

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

### EUSKO JAURLARITZA

#### LAN ETA JUSTIZIA SAILA

#### Arabako Lurralde Ordezkaritza

#### **Gozogintza, Pastelgintza eta Bonboieta Gozokien industria sektorearentzako hitzarmen kolektiboa**

Ebazpena, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebatzen da 2015-2016-2017-2018 Gozogintza, Pastelgintza eta Bonboieta Gozokien industria sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000425011981.

#### AURREKARIAK

2017ko martxoaren 7an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak SEA empresarios alaveses eta ordezkari sozialek CCOO eta UGT, 2017ko otsailaren 16an 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 agintaritza 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)- dionarekin bat etorri 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, 2017ko martxoaren 29a

*Arabako lurralde ordezkaria*  
**ÁLVARO IRADIER ROSA**

**Gozotegi, gozo-denda, bonboi eta gozokien Industrietarako  
Arabako probintziako hitzarmen kolektiboa. 2015-2018**

1. artikulua. Lurralde-eremua
2. artikulua. Funtzio eremua
3. artikulua. Pertsona-eremua
4. artikulua. Indarrean jartzea eta iraupena
5. artikulua. Soldatak
6. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa
7. artikulua. Osotasunarekiko lotura
8. artikulua. Baldintza onuragarriagoak
9. artikulua. Ordainsarien eta kalte-ordainen alorretako kontzeptuak
10. artikulua. Oinarrizko soldata
11. artikulua. Hitzarmen-plusa
12. artikulua. Igande eta jaiegunetako plusa
13. artikulua. Antzinasuna
14. artikulua. Gaueko lanaren plusa
15. artikulua. Aparteko lansariak
16. artikulua. Mozkinen ordainsaria
17. artikulua. Garraio-plusa
18. artikulua. Lanaldia
19. artikulua. Aparteko orduak
20. artikulua. Oporrak
21. artikulua. Zaindariaren jaieguna
22. artikulua. Iraupeneko lansariak
23. artikulua. Lan-istripuek, lanbide-gaixotasunek eta gaixotasun arruntek eragindako pres-tazio osagarriak
24. artikulua. Lizentziak
25. artikulua. Laneko arropak
26. artikulua. Lanaldi trinkoa
27. artikulua. Manipulatzaille-agiria
28. artikulua. Aseguru-poliza
29. artikulua. Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeen eginkizunak eta eskumenak
30. artikulua. Sindikatu-ataletako ordezkariak
31. artikulua. Kargu sindikala betetzeagatiko eszedentzia
32. artikulua. Osasun-azterketa
33. artikulua. Prebentzioko ordezkariak

- 34. artikulua. Euskararen sustapena
  - 35. artikulua. Lanbide-heziketa
  - 36. artikulua. Emakume haurdunen lanpostuak
  - 37. artikulua. Desgaitasun fisikoa edo psikikoa duten pertsonak.
  - 38. artikulua. Batzorde paritarioa
  - 39. artikulua. Batzorde paritarioaren zereginak
  - 40. artikulua. Hitzarmena aldi batez ez aplikatzeko prozedura
  - 41. artikulua. Behin-behineko kontratuak
  - 42. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak
  - 43. artikulua. Txanda-kontratua
- Lehen Xedapen Gehigarria.
- Eranskina. Merkataritza-dendetako langileak

### **1. artikulua. Lurralde-eremua**

Hitzarmen honek eraginpean hartuko ditu bere funtzio-eremuan dauden Arabako lurralde historikoko lantoki guztiak.

### **2. artikulua. Funtzio-eremua**

Hitzarmen honek eraginpean hartuko ditu bere lurralde-eremuan barne hartuta egonik, gozotegi, gozo-denda, txokolate, bonboi eta gozokien industria-jardueran aritzen diren eta orain artean 1975eko uztailaren 8ko ministerio-aginduak onartutako Elikadura Industrietarako Lan Ordenantzak arautzen zituen enpresa guztiak.

Hitzarmen hau bete beharko dute bere lurralde- eta funtzio-eremuan barne hartutako enpresa berriek.

### **3. artikulua. Pertsona-eremua**

Hitzarmenaren eremuko enpresen kontura lan egiten duten langile guztiak sartzen dira hitzarmenaren eremuan. Hitzarmenean sartzen dira, era berean, hitzarmena onartu den unean enpresa horien plantillakoak ez izanik ere, haren indarraldian lanean hasten direnak.

Hitzarmenaren eranskinean jasotzen diren xedapenak ezarriko zaizkie hitzarmen honen eraginpean dauden enpresetako merkataritza-dendetan lan egiten duten langileei.

### **4. artikulua. Indarrean jartzea eta iraupena**

Hitzarmen hau 2015eko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean eta 2018ko abenduaren 31ra bitarteko indarraldia izango du, kontuan hartu gabe noiz aurkezten den lan-agintaritzan hura erregistratzeko. Hitzarmenaren amaiera automatikoki salatutzat ulertuko da haren indarraldia amaitzen denean.

Indarraldia amaitzen denean, 2018ko abenduaren 31n, hitzarmenak aurrerako eragina izango du beste 30 hilabetez, 2020ko ekainaren 30era arte, Langileen Estatutuak 86.3 artikuluan arautzen duena betez. Egun hori iritsi eta akordiorik lortu ez bada, hitzarmenak utzi egingo dio indarrean izateari, Langileen Estatutuan xedatutako eran.

Hitzarmen berriaren negoziazioak 2018ko urrian hasi behar dira, eta hil horretan bertan osatuko da negoziazio batzordea.

### **5. artikulua. Soldatak**

Erantsitako soldata-tauletan zehazten dira 2017 eta 2018 urteetarako hitzartutako soldatak. Indarrean zeuden azken soldata-taulei urte horietako bakoitzean ehuneko 1eko igoera egin ondorengo emaitza adierazten dute soldata-taula horiek.

### **6. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa**

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina osatuko dute, eta aplikazio praktikoari dagokionez, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek sektorean indarrean izandako kontzeptu guztiak xurgatu eta konpentsatuko dituzte, hitzarmena indarrean jartzen den unetik, kontzeptuen izena, izaera edo jatorria edozein izanik ere.

Hitzarmen hau eraginpean hartuko dute kontzeptu ekonomikoetan izaten diren igoerek edo, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, bestelako eremuetako hitzarmenen edo arbitraje-erabakien, edo lege-xedapen orokorren eraginez ezarriko diren edonolako kontzeptu berriek, baina oro har eta urteko zenbaketan hartuta aplikatuko dira, eta hemen adostutako kontzeptuak gainditzen badituzte soilik. Ez baldin badituzte gainditzen, xurgatu eta konpentsatu egingo dira, eta hitzarmen honek bere horretan jarraituko du, kontzeptu ekonomikoetan inolako aldaketarik gabe.

**7. artikulua. Osotasunarekiko lotura**

Hitzarmen honetako klausulek osotasun zatiezina eratzten dute, eta, ondorioz, ezin dira zatika aplikatu.

**8. artikulua. Baldintzarik onuragarriagoak**

Baldintza pertsonalak errespetatuko dira; baldin eta, osotasunean hartuta, hitzarmen honetan ezarritakoak baino onuragarriagoak badira.

**9. artikulua. Ordainsarien eta kalte-ordainen alorretako kontzeptuak**

A) Ordainsari-kontzeptuak:

Oinarrizko soldata.

Hitzarmen-plusa.

Igande eta jaiegunetako plusa.

Antzinasuna.

Gaueko lanaren plusa.

Aparteko haborokinak.

Mozkinen paga.

Aparteko orduak.

B) Kalte-ordainen alorreko kontzeptuak:

Garraio-plusa.

**10. artikulua. Oinarrizko soldata**

Erantsitako soldata-tauletan zehazten da, maila bakoitzerako, hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileen oinarrizko soldata.

**11. artikulua. Hitzarmen-plusa**

Hitzarmen-plusa izeneko osagarriak, laneko errendimenduagatiko hobariaz gain, beste kalte-ordain hauek biltzen ditu: laneko arroparen garbiketa eta izaera bereko beste edozein jarduera. Soldata-tauletan dago adierazita osagarri horren zenbatekoa.

**12. artikulua. Igande eta jaiegunetako plusa**

Igandeetan edo jaiegun ofizialetan zerbitzua ematen duten langileek jasoko dute, egun horietan egiaz lan egiten duten egun bakoitzeko. Plus horregatik 11,29 euro ordainduko dira lan egindako igande edo jaiegun bakoitzeko. Hitzarmen honen alderdi sinatzaileek beren gain hartzen dute soldata-kontzeptu hau beste probintzia-hitzarmen batzuetako kontzeptu berarekin berdintzeko aukera aztertzeko konpromisoa. Hitzarmenaren indarraldia amaitzean egingo da azterketa hori.

**13. artikulua. Antzinasuna**

Erantsitako soldata-tauletan zehazten da enpresan lan egindako hirurteko bakoitzarengatik eta kategoria bakoitzean ordainduko den zenbatekoa.

**14. artikulua. Gaueko lanaren plusa**

Gaueko 22:00etatik eta goizeko 06:00ak bitartean lan egiten duten langileek 3,60 euroko plusa jasoko dute ordutegi horretan lan egindako ordu bakoitzeko.

Hitzarmen hau indarrean jarri bitartean gaueko lanaren plusarengatik aurrez adierazitakoa baino zenbateko handiagoa jasotzen zuten langileek eutsi egingo diote diferentzia horri, baldintza pertsonal onuragarriagoaren kontzeptuan.

Hitzarmen honetako gainerako soldata-kontzeptuek gerora izan dezaketen igoera berak izango ditu gaueko lanaren plus honek.

#### **15. artikulua. Aparteko lansariak**

Erantsitako soldata-tauletan adierazten dira, maila edo kategoria bakoitzerako, zein izango diren uztailleko eta Gabonetako lansarien zenbatekoak. Langileari dagokion antzintasuna gehituko zaie zenbateko horiei.

Aldi baterako ezintasunen prozesuak lan egindako denboratzat joko dira lansari horiek jasotzeko zenbaketan. Nolanahi ere, langileek ezingo dute kontzeptu horrengatik lansarien sortzapen-aldi osoan lanean egon izan balira jasoko zutena baino kopuru likido handiagoa jaso.

#### **16. artikulua. Mozkinen ordainsaria**

Erantsitako soldata-tauletan adierazten dira kontzeptu honengatik lanbide kategoria bakoitzak jasoko dituen zenbatekoak. Bi zatitan banatuko da ordainketa: lehenengoa martxoan ordainduko da, eta bigarrena, irailean.

Hori horrela izanda ere, hitzarmen honetan adostutakoa baino zenbateko handiagoa jaso izan badu orain bitartean langileren batek, ez zaio jasotzen duen zenbatekoa murriztuko.

Aurreko artikuluko bigarren paragrafoan aparteko lansarietarako adierazitako eragin bera izango dute ordainsari honetan ere aldi baterako ezintasuneko prozesuek.

#### **17. artikulua. Garraio-plusa**

Langileak Gasteizko industrialdeetan edo are urrunago ezarritako lantokietan lan egiten baldin badu, edo, bestelako udalerriren batean lan eginez gero, udalerririk horretako udalak zehaztutako herrigunetik kanpoko lantokietan lan egiten baldin badu, 21,96 euroko plusa jasoko du hilean, bidaia-gastuak konpentsatzeko. Plus hori ez da sortuko baldin eta enpresak garraio-bide egokiak jartzen baditu egoera horretan dauden langileen eskura.

#### **18. artikulua. Lanaldia**

Lanaldia 1.757 lan-ordukoa izango da hitzarmena indarrean egongo den hiru urteetako bakoitzean.

Adostutako lanaldiak zehazteko, egutegiak egingo ditu enpresak, langileekin ados jarri ondoren. Honako irizpide honi emango zaio lehentasuna egutegia egiteko: lanaldiak banatzerakoan aintzat hartuko da puntako produkzioaldietan, aldi baterako kanpainaldietan eta jaiegunetako bezperetan gehienez ere bederatzita ordu arrunt sartuko direla, legeak agindutako moduan.

Hori horrela izanda ere, hitzarmen hau indarrean hasiko den unean lanaldi txikiago bat duten enpresek lanaldi horri eutsiko diote hitzarmenaren indarraldian. Orobat, lanaldi etengabeko sistema duten enpresetan, ogitartekoa hartzeko atsedenaldira duten langileek eskubide horri eutsiko diote, hitzarmen hau indarrean hasiko den unean.

Sektorearen berezitasuna eta igande eta jaiegunetan ere jendeari zerbitzua eskaini beharra aintzat hartuta, igandeak lanegunak izango dira. Hori horrela izanda ere, eta konpentsazio moduan, egun erdi bat jai hartuko dute igandean lau ordu lan egindako langileek. Igandean sei ordu lan egiten dutenek, aldiz, egun oso bat jai hartuko dute konpentsazio gisa.

Lanaldia era irregular batean banatzea izango da enpresaren barne-malgutasuna bultzatzeko neurrietako bat, eta berariaz hitzartzen da 100 ordu izango dituela urtean, urteko lanaldiaren % 5,7 alegia, nahi bezala banatzeko.

Banaketa irregular horrek beti bete behar ditu lege honetan aurreikusitako eguneko eta asteko gutxienezko atsedenaldira, eta langileak bost egun lehenago jakin behar du, gutxienez, banaketa horren ondoriozko lana zer egun eta ordutan egin behar duen.

### 19. artikulua. Aparteko orduak

Confebask-ek eta ELA, CCOO, UGT eta LAB sindikatuek 1999ko urtarrilaren 15ean aparteko orduak kentzeari buruz sinatutako Konfederazioarteko Akordioarekin bat egin dute hitzarmen hau sinatu duten alderdiek, eta horretan oinarrituta eta horren garapenaren arabera, honako hau

Adosten dute:

1. Ez da aparteko orduak egiteko aukerarik izango. Salbuespen izango dira xedapen honen 2. puntuari adierazten diren kasuak.

2. Salbuespenez, ohiko lanaldia luza daiteke, baldin eta egoera hauetakoren bat gertatzen baldin bada:

Lehenengoa. Ezinbesteko kasuak, hau da, istripuak eta aparteko presazko beste kalte batzuk prebenitu edo konpondu behar baldin bada.

Bigarrena. Behar den aurrerapenaz aurreikusi ezinezko arrazoen ondorioz, enpresak bere martxa normalari eusteko eguneko lanaldi arrunta derrigorrez luzatu behar baldin badu. Nolanahi ere, ezinbestean egiaztatu behar da ezin zaiola langile berriekin aurre egin lan-gaikarga horri, arrazoi hauetakoren bat dagoelako:

Lan-denbora oso laburra delako eta ez delako bideragarria kontratazio berriak egitea.

Ezinezkoa delako eskatutako denboran kontratazio berriak egitea.

Enplegu-zerbitzu publikoen lankidetzak eskatu ondoren, horiek ez dizkiotelako eman enpresa eskatzaileari dagokion lanposturako prestakuntza egokia duten langileak.

3. Bigarren puntuari aurreikusitako salbuespenezko egoeren babesean lan egindako aparteko orduak atsedenaldira denbora hartuta konpentsatuko dira. Aparteko lan-denborak baino luzeago iraungo du konpentsatzeko atsedanak.

Egoera hauetan bakarrik erabaki daiteke diruz konpentsatzea: ezinbesteko kasuetan, eta atsedenez konpentsatzea ezinezkoa baldin bada 2.c) puntuari aurreikusten den egoera gertatu delako. Egoera hori gertatzen denean, erantsitako soldata-tauletan adierazitako konpentsazio ekonomikoa emango da.

4. Xedapen hau enpresari dagokion eremuan ezartzeko, zenbait akordio puntualen bitartez zehaztu behar da. Honako gai hauek arautuko dituzte akordio horiek:

– Aparteko ordu haiek kentzeak enpleguari dakarzkien aurreikuspenak eta konpromisoak, eta aparteko orduak kentzearen ondorioz antolamenduan egin behar diren egokitzapenak.

– Zehaztea zer egoeretan luza daitekeen lanaldia xedapeneko 2. puntuari arautzen dena aplikatuz.

– Konpentsatzeko modua, eta, bereziki, lanaldiaren luzapena konpentsatzeko atsedendeboraren iraupena.

5. Dagokion eremuko enpresaburuen zein sindikatuen ordezkariak har dezake aurreko puntuari adierazten diren akordioak negoziatzeko ekimena, eta beste alderdiak nahitaez negoziatu behar du. Alderdietako batek negoziazioa hasteari ezetz esaten baldin badio edo negoziatioan zehar akordioa galaraziko lukeen desadostasunen bat sortzen baldin bada, alderdi bietako edozeinek PRECOari aurreikusten diren gatazkak erabakitzeko prozedurara jo dezake.

### 20. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko dauden langileek hogeita hamar egun naturaleko oporraldia izango dute, ekainetik irailera bitarteko hilabeteetan, biak barne. Opor-egun horiek erantsitako soldata-tauletan kategoriatan eta urte bakoitzari esleitu zaizkion zenbatekoen arabera

ordainduko dira, eta, halakorik dagoenean, dagokien antzintasuna gehituko zaie. Oporrak gehienez ere bi alditan bana daitezke.

Enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia bat etortzen bada langileren baten haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasunarekin edota Langileen Estatutuko 48.4 eta 48 bis artikuluan aurreikusten den kontratu-etetea aldi berean gertatzen badira, aldi baterako ezintasunaren edo aipatutako araua aplikatzean dagokion baimena baliatuko den denboralditik kanpo baliatu ahal izango dira oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere.

Baldin eta aldi berean gertatzen baldin badira oporraldia eta aurreko paragrafoan aipatutako gertakizunak ez diren beste gertakizun batengatiko aldi baterako ezintasuna, eta, horren ondorioz, langileak ezin badu dagokion urte naturalaren barruan hartu oporraldi osoa edo horren zati bat, ezintasun-aldia amaitu ondoren har ditzake oporrak; betiere, ez badira hemezortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik aurrera.

### **21. artikulua. Zaindariaren jaieguna**

Gremioaren zaindariaren jaieguna ospatzeko, jaieguna izango da maiatzeko bigarren astelehena.

### **22. artikulua. Iraupeneko lansariak**

Enpresan gutxienez 5 urte daramaten 60 urtez gorako langileek baja hartzen baldin badute, eta kaleratuak izan ez baldin badira, iraupeneko aparteko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute, honako eskala honen arabera:

60 urterekin, 6 hileko soldata.

61 urterekin, 5 hileko soldata.

62 urterekin, 4 hileko soldata.

63 urterekin, 4 hileko soldata.

64 urterekin, 4 hileko soldata.

Lansari horiek langileen erretiro aurreratutik kanpo geratuko dira, eta, beraz, ez dira pentsioengatiko konpromisoak kanpo-erakunde baten bidez bideratzeko betebeharraren eraginpean egongo; horrenbestez, enpresek ez dute diru kopuru horiek propio hornitzeko betebeharririk izango.

### **23. artikulua. Lan-istripuek, lanbide-gaixotasunek eta gaixotasun arruntek eragindako presazio osagarriak**

Lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren eraginez baja hartuko duten langileek soldatetik kanpoko osagarri bat jasoko dute gehienez ere hamabi hilabetez, istripua gertatu edo gaixotasuna nabarmendu zen unean jasotzen zuten soldata osoa osatzeko beharrezko zenbatekoan, lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren aurreko hiru hilabeteetan jasotako soldataren batez bestekoa aintzat hartuta.

Gaixotasun arrunta izaten baldin badu langileak, 16. egunaren aurretik eta gehienez ere 90 egunez ordainduko da osagarri hori, langileak baja hartu zuen egunean zenbatzen hasita. Gaixotasuneko denbora horretan, langileak ezin du jaso, inoiz ere, lanaldi arruntean jasoko lukeena baino soldata likido handiagorik.

### **24. artikulua. Lizentziak**

Langileak, aurrerapenez abisatu eta behar bezala justifikatu ondoren, lanera ez joateko aukera izango du –ordainsaria jasotzeko eskubidea galdu gabe– ondoren zehazten diren arrazoietako batengatik:



- a) Langilea ezkontzen bada, hogei egun natural.
- b) Emaztea edo izatezko bikotekidea erditzen bada eta odolkidetasunezko edo ezkontzako bigarren mailarainoko senideak larri gaixotu eta hori ongi egiaztatzen bada, bi egun natural. Baina langileak bidaia egin behar badu, lau egun natural hartu ahal izango ditu.
- c) Emaztea edo izatezko bikotekidea erditzen bada, langileak bi egun natural horietako bat Erregistro Zibileko lehen egun baliodunera eraman ahal izango du, erditzearen unetik zenbatzen hasita.
- d) Odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen ospitaleratzeagatik: Hiru egun natural, eta bi egun gehiago bidaia egin behar izanez gero.
- e) Seme-alaben, anai-arreben edo gurasoen ezkontzagatik, egun natural bat.
- f) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun natural bat.
- g) Gizarte Segurantzako medikuarengana joateko bisita justifikatuagatik, ezinbestean behar duen denbora hartuko du, eta lan egindako denbora gisa ordainduko zaio.
- h) Egun natural bat seme-alaben bataio- edo jaunartze-egunetarako, baldin eta langilearentzat laneguna bada.

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

#### **25. artikulua. Laneko arropak**

Jarduerak ezaugarri bereziak dituenek, langileek zorrotz bete behar dituzte beren higiene pertsonaleko neurriak. Horrenbestez, langileek gutxienez jantzi hauek berritzen dituztela ziurtatu behar dute enpresek:

2 jakatxo eta 2 praka urtean.

2 txano eta 2 kofia urtean.

Lantegiko lanetarako 2 zapatila-pare urtean.

Hulezko edo oihalezko 2 mantal sei hilero.

Behar diren bestelako elementuak.

Merkataritza-dendetako langileen bata edo txabusinak.

Urtean zehar langileak aurrez deskribatutako jantziak berritu nahi baditu, hondatutakoa entregatu behar du aldez aurretik.

#### **26. artikulua. Lanaldi trinkoa**

Enpresek lanaldi trinkoa egin dezakete uda, baldin eta langileekin horrela adosten baldin badute eta, betiere, hitzarmen honetan adostutako urteko lanaldia errespetatu behar dela aintzat hartuta.

#### **27. artikulua. Manipulatzaile-agiria**

Lanorduetan osatuko da manipulatzaile-agiria lortzeko denbora. Ezin baldin bada lanorduetan hartu denbora hori, enpresak denbora librearekin konpentsatuko du, behar bezala egiaztatu ondoren, langileak agiri hori lortzeko lanalditik kanpo ematen duen denbora.

#### **28. artikulua. Aseguru-poliza**

Langileen aldeko aseguru-poliza bat izateko konpromisoa hartzen dute enpresek. Poliza horrek 23.000 euro estaliko ditu langile bat lan-istripuaren eraginez hiltzen bada. Arrazoi

horrengatik langilea baliaezintasun osoko edo absolutuko egoeran geratzen bada, aldiz, 26.500 euro estaliko ditu poliza horrek. Hitzarmenaren indarraldian izan behar du indarrean polizak, baita hitzarmen honen 4. artikuluan adierazten den aurrerako eragineko aldian ere.

### **29. artikulua. Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeen eginkizunak eta eskumenak**

Langileen ordezkariak, eta, organo hori dagoenean, enpresa-batzordeak, enpresako langileen ordezkari diren aldetik, enpresaburuarekin negoziatzeko ahalmena dute beren ordezkatuaren interesen alde, eta, gainera, honako eginkizun eta atribuzio hauek dituzte:

– Aldez aurreko jakinarazpena jasotzea, falta astun edo oso astunen ondorioz langileei diziplinazko neurriak edo zehapenak ezartzen bazaizkie.

– Enpresak enplegu-erregulazioko espedienteak aurkeztu izanaren informazioa jasotzea.

– Enpresaren egoera ekonomikoari buruzko informazioa jasotzea, urtean behin gutxienez.

Langileak hala nahi baldin badu, langileen ordezkariaren presentzia ziurtatu behar da langileak lan-kontratua sinatzen duenean. Hori bera egin behar da kitapenak sinatzean, bai langileak enpresan lan egiteari utzi diolako, bai erretiroa hartu duelako.

– Enpresan egingo diren lan-kontratuen gaineko informazioa jasotzea, konfiantzazko karguei dagozkienak izan ezik (arduradunaren edo haren baino goragoko kategorietakoak).

### **30. artikulua. Sindikatu-ataletako ordezkariak**

Sindikatuak sindikatu-atalak osatzeko aukera izango dute, baldin eta enpresako langileen gutxienez ehuneko 15 baldin badituzte afiliatuta. Atal bakoitzak arduradun bat izango du, eta ordezkari horrek bost ordu izango ditu gehienez hilean beten eginkizun sindikalak betetzeko. Sindikatuko ordezkariaren eginkizunak izango dira:

– Bere sindikatuaren eta bertan afiliatuta dauden enpresako langileen interesak ordezkatzeko eta horien alde egitea.

– Sindikatuari edo lanari buruzko argitalpenak eta oharrik zabaltzea, enpresako lokaletan iragarki-taula bat ezarriz. Sindikatu-atal bakoitza arduratuko da komunikabide hori behar bezala erabiltzeaz.

– Afiliatuen kotizazioak biltzea; eta ezin izango zaie oztoporik jarri afiliazio sindikaleko beren lanetan.

Eginkizun horiek betetzeak ez du eraginik izango produkzioaren martxa orokorrean, ezta ezain langileren lanean ere.

### **31. artikulua. Kargu sindikala betetzeagatiko eszedentzia**

Estatuko, nazioko, eskualdeko, probintziako edo tokiko esparruetako kargu sindikala betetzeko aukeratutako langileek eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, karguak irauten duen bitartean eta ordainsaririk jaso gabe.

Langileak gehienez bi hilabeteko epea izango du enpresara itzultzeko, eszedentzia amaitzen den egunetik aurrera zenbatzen hasita, betiere lan-kontratuak irauten badu.

### **32. artikulua. Osasun-azterketa**

Enpresaren zerbitzuan dauden langileen osasuna zainduko duela bermatuko du enpresak. Horretarako, enpresan lanean hasi aurretik osasun-azterketa egingo die, eta urtean behin gutxienez osasun-azterketak egingo dizkie, aldi-aldi, lanorduetan.

Urteroko osasun-azterketa doakoa izango da langileentzat, eta langileak onartzen badu soilik egingo da. Horren salbuespena izango dira honako egoera hauek, baldin eta langileen ordezkariak txosten bat aurkezten baldin badute aldez aurretik: azterketak egin behar baldin badira

lan-baldintzek osasunean eragin ditzaketen ondorioak ebaluatzeko eta ikusteko ea langilearen osasun-egoera arriskugarria ote den langilearentzat berarentzat edo gainerako langileentzat.

Mediku-azterketen emaitzak konfidentzialak izango dira eta isilpean gordeko dituzte langileak eta enpresak. Beraz, ezein kasutan ezin izango zaizkie hirugarrenei jakinarazi langile interesdunaren baimenik gabe.

### **33. artikulua. Prebentzioko ordezkariak**

Prebentzioko ordezkari bat hautatuko da 50 langile baino gutxiagoko lantokietan, langileen ordezkarien artean.

Plantilla 50 langiletik gorakoa bada, lan-osasunerako batzordea osatuko da. Organo paritarioa izango da, eta prebentzioko ordezkariak osatuko dute langileen aldetik, eta enpresaburuak edo horren ordezkariak enpresaren aldetik.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Lege indarrekoak eta prebentzioaren arloan indarrean dauden gainontzeko xedapenek ezarritako bermeak izango dituzte prebentzioko ordezkariak.

### **34. artikulua. Euskararen sustapena**

Posible den enpresetan, euskaraz eta gaztelaniaz idatziko dira iragarki-oholetako ohar eta jakinarazpen guztiak.

Artikulu hau betetzean arazo teknikoren bat sortzen baldin bada, enpresak eta langileek adostuko dute hura nola konpondu.

Orobat, alderdiek konpromisoa hartu dute ahal den neurrian euskara enpresaren eremuan bultzatu eta sustatzeko, barnera zein kanpora begira.

### **35. artikulua. Lanbide-heziketa**

Aintzat hartuta zer-nolako garrantzi handia duen langileek prestakuntza egokia izateak sektorearen funtzionamendua bermatzeko eta zerbitzua hobetzeko, lanbide-heziketako planak ezartzeko aukera aztertuko dute alderdiek hitzarmen hau indarrean egongo den bitartean.

Hitzarmenaren batzorde paritarioak onartuko ditu plan horiek eta hark egingo ditu planen kontrola eta jarraipena. Alderdiek bestelako aldizkakotasuna ezartzen ez badute, batzorde hori hiru hilean behin bilduko da lan hori egiteko.

### **36. artikulua. Emakume haurdunen lanpostuak**

Horren premia baldin badute eta enpresaren medikuak edo espezialistak justifikatu ondoren, haurdun dauden langileei beste lanpostu bat emango zaie aldi baterako, baldin eta enpresaren ahalmen teknikoak eta antolamenduak horretarako bide ematen badute. Lanpostu-aldaketaren arrazoia amaitzean, bere lehengo lanpostura itzultzeko eskubidea gordeko du langile horrek.

### **37. artikulua. Desgaitasun fisikoa edo psikikoa duten pertsonak**

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eraginda langile baten ahalmen fisiko eta psikikoak gutxitzen baldin badira, langileak lehentasuna izango du enpresan bere gaitasunetarako ego-kiagoak diren lanposturen bat hartzeko, betiere lanpostu berrian jarduteko gaitasuna duela egiaztatuta.

### **38. artikulua. 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.

— Batzordekideak: langileen lau ordezkari. Hitzarmen hau sinatu duten sindikatuek izendatuko dituzte, beren ordezkartzaren arabera proportzioan. Horri dagokionez, sindikatu-erakundeek batzorde paritarioan duten ordezkartza hitzarmen honetako negoziazio-batzordea eratzten duen bera izango da, eta ez dira kontuan hartuko kideen aldaketak.

— Enpresen lau ordezkari.

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

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

Batzorde paritarioaren erabakiek 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.

### **39. artikulua. Batzorde paritarioaren zereginak**

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, arbitraje-lanak egitea hitzarmen hau interpretatzerakoan sor daitezkeen gorabehera eta gatazka kolektibo guztietan.

d. Hitzarmen hau aplikatu edo interpretatzean sor daitezkeen gatazka kolektiboak kontsultara edo bitartekotzarako hartzea, nahitaez eta bide administratibo eta jurisdikzionalera jo aurretik.

e. Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan arautzen den kontsultaldia amaitu ondoren, ez baldin bada enpresan akordiorik lortu lan-baldintzen funtsezko aldaketaren negoziaketan, batzorde paritarioari bidali behar zaizkio jarduketak, hurrengo bost eguneko epean, desadostasunak ebatz ditzan. Jarduketa horiek desadostasun-aktarekin batera bidali beharko 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 akordioaren 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 adostasunik lortzen gatazkari arbitraje lotesle baten bitartez konponbidea emateko, aldeetako edozeinek Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde Nazionalaren edota Euskal Autonomia Erkidegoko organo parekidearen 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 alderdien betebeharra da hitzarmenaren interpretazioarekin eta aplikazioarekin lotuta sor daitezkeen zalantza, desadostasun eta gatazka kolektibo orokor guztiak batzorde paritarioari jakinaraztea, betiere, aurreko idatzi-zatian ezarritakoaren arabera, bere eskumenekoak baldin badira, haren esku-hartzeak planteatutako arazoa konpon dezan; edo hori ezinezkoa baldin 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 aurkeztu behar dira.

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

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

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

Enpresek hitzarmena aldi batean ez aplikatzeko aukera izango dute, betiere ezarritako lege-eta hitzarmen-esparruarekin betetzen baldin badituzte.

Kausak:

Hitzarmenaren xedapenen bat ez aplikatzeko prozedura erabil daiteke 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 edo egoera 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 ados baldin badaude.

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.

Adierazi diren 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 inoiz ere 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 besteek aurkezten dituzten alegazioekin batera.

Behin komunikazioa jaso eta gero, hogei 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 behar du.

Batzorde paritarioak komenigarri baderitzo, dokumentazio osagarria eska dezake, bai eta aholkularitza teknikoa 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-n ezarritako prozeduretara jotzeko enpresako soldaten baldintzak zehazteko (2000ko apirilaren 4ko EHAA), arbitraje-prozedurari jarraikiz. Batzorde paritarioan ez baldin 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.

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

Urriaren 23ko 2/2015 Errege Lege Dekretua argitaratu ondoren Langileen Estatutua berridatzi da. Horren 15-1-b) artikuluan ezarritakoaren babesean, egingo diren kontratuen edo Hitzarmen hau izenpetzean indarrean egongo diren kontratuen gehienezko iraupena aldatzeko erabakia hartu da, baldin eta kontratu horiek merkatuaren gorabeherak direla-eta, edo lanak pilatzen direlako edo eskaera gehiegi daudelako egiten badira.

Hala, kontratu horiek hitzarmen honen funtzio- eta lurralde-eremuetako enpresetan eta lantokietan egiten badira, gehienez ere 12 hilabeteko iraupena izango dute 16 hilabeteko epean, kontratu hori baliatzea justifikatuko duen arrazoia edo gorabehera gertatuko den egunetik zenbatzen hasita.

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.

#### **42. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak**

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen badituzte, hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomiko eta sozialak bermatuko dizkiete horien esku utzitako langileei. Betebehar hau esanbidez agertuko da aldi baterako laneko enpresak eta enpresa erabiltzaileak sinatzen duten esanetara jartzeko kontratuan.

### 43. artikulua. Txanda-kontratua

Confebask erakundearen eta ELA, CCOO, UGT eta LAB sindikatuen artean 1999ko urtarrilaren 15ean izenpetutako Plantillen Ordezkapenari eta Berrikuntzari buruzko Konfederazio arteko Akordioari atxiki zaizkio Hitzarmen hau izenpetu duten alderdiak. Akordio horretan oinarrituta, txanda eta ordezkatza kontratuak bultzatzea erabaki dute; kontratu horiek, nolahi ere, enpresaren eta eraginpean hartutako langileen arteko berariazko adostasuna behar dute.

Alderdiek idatziz jasoko dute lan-banaketari buruz erdietsitako akordioa.

#### Lehen xedapen gehigarria

Honako xedapen hauek arautuko dituzte hitzarmen honek arautzen ez dituen alderdiak: indarrean diren lege-xedapenak eta 1996ko urtarrilaren 31ko Gozotegi, Gozo-denda, Opildegia eta Plater Prestatuetako Sektoreko Esparru Akordioa, 1996ko martxoaren 11n argitaratua BOE aldizkariaren 61. zenbakian, eta, zehazki, akordio horren III., IV. eta VIII. kapituluak eta I. eranskina.

### Eranskina

#### Merkataritza-dendetako langileak

I) Hitzarmenaren klausulak ezarriko zaizkie hitzarmen honen eraginpeko enpresetan lanbide-zerbitzuak ematen dituzten merkataritza-dendetako langileei. Lanaldiari dagozkion klausulei dagokienez, aldiz, eranskin honetan xedatutakoa beteko da.

II) Hitzarmen hau indarrean den bitartean, merkataritza-dendetako langileei erantsitako soldata-tauletan kategoria eta urte bakoitzerako zehaztu diren ordainsari ekonomikoak ordainduko zaizkie.

Udako eta Gabonetako aparteko lansariak, mozkinen ordainsaria eta antzinatasun-sariak Merkataritzako Lan Ordenantzan adierazitako moduan sortuko dira. Ordenantza hori indargabetuta dago, baina hemen aintzat hartuko da.

III) Merkataritza-dendetako langileek Hitzarmen honen 18. artikuluan adostutako lanaldia izango dute. Ondoren horietarako, eta sektorearen berezitasuna aintzat hartuta, igandeak eta jaiegunak legez lanaldiak izango dira, eta uztailaren 28ko 2001/1983 Errege Dekretuak xedatzen duena beteko da.

Hori horrela izanda ere, igandeetarako txanda-sistema bat jarriko dute enpresek, egun horietan establezimenduaren beharrianak mantentzeko ezinbestekoak diren langileek soilik eman dezaten zerbitzua egun horretan.

IV) Hitzarmen honetan adostutakoak gainditzen dituzten baldintza pertsonalak errespetatuko dira, oro har hartuta eta urteko zenbatekoan. Hala ez baldin bada, baldintza horiek xurgatu eta konpentsatu egingo dira, hitzarmen honen 6. artikuluan agintzen den moduan.

Arabako gozotegi, gozo-denda, bonboi eta gozokien industrietarako  
probintziako hitzarmen kolektiboa – 2017. urteko soldata-etaulak

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	HITZARMEN PLUSA	ANTZINATASUNA (HIRURTEKO 1)	UZTAILEKO ETA GABONETAKO ORD.	MOZKINEN ORDAINSARIA	OPOR-EGUNAK	APARTEKO ORDUA
Ofizial admin. 1. maila	1.021,34	245,04	41,67	1.266,33	1.266,33	1.266,33	12,93
Admin. laguntzailea	823,42	210,93	40,40	1.034,38	1.034,38	1.034,38	10,72
16-18 urteko izangaia	632,22	159,72	0,00	791,93	791,93	791,93	0,00
Arduraduna	38,91	8,85	1,49	1.432,16	1.432,16	1.432,16	14,72
1. mailako ofiziala	35,70	8,23	1,38	1.316,32	1.316,32	1.316,32	13,50
2. m. ofiziala. eta labe m.	32,42	7,57	1,38	1.200,54	1.200,54	1.200,54	12,46
Peoia	29,20	8,49	1,38	1.129,48	1.129,48	1.129,48	11,45
Laguntzailea	29,20	7,13	1,38	1.089,81	1.089,81	1.089,81	11,35
1. m. blaitzaile-biltzailea	29,98	7,39	1,38	1.123,32	1.123,32	1.123,32	11,70
2. m. blaitzaile-biltzailea 2. m.	28,55	7,09	1,38	1.069,50	1.069,50	1.069,50	11,13
Biltegizaina eta kobratzailea	29,98	7,13	1,38	1.115,23	1.115,23	1.115,23	11,66
Gidari banatzailea	30,82	7,23	1,38	1.141,63	1.141,63	1.141,63	11,94
Mekanikaria	32,42	7,57	1,38	1.200,54	1.200,54	1.200,54	12,46
Garbitzaileak	28,55	7,09	1,38	1.069,50	1.069,50	1.069,50	11,15
17. urteko ikastuna	21,70	5,32	0,00	809,49	809,49	809,49	0,00
16. urteko ikastuna	19,64	5,14	0,00	744,47	744,47	744,47	0,00

## Merkataritza-denden soldata-etaula – 2017. urtea

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	HITZARMEN-PLUSA	APARTEKO ETA MOZKINEN ORDAINSARIA	APARTEKO ORDUA
Saltzailea	739,85	283,19	1.023,05	9,26
Laguntzailea	721,28	242,96	964,27	8,20
17. urteko ikastuna-mandataria	506,00	201,60	707,60	0,00
16. urteko ikastuna-mandataria	523,60	184,00	707,60	0,00

Igande eta jaiegunetako plusa: 11,40 euro.

Gaueko lanaren plusa 3,60 euro. Ikus hitzarmenaren 14. artikulua.

Garraio-plusa: 22,18 euro



## Arabako gozotegi, gozo-denda, bonboi eta gozokien industrietarako probintziako hitzarmen kolektiboa – 2018. urteko soldata-etaulak

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	HITZARMEN PLUSA	ANTZINATASUNA (HIRURTEKO 1)	UZTAILEKO ETA GABONETAKO ORD.	MOZKINEN ORDAINSARIA	OPOR-EGUNAK	APARTEKO ORDUA
Ofizial admin. 1. maila	1.031,56	247,49	42,09	1.279	1.279	1.279	13,06
Admin. laguntzailea	831,66	213,04	40,80	1.044,73	1.044,73	1.044,73	10,82
16-18 urteko izangaia	638,54	161,32	0,00	799,85	799,85	799,85	0,00
Arduraduna	39,29	8,94	1,51	1.446,48	1.446,48	1.446,48	14,86
1. mailako ofiziala	36,06	8,31	1,40	1.329,49	1.329,49	1.329,49	13,64
2. m. ofiziala. eta labe m.	32,75	7,65	1,40	1.212,54	1.212,54	1.212,54	12,59
Peoia	29,49	8,58	1,40	1.140,78	1.140,78	1.140,78	11,57
Laguntzailea	29,49	7,20	1,40	1.100,71	1.100,71	1.100,71	11,46
1. m. blaitzaile-biltzailea	30,28	7,47	1,40	1.134,55	1.134,55	1.134,55	11,82
2. m. blaitzaile-biltzailea 2.a	28,84	7,16	1,40	1.080,19	1.080,19	1.080,19	11,24
Biltegizaina eta kobratzailea	30,28	7,20	1,40	1.126,38	1.126,38	1.126,38	11,78
Gidari banatzailea	31,13	7,30	1,40	1.153,05	1.153,05	1.153,05	12,06
Mekanikaria	32,75	7,65	1,40	1.212,54	1.212,54	1.212,54	12,59
Garbitzaileak	28,84	7,16	1,40	1.080,19	1.080,19	1.080,19	11,26
17. urteko ikastuna	21,92	5,37	0,00	817,59	817,59	817,59	0,00
16. urteko ikastuna	19,84	5,14	0,00	751,92	751,92	751,92	0,00

## Merkataritza-denden soldata-taula – 2018. urtea

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	HITZARMEN-PLUSA	APARTEKO ETA MOZKINEN ORDAINSARIA	APARTEKO ORDUA
Saltzailea	747,25	286,02	1.033,28	9,35
Laguntzailea	728,49	245,39	973,91	8,28
17. urteko ikastuna-mandataria	510,87	203,55	714,39	0,00
16. urteko ikastuna-mandataria	523,60	184,00	707,60	0,00

gande eta jaiagunetako plusa: 11,52 euro.

Gaueko lanaren plusa 3,60 euro. Ikus hitzarmenaren 14. Artikulua.

Garraio-plusa: 22,40 euro