

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LANA ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Bodegas de los Herederos del Marqués de Riscal, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da, Bodegas de los Herederos del Marqués de Riscal, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratuegin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea 01101461012025.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkaritza honetan, aipatutako hitzarmen kolektiboko batzordearen negozio-
zio enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, sinatu zutena.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintzari honi dagokio, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuaren 18.2.g artikulua arabera.

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen, Akordio Kolektibo eta Berdintasun-Planen Erregistro Arabako atalean inskribatu.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2026ko uztailaren 9a

Arabako lurralde ordezkaria
IBON LOPEZ ALDAZ

Eltziego, 2026ko ekainaren 2a.

Hauek bildu dira: alde batetik, Bodegas de los Herederos del Marqués de Riscal, SL enpresaren legezko ordezkaria. Enpresa horren egoitza soziala Eltziegoko Torrea kaleko 1. zenbakian dago.

Eta, bestetik, enpresa-batzordearen ordezkaritza, plantillako langileen legezko ordezkari gisa.

Bi alderdiek lege-gaitasun nahikoa dute elkarrekin ituntzeko eta elkar behartzeko, eta elkarri onartu diote gaitasun hori, eta aurka egingo ez dutela agintzen dute; beraz, libreki eta euren kabuz

HAU ADIERAZTEN DUTE

Urte honetan enpresako langileek bete beharko dituzten gizarte- eta soldata-baldintzak finkatzeko, enpresaren hitzarmen kolektibo hau adostu dute. Hauek dira hitzarmenaren klausulak:

1. artikulua. Aplikazio-eremua

Hitzarmen honek Bodegas de los Herederos del Marqués de Riscal, SL enpresak Eltziegoren duen lantegiko langileen lan-baldintzak eta baldintza ekonomikoak arautzen ditu, bai eta landan lan egin ohi duten langile finkoenak ere.

2. artikulua. Iraupena eta indarraldia

Hitzarmen honek urtebeteko iraupena izango du; ondorio ekonomikoetan bakarrik, 2026ko urtarilaren 1era arteko atzeraeragina izango du, eta 2026ko abenduaren 31n amaituko da.

Hitzarmena iraungi aurreko hiru hileetan alderdietako batek salatzen ez badu –lan agintaritzari jakinarazita–, urterik urte luzatuko da, besterik gabe.

3. artikulua. Xurgatzea eta konpentsatzea

Hitzarmen honetan jasotako baldintzek osotasun organikoa eta zatiezina eratzen dute, eta aplikazio praktikoari begira, guzti-guztiak hartuko dira kontuan urteko zenbaketan. Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek xurgatuko eta konpentsatuko dituzte hitzarmen honen indarraldian ezartzen diren kontzeptuak –horien izena, izaera edo jatorria edozein dela ere–, izan beste eremu batzuetako hitzarmenen ondoriozkoak edo arbitraje-erabakien ondoriozkoak, izan oro har aplikatzekoak diren legezko xedapenen ondoriozkoak, eta horiek hitzarmen honi eragingo diote soil-soilik osotasunean eta urteko zenbaketan hartuta hitzarmen honetan itundutakoak gainditzen dituztenean.

Bestela, kontzeptu ekonomikoak ezertan aldatu gabe xurgatuko eta konpentsatuko dira, eta hitzarmen honek bere horretan jarraituko du indarrean.

4. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Hitzarmen honen klausulek osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute, eta ondorioz, ezin dira zatika aplikatu.

5. artikulua. Lanaldia

Hitzarmen honetan aurreikusitako baldintza ekonomikoak 1.740 orduko lanaldirako izango dira, 2026an.

Lanaldia bi alderdiek adostuko duten lan-egutegian banatuko da.

Dena den, larunbateko lanaldia nahitaezkoa izango da mahatsa biltzeko sasoian.

Berariaz erabaki da lanaldi irregularra ezartzeko aukera, irizpide hauen arabera:

a) Lanegunak ez dira 7 ordutik beherakoak izango, ezta 9 ordutik gorakoak ere. Bederatzi orduko lanegunak 30 izango dira urtean, gehienez ere.

b) Lanaldien artean 12 orduko atsedenaldia utzi beharko da, gutxienez.

Enpresak txandak eta erreleboak antolatu edo alda ditzake, baina langileen ordezkariekin adostu beharko ditu aldez aurretik.

Irailaren 10a, Mahastien Ama Birjinaren eguna, ordainduriko eta errekupeatu beharko ez den jaieguna izango da. Bi alderdiak ados jarrita, lan egutegian azalduko den beste egun batera aldatu ahal izango da.

6. artikulua. Oporraldia

Hitzarmen honen eraginpeko langileek 30 egun naturaleko oporraldia izango dute urtean. Opor horiek zenbatekoen arabera ordainduko dira, hain zuzen, erantsitako soldata-tauletan kategoria bakoitzerako jarritakoen arabera, eta pertsona bakoitzari dagokion antzintasun-plusa gehituta, hala dagokionean.

7. artikulua. Soldata-igoera

Erantsitako soldata-tauletan azaltzen dira hitzarmen hau aplikatuko zaizen langileen baldintza ekonomikoak.

8. artikulua. Arau osagarriak

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den oro, Langileen Estatutuan, Ardogintzarako, Alkohol-gintza, Likoregintza eta Sagardogintzaren laudoan eta indarrean dauden legezko xedapenen arabera ebatziko da, bai eta lan ordenantzaren ordezkari agindutako Laudoan ezarritakoaren arabera ere. Laudo hori 1996ko maiatzaren 28ko BOEn argitaratu zen.

9. artikulua. Lansariko eta kalte-ordaineko kontzeptuak

Hitzarmen honetan ordainsari eta kalte-ordain hauek hartu dira kontuan:

1. Ordainsarien kontzeptuak:

- Oinarritzko soldata.
- Osagarriak:
 - a) Antzintasun-plusa.
 - b) Nekagarritasun-plusa.
 - c) Gaueko lanaren plusa.
 - d) Laneratze-plusa.
 - e) Aparteko orduak.
 - f) Udako eta Gabonetako aparteko haborokinak.
 - g) Mahastietako Amaren eguneko ordainsari berezia.

2. Kalte-ordainen kontzeptuak.

- Soldataz kanpoko plusa.

10. artikulua. Oinarritzko soldata

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileen oinarritzko soldata erantsitako soldata-tauletan zehazten da, mailen arabera.

11. artikulua. Antzintasun-plus

Plus horren zenbatekoa erantsitako soldata-tauletan kategoria bakoitzerako zehaztutakoa izango da. Zenbateko horiek orduko gordinak dira, eta finakoak izango dira hitzarmen honen indarraldi osorako, alde batera utzita kategoria bakoitzerako hitzarmenaren oinarritzko soldatari dagokionez ezarritako benetako zenbatekoa.

12. artikulua. Nekagarritasun-plusa

Plus horren zenbatekoa erantsitako soldata-tauletan zehazten da kategoria guztietarako. Zenbateko horiek orduko zenbateko gordinak dira, eta finkoak dira hitzarmen honen indarraldi osorako, edozein izanda ere hitzarmeneko oinarritzko soldatari dagokionez kategoria bakoitzerako finkatutako benetako zenbatekoa.

13. artikulua. Gaueko lanaren plusa

22:00etatik 6:00etara bitartean lan egiten duten langileei hitzarmen honi erantsitako soldata-tauletan kategoria bakoitzerako esleitutako hobaria ordainduko zaie.

Artikulu honetan jasotako hobariak direla-eta, hitzartutako zenbatekoak gordinak eta finkoak dira hitzarmen hau indarrean dagoen urte osorako, edozein izanda ere kategoria bakoitzeko oinarritzko soldataren arabera ezarritako zenbatekoa. Kontzeptu honetatik salbuetsita daude, lanaren izaera dela eta, aldi horretan joateko kontratatzen diren langileak.

14. artikulua. Laneratze-plusa

Laneratze-plusa izeneko osagarria benetan lan egindako zortzi orduko lanaldiagatik sortuko da, erantsitako soldata-tauletan maila edo kategoria bakoitzerako azaltzen den zenbatekoan.

15. artikulua. Aparteko orduak

Indarrean diren xedapenetan ezarrita dago zenbat aparteko ordu sar daitezkeen.

Aparteko orduaren prezioa erantsitako soldata-tauletan zehaztuta dago, kategoria guztientzat.

Zenbateko horiek orduko zenbateko gordinak dira, eta finkoak dira hitzarmen honen indarraldi osorako, kalkulatzeko beste edozein modu gorabehera.

16. artikulua. Aparteko haborokinak

Erantsitako soldata-tauletan zehazten dira uztailleko eta Gabonetako aparteko haborokinak; zehazki, maila edo kategoria bakoitzerako azaltzen diren zenbatekoak, hogeita hamar eguni dagokien osagarri pertsonala gehituta.

Dagokion hilaren lehen hamabostaldian ordainduko dira ordainsari horiek.

Haborokin horiek ezin dira asteen edo hilean hainbanatu, eta aurreikusitako egunetan ordaindu beharko dira.

17. artikulua. Mahastietako Ama Birjinaren haborokina

Mahastien Ama Birjinaren ordainsariaren haborokin bereziaren kontzeptu gisa, erantsitako soldata-tauletan berariaz zehazten den ordainsaria ordainduko die enpresak, urtero, langile guztiei, kategoria dela-eta bereizketarik egin gabe, irailaren lehenengo hamabostaldian.

Lan egindako denboraren arabera hainbanatuta ordainduko zaie haborokina urtea hasita lanean hasten diren edo lana uzten duten langileei. Debekatuta dago hilean edo asteen hainbanatzea.

18. artikulua. Soldataz kanpoko plusa

Langileen Estatutuari buruzko Legearen testuategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege-dekretuaren 26. artikuluko 2. zenbakian jasotako kontzeptuei erantzuten die soldataz kanpoko plusak.

Soldataz kanpoko plusak kalte-ordainen kontzeptu hauek hartzen ditu:

Tresnen edo erreminten higadura, joan-etorrien gastuak eta lan-arroparen garbiketa. Kontzeptu horietako bat izatea nahikoa izango da ordainketa sorrarazteko.

Soldataz kanpoko plusa lan egindako zortzi orduko lanaldi bakoitzeko sortuko da, erantsitako soldata-tauletan agertzen diren maila guztietarako zenbateko berean.

19. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Langileak hitzarmen honetan ezarritako baimen ordaindua jasotzeko eskubidea izango du, ahal izanez gero lehenago ohartarazi ondoren; betiere, honako arrazoi hauengatik:

a) Ezkontzeagatik, 20 egun natural. Baimen hori, baldintza horietan, behin bakarrik baliatu ahal izango da enpresan emandako denbora osoan. Hortik aurrerakoetan, Langileen Estatutuan ezarritakoari jarraituko zaio.

b) Ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen eta ezkontide bataren eta bestearen seme-alaben heriotzagatik, bost egun natural.

c) Ezkontide baten edo bestearen aitaren edo amaren heriotzagatik, hiru egun natural.

d) Ezkontide bataren eta bestearen biloben, aitona-amonen eta anai-arreben heriotzagatik, bi egun natural.

e) Ezkontide bataren eta bestearen osaba-izeben, iloben eta birraitona eta birramonen (hirugarren mailako senitartekoen) heriotzagatik, egun natural bat.

f) Bikotekidearen, izatezko bikotearen edo bigarren mailara arteko senitartekoen istripu edo gaixotasun larriengatik, ospitaleratzeagatik edo ospitaleratu gabe etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik, bost egun.

g) Seme-alaben, anai-arreben eta gurasoen ezkontzagatik, egun natural bat.

h) Ohiko etxebizitza aldatzeagatik, egun bat.

i) Langilea Gizarte Segurantzako lehen mailako arretako medikuaren eta espezialistaren hitzordura joateko, ezinbestean behar duen denbora.

j) Gurasoei, adingabeko seme-alabei eta, adina gorabehera, behar bezala justifikatutako desgaitasunen bat duten seme-alabei medikuarenera laguntzeko, ezinbestean behar duen denbora, betiere medikuaren kontsultara joateko beharra, iraupena eta lanaldiarekin bat datorrela behar bezala justifikatzen bada.

Senideak ospitalean egoteagatik emango diren baimenak ospitaleratze-aldiak irauten duen bitartean baliatu ahal izango dira.

Artikulu honetan araututako baimenak eta lizentziak, ezkontzari dagozkionak salbu, langilearen lehenengo lanegunean hasiko dira baliatzen, betiere horretarako arrazoiak indarrean jarraitzen badu.

Artikulu honen c) idatzi-zatien kasuan, arestian adierazitako epeak beste bi egunez luza daitezke gehienez, langileak 200 kilometro-tik gorako ibilbidea egin behar duenean.

Artikulu honetan adierazitako lizentziak eta baimenak izatezko bikoteei ere aitortuko zaizkie, baldin eta lizentzia hartu baino urtebete lehenago gutxienez elkarrekin bizi direla egiaztatzen badute, izatezko bikoteen erregistro ofizialak emandako ziurtagiriaren edo egiaztagiaren bitartez.

20. artikulua. Laneko arropak

Enpresak langile guztiei, oro har, lanerako arropa-sorta bat emango die urtero. Oinetakoak eta eskularruak ere emango dizkie, lanagatik hala behar duten langileei.

Lanaren ondorioz lanerako arropa hondatu egiten bada, enpresak beste arropa-sorta bat eman beharko du.

Langileek zaindu, garbitu eta txukundu beharko dituzte laneko arropak; izan ere, lanaldian erabili beharko dituzte, eta ez lanetik kanpo.

21. artikulua. Istripu-aseguruaren poliza

Enpresak, aseguru-poliza egokiaren bidez, langileen lan-istripuen ondoriozko heriotzaren eta baliaezintasun erabateko eta oso iraunkorraren arriskuak estaliko ditu, eta istripua jasan duenari edo, heriotza gertatuz gero, haren kausadunei, honako kalte-ordain hauek bermatuko dizkie:

- 47.250,00 euro, lan-istripuaren ondorioz ekoizlea hiltzen bada.
- 52.500,00 euro, kontingentzia horren ondorioz guztizko baliaezintasun iraunkorra edo goragoko gradu batekoa sortzen bada.

Poliza formalizatu ondoren, enpresak kontratazio berriak jakinarazi beharko dizkio aseguru-konpainiari, eta gehienez hiru hilabetera arteko kontratua duten langileak salbuetsiko dira. Horiek polizatik kanpo geratuko dira ondorio guztietarako, salbu eta euren kontratuak luzatzen badira eta arestian adierazi den epea baino denbora luzeagorako ematen badituzte zerbitzuak.

22. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa

Laneko segurtasun eta osasun batzordeak Laneko Arriskuen Prebentzioko 1995eko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen edukia garatzen jarraituko du.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek azterketa mediko bat izango dute urtean, enpresaren kontura eta lanorduetan.

23. artikulua. Lanpostu hutsak

Lanpostu hutsak betetzerakoan, enpresak lehentasuna emango die, baldintza berdinetan, enpresako langileen senitartekoei, behar diren gaitasun-probak egin ondoren. Enpresa batzordeari jakinarazi beharko zaio.

Aurreko paragrafotik kanpo geratzen dira beste langileekiko aginpidea edo boterea edukitzea eskatzen duten lanpostuak. Langile horiek Enpresak izendatuko ditu askatasunez.

Gaixotasunak edo lan-istripuak eragindako ezintasuna dela-eta, fisikoki urritutako langileei laneratzeko, enpresa ahaleginduko da langile horiei lehentasuna ematen, haien urri tasun fisikoarekin bateragarriak diren lanpostuak bete ditzaten.

24. artikulua. Laneko istripuen edo gaixotasunen prestazio osagarria

Lan-istripuak edo lanetik kanpoko istripuak edo gaixotasun arruntak eragindako lanerako ezintasun iragankorraren kasuetan, enpresak prestazio osagarria bermatuko dio langileari, hitzarmen honen 10. artikuluan zehazten den langilearen kategoriari dagokion soldata errealearen ehuneko ehuna arte, soldataz kanpoko plusa gehituta, baja hartu eta hamaseigarren egunean hasi, eta laurogeita hamar eguneko mugara arte; ezarritako muga edo gehienezko epe horretatik aurrera, enpresak ez du prestazio osagarri hori ordaindu beharrik izango.

Gaixotasun arrunt, lan-istripu edo lanetik kanpoko istripuaren ondorioz emandako diagnostikoa larria edo oso larria bada, eta arrazoi horregatik langileak ospitaleratu beharra baldin badauka, prestazio osagarri hori baja-egunaren hurrengo egunetik hasita ordainduko zaio langileari, aipatu hogeita hamar eguneko mugara arte.

Aldi horretan, langileak jasoko dituen soldata likidoek, prestazio osagarri horren ondorioz, ezingo dute gainditu inola ere muga hau: ohiko lanaldian langile berari, enpresan ohiko lan-jardueran balego, legezkiokkeen soldata likidoak.

25. artikulua. Aldizkako kontratu finkoa

Aldizkako kontratu finkoa dutenei deitzeko ordena bat ezarriko da, atal bakoitzeko arduradunak langileen jardunaren ebaluazioan emandako kalifikazioaren arabera. Batek baino gehiagok kalifikazio bera lortzen badu, atal bakoitzeko arduradunak erabakiko du ordena.

26. artikulua. Berme sindikalak

Enpresa batzordeak, langileen ordezkari den aldetik, enpresaburuarekin negoziatzeko ahalmena du, ordezkatzeko dituen langileen interesak defendatzeko. Indarrean dagoen legeriak une bakoitzean adierazitako eginkizun eta bermeez gain, aginpide hauek izango dituzte:

- a) Enpresan hutsik dauden lanpostuen berri izatea, erantzukizunekoak edo konfiantzakoak deiturikoak direnean izan ezik.
- b) Lan-sistema berriak ezartzeari edo aldatzeari dagokionez, langileei eragiten dieten neurrien berri izatea, baita finkatzen diren lanpostuen balorazio-eskalen edo tarifen berri izatea ere.
- c) Zerbitzu-premiak direla-eta edo enpresari komeni zaiolako, ordutegian aldaketarik eginez gero.
- d) Enpresa batzordearen eskumenak Langileen Estatutuaren 64. eta 65. artikuluetan azaltzen dira.

27. artikulua. Batzorde paritarioa

Batzorde paritario bat ezarriko da hitzarmen kolektibo hau interpretatzeko, adiskidetzeko eta betetzen dela zaintzeko.

Langileen ordezkari batek eta enpresaren beste batek osatuko dute Batzorde paritarioa.

Batzordeak enpresaren lokaletan izango du egoitza, eta han egingo ditu bilerak.

Hauek dira batzorde paritarioaren eginkizun espezifikoak:

- a) Hitzarmena interpretatzea; gai horri buruz sortu litezkeen gatazka kolektiboak izan aurretik erabaki beharko du. Batzordeak gehienez ere hamabost eguneko epea izango du erabakitzeke, desadostasuna aurkezten denetik hasita.
- b) Hitzartutakoa modu kolektiboan betetzen dela zaintzea; proposatzen zaizkion eragin orokorreko gai eta eztabaidei buruz erabaki ahal izango du.
- c) Enpresetan LGTBI pertsonen berdintasuna eta diskriminaziorik eza lortzera bideratutako neurriak eta jarduerak berrikustea, eraginkortasuna ebaluatzea eta, behar izanez gero, hobekuntzak proposatzea.

Batzorde paritarioak unean-unean indarrean diren judizioz kanpoko prozedurak baliatu ditzake lan-gatazkak konpontzeko.

Batzorde paritarioak lan-agintaritzaren eta funtzio jurisdikzionalaren eskumenak eragotzi edo oztopatu gabe gauzatuko ditu eginkizunak.

28. artikulua. Txanda-kontratua

Enpresako langile guztiek har dezakete txanda-kontratua, baldin eta lege ezarritako baldintzak betetzen badituzte eta borondatez hala eskatzen badute, erretiro partziala hartu baino 90 egun lehenago gutxienez. Horrela, enpresak aukera izango du haien ordez sartuko diren langileak hautatzeko, eta administrazioari dagozkion laguntzak eskatzeko.

Langileek aukera izango dute urteko aldietan banatzeko erretiro osorako geratzen zaien lan-denbora, denbora-tarte jarraitu batez, hitzarmen honetako 5. artikuluan finkatutako lanaldiaren barruan. Horrez gain, langile horiek soldata geroratuta jasoko dute, erretiratu partzial diren artean.

Txanda-kontraturako aurreikusitako lanaldi-murrizketa handienarekin igaroko dira langileak erretiro partzialera, lanaldi partzialeko kontratu batekin eta, ondorioz, erretiro partzialeko prestazioaren ehuneko handienarekin; Gizarte Segurantzaren kontura izango da guztia.

29. artikulua. Nahitaezko erretiroa

Kalitatezko enplegu-maila finkatzeko, belaunaldi-erleleboa sustatzeko eta plantillaren osakeran genero-balantzea hobetzeko, nahitaezko erretiroa aplikatzea aurreikusten da, Langileen Estatutuaren hamargarren xedapen gehigarrian aurreikusitako modalitateetan eta baldintzetan.

30. artikulua. Tratu eta aukera berdintasuna

Hitzarmena sinatzen duten alderdiek uste dute beharrezkoa dela arau-esparru bat ezartzea enpresan tratu eta aukera berdintasunerako oinarritzko eskubidea bermatzeko.

Alderdiek LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako planifikatutako neurri hauek adostu dituzte:

a) Tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza.

Alderdiek konpromisoa hartzen dute aniztasunaren aldeko giroa sortzeko eta LGTBI+ pertsonen diskriminazioa desagerrarazteko, dela sexu-orientazio eta -identitateagatik, dela genero-adierazpenagatik edo sexu-ezaugarriengatik.

b) Enplegua lortzea.

Enpresak estereotipoak desagerrarazten lagunduko du LGTBI pertsonen laneratzean, bereziki hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten pertsonen prestakuntza egokiaren bidez.

c) Saikapen eta sustapen profesionala.

Saikapen, sustapen profesional eta igoyerarako irizpideak jarraitu beharko dira, LGTBI pertsonentzat zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik ez dakartenak, elementu objektiboetan oinarrituta, besteak beste, kualifikazioari eta gaitasunari dagokienez, eta karrera profesionala baldintza berdinetan garatzea bermatuta.

d) Prestakuntza, sentsibilizazioa eta hizkuntza.

Enpresak, hala badagokio, LGTBI pertsonen lan-eremuan dituzten eskubideei buruzko modulu espezifikoak integratuko ditu bere prestakuntza-planetan, arreta berezia jarritzko tratu- eta aukera-berdintasuna eta diskriminaziorik eza. Prestakuntza plantilla osoari zuzenduko zaio, erdi-mailako kargudunei, zuzendaritza-postuei eta langileen eta giza baliabideen zuzendaritzan erantzukizuna duten langileei barne, eta 1026/2024 Lege Dekretuan adierazitako gutxienezko alderdiak jasoko ditu.

e) Lan-ingurune askotarikoak, seguruak eta inklusiboak.

Lan-ingurune askotarikoa, inklusiboa eta segurua sustatuko da, eta jokabide diskriminazionalen aurrean laneko jazarpenaren eta indarkeriaren aurkako protokoloaren aplikazioa bermatuko da.

f) Baimen eta onura sozialak.

Enpresak askotariko familien, ezkontideen eta LGTBI izatezko bikoteen errealitateari erreparatuko dio, eta baimenak, onura sozialak eta eskubideak eskuratzea bermatuko du, sexu-orientazio eta -identitateagatik eta genero-adierazpenagatik diskriminaziorik egin gabe.

Mediku-kontsultetara edo legezko izapideetara joateko ezarritako baimenak berdintasun-baldintzetan baliatzea bermatuko zaie langile guztiei, eta arreta berezia jarriko zaie trans pertsonen.

g) Diziiplina-araubidea.

Bereziki larritzat joko dira langileen sexu-askatasunaren, sexu-orientazio eta -identitatearen eta genero-adierazpenaren aurkako jokabideak.

Bodegas de los Herederos del Marqués de Riscal, SL enpresaren soldata-hitzarmena. 2026

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	LANERATZE ORDAINSARIA	APARTEKO ORDAINSARIA	OPORRAK	UZTAILEKO ORDAINSARIA	EGUBERRIA	MAHASTIAK	APARTEKO ORDUAK
1º - Langile tituludunak								
Goi mailako titulua	72,22	12,37	8,13	2.642,47	2.516,63	2.516,63	2.684,54	27,47
Erdi mailako titulua	69,81	12,26	8,13	2.579,63	2.570,13	2.570,13	2.684,54	26,96
Behe mailako titulua	60,14	11,59	8,13	2.341,77	2.215,13	2.215,13	2.684,54	25,73
2º - Teknikari tituludunak								
Upategietako arduraduna	64,05	12,53	8,13	2.365,91	2.221,22	2.221,22	2.684,54	26,60
Laborategiko arduraduna	58,17	11,57	8,13	2.094,95	1.982,93	1.982,93	2.684,54	25,54
Laborategiko laguntzailea	49,40	8,08	8,13	1.805,69	1.699,21	1.699,21	2.684,54	22,34
Laborategiko auxiliarra	49,40	8,08	8,13	1.805,69	1.699,21	1.699,21	2.684,54	22,34
3º - Administariak								
Goi-mailako burua	75,23	12,58	8,13	2.707,94	2.654,53	2.654,53	2.684,54	28,27
Lehen mailako burua	64,04	11,80	8,13	2.387,02	2.263,81	2.263,81	2.684,54	26,58
Bigarren mailako burua	56,90	11,56	8,13	2.093,88	1.982,89	1.982,89	2.684,54	25,53
Lehen mailako ofiziala	54,31	10,04	8,13	1.825,10	1.885,62	1.885,62	2.684,54	24,49
Bigarren mailako ofiziala	51,46	9,11	8,13	1.879,90	1.755,93	1.755,93	2.684,54	23,11
Laguntzailea	47,09	6,87	8,13	1.678,59	1.572,22	1.572,22	2.684,54	21,26
4º - Saltzaileak								
Goi-mailako burua	75,23	12,83	8,13	2.707,92	2.609,75	2.609,75	2.684,54	28,27
Salmenta-burua	60,30	11,56	8,13	2.342,60	2.202,23	2.202,23	2.684,54	
Salmenta-ikuskaria	49,78	10,64	8,13	2.035,94	1.885,62	1.885,62	2.684,54	
Hiri-artekaria	51,25	8,51	8,13	1.842,96	1.728,91	1.728,91	2.684,54	
Saltzaile bidaiaia	51,25	8,51	8,13	1.842,96	1.728,91	1.728,91	2.684,54	
Salmenta-sustatzailea	48,58	8,51	8,13	1.842,96	1.728,91	1.728,91	2.684,54	

Nekagarritasun-plusa	1,06
Gaueko lanaren plusa	3,01

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	LANERATZE ORDAINSARIA	APARTEKO ORDAINSARIA	OPORRAK	UZTAILEKO ORDAINSARIA	EGUBERRIA	MAHASTIAK	APARTEKO ORDUAK
5º - Mendekoak								
Etkezaina	51,13	7,85	8,12	1.805,68	1.685,49	1.685,49	2.684,54	22,65
1. mailako mendekoa	48,39	7,40	8,12	1.745,34	1.606,91	1.606,91	2.684,54	21,79
2. mailako mendekoa	47,08	6,88	8,12	1.682,65	1.548,99	1.548,99	2.684,54	21,27
Laguntzailea	45,88	6,29	8,12	1.611,87	1.487,78	1.487,78	2.684,54	20,35
Garbitzaileak	45,88	6,29	8,12	1.611,87	1.487,78	1.487,78	2.684,54	20,29
6º - Profesionalak								
Upategietako arduraduna	60,19	10,77	8,12	2.227,94	2.090,88	2.090,88	2.684,54	26,88
Upategiko langileburua	56,41	10,56	8,12	2.066,21	1.917,98	1.917,98	2.684,54	24,96
Ataleko arduraduna	53,09	9,42	8,12	1.956,09	1.826,22	1.826,22	2.684,54	24,24
1. mailako ofiziala	51,57	9,08	8,12	1.883,04	1.755,98	1.755,98	2.684,54	23,11
2. mailako ofiziala	49,01	7,52	8,12	1.775,49	1.674,88	1.674,88	2.684,54	22,33
3. mailako ofiziala	48,39	7,40	8,12	1.745,34	1.634,42	1.634,42	2.684,54	21,79

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	LANERATZE ORDAINSARIA	APARTEKO ORDAINSARIA	OPORRAK	UZTAILEKO ORDAINSARIA	EGUBERRIA	MAHASTIAK	APARTEKO ORDUAK
7º - Laguntzaileak								
1. mailako ofiziala	51,52	9,11	8,12	1.879,90	1.755,93	1.755,93	2.684,54	23,11
2. mailako ofiziala	49,01	7,55	8,12	1.775,46	1.674,91	1.674,91	2.684,54	22,34
Espezialista	47,08	6,88	8,12	1.678,57	1.572,22	1.572,22	2.684,54	21,27
Morroi espezializatu	45,95	6,29	8,12	1.728,71	1.495,18	1.495,18	2.684,54	20,76
Peoia	45,95	6,29	8,12	1.728,71	1.495,18	1.495,18	2.684,54	20,29
1. mailako gidari-banatzalea	51,56	9,08	8,12	1.843,58	1.755,93	1.755,93	2.684,54	23,11
2. mailako gidari-banatzalea	46,79	7,52	8,12	1.775,49	1.674,88	1.674,88	2.684,54	23,04

Nekagarritasun-plusa	1,06
Gaueko lanaren plusa	3,01

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	LANERATZE ORDAINSARIA	APARTEKO ORDAINSARIA	OPORRAK	UZTAILEKO ORDAINSARIA	EGUBERRIA	MAHASTIAK	APARTEKO ORDUAK
Nekazaritzako langileak								
1. mailako ofiziala	52,06	9,11	8,12	1.879,90	1.755,93	1.755,93	2.684,54	23,11
2. mailako ofiziala	49,01	7,55	8,12	1.775,46	1.674,91	1.674,91	2.684,54	22,34
Espezialista	47,08	6,88	8,12	1.678,57	1.604,50	1.604,50	2.684,54	21,27
Peoia	43,05	5,80	8,12	1.570,54	1.407,90	1.407,90	2.684,54	13,00

ANTZINATASUN TAULAK 2026					
	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
Laurteko 1	3,06	3,23	3,28	3,34	3,39
2. laurteko	6,24	6,43	6,59	6,74	6,89
3. laurteko	9,35	9,54	9,83	10,09	10,42
4. laurteko	12,48	12,85	13,12	13,55	13,92
5. laurteko	15,60	16,03	16,44	16,89	17,34