaio bere kategoriari dagokion soldata errearen ehuneko 100era arte, baldin eta diagnostikoa larria edo oso larria bada edo langilea ospitaleratu behar bada; eraginpeko langileak ziurtagiri medikoa aurkeztu beharko du gaixotasuna egiaztatzeko.

Lehen aipatutako aldi horretan langileak prestazio osagarriaren bidez jaso beharreko soldata likidoa ez da inola ere izango langileari, enpresan ohiko lanaldian benetan bere lana egiten ariko balitz, legokiokeen soldata likidoa baino handiagoa.

Laneko istripu eta gaixotasun profesionalen mutuekin egindako balizko kontratuak berritzeko garaiari begira, honako konpromiso hau hartzen dute enpresek: langileen legezko ordezkariekin edo langileekin oro har aztertzea kontingentzia arruntek eragindako ABE prozesuen kudeaketa, kontrola, jarraipena eta prestazio ekonomikoa Gizarte Segurantzako erakunde kudeatzailearekin (GSIN) egiteko aukera.

### **38. artikulua. Batzorde paritarioa**

Hitzarmena interpretatzeko, adosteko eta betetzen dela zaintzeko, batzorde paritarioa sortu da; honako berariazko eginkizun hauek izango ditu:

a) Hitzarmen hau bide orokorretik interpretatzea. Interpretazioa zuzeneko interesa duten guztiek eskatu ahal izango dute.

b) Ezarritakoa betetzen ote den zaintzea, gai honi buruz erakunde edo agintaritza eskudunei dagokien eskumena alde batera utzi gabe.

c) Kontratuak egiten dituzten aldean arteko harremanen garapena aztertzea.

Eginkizun horiek ez diete kalte, eragozpen edo oztoporik eragingo Hitzarmen Kolektiboari buruzko Legean, garapen-arauetan eta gainerako xedapen aplikagarrietan ezarritakoaren arabera administrazioko eta juridikazioko agintaritzei dagozkien eginkizunei.

Hitzarmenaren interpretazioaren eta aplikazioaren inguruan sortzen diren zalantzak, desadostasunak eta auziak konpontzeko baliagarria izan daitekeen beste edozein bideren aurretik hitzarmenaren batzorde paritariora jotzea hitzartu dute bi alderdiek, uko egin ezinezko ezein eskubide alde batera utzi gabe.

Batzorde horretan lortutako akordioek hitzarmen kolektiboaren maila izango dute, eta hartzen diren erabakiak eta/edo akordioak alderdi bakoitzaren gehiengoz onartu beharko dira, hau da, enpresaren eta gizartearen gehiengoz.

Hitzarmenaren batzorde paritarioak hitzarmenaren lanbide-sailkapena (lanbide-kategoriak) berrikusteko azterlan bat egin beharko du, lanpostuen deskribapena zehatz azalduz.

Era berean, laneko jazarpen-kasuetan jarduteko protokolo bat prestatu beharko du.

### **39. artikulua. Batzorde paritarioaren osaera**

Hitzarmen hau izenpetzen duten erakundeetako zortzi kidek —enpresen aldetik lauk eta langileen aldetik lauk— osatuko dute batzorde paritariora; nor bere aholkulariak izango ditu alboan.

#### **40. artikulua. Hitzarmena aldi batez ez aplikatzeko prozedura**

Hitzarmen kolektibo honen indarraldian (2021), sektoreko enpresaren batek hitzarmen kolektibo hau aldi batez ez aplikatzeko asmoa duenean (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendukoak edo ekoizpenekoak direla eta), langileen ordezkariekin horretarako akordiorik lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozedurara jota ere (bi alderdiek beren-beregi hala egitea adosten badute soilik joko da horietara) desadostasuna konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariaren eta langileen ordezkariaren gehingoaren arteko akordioa, alegia) hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren edo, hala badagokio, Hitzarmen Kolektiboaren Aholkularitza Batzorde Nazionalaren esku jartzeko.

#### **41. artikulua. Berme sindikalak**

Enpresa-batzordeek eta, hala badagokio, langileen delegatuek, enpresaburuarekin negoziatzeko ahalmena dute, ordezkariaren interesak defendatzeko. Indarrean dagoen legediak une bakoitzean adierazitako eginkizun eta bermeez gain, honako eskuduntza hauek izango dituzte:

a) Enpresan bete behar diren lanpostu hutsen berri izatea (erantzukizuneko lanpostuak ez dira hemen sartzen).

b) Langileengan eragina duten neurrien berri izatea, lan-sistema berrien aldaketa edo ezarpenari dagokionez eta tarifen edo lanpostuen balorazio-eskalen ezarpenari dagokionez.

c) Zerbitzu-premiak direla-eta edo enpresari komeni zaiolako egiten diren ordutegi-aldaketen berri izatea, 15 egun lehenago.

d) Enpresak lan-kontratuak egiteko erabiltzen dituen ereduaren kopia izatea.

#### **42. artikulua. Atal sindikaletako delegatuak**

Enpresen atal sindikaletako delegatuek iragarki-taula bat izango dute eskura, bide hori erabiliz informazioa eta propaganda transmititzeko. Atal sindikal bakoitzak bere gain hartuko du komunikazio-bide hori behar bezala erabiltzeko erantzukizuna. Horretarako, dagokion sindikatuak ongi egiaztatutako ordezkari bat izendatuko du, eta horrek alde aurretik zentroaren zuzendaritzari edo titulartasunari emango dio guztiaren berri, komunikazioen kopiak bidaliz.

Bermeak:

Enpresek errespetatu egingo dute langile guztiak sindikatu batean askatasunez izena emateko duten eskubidea, eta sindikatu batean elkartutako langileei baimena emango diete bilerak egiteko, kuotak biltzeko eta informazio sindikala banatzeko, betiere lanorduetatik kanpo eta enpresen jarduera arrunta eragotzi gabe egitekotan. Orobat, enpresek ezin izango dute langile baten lanpostua honako baldintza hauen pean jarri: sindikatu bateko kide ez bihurtzea edo kide den sindikatuaren afiliazioa bertan behera uztea. Ezin izango dute, halaber, afiliazio edo jarduera sindikalagatik langilerik kaleratu edo arrazoi horregatik langileei bestelako kalterik eragin. Sindikatuak informazioa igorri ahal izango diete behar besteko afiliazioa duten enpresei, aipatutako informazioa lanorduetatik kanpo bana dezaten. Nolanahi ere, informazioa banatzeak ezin izango du produkzio-prozesua eten.

Edozein enpresatan titulartasun pertsonalaren bidez ordezkari izateko eskubidea duela alegatzen duen sindikatuak modu sinesgarrian egiaztatu beharko du hori enpresan. Jarraian, ondorio guztiarekin sindikatuaren ordezkaria izateko eskubidea bermatuko dio enpresak delegatuari.

Enpresan lanean diharduen langile bat izango da ordezkari sindikala, eta ordezkatzeko duen sindikatuko estatutuen arabera izendatuko da. Ahal dela, Enpresa Batzordeko kide izango da.

Ordezkari sindikalen eginkizunak:

1) Ordezkatzeko duen sindikatuaren eta sindikatu horrek enpresan dituen kideen interesak ordezkatzeko eta defendatzeko, eta beren sindikatuaren eta enpresaren zuzendaritzaren arteko komunikazio-tresna izatea.

2) Enpresa-batzordearen, laneko segurtasun- eta higiene-batzordearen eta interpretazio-batzorde paritarioen bileretan parte hartzeko aukera izango dute, betiere alde aurretik organo horiek haien presentzia onartzen badute, eta bilera horietan hitza bai baina botoa emateko eskubiderik ez dute izango.

3) Legearen arabera enpresak Enpresa Batzordeari helarazi behar dion informazio eta dokumentazio guztia eskuratu ahal izango dute, eta legeak agintzen duen gaitan isiltasun profesionala gorde beharko dute, nahitaez. Legeak eta hitzarmen kolektibo honek Enpresa Batzordeko kideei aitortzen dizkieten berme eta eskubide berberak izango dituzte.

4) Langileak oro har eta sindikatuko kideak eraginpean hartzen dituzten arazo kolektiboen tratamenduan enpresak aintzat hartuko ditu delegatuak.

5) Jarraian zerrendatutako gaitan, enpresak alde aurretik emango die informazioa delegatuei, eta horien iritzia entzungo du:

a) Sindikatuko kideei eragiten dieten kaleratzeak eta zigorrak.

b) Plantilla-berregituratzeak, enplegu-erregulazioak, langileen lekualdatze kolektiboak edo lantoki-aldaketak eta, batik bat, langileen interesetan eragin garrantzitsua izan dezaketen enpresa-proiektu edo -ekintzak.

c) Lana antolatze sistemak ezartzea edo berrikustea, eta horrek izan ditzakeen ondorioak.

6) Kideen kuotak jaso, sindikatuaren propaganda banatu eta kideekin bilerak egin ahal izango dituzte, betiere lanorduetatik kanpo.

7) Sindikatuko kideentzat eta oro har langileentzat interesekoak izan daitezkeen abisuak heda daitezkeen errazteko, enpresak iragarki-taula bat jarriko du ordezkaria kide den sindikatuaren eskura. Enpresa barruan jarriko da taula hori, ahal den neurrian langile guztiak horretara iristeko moduko toki egokian.

8) Bileren prozedurari dagokionez, indarrean dagoen legediari jarraituko diote bi alderdiek.

9) Delegatuen lana dagozkien sindikatu-eginkizunak betetzera mugatuko da.

10) Kuota sindikala: enpresan ordezkari izan diren langileentzat zentralerantz edo sindikatuaren afiliatutako langileek eskatzen badute, enpresak hilabeteko nominatik sindikatu-kuota kenduko die. Aipatutakoa egin nahi duen langileak Enpresaren zuzendaritzari idazki bat idazki horretan, honako hauek adierazi beharko ditu, argi eta garbi: kenketa egiteko agindua, kide den sindikatuaren izena, kuotaren zenbatekoa, eta zenbateko hori transferitu beharreko kontu korrontearen edo aurrezki-kutxako libretaren zenbakia. Kenketa horiek urtebeteko denboraldietan egingo dituzte enpresek, besterik adierazten ez bada.

Enpresako zuzendaritzak transferentziaren kopia idazki horretan dio enpresako ordezkari sindikalari, halakorik balego.

11) Kargu sindikal batean jarduteko eszedentzia: hitzarmen honen eraginpean egonik estatuko, nazioko, eskualdeko, probintziako edo tokiko kargu sindikala betetzen duten edo betetzeko deia jasotzen duten langileek eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute eta lanpostua gordeko zaie, karguak irauten duen bitartean eta ordainsaririk jaso gabe, eta indarreko lege-araudian aurreikusitako baldintzen arabera.

Langileak eszedentzia-aldia bukatzen denetik gehienez bi hilabeteko epea izango du enpresara itzultzeko eskaera aurkezteko, betiere lan-kontratua oraindik indarrean badago.

Eszedentziak utzitako lanpostu hutsa betetzeko, beste langile bat kontratatu ahal izango du enpresak behin-behinekoz, eszedentziak dirauen bitartean. Langile berri horrek enpresa utzi beharko du ordeztutako langilea itzultzen denean.

### **43. artikulua. Enpresa-batzordeen edo langileen delegatuen eginkizunak**

Legeek ematen dituzten eskubideak edo ahalmenak alde batera utzi gabe, enpresa-batzordeek edo langileen delegatuek honako eginkizun hauek beteko dituzte:

A) Enpresaren zuzendaritzatik informazioa jasotzea.

a) Hiru hilean behin, honako hauei buruzko informazioa jasoko dute: enpresaren sektore ekonomikoaren bilakaera orokorra, negozioen bilakaera, produkzioaren egoera, eta enpleguak enpresan izan dezakeen bilakaera.

b) Urtean behin, honako hauek ezagutu eta eskuratu ahal izango dituzte: balantzea, emaitzen kontua, memoria, eta, enpresa akzioen edo partaidetzen bidez osatutako sozietatea bada, bazkideei jakitera ematen zaizkien dokumentu guztiak.

c) Honako hauen berri ere izango dute, gauzatu aurretik: plantillaren berregituratzeak; ixte erabatekoak edo partzialak, behin betikoak eta aldi baterakoak; lanaldi-murrizketak; enpresaren instalazioen leku-aldaketa erabateko edo partziala; eta enpresako lanbide-heziketari buruzko planak.

d) Gaiaren arabera:

1) Lan-antolamenduaren sistema ezartzeari edo berrikusteari buruzko informazioa, baita antolamendu horrek izan ditzakeen ondorioei, denbora-azterketei, primen edo pizgarrien sistemak ezartzeari eta lanpostuen balorazioei buruzkoa ere.

2) Bat-egiteari, xurgapenari, edota enpresaren "status" juridikoa aldatzeari buruzko informazioa, enpleguaren bolumenean eragin dezakeen gorabeherarik baldin badago.

3) Enpresaburuak normalean erabiltzen duen/dituen kontratu-eredua/k emango dio/dizkio Enpresa Batzordeari edo langileen delegatuari. Batzordeak edo delegatuak erreklamazioak egin ahal izango dizkio enpresari edota laneko agintaritzaren eskudunari.

4) Hutsegite oso larriengatik jarritako zigorrei buruzko informazioa, kaleratze-kasuetan bereziki.

5) Absentismo-indizearen estatistikei eta absentismoaren kausei, lan-istripuei eta lanbide-gaixotasunei eta horien ondorioei, istripu-indizeei, langile berriei, enpresa uzten duten langileei eta maila-igoerei buruzko informazioa.

B) Honako gai hauek betetzen ote diren zaintzea:

a) Lanari eta Gizarte Segurantzari buruz indarrean dauden arauak, baita indarrean dauden enpresako itunak, baldintzak edo erabilera ere. Hala badagokio, egin beharreko legezko ekintzak egingo dituzte enpresan eta eskumenerako erakunde edo epaimahaietan.

b) Irakaskuntzaren kalitatea eta eraginkortasuna, enpresaren prestakuntza- eta trebakuntza-zentroetan.

c) Segurtasun- eta higiene-baldintzak, enpresan lana garatzerakoan.

C) Enpresan langileen edo horien senitartekoen onurarako ezarrita dauden gizarte-ekintzen gestioari dagokionez, arauz zehazten den bezala parte hartzea.

D) Enpresako zuzendaritzarekin elkarlanean jardutea, enpresaren produktibitateari eusten edo hura igotzen laguntzeko neurriak betetzea lortzeko.



E) Enpresa Batzordeak edo langileen delegatuak, kide anitzeko organo gisa, ahalmen prozesala izango du ekintza administratiboak edo judizialak gauzatzeko, bere eskumenen esparruari dagokion guztian.

F) Enpresa Batzordeko kide guztiek —Enpresa Batzordeko kide izateari utzi badiote ere— edo langileen delegatuek isiltasun profesionala gordeko dute artikuluko A puntuko a) eta c) idatz-zatiei dagokien guztian, eta bereziki zuzendaritzak ezkutuan gordetzeko gaiak direla adierazten badu.

G) Langileak aukeratzeko prozesuetan, Enpresa Batzordeak edo langileen delegatuek indarreko edo itundutako araudia betetzen ote den zaintzeaz gain, diskriminazio-ezaren, sexu-berdintasunaren eta enpleguaren zentzuzko politika sustatzearen baldintzak betetzen ote diren zainduko dute.

a) Enpresa batzordeko ezein kide edo langileen ezein delegatu, bere eginkizunak betetzen ari den bitartean, ezin izango da kaleratu edo zigortu, ez eta kargua utzi eta hurrengo urtean ere, salbu eta kargu-uztea errelokazioaren edo dimisioaren bidez gertatzen bada, eta betiere kaleratze edo zigorraren arrazoia langilearen legezko ordezkartza-jarduna bada. Usteko hutsegite larri edo oso larriengatik gauzatzen den kaleratzea edo zigorra beste arrazoi batzuegatik bada, kontraesan-espeditentea egin beharko da. Espediente horretan, interesdunari eta Enpresa Batzordeari edo langileen gainerako delegatuei entzungo zaie, baita langilea kide den sindikatuko delegatuari ere, baldin eta sindikatu hori enpresan onartuta badago.

Gainerako langileen aldean, enpresan edo lantokian jarraitzeko lehentasuna izango dute arrazoi teknologiko edo ekonomikoengatik etenaldia edo iraungipena gertatzen bada.

b) Ezin izango dira baztertu diruz edo lanpostuz igotzeko prozesuetan, beren ordezkartza-lana betetzeagatik.

c) Ordezkaritza-lanarekin zerikusia duten gaietan adierazpen-askatasuna izango dute enpresaren barruan, eta lan- edo gizarte-arloko interesa duten argitalpenak argitaratu edo banatu ahal izango dituzte produkzio-prozesuaren martxa normala oztopatu gabe, betiere enpresari aurretiaz jakinarazita eta zeregin horietarako indarrean dagoen legezko araudia betez.

d) Ordaindutako 16 orduko kreditua izango dute hilean.

Langileen delegatuak edo batzordekideak hitzarmen kolektiboen negoziazio-batzordeetako kide izateko hautatzeko negoziatioetan eta saio ofizialetan sartutako orduak ez dira zenbatuko legezko gehieneko ordu-kopuruaren barruan, baldin eta kopuru hori gainditzen badute, eta aipatutako negoziatioek enpresa horri eragiten badiote.

e) Legezko gehienekoa gainditu gabe, batzordeetako kideek edo langileen ordezkariak dauzkaten ordu ordainduak erabili ahal izango dituzte, haien sindikatuek, prestakuntza-institutuek edo bestelako erakundeek antolatzen dituzten prestakuntza-ikastaroetara joateko.

#### **44. artikulua. Hitzarmen kolektiboen negoziatioetan parte hartzea**

Hitzarmen kolektiboen negoziatio-batzordeetan parte hartzen duten delegatu sindikalek enpresan lanean jarraitzen badute, enpresak baimen ordainduak emango dizkie, negoziatio-lana errazteko eta negoziatioek irauten duten bitartean, betiere enpresa negoziatio horren eraginpean badago.

#### **45. artikulua. Euskara sustatzea**

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten alderdiek beharrezkotzat jotzen dute Arabako Lurralde Historikoko upategietan euskararen erabilera sustatzea. Horrenbestez, sektoreko enpresa guztiek zuzendaritzaren ohar, abisu, jakinarazpen eta arau guztiak beti gaztelaniaz eta euskaraz idazteko konpromisoa hartzen dute. Gomendio hori zenbateraino betetzen den jakiteko aldi-zkako kontrolak egingo ditu hitzarmen kolektiboaren batzorde paritarioak, batez ere gomendioa jarraitzeko bitarteko eta ezagutza nahikoak dituzten enpresetan.

**46. artikulua. Gaitasuna murriztuta duten langileak**

Lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren eraginez gaitasun fisiko edo psikikoak urrituak dituzten eta, ondorioz, gaitasuna urritua duten langileek lehentasuna izango dute haien baldintzetara ondoen egokitzen diren lanpostuak betetzeko.

**47. artikulua. Haurdun dauden emakumeak**

Haurdun dagoen emakumea bere egoerarentzat nekagarria edo arriskutsua den lanpostu batean badago, enpresa-medikuak edo —halakorik ez badago— espezialistak txostena egin ondoren, arriskurik gabeko beste lanpostu erosoago batera aldatuko da aldi baterako, hala eskatzen badu eta enpresaren antolaketa- eta produkzio-aukerek ahalbidetzen badute. Emakume horrek jatorrizko lanpostura eta kategoriara itzultzeko eskubidea izaten jarraituko du.

**48. artikulua. Langileen atxiloketa**

Langilea atxilotuz gero, laneko absentsia ez da justifikatu gabeko absentsiatzat hartuko, langilea absolbitzen badute edo eginbide judizialak artxibatzen badira.

Atxiloketak hilabete baino gutxiago irauten badu, ordaindu gabeko lizentziatzat hartuko da absentsia. Gehiago irauten badu, berriz, langilea eszedentzia-egoerara igaroko da, absoluzio-epaia edo eginbide judizialak artxibatzeke eguna jakinarazten dioten egunetik hilabeteko epean eskaera egin eta automatikoki bere lanpostura itzultzeko eskubidearekin.

**49. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak**

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, haien esku utzitako langileei hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomiko eta sozialak bermatzeko exijituko diete. Aldi baterako laneko enpresak eta hitzarmen honen eraginpean dagoen enpresa erabiltzaileak langile horiek erabiltzeko egiten duten kontratuan beren-beregi azalduko da obligazio hori.

**50. artikulua. Berdintasun Legea garatzeko neurriak**

Berdintasun batzordea: alderdiek konpromisoa hartzen dute berdintasun-batzorde paritario bat sortuko dutela, gehienez ere hitzarmena argitaratu eta bi hilabete igaro baino lehen. Batzorde horrek eginkizun hauek izango ditu:

- a) Sektoreak gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren arloan duen egoeraren diagnostikoa egiteko aukera baloratzea.
  - b) Sektorean soldata-arrakalak ezabatzearen alde lan egitea.
  - c) Sektoreko enpresa guztietan berdintasun-planen negoziazioa eta ezarpena sustatzea.
  - d) Behar duten enpresei beren berdintasun-planak negoziatzen eta ezartzen laguntzea.
  - e) Enpresetan sexuagatiko edozein bereizkeria mota desagertu dadin sustatzea.
  - f) 3 hilabeteko epean sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean jarduteko protokolo bat prestatzea, eta sektoreko enpresen artean zabaltzea.
  - g) Sektorean emakumeen kontratazioari laguntzeko behar diren ekintza guztiak bultzatzea.
  - h) Batzordeak bere gain hartzea erabakitzen duen berdintasun-arloko beste edozein eginkizun.
- Berdintasun-planak.

50 langiletik gorako enpresetan berdintasun planak lantzerakoan, lantokiko tratua eta aukera-berdintasuna errespetatu beharko da, eta, helburu horri begira, emakumeen eta gizonen artean edozein lan-diskriminazio saihesteko neurriak hartuko dira.

Horretarako, kontratazio-baldintzetan erreserbak eta lehentasunak ezarri ahal izango dira, hartara, egokitasun-baldintza berdinetan, dagokion lanbide-taldean edo -kategorian ordezkaritza

txikiena duen sexuko langileek kontratua egiteko lehentasuna izan dezaten, eta gauza bera goragoko kategorietara iristeko aukerei dagokienez.

Lanaldiaren egokitzapena.

Langileek lanaldiaren egokitzapena, iraupena eta banaketa adostu ahal izango dituzte enpresan, lan-bizitza, bizitza pertsonala eta familia-bizitza bateragarri egiteko eskubidea gauzatzeko.

Edoskitzealdia metatzea.

Amatasun-baimena bukatzerakoan, emakumeak, nahi baldin badu, egun osotan metatu ahal izango du edoskitzealdiko lanaldi-murrizketako ordua; aukera hori espresuki aitortzen zaio hitzarmen honen bidez. Metatze hori lanaldi-erdietan ere gauzatu ahal izango da, enpresarekin adostuta.

Eszedentziak.

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute jaiotako edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, baita behin betiko edo adopzio-aurreko harrean hartutako seme-alaba bakoitza zaintzeko ere, nahiz eta harrera horiek aldi baterako izan. Umea jaiotzen den egunean edo ebazpen judizial edo administratiboaren egunean hasiko da eszedentzia-aldia.

Halaber, gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senidea zaintzeko, senide horrek adinagatik, istripuren batengatik edo gaixotasun nahiz desgaitasunen bat izateagatik ezin badu bere kabuz moldatu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

#### Klausula gehigarriak

Lehenengoa. Hitzarmen honen eraginpeko enpresek Gizarte Segurantzari egin beharreko kotizazioen buletinak sinpleagoak izan daitezen —hau da, hilabete guztietako kuotak zenbateko berberekoak izan daitezen—, enpresei ahalmena ematen zaie hitzarmen honetan adostutako ordainsariak, oporregatik eta aparteko ordainsariengatik ordainketez gain, zenbateko berbereko 11 hilabetetan ordaintzeko. Ahalmen hori gauzatzeak ez du murrizketarik eragingo hitzarmen honetan adostutako soldatetan.

Bigarrena. Enpresarekin lan-kontratua duten eta edozein arrazoiengatik enpresa uzten duten langileek eskubidea izango dute negozioazio kolektiboa edo soldata-berrikusketaren klausula direla-eta legozkiekeen soldata-aldeak jasotzeko.

Ardoaren industria eta merkataritzaren 2021eko probintzia-hitzarmenaren soldata-etaulak

Kategoriak	Oinarizko soldata	Laneratze-plusa	Apart. habor.	Mahast. ordains.	Aparteko ordua	Kontentsaziork gabeko plusa 2019	Kontentsaziork gabeko plusa 2020
1.- Langile tituludunak	53,23	11,47	1.900,90	1.900,90	14,58	536,89	268,44
Goi-mailako tituluduna	51,85	11,43	1.853,99	1.853,99	14,31	524,35	262,17
Erdi-mailako tituluduna	44,49	10,92	1.673,25	1.673,25	13,82	459,86	229,93
2.- Teknikari tituludunak	47,51	11,14	1.710,01	1.710,01	14,10	484,16	242,08
Upeltegiko arduraduna	42,16	9,94	1.497,84	1.497,84	13,64	428,82	214,41
Laborategiko arduraduna	36,70	8,03	1.283,48	1.283,48	11,83	369,18	184,59
Laborategiko laguntzailea	36,70	8,03	1.283,48	1.283,48	11,82	369,18	184,59
3.- Administrazioak	55,76	11,65	1.947,59	1.947,59	15,04	558,22	279,11
Goi-mailako burua	47,51	11,15	1.710,01	1.710,01	14,10	484,21	242,11
1. mailako burua	42,16	10,52	1.497,84	1.497,84	13,64	431,53	215,77
2. mailako burua	40,22	9,74	1.424,39	1.424,39	13,07	410,00	205,00
1. mailako ofiziala	38,21	9,08	1.346,09	1.346,09	12,30	387,15	193,58
2. mailako ofiziala	35,59	7,49	1.234,20	1.234,20	11,35	353,32	176,66
Laguntzailea	55,76	11,65	1.947,59	1.947,59	15,03	558,22	279,11
4.- Saltzaileak	44,28	10,76	1.663,52	1.663,52	0,00	457,11	228,55
Goi-mailako burua	41,58	9,99	1.467,02	1.467,02	0,00	420,73	210,37
Salmenta-burua	37,99	8,62	1.330,08	1.330,08	0,00	380,26	190,13
Salmenta-ikuskatzailea	37,99	8,62	1.330,08	1.330,08	0,00	380,26	190,13
Hiri-artekaria	37,99	8,62	1.330,08	1.330,08	0,00	380,26	190,13
Saltzaile bidaiaia	37,99	8,62	1.330,08	1.330,08	0,00	380,26	190,13
Salmenta-sustatzailea	36,31	7,91	1.273,73	1.273,73	11,84	364,82	182,41
Lehen mailako gidaria							

5.- Mendekoak													
Atezaina	37,93	8,17	1.319,15	1.319,15	12,06	378,48	189,24						
1. mailako mendekoa	35,96	7,52	1.246,06	1.246,06	11,53	358,80	179,40						
2. mailako mendekoa	35,62	7,43	1.233,90	1.233,90	11,35	353,25	176,62						
Laguntzailea	35,57	7,11	1.225,90	1.225,90	10,75	348,71	174,36						
Garbitzaileak	35,57	7,11	1.225,90	1.225,90	10,75	348,71	174,36						
6.- Profesionalak													
Upeltegiko langileburua	41,78	10,11	1.475,53	1.475,53	13,27	424,07	212,03						
Ataleko arduraduna	39,38	9,33	1.386,74	1.386,74	12,81	399,63	199,81						
1. mailako ofiziala	38,21	9,08	1.346,09	1.346,09	12,29	387,15	193,58						
2. mailako ofiziala	36,31	7,91	1.264,61	1.264,61	11,84	364,82	182,41						
3. mailako ofiziala	35,96	7,52	1.246,06	1.246,06	11,53	358,80	179,40						
7.- Laguntzaileak													
1. mailako ofiziala	38,21	9,08	1.346,09	1.346,09	12,30	387,15	193,58						
2. mailako ofiziala	36,31	7,91	1.264,61	1.264,61	11,84	364,82	182,41						
Especialista	35,62	7,43	1.233,90	1.233,90	11,35	353,28	176,64						
Peoia	35,57	7,11	1.225,90	1.225,90	10,75	348,71	174,36						
1. mailako gidari-banattzailea	38,21	9,08	1.346,09	1.346,09	12,30	387,15	193,58						
2. Mailako gidari-banattzailea	36,31	7,91	1.264,61	1.264,61	11,84	364,82	182,41						

2021eko behin betiko dietak

Gosaria: 3,75 euro Ostatu-gaua eta gosaria: 35,63 euro

Bazkaria: 16,29 euro Joan-etorriak: 0,35 euro

Afaria: 14,22 euro Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina: 16,55euro

## II. eranskina. Antzintasun-taula - Ardoaren sektorearen 2021. urterako hitzarmena

	Peoia	Especialista	3. mailako ofiziala	2. mailako ofiziala	1. mailako ofiziala
Laurteko 1	2,58	2,73	2,78	2,83	2,87
2 laurteko	5,28	5,43	5,58	5,70	5,82
3 laurteko	7,90	8,06	8,31	8,53	8,80
4 laurteko	10,55	10,85	11,08	11,46	11,76
5 laurteko	13,18	13,55	13,89	14,27	14,66

## Tarifen araberako asimilazio-mailak

	1	2	3	4	5	6	7
Laurteko 1	3,27	3,14	3,05	3,00	2,90	2,58	2,58
2 laurteko	6,47	6,26	6,16	6,00	5,82	5,28	5,28
3 laurteko	9,71	9,48	9,23	9,02	8,80	7,90	7,90
4 laurteko	12,93	12,58	12,32	12,01	11,76	10,55	10,55
5 laurteko	16,16	15,73	15,42	14,89	14,66	13,18	13,18

III. eranskina. Antzintasun-taula - (Langileak 2012-2015) 2021 urtea

	Peoia	Especialista	3. mailako ofiziala	2. mailako ofiziala	1. mailako ofiziala
Biurteko 1	1,31	1,36	1,37	1,38	1,44
2 biurteko	2,58	2,74	2,78	2,83	2,87
3 biurteko	3,92	4,11	4,16	4,24	4,41
4 biurteko	5,28	5,43	5,58	5,70	5,82
4 biurteko eta laurteko 1	7,90	8,06	8,31	8,53	8,80
4 biurteko eta 2 laurteko	10,55	10,85	11,08	11,46	11,76
4 biurteko eta 3 laurteko	13,18	13,55	13,89	14,27	14,66
4 biurteko eta 4 laurteko	15,73	16,24	16,70	17,11	17,52

Tarifen araberako asimilazio-mailak

	1	2	3	4	5	6	7
Biurteko 1	1,60	1,43	1,57	1,57	1,44	1,31	1,31
2 biurteko	3,27	3,14	3,05	3,00	2,90	2,58	2,58
3 biurteko	4,88	4,76	4,63	4,50	4,41	3,92	3,92
4 biurteko	6,47	6,26	6,16	6,00	5,82	5,28	5,28
4 biurteko eta laurteko 1	9,71	9,48	9,24	9,02	8,80	7,90	7,90
4 biurteko eta 2 laurteko	12,93	12,58	12,32	12,01	11,76	10,55	10,55
4 biurteko eta 3 laurteko	16,16	15,74	15,42	14,89	14,66	13,18	13,18
4 biurteko eta 4 laurteko	19,42	18,97	18,52	18,05	17,52	13,82	13,82

Nekagarritasun-plusa: 1,18 euro/ordua  
 Gaueko lanaren plusa: 2,96 euro/ordua