

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako okindegien industria eta merkataritzarako sektorearentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde ordezkaritza. Honen bidez ebatzen da 2015-2017 arabako okindegien industria eta merkataritzarako sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000885011981.

AURREKARIAK

2016ko ekainaren 8an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek SEA eta ordezkariz sozialak CCOO, 2016ko martxoaren 23an 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, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua –Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA)- diognarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboen 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 Kolektiboen Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2016ko uztailaren 27a

Arabako Lurralde Ordezkaritzako idazkaria, ordezkaritza ordez, hala ezartzen du 2013/191 Dekretuak C hitza Xedapen Iragankorrean (2013ko apirilaren 24ko, 78. zk, EHAA)

CARMEN DE CELIS CUEVAS

Arabako okindegien industria eta merkataritzarako hitzarmen kolektiboa 2015–2017

1. artikulua. Aplikazio-eremua
2. artikulua. Langile-eremua
3. artikulua. Denbora-eremua
4. artikulua. Bakartasuna
5. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa
6. artikulua. Ordainsariak
7. artikulua. Oinarrizko soldata
8. artikulua. Hitzarmen-plusa
9. artikulua. Elaborazio-pizgarria
10. artikulua. Antzinasuna
11. artikulua. Soldataz kanpoko plusa
12. artikulua. Aparteko ordainsariak
13. artikulua. Aparteko orduak
14. artikulua. Garbitzaileak
15. artikulua. Gauzazko ordainsariak
16. artikulua. Gidarien partaidetza berezia
17. artikulua. Lanaldia
18. artikulua. Igande eta jaiegunetako lanak
19. artikulua. Oporrak
20. artikulua. Urteko ordainsari gordina
21. artikulua. Baimenak eta lizentziak.
22. artikulua. Probaldia
23. artikulua. Hitzarmenaren batzorde paritarioa
24. artikulua. Batzorde Paritarioaren funtzioak
25. artikulua. Hitzarmena aldi batez ez aplikatzeko prozedura
26. artikulua. Lan-osasuna
27. artikulua. Istripuek eta lanbide-gaixotasunek eragindako bajak
28. artikulua. Erretiroa
29. artikulua. Lanbide-kategoriak
30. artikulua. Eskubide sindikalak
31. artikulua. Jaiotzak
32. artikulua. Ezkontza
33. artikulua. Eszedentziak
34. Artikulua. Gidabaimena
35. artikulua. Aldi baterako kontratuak

36 artikulua,- Prestakuntza-kontratuak

37. artikulua. Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioa

38. artikulua. Aseguru-poliza

1. klausula osagarria. Atzeraeragina

2. klausula osagarria. Igandeko lana

3. klausula osagarria. Hobekuntza ekonomikoa eta berrikuspena

4. klausula osagarria Baldintza onuragarrienak

5. klausula osagarria. Arau-osagarriak.

1. artikulua. Aplikazio-eremua

Arabako okindegien industria eta merkataritzarako urteetarako hitzarmen kolektibo hau lan-jarduera horretan ari diren eta Araban kokatzen diren enpresa eta lantoki guztietan aplikatuko da, haien forma, izena, osaera, aurkezpena eta fabrikazio- eta salmenta-prozedura edozein dela ere.

2. artikulua. Langile-eremua

Hitzarmen kolektibo honen eraginpean daude 1. artikuluan aipatutako enpresetan lan egiten duten langileak, baita ogiaren salmentan eta banaketan diharduten langile guztiak ere, saltoki partikularrean izan zein banaketan izan.

3. artikulua. Aldi baterako aplikazio-eremua

Hitzarmen hau 2015eko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, lan-agintaritzaren erregistroan sartzen den eguna gorabehera, eta 2017ko abenduaren 31ra arte jarraituko du indarrean.

Hala eta guztiz ere, hitzarmen honen soldata-araubidea 2017ko urtarrilaren 1etik 2017ko abenduaren 31ra egongo da indarrean.

Indarraldia amaitzen denean, 2017ko abenduaren 31n, hitzarmenak aurreraeragina izango du beste 18 hilabetez, 2019ko ekainaren 30era arte, Langileen Estatutuak 86.3 artikuluan dioena betez. Egun hori iritsi eta akordiorik lortu ez bada, hitzarmena bertan behera geratuko da, Langileen Estatutuan xedatutako eran.

Hitzarmen berriaren negoziazioak 2017ko urrian hasi behar dira, eta hil horretan bertan osatuko da negoziazio batzordea.

4. artikulua. Bakartasuna

Hitzarmen hau osotasun organiko bat da eta alderdi biak elkarri lotuta geratzen dira oso-osorik betetzeko. Horren ondorioz, hitzarmen hau deuseza eta ondorioz gabea izango da juridikio eskudunak haren edukiko hitzarmenen bat deuseztatu edo baliogabetzen badu. Horrelakorik gertatuz gero, hitzarmen honen alderdi sinatzaileek biltzeko konpromisoa hartu dute horri buruzko ebazpena irmoa izan eta hurrengo 10 egunetan, sortutako arazoari konponbidea emateko. Ebazpen hori irmoa izan eta hurrengo 45 egunetan akordiorik lortzen ez badute, hitzarmen osoa negoziatzeko bileren egutegia finkatzeko konpromisoa hartu dute alderdiek.

5. artikulua. Absortzioa eta konpentsazioa

Legezko xedapenen edo beste edozein motatakoen bidez kontzeptu ekonomikoetan edo beste edozeinetan gertatzen diren igoerek hemen itundutakoak gainditzen dituztenean soilik eragingo diote hitzarmen honi. Bestela, hitzarmen honetan xurgatu eta konpentsatuko dira.

6. artikulua. Ordainsariak

Hitzarmen honetan hitzartzen diren ordainsariek kontzeptu hauek izango dituzte: Oinarrizko soldata, hitzarmen-plusa, aparteko ordainsariak, elaborazio-pizgarriak, soldataz kanpoko plusa, antzinasuna eta aparteko orduak.

7. artikulua. Oinarrizko soldata

2016ko eta 2017ko soldata eranskinetako tauletan kategoria bakoitzerako zehazten dena da. Egun natural guztietan sorraraziko, oporraldian izan ezik.

8. artikulua. Hitzarmen-plusa

Enpresan alta emanda igarotzen den egun natural bakoitzeko sorraraziko da, baldin eta produktibitate maila ohikoa eta egokia bada, eta eranskinetako tauletan maila bakoitzerako azaltzen den zenbatekoaren arabera.

9. artikulua. Elaborazio-pizgarria

Ogia egiten duten langileek soilik jasoko dute, pizgarri gisa, erantsitako soldata-tauletan agertzen den kopurua. Pizgarri hori egiaz lan egindako hilabeteko sorraraziko da; beraz, oporraldian ez da sorraraziko.

10. artikulua. Antzinasuna

Okindegien hitzarmen honetan antzinasunean ezarritako igoerak eranskinetako taulan zehaztutakoak izango dira hitzarmen honen indarraldirako.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuak bere baitan hartzen dituen langileek, antzinasun-kontzeptu gisa, enpresan lan egindako denboraren araberrako aldizkako igoera bat izango dute, honako taula honetan ezarritakoari jarraituz.

- Enpresa berean 4 urte eman ondoren: ehuneko 5.
- Enpresa berean 8 urte eman ondoren: ehuneko 10.
- Enpresa berean 12 urte eman ondoren: ehuneko 15.
- Enpresa berean 17 urte eman ondoren: ehuneko 20.

11. artikulua. Soldataz kanpoko plusa

Hitzarmen honetan adostutako soldata alde batera utzita, lan-jardueraren ondorioz egin beharreko gastuen kalte-ordaina jasoko du langileak, honako kontzeptu hauengatik:

- Garraio-gastuak.
- Urruntasunaren plusa.

Adierazitako kontzeptuek eragindako gastuak ordaintzeko honako hau ezarri da: eranskinetako tauletan ezarritako soldataz kanpoko plusa edo osagarria. Plus hori lanaldi arruntarekin egiaz lan egindako eguneko ordainduko da, langileak bere jarduera gauzatzeagatik dituen gastuak konpentsatzeko plusa baita.

12. artikulua. Aparteko lansariak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek 30 eguneko aparteko hiru haborokin jasoko dituzte, honela ordainduta:

- San Honorato eguneko aparteko ordainsaria, maiatzaren 16an.
- Udako aparteko ordainsaria, uztaillaren 16an.
- Gabonetako aparteko ordainsaria, abenduaren 18an.

San Honorato eguneko aparteko ordainsaria dagokion urteko maiatzaren 16aren aurreko maiatzaren 16an sorraraziko da, ordaintzen den unean indarrean dagoen soldatarekin.

Udako aparteko ordainsariak seihilekoen arabera sortaraziko dira.

Aparteko ordainsariak atal guztiakin ordainduko dira, bai soldatakoak zein soldataz kanpokoak, langile bakoitzari dagokion antzinasuna barne.

Hitzarmen honen indarraldian haborokinen ehuneko ehun ordainduko diete enpresek horietarako eskubidea duten langileei, nahiz eta denbora bat aldi baterako ezintasunean igaro lan-istripuaren, gaixotasun profesionalaren edo amatasunaren ondorioz. Hortik kanpo geratzen dira unean uneko indarreko legeen arabera dagokion prestazioaren ordainketarekin aparteko haborokin hori jaso duten langileak. Gaixotasun arruntak eragindako gainerako AE egoeratan, Hitzarmenaren arabera dagokien ehuneko 75 ordainduko zaie bajaran dauden bitartean.

13. artikulua. Aparteko orduak

Egungo langabezia-egoera larriaren aurrean enpleguaren sorkuntza bultzatzeko, enpresek konpromisoa hartu dute, alde batetik, beste enpresa batean lanegun osoz lanean diharduen langilerik plantillan ez onartzeko eta hari lanik ez emateko, eta bestetik, aparteko orduak ezinbestekoak diren kasuetara murrizteko, honako irizpide hauen arabera:

- a) Aparteko ordu arruntak: kendu egingo dira, 17. artikuluan ezarritakoa alde batera utzi gabe.
- b) Ezbeharrak eta aparteko eta premiazko bestelako kalteak konpontzeko beharrak eragindako aparteko orduak: egin egingo dira.
- c) Ezohiko kasuetan egin beharreko aparteko orduak: mantentze-lanetan egin beharrekoak, betiere Legeak aurreikusitako aldi baterako kontratazioen eta kontratazio partzialaren modalitateak erabiltzea ezinezkoa bada.

Enpresaren zuzendaritzak enpresa batzordeari, langileen ordezkariari eta delegatu sindikalei aldi behin emango die informazioa egindako aparteko lanorduen kopuruari buruz, betiere kausak zehaztuz, eta, beharrezkoa bada, banaketaren berri ere emanez.

Era berean, informazioaren eta arestian adierazitako irizpideen arabera, aparteko orduen izaera eta jatorria finkatuko dute enpresak eta langileen ordezkariak.

Aparteko orduak eranskinetako soldata-tauletan ezarritako zenbatekoaren arabera ordainduko dira eta dagokien antzinasunaren arabera igo beharko dira.

Egindako aparteko orduak atsedenaldiarekin konpentsatu ahal izango dira, eta atsedenaldirako denbora hori ehuneko 75 gehiago izango da.

Horretarako, aparteko orduak egin aurretik, konpentsazioa esku-dirutan edo atsedenaldirako ordutan nahi duen adieraziko dio langileak enpresari.

Atsedenaldia, aparteko ordu guztiena metatzeko aukerarekin, nahi duenean hartuko du langileak. Horretarako, aste bateko aurretiaz ohartaraziko du enpresa. Egoera horretan ezin izango da pertsonalaren ehuneko 10 baino gehiago egon egun berean.

14. artikulua. Garbitzaileak

Garbitzaileen soldata orduko 8,98 eurokoa izango da, kontzeptu guztiak barne, 2017. urtean. Horrez gain, aparteko ordainsariei, antzinasunari eta oporrei dagozkien eskubideak jasoko dituzte, lan egindako orduen proportzian.

15. artikulua. Gauzako ordainsaria:

Hitzarmen honen eraginpeko langileek ogi-kiloa jasoko dute egunero, jaiegunak, gaixotasun edo istripu baten ondoriozko bajaran emandako egunak eta oporretako egunak barne. Ogia enpresak egiten dituen merkataritza-piezetako edozein izango da, inoiz ez da langileentzat bereziki egindako pieza bat izango.

Langilea bajan edo oporretan dagoenean, ogi-kilo hori fabrikari edo edozein dendatan hartu ahal izango du.

Gizarte Segurantzarako kotizazioaren ondorioetarako, emandako ogiaren balioa hileko 7 eurokoa izango da. Kalkulu horretan, erabilitako irinaren prezioa besterik ez da zenbatuko.

16. artikulua. Gidarien partaidetza berezia

Garraio-funtzioaz gain salmenta-funtzioa betetzen duten gidariek ehuneko 1eko partaidetza jasoko dute.

17. artikulua. Lanaldia

Hitzarmen honetan hitzartutako lanaldia benetako laneko 1.755 ordukoa izango da hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzeko.

Lanaldi etengabea diharduten langileek eta eskubidea aitortua dutenek ogitartekoa jateko duten 15 minutuko atsedenaldia lan efektibotzat hartuko da lanaldi horren barruan. Enpresaren eta langileen ordezkariek ados jarrita ogitartekoa jateko etenaldirik ez egitea erabakitzen den enpresetan, eguneko lanaldia 15 minutu lehenago amaituko da.

Hitzarmenaren indarraldian, urtean egun libre baterako eskubidea izango dute langileek. Egun hori enpresak eta langileak ados jarrita finkatzen duten egunean emango da.

Enpresaren barne-malgutasuna bultzatzeko neurriak direla eta, lanaldia era irregular batean banatzeko aukerari dagokionez hitzartutakoa da enpresak urteko 100 ordu izango dituela, urteko lanaldiaren ehuneko 5,7 alegia, eta nahi bezala banatu ahalko dituela.

Banaketa irregular horrek legean aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko atsedenaldiak errespetatu beharko ditu, eta langileak gutxienez bost eguneko aurrerapenez jakin beharko du banaketa horren ondorioz zein egun eta ordutan eman beharko duen zerbitzua.

18. artikulua. Igandeetako eta jaiegunetako lana

Egun horietan benetako lana egiten duten langileek, jaiegunetan eta asteko atseden-egunetan lan egiteko berariaz kontratatutakoek salbu, eskubidea izango dute jaiegunetako lan-osagarria jasotzeko, alegia, oinarrizko soldata halako bi eta dagokion jarduera-osagarria.

19. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek egutegiko 31 eguneko opor ordainduak izango dituzte urtean. Opor horiek langile bakoitzak jasotako soldata-kontzeptu guztiak kontuan hartuta ordainduko dira.

Oporrak ezin izango dira larunbatean, igandean, jaiegunean edo jaiegunen bezperan hasi.

Urte bakoitzaren hasieran (urtarrilean eta otsailean), enpresa bakoitzak bere opor-egutegia egingo du. Egutegi horretan, langile bakoitzak oporrak hartzeko aukeratutako datak (uztailetik irailera bitartean, biak barne) ezarriko dira. Oporrak bi alditan zatitu ahal izango dira gehienez (16 eta 15 egunekoak hurrenez hurren).

Oporraldian jasoko den ordainsaria eranskinetako soldata-taulan zehaztutakoa izango da, 31 egun naturalei dagokiena zehazkiago.

Enpresaren opor-egutegian finkatutako oporraldian langileek aldi baterako ezintasunen bat badute, haurdunaldia, erditzea edo edoskitze-aldia dela-eta, edo lan-kontratua etenda badago, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategineko 48.4 artikuluan aurreikusitako moduan, aldi baterako ezintasunak edo aipatutako agindua aplikatzeagatik dagokien baimenak irauten duen denboralditik kanpo hartu ahal izango dituzte oporrak langileek, lan-kontratuaren etenaldia amaitutakoan, oporrei dagokien urte naturala amaitu bada ere.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta Langileen Estatutuko 48.4 eta 48 bis artikuluetan zehaztutakoak ez diren beste gertakizun batengatik aldi baterako ezintasuna, eta, hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren baliatu ahalko ditu oporrak, betiere hamazortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira opor-eskubidea eragin den urtearen amaieraz gerotzik.

20. artikulua. Urteko ordainsari gordina

Urteko ordainsari gordinak hitzarmen honetan adosturiko pertzepzio guztiak hartuko ditu barruan, maila eta kategoria profesionalaren arabera. Pertzepzio bakoitza noiz sortzen den, honako formula honek emango du urteko ordainsari gordina:

$$UO. = OS.*334+ HP.*334+SKP*KOP+EP.+HO.+E0+GO+ 0$$

Non:

1. UO = Urteko ordainsaria
2. OS = Oinarrizko soldata
3. HP = Hitzarmen-plusa
4. SKP = Soldataz kanpoko plusa
5. HO = San Honorato eguneko ordainsaria
6. EO = Ekaineko ordainsaria
7. GO = Gabonetako ordainsaria
8. EP = Elaborazio-pizgarria
9. O = Oporrak
10. KOP = Benetan lan egindako egun edo hil kopuru

21. artikulua. Baimenak eta lizentziak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek soldatako eta soldataz kanpoko kontzeptu guztiakin ordaindutako honako lizentzia edo baimen hauek jasotzeko eskubidea izango dute, Langileen Estatutuan ezarritakoa bazter utzi gabe, honako arrazoi hauek direla-eta:

a) Ezkontzen diren langile guztiak 20 egun hartzeko eskubidea izango dute. Lizentzia hau ez du xurgatuko beste lizentzia batek edo porrek.

b) Seme edo alaba bat jaiotzean eta ezkontideak gaixotasun larria edo ospitaleratzea eskatzen duen gaixotasuna duenean, langileak egutegiko hiru egun izango ditu eta epe hori beste bi egun luzatu ahal izango da, horretarako 100 km baino gehiagoko bidaiaren bat egin behar izanez gero. Seme edo alaba bat jaiotzean kirurgia-ebakuntza behar izanez gero, epea beste bi egun luzatuko da. Heriotzaren kasuan, berriz, langileak bost egun izango ditu, eta beste hiru egun luzatu ahal izango dira bidaiaren bat egin behar denean.

Aurrekoen, ondorengoen eta anai-arreben (odolkideen zein politikoen) gaixotasun larriaren edo heriotzaren kasuan, egutegiko hiru eguneko baimen ordaindua jasotzeko eskubidea izango dute langile guztiak. Epe hori beste bi egun luzatu ahal izango da 100 km baino gehiagoko bidaiaren bat egin behar izanez gero.

c) Gurasoen, seme-alaben eta anai-arreben (odolkideen zein politikoen) ezkontzaren kasuan, egun bat izango dute langileak.

d) Ohiko bizilekua aldatzen denean, egun bateko baimen ordaindua jasotzeko eskubidea izango du langileak.

e) Mediku orokorrarengana edo espezialistarengana joateko behar den denbora, betiere justifikatzen bada.

f) Hamabi urtetik beherako seme-alabei Osasun Zerbitzu Publikoko medikuarengana laguntzeko beharrezkoa den denbora, betiere justifikatzen bada eta bi ezkontideek lan egiten badute eta lan-ordutegi bera badute.

Gainera, alde zuzen eskatuta, ordaindu gabeko lau eguneko baimena izango dute urtean langileek, betiere produkzio-adar bakoitzean (okintzako lantegian, banaketan eta abar) egoera horretan bi pertsona baino gehiago ez badaude.

22. artikulua. Probaldia

Hitzarmen honen eraginpeko langileekin probaldi bat adostu ahal izango da, idatziz. Gehieenez, honako iraupen hau izango du:

- 6 hilabete teknikari eta tituludunentzat.
- 3 hilabete arduradun, titulurik gabeko teknikari, lehen mailako administrari eta merkataritza-arduradunentzat.
- Hilabete bat gainerako langileentzat

23. artikulua. Hitzarmenaren batzorde paritarioa

Batzorde paritarioa era honetan osatuko da:

– Batzordeburua: bi alderdiek izendatuko dute, ados jarrita. Moderatzailea izango da, hitza izango du baina botorik ez.

– Idazkaria: alderdiek izendatuko dute. Hitza izango du, baina botorik ez

– Bokalak: langileen lau ordezkari. Hitzarmen hau sinatu duten sindikatuak izendatuko dituzte, dagokien ordezkariaren arabera. Horri dagokionez, sindikatu-erakundeek batzorde paritarioan duten ordezkari hitzarmen honetako negoziazio-batzordea eratzen duen bera izango da, eta dituen aldaketak ez dira kontuan hartuko.

– Enpresen lau ordezkari.

– Helbidea: batzorde horren helbidea Arabako Lan Harremanen Kontseiluaren egoitza da: Landaberde kalea 35, Gasteiz..

– Aholkulariak: batzorde paritarioaren bileretara lau aholkulari joan ahal izango dira; horietatik bi langileek izendatuko dituzte, eta beste bi enpresek. Hitza izango dute, baina botorik ez.

Batzorde paritarioaren erabakiak baliagarriak izateko, langileen eta enpresen kide ordezkari guztien gehiengo soilaren adostasuna beharko dute —bakoitza bere aldetik—. Batzordeak etorkizunean hartu beharko dituen erabaki mota guztietarako balio izango du baldintza horrek.

Batzorde paritarioa bi hilean behin bilduko da eta ezohiko bilera egingo da alderdietako batek eskatzen badu..

24. artikulua. Batzorde Paritarioaren funtzioak

Aurreko artikuluan aipaturiko batzorde paritarioak honako eginkizun hauek izango ditu:

a. Hitzarmen hau betetzen dela zaintzea eta jarraipena egitea.

b. Hitzarmenean ezarritako guztia aplikatzearen eta interpretatzearen ondorioz sortzen diren auzien berri izatea eta horiek konpontzea.

c. Alderdietako batek eskatzen badu, bitartekari-lanak egitea edota, hala badagokio, adiskidetzen ahalegintzea, eta alderdiak ados jartzen ez badira, eta alderdi horiek eskatuta, hitzarmen hau interpretatzerakoan sor daitezkeen gorabehera eta gatazka kolektibo guztiei dagokienez, arbitraje-lanak egitea.

d. Hitzarmen hau aplikatu edo interpretatzerakoan sor daitezkeen gatazka kolektiboak kontsulta eta/edo bitartekotza moduan hartzea, nahitaez eta bide administratibo eta jurisdikzionalera jo aurretik.

e. Gertatzen bada Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan, ezarritako kontsultaldia amaitu, eta enpresan akordiorik lortu ez izana lan-baldintzen funtsezko aldaketaren negoziaketan, jarduketak batzorde paritarioari bidali beharko zaizkio, hurrengo bost eguneko epean, desadostasunak ebatz ditzan. Jarduketa horiek Desadostasun Aktarekin batera bidali behar dira.

Batzorde horrek ez badu akordiorik lortzen 20 eguneko epean, hurrengo 3 egunetan bere eremuko PRECOra bidali beharko ditu jarduketak, aktarekin batera eta, hala badagokio, PRECOa aurreikusitako arbitraje-prozedurari men egiteko akordioarekin batera, horrek arbitraje loteslea eman dezan. Horrelakoetan, arbitraje-laudoak kontsultaldian lortutako akordioen eraginkortasun berbera izango du, eta Langileen Estatutuaren 91. artikuluan jasota datorren prozeduraren arabera eta bertan zehaztutako zergatiengatik soilik errekurritu ahal izango da. Batzorde paritarioan ez bada akordiorik lortzen gatazkari arbitraje lotesle baten bitartez konponbidea emateko, aldeetako edozeinek Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde Nazionalaren esku utz dezake arazoaren soluzioa, Langileen Estatutuaren 82. artikuluari jarraikiz.

f. Hitzarmen honen eraginkortasun praktikoa handiagoaren mesederako diren funtzio guztiak, edo haren testuan eta haren zati diren eranskinetan hitzartutakoaren ondoriozkoak.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiak behartuta daude hitzarmenaren interpretazioarekin eta aplikazioarekin lotuta sor daitezkeen zalantza, desadostasun eta gatazka kolektibo orokor guztiak batzorde paritarioari jakinaraztera, betiere, aurreko idatz-zatian ezarritakoaren arabera, bere eskumenekoak badira, haren esku-hartzeak planteatutako arazoa konpon dezan; edo hori ezinezkoa bada, horri buruzko ebazpena edo txostena egin dezan.

Batzorde paritarioari aurkezten zaizkion gaiak idatziz aurkeztu behar dira, eta gutxienez honako hauek jaso behar dira:

- a. Arazoaren azalpen labur eta zehatza.
- b. Auzia batzordera eraman duenak bere iritziz horretarako zer arrazoi eta oinarri dauzkan.
- c. Batzordeari egiten zaion proposamen edo eskaera zehatza.

Kontsulta-idazkiarekin batera arazoa hobeto ulertzeko eta konpontzeko dokumentuak aurkeztuko dira.

Batzordeak, zabaltze-bidearen bitartez, egokitzat jotzen duen informazio eta dokumentazio oro bildu ahal izango du gaiari buruzko informazio hobea edo osatuagoa lortzeko, eta horretarako, proposamen-egileari epe bat emango dio, eta ez da bost lanegunetik gorakoa izango.

Batzorde paritarioak, behin kontsulta-idazkia jasotakoan edo, kasuaren arabera, behar zuen informazioa osatutakoan, gehienez ere hogeit hamar egun balioduneko epea izango du, akordiorik bada, sortutako auzia ebazteko, ebazpen baten bidez.

25. artikulua. Hitzarmena aldi batez ez aplikatzeko prozedura

Enpresek hitzarmena aldi batean ez aplikatzeko aukera izango dute, betiere ezarritako lege-eta hitzarmen-esparruarekin bat etorritik.

Arrazoiak:

Ez aplikatzeko prozedura erabili ahalko da, artikulua honetan ezarritako eran, baldin eta enpresaren diru-sarreraren maila etengabe jaisten bada edo enpresaren egoera eta aurreikuspen ekonomikoak galtzen atera badaitezke hori aplikatzearen ondorioz eta horrek enpresan enpleguari eusteko aukerak gutxitzen baditu.

Prozedura:

1. Enpresa batean, adierazitako inguruabar horiek gertatuz gero, enpresako langileen lege-ordezkariei jakinarazi egin beharko die enpresak, artikulua honetan araututako prozedura baliatu nahi duela. Enpresako langileek ordezkaririk ez badute, ordezkaritza hori sektoreko esanguratsuenak diren eta enpresan aplikatu daitezkeen hitzarmen kolektiboa negoziatzeko legitimaturik dauden sindikatuak hartuko dute, salbu eta langileek, Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan xedatutakoaren arabera izendaturiko batzorde baten esku uzten ez badute ordezkaritza hori.

Era berean eta epe berean, hitzarmen kolektiboaren batzorde paritarioari emango zaio asmo horren berri.

2. Prozedura enpresaren jakinarazpen horrekin hasiko da, eta kontsultaldi bat irekiko da, langileen ordezkaririk izendaturiko batzorde edo sekzio sindikalekin, horiek hala erabakitzen badute, betiere enpresa-batzordeko kide edo langileen ordezkaririk gehienak bat badatoz.

Kontsultaldi horretarako gehienez ere 15 eguneko epea utziko da, eta enpresaren erabakia ekarri duten kausak aztertuko dira, enpresak, aurreko paragrafoan aipatutako jakinarazpenarekin batera, eskaera justifikatzen duen dokumentazioa aurkeztu beharko duelarik; besteak beste, honako hauek aipa daitezke: azalpen-memoria, kontuak –auditatuta edota Merkataritza Erregistroan aurkeztuta–, egoera-balantzea eta emaitzen kontua eta aurreikusitako urteko kontuen aurrerapena, edo, halakorik ez bada, antzeko dokumentazioa, enpresaren inguruabar zehaztetara egokitzen dena.

3. Kontsultak egiteko aldia akordio batekin amaitzen bada, ulertuko da aurreko artikuluan hitzarmena ez aplikatzeko kausa gisa aipatzen direnetako bat betetzen dela, eta eskumeneko jurisdikzioaren aurrean soilik egin ahal izango da aurka amaieran iruzurrik, dolurik, derrigortzerik, edo eskubide-abusurik baldin badago.

Akordioa hitzarmeneko batzorde paritarioari jakinarazi behar zaio. Bertan, ez aplikatzeko akordioak zehatz adierazi beharko ditu, artikulua honetan ezarritakoaren arabera eraginpean geratzen diren gaien arabera, bai langileek jaso behar duten lansaria, bai, halakorik bada, zein diren aplikatu gabe geratzekoak diren gainerako gaiak ere.

Aipatu zehaztapen horiekin batera, erabakiarekin batera, eta erabaki hori hartzeko kausak desagertzen badira ere, hitzarmena ez betetzeak ukitzen dituen gaiak apurka berreskuratzeko programazio bat ezarri beharko da. Hitzarmena ez aplikatzeak ezingo du iraun hitzarmen honen indarralditik haratago.

4. Desadostasunik izanez gero, eta kontsultaldia amaitutakoan, aldeek hitzarmenaren batzorde paritarioari igorriko diote dokumentazio guztia eta jasotako akta, batzuek eta besteak aurkezten dituzten alegazioekin batera.

Behin komunikazioa jaso eta gero, hogeitau egun izango ditu batzorde paritarioak eskaeraren gainean bere iritzia emateko eta, hala badagokio, ez aplikatzeak eragindako alorrak zehazteko.

Batzordeak, aurkezten zaizkion dokumentuak aztertutakoan, enpresan, aurreko artikuluan hitzarmenaren zati batzuk ez betetzeko kausarik baden ala ez esan beharko du.

Batzorde paritarioak beharrezko jotzen badu, dokumentazio osagarria eskatu ahal izango du, bai eta aholkularitza tekniko ere.

Epe hori igaro eta akordiorik lortu ez bada hitzarmeneko soldata-araudiaren gainean edo enpresa eskatzailean indarrean egon behar duten baldintza berrien gainean, aldeek konpromisoa hartuko dute PRECO ezarritako prozedurara jotzeko enpresako soldaten baldintzak zehazteko (2000ko apirilaren 4ko EHAA), arbitraje-prozedurari jarraikiz. Batzorde paritarioan ez bada akordiorik lortzen gatazkari arbitraje lotesle baten bitartez konponbidea emateko, aldeetako edozeinek Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde Nazionalaren esku utz dezake arazoaren soluzioa, Langileen Estatutuaren 82. artikuluari jarraikiz. Dena den, aldeek erabaki dute ezen, EAEn sortuko balitz Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde Nazionalaren pareko beste erakunde autonomiko bat, erakunde horrek ebatziko lituzkeela gatazkok.

26. artikulua. Lan-osasuna

Lan-istripuei eta lanbide-gaixotasunei aurrea hartzeko eta lanpostu eta lantokietan higie eta ongizate baldintza onenak lortzeko, sei langile edo gehiago dituzten enpresek (zuzendari, teknikari eta bitarteko agintarien betebeharrak alde batera utzi gabe) segurtasun-jagole bat izendatuko dute enpresa batzordeko kideen edo Langileen Ordezkarien artean. Segurtasun-jagoleak Segurtasun eta Higieneko Kabinete Teknikoak antolatutako prestakuntza-ikastaroetara joan beharko du. Istripu bat gertatzen denean edo laneko segurtasun eta higie mekanismo bat instalatu behar denean deituko zaio berehala segurtasun-jagoleari.

Fabrika eta lantegi guztietan, instalazioa, aireztapena, egokitzapena eta makineriaren babesa eraokoak izango dira. Halaber, langileentzat segurtasun-neurri handienak izango dituzte. Lan egiten duten langileentzat behar adina komun eta dutxa izango dira, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean zehaztutakoaren arabera. Era berean, erosotasuna izango da norberaren arropa kendu eta lanekoa jantzeko. Gainera, arropak gordetzeko armairu bat izango da bakoitzarentzat, bai eta arropa erantzeko aukiak edo eserlekuak ere. Horrez gain, dagokien laneko arropa emango zaie langileei: bi jantziko bi ekipo urtean.

Gutxienez urtean behin egin beharreko nahitaezko azterketa mediko bat ezarriko da sektoreko langile guztientzat, Gizarte Segurantzako edo Lan Ministerioko Kudeaketa Erakundearen bitartez. Hala badagokie, enpresa-batzordeko kideek, langileen ordezkariek edo ordezkaririk sinidikalek, indarrean dagoen legeriak aurreikusitakoari jarraiki, segurtasun eta higiearen arloko prestakuntzarako eskubidea izango dute. Enpresek konpromisoa hartu dute erakunde ofizial horien aurrean azterketa medikoa egiteko aukera kudeatzeko.

27. artikulua. Istripuek edo lanbide-gaixotasunek eragindako bajak

Lan-istripu edo lanbide-gaixotasunak, gaixotasun oso larriak eta ospitaleratzea eskatzen duten gaixotasunak eragindako bajen kasuan, guztizko lansariaren ehuneko 100era arteko osagarria jasoko du langileak, egiaz lan egindako aurreko hiru hilabeteetako batez bestekoak kontuan hartuta. Osagarri hori 1. egunetik aurrera jasoko da 250. egunera arte (biak barne).

Era berean, gaixotasun arrunten gainerako kasuetan, urteko lehen bajaren lehen hiru egunetan dagokion kotizazio-oinarriaren ehuneko 60 ordainduko dio enpresaburuak langileari. Bajaren 21. egunetik 150. egunera bitartean, soldata garbiarekin parekatuko den osagarri bat bermatuko zaio langileari.

28. artikulua. Erretiroa

Enpresan hamar urteko antzinatasuna edo handiagoa duten langileek, erretiro aurreratua hartzen badute, ordainsari bat jasotzeko eskubidea izango dute:

- 64 urterekin, hiru hileko soldata.
- 63 urterekin, lau hileko soldata.

Honako kasu hauetan ez dira ordainduko gorago adierazitako erretiroagatik kalte-ordaina edo sariak:

1. Langileak erretiro partziala hartzen duenean edo enpresarekiko duen harremanak oso-osorik edo zati batean dirauen bitartean.

Txanda-kontratua: enpresa eta langilearen artean txanda-kontratua adosten den kasuetan, dagokion lanaldi- eta soldata-murrizketa itundu ahal izango da.

29. artikulua. Lanbide-kategoriak

Langileari lanbide-kategoria aitortzen zaion kasuan, ondorio ekonomikoak jurisdikzio moduan eskatzen zaion unetik aurrera sortuko dira.

Langile soilen kasuan, lanbide-kategoriako igoerak antzinatasunari hertsiki jarraituz egingo dira, bete beharreko lanposturako gaitasunean oinarrituta eta bidezko ekintzak bazter utzi gabe.

Goragoko mailako kategoria batekin parekatuta dauden langileei kategoria horren soldata emango zaie, kategoria horri gutxieneko soldata-igoera gisa dagokion kopurua gehituta.

Peoi espezialistaren lanbide-kategoria honako era honetan definitu da: nagusiki ahalegin fisikoaren ekarpena eskatzen duen lanak egiteaz gain eta ofizioa ezagutu gabe, bere kargura nolabaiteko praktika, espezialitatea edo arreta eskatzen duten funtzio jakin eta zehatzak dituen langilea da (laguntzailearen eta ofizialaren berezko funtzioak bete gabe).

30. artikulua. Eskubide sindikalak

a) Langileak kontratatzen direnean, langilearen eskariz, enpresa-batzordeak edo, hala bada-gokio, langileen ordezkariak egon beharko du bertan nahitaez, eta lan-kontratua eta langileak sinatutako dokumentazio guztia eskatu ahal izango dio enpresari.

b) Enpresak bere egoerari buruzko informazioa eta eskatutako informazio guztia emango dio urtean behin enpresa-batzordeari edo, hala badagokio, langileen ordezkariari.

c) Enpresa-batzordeko ordezkariak gutxienez hilean behin bilduko dira enpresaren ordezkariekin bilkura arruntean. Horrez gain, ezohiko bilkura egin ahal izango dute edozein alderdik eskatuta. Bilera horiek eskaera egin eta hiru eguneko epean egingo dira.

d) Enpresak iragarki-taula bat jarriko du, langileen ordezkariak eta sekzio sindikalek soilik erabili beharrekoa, lan-esparruko gaiei eta gai sindikalei buruzko informazioa eman ahal izateko.

e) Langile orok ordezkari baten agerpena eskatu ahal izango du eskubideak aitortzen ez zaizkiola uste duenean edo nagusiarengana joateko errekerimendua egiten zaionean.

f) Ezin izango da langilerik diskriminatu edo kaleratu sindikatu bateko kide izateagatik edo sindikatu baten legezko jardueratan parte hartzeagatik.

g) Langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeko kideak, Langileen Estatutuaren 68. artikuluan agertzen diren 15 orduen ordezkari, 20 ordu izango dituzte hilean.

h) Sindikatu bateko probintzia, nazio edo Estatu mailako gobernu-organismoetan kargu sindikal bat betetzen duen edo betetzeko aukeratu duten langileak nahitaezko eszedentziarako eskubidea izango du aginteak dirauen denbora-tarterako. Langilea automatikoki bilduko da berriro lanera, eta eszedentziaren aurretik zeukan kategoria bereko plaza bat hartuko du.

i) Sindikatu-atalak eratzeke eta bertako ordezkari sindikalak izendatzeko, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoak dioena beteko da. Enpresak langile bat zehatu edo kaleratzen badu, eta enpresa jakitun bada langile hori sindikatu batean afiliatuta dagoela, erabakia hartu baino lehen jakinarazi behar dio bere asmoa sindikatuari.

j) Langileek eskubidea izango dute enpresako lokal batean batzarrak egiteko, indarrean dagoen legediak xedatutakoari jarraiki.

31. artikulua. Jaiotzak

Langile emakumeak edo langile gizonezkoen emazteak erditzen direnean, enpresak 93 euroko kopurua ordainduko du kontzeptu horregatik 2016an, eta 93,84 euro 2017an.

Hitzarmen honen indarraldian, eskubide bera aitortzen da ezkontzaz kanpoko seme-alaben alde, betiere semea edo alaba jaio baino urtebete lehenagotik bikotea elkarrekin bizi bada (hori udal-eroldaren bidez egiaztatuta beharko da).

32. artikulua. Ezkontza

Ezkontzen kasuan, enpresak 93 euroko kopurua ordainduko du kontzeptu horregatik 2016an, eta 93,84 euro 2017an.

33. artikulua. Eszedentziak

Enpresan urtea bete duten Okintzako Industriako produzitzaileek gutxienez bi urteko eta gehienez bosteko iraupena izango duen borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, betiere Arabako edo probintzia mugakideetako alor bereko enpresetan lan egiteko ez bada.

Eskubide hori berriz ere izateko 4 urte igaro beharko dira aurreko eszedentziaren amaieratik.

Langilea automatikoki itzuliko da enpresara, betiere indarrean dagoen legediak eszedentziak dirauen aldirako ordezeko beste langile bat kontratatzeke aukera ematen bada.

34. artikulua. Gidabaimena

Langileari gidabaimena bi hilabetetik beherako aldi baterako eta askatasun pertsonala kentzeko zigorrik gabe kentzea ez da langilea kaleratzeko arrazoia izango, mozkorkeria tarteko ez bada.

Gidariak agintzen zaion edozein lanpostu eta lan betetzeko betebeharra izango du, eta horrek ez dio eragingo jasotzen duen ordainsariari.

35. artikulua. Aldi baterako kontratuak

Langileen Estatutuaren 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren arabera, produkzioaren baldintzen ondorioz egiten diren behin behineko kontratuei dagokienez hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera egiten diren kontratuen iraupena aldatzea adostu da. Horrela, okintzaren sektoreko jardueran aritzen diren eta hitzarmen honen aplikazio eta lurralde eremuetan barne hartuta dauden enpresek eta lantokiak 16 hilabeteko epean gehienez ere 12 hilabeteko iraupena izango duten behin-behineko kontratuak egin ahal izango dituzte.

Adierazitako kontratuen iraungipenak lanean emandako urte bakoitzeko 9 eguneko soldatako kalte-ordaina jasotzeko eskubidea emango du, unean-unean legez legokiokeenari uko egin gabe.

Horrez gain, Langileen Estatutuko 15. l a) artikuluan xedatutakoaren babespean, hitzarmen honen alderdi sinatzaileek adostu dute artikulua horretan xedatutako obra edo zerbitzu jakinerako kontratuaren 3 urteko gehienezko iraupena 12 hilabete gehiagoz luzatuko dela, 4 urtera arte.

36. artikulua. Prestakuntza-kontratuak

Praktikaldiko lan-kontratuak Enplegua gehitzeko eta enpleguaren kalitatea hobetzeko lan-merkatua berritzeko presazko neurriei buruzko uztailaren 6ko 3/2012 Legean araututa daude, eta hitzarmenaren arabera lanpostu bera betetzen duen langile baten indarreko soldataren ehuneko 65 izango da indarreko lehenengo urtean, eta ehuneko 80 bigarrean, betiere lanbide arteko gutxieneko soldataren muga errespetatuta.

Prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuengatik ordainsaria ezin izango da lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa izan, edo haren proportzio baliokidea, lanaldi partzialeko kontratuetan.

37. artikulua. Laneko Gatazkak ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioa

Hitzarmen hau sinatzen duten aldeek euren gain hartzen dute 2000ko otsailaren 16ko Laneko Gatazkak ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko lanbide Arteko Akordioa, PRECO, (2000ko apirilaren 4ko 66. zenbakiko EHAAn argitaratua). Akordio hori, hitzarmen honen eremuari dagokionez, hitzarmenaren klausulak aplikatzearen ondoriozko gatazka kolektiboen ebazpenean aplikatuko da.

38. artikulua. Aseguru-polizak

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, honen eraginpeko enpresek honako gorabehera hauek estaltzen dituen aseguru-poliza bat izenpetu eta mantendu beharko dute:

- Laneko istripuak edo laneko gaixotasunak eragindako heriotzaren kasuan: 12.000 euro.
- Laneko istripuak edo laneko gaixotasunak eragindako ezintasun iraunkor osoaren, ezintasun iraunkor absolutuaren edo baliaezintasun handiaren kasuan: 22.000 euro

Aurreko kapitalak edo aseguratutako kapitalen eguneratzea bermatzeko aseguru-polizak 30. eguneko epearen barruan formalizatu beharko dira, lan agintaritzak hitzarmen hau dagokion aldizkari ofizialean argitaratzen duenetik zenbatzen hasita, eta zenbateko berri horiek ezin izango dira eskatu data horren aurretiko atzeraeraginez.

Aseguratuak onuradunak berariaz izendatu ezean, aseguruak kopuruak istripua izan duen langileari ordainduko zaizkio, edota heriotzaren kasuan, langilearen legezko jaraunslerei.

Gertaera eragilearen data finkatzeari dagokionez, istripua izan den eguna hartuko da gertaera eragilearen datatzat, kasu guztietan. Laneko gaixotasunaren kasuetan, organo eskudunak langilearen gaixotasuna lehen aldiz adierazten duen eguna hartuko da ondorioak izateko datatzat.

Klausula gehigarriak

Lehenengoa. Atzeraeragina

Hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera sartuko da indarrean; ekonomikoki, nolana ere, 2017ko urtarrilaren 1era arteko atzeraeragina izango du.

Bigarrena. Igandean lan egitea

Sektorearen berezitasuna aintzat hartuta, hitzarmen hau aplikatzen den bitartean igandean lan egitea ahal izango da, eta, ondorioz, lan egiteko eskubidea ere edukiko da, honako baldintza hauetan:

a) Lan-kontratuan lanaldia asteleheneetik larunbatera izango dela jasota duten langileen kasuan, igandeko lana enpresa eta langilea ados jarrita egingo da, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan xedatutakoaren kalte gabe.

b) Jaiegunetan –igandek barne– lan egiteko kontratuak egin daitezke; kasu horietan, kopia bat langileari emango zaio, eta beste bat langileen ordezkariari edo, ordezkariarik ezean, hitzarmena sinatu duten sindikatuei (sindikatuak kopia jaso izanaren berri eman beharko dute).

c) Enpresak eta langile boluntarioek igandeko lanari buruzko baldintzak adostuko dituzte. Nolanahi ere, egun horren konpentsazio gisako asteko atsedena bermatuko da, eta langileak aukera izango du egun horiek oporraldiarekin metatzeko.

d) Aurreko ataletan adierazitakoa normaltasun osoz egin dadin, hemen ezarritakoaren edozein ez-betetzerean aurrean igandeko lanaren inguruko edozein arazo konpontzeko batzorde paritarioan biltzeko betebeharra hartzen dute euren gain bi alderdiek.

Hirugarrena. Baldintzarik onuragarrienak

Norbanako gisa, hitzarmen honek ezartzen dituenak baino baldintza ekonomiko hobekienak dituzten langileei errespetatu egingo zaizkie baldintza horiek, baldintza horiek justifikatzen dituzten arrazoiek irauten duten bitartean.

Laugarrena. Arau-osagarriak

Lanbide-kategoriei eta diziplina-erregimenari dagokienez, alde bietan adostu dute 1998ko urtarrilaren 30eko Okindegien Estatuko Esparru Akordiora jotzea, zeinak Okintzaren Industriako lanari buruzko Araudi Nazionala baliogabetzen duen (BOE, 1998ko urriaren 8a).

Enpresek lan-egutegi bat sortuko dute urtero, lan-ordutegiak zehaztuta, urtarrilaren 31 baino lehen, eta ageriko toki batean jarriko dute lantokian.

Lan-ordutegi hori enpresa bakoitzaren antolamendura eta beharretara egokitu ahal izango da, betiere zuzendaritza eta langileen ordezkaria edo, halakorik ez badago, langileak ados jarrita.

Arabako okindegien 2016ko hitzarmeneko soldata-eta

KATEGORIAK	OIN. SOLDATA	HITZARMENENKO PLUSA	ELABORAZIO PIZGARRIA/HILEAN	SOLDATAZ KANP. PLUSA EGUNA/HILA	APARTEKO ORDAINSARIAK	OPOR-EGUNAK.	APARTEKO ORDUAK	URTEAN GUZTIRA ANTZINAT. GABE
Arduraduna	38,05	4,60	119,50	3,61	1.427,00	1.473,00	20,81	22.306,35
Labendaiko ofiziala	38,05	4,60	119,50	3,61	1.427,00	1.473,00	20,81	22.306,35
Gidaria	37,95	4,60		3,61	1.307,00	1.350,00	18,48	20.475,45
Oreko ofiziala	36,76	4,60	119,50	3,61	1.360,00	1.400,00	20,15	21.601,49
Mahaiko ofiziala	36,50	4,60	119,50	3,61	1.285,00	1.400,00	19,82	21.289,65
Laguntzailea	35,50	4,60	119,50	3,61	1.290,00	1.290,00	19,36	20.860,65
Peoi espezialista	25,70	4,60	93,42	3,61	1.000,00	1.065,00	15,16	16.492,45
Maiordomoa	36,40	4,60		3,61	1.230,00	1.230,00	18,18	19.606,75
Saltzailea	33,50	4,60		3,61	1.150,00	1.230,00	16,66	18.398,15
Admin. ofiziala	1.140,00	166,40		90,00	1.310,00	1.310,00	18,56	20.600,00
Admin. laguntz.	1.050,00	154,20		90,00	1.233,00	1.233,00	17,24	19.168,20
1. m.ko mekanikaria	36,40	4,60		3,61	1.259,00	1.301,00	18,35	19.764,75
2. m.ko mekanikaria	35,90	4,60		3,61	1.240,00	1.240,00	18,06	19.479,75
3. m.ko mekanikaria	34,60	4,60		3,61	1.225,00	1.225,00	17,60	18.985,55
Garbitzailea	8,90							

Jaiotzak: 93

Ezkontza: 93

Arabako okindegien hitzarmeneko antzintasun-eta. 2016. urtea

KATEGORIAK	EHUNEKO 5	EHUNEKO 10	EHUNEKO 15	EHUNEKO 20
Arduraduna	1,82	3,64	5,46	7,28
Labendaiko ofiziala	1,82	3,64	5,46	7,28
Gidaria	1,82	3,64	5,46	7,28
Oreko ofiziala	1,75	3,50	5,25	7,01
Mahaiko ofiziala	1,72	3,44	5,16	6,88
Laguntzailea	1,68	3,36	5,03	6,71
Peoi espezialista	1,32	2,63	3,95	5,26
Maiordomoa	1,74	3,47	5,21	6,94
Saltzailea	1,64	3,28	4,91	6,55
Admin. ofiziala	55,46	100,93	166,39	221,86
Admin. laguntz.	51,39	102,78	154,17	205,56
1. mailako mekanikaria	1,75	3,50	5,25	7,00
2. mailako mekanikaria	1,73	3,45	5,18	6,90
3. mailako mekanikaria	1,68	3,35	5,03	6,71
Garbitzailea	0,44	0,88	1,31	1,75

Arabako okindegien 2017ko hitzarmeneko soldata-eta

KATEGORIAK	OIN. SOLDATA	HITZARMENENKO PLUSA	ELABORAZIO PIZGARRIA/HILEAN	SOLDATAZ KANP. PLUSA EGUNA/HILA	APARTEKO ORDAINSARIAK	OPOR-EGUNAK.	APARTEKO ORDUAK	URTEAN GUZTIRA ANTZINAT. GABE
Arduraduna	38,39	4,64	120,58	3,64	1.439,84	1.486,26	21,00	22.507,11
Labendaiko ofiziala	38,39	4,64	120,58	3,64	1.440,85	1.486,26	21,00	22.510,13
Gidaria	38,29	4,64		3,64	1.318,76	1.362,15	18,65	20.659,73
Oreko ofiziala	37,09	4,64	120,58	3,64	1.372,24	1.412,60	20,33	21.795,90
Mahaiko ofiziala	36,83	4,64	120,58	3,64	1.296,57	1.412,60	20,00	21.481,26
Laguntzailea	35,91	4,64	120,58	3,64	1.291,61	1.301,61	19,53	21.048,40
Peoi espezialista	25,93	4,64	120,58	3,64	1.009,00	1.074,59	15,30	16.640,88
Maiordomoa	36,73	4,64		3,64	1.241,07	1.241,07	18,34	19.783,21
Saltzailea	33,80	4,64		3,64	1.160,35	1.241,07	16,81	18.563,73
Admin. ofiziala	1.150,26	167,90		90,81	1.321,79	1.321,79	18,73	20.785,80
Admin. laguntz.	1.059,45	155,59		90,81	1.244,10	1.244,10	17,40	19.340,71
1. m.ko mekanikaria	36,73	4,64		3,64	1.270,33	1.312,71	18,52	19.942,63
2. m. mekanikaria	36,22	4,64		3,64	1.251,16	1.251,16	18,22	19.655,07
3. m.ko mekanikaria	34,91	4,64		3,64	1.236,03	1.236,03	17,76	19.156,42
Garbitzailea	33,30							

Jaiotzak: 93,84

Ezkontza: 93,84

Arabako okindegien hitzarmeneko antzintasun-eta. 2017. urtea

KATEGORIAK	EHUNEKO 5	EHUNEKO 10	EHUNEKO 15	EHUNEKO 20
Arduraduna	1,84	3,67	5,51	7,35
Labendaiko ofiziala	1,84	3,67	5,51	7,35
Gidaria	1,84	3,67	5,51	7,35
Oreko ofiziala	1,77	3,53	5,30	7,07
Mahaiko ofiziala	1,74	3,47	5,21	6,94
Laguntzailea	1,70	3,39	5,08	6,77
Peoi espezialista	1,33	2,65	3,99	5,31
Maiordomoa	1,76	3,50	5,26	7,00
Saltzailea	1,65	3,31	4,95	6,61
Admin. ofiziala	55,96	101,84	167,89	223,86
Admin. laguntz.	51,85	103,71	155,56	207,41
1. mailako mekanikaria	1,77	3,53	5,30	7,06
2. mailako mekanikaria	1,75	3,48	5,23	6,96
3. mailako mekanikaria	1,70	3,38	5,08	6,77
Garbitzailea	0,44	0,89	1,32	1,77