

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Janariaren Arabako Merkataritza sektorearentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2017-2018-2019 Janariaren Arabako Merkataritza sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000325011981.

AURREKARIAK

2017ko uztailaren 26an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak, “Federación Alavesa de Empresarios de Comercio y Servicios” eta ordezkari sozialek, UGT eta CCOO, 2017ko uztailaren 20an 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 11ko 84/2017 Dekretuko 15.1.h artikulua –Lan eta Justiziako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2017ko apirilaren 21eko EHAA)- dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2017ko irailaren 27a

Arabako lurralde ordezkaria
ÁLVARO IRADIER ROSA

Arabako Elikagaien Merkataritzaren hitzarmen kolektiboa, 2017. 2018 eta 2019. urteetarako**1. artikulua. Lurralde-eremua**

Hitzarmen Kolektibo honek, hitzarmenaren funtzio-eremuaren barnean hartuta egonik, Araban dauden lantoki guztietan izango du eragina. Enpresaren helbide soziala Arabako Lurraldetik kanpo badago, eta lantokia, berriz, adierazitako probintziaren barruan, hitzarmen hau aplikatuko da, betiere dagokion probintziako hitzarmenaren baldintzak hemengo baldintzak baino okerragoak badira.

2. artikulua. Funtzio eremua

Hitzarmen honek, bere lurralde-eremuan egonik, elikagaien merkataritzako salerosketan eta merkataritza jardueretan aritzen diren enpresa guztiak hartzen ditu eraginpean.

3. artikulua. Denbora-eremua

Hiru urteko iraupena izango du hitzarmen honek; 2017ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean eta 2019ko abenduaren 31n amaituko da, eta iraunaldia bukatzean iragarriko da automatikoki hitzarmenaren amaiera.

2019ko azaroan edo abenduan, hurrengo hitzarmenerako negoziazioak hasteko konpromisoa hartu dute bi alderdiek.

Hurrengo hitzarmena negoziatzeko, 24 hilabeteko epe maximoa ezarri da, horrexegatik 24 hilabeteko ultraaktibitatea.

4. artikulua. Lanaldia

Lanaldi arruntak astean lan efektiboko 40 ordu (berrogei ordu) iraungo du gehienez, eta urte osoa kontuan hartuta lan-prestazioen 1.759 ordu efektibo urtean.

Horren kaltetan izan gabe, hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden enpresentzat, beste eremu bateko hitzarmen baten aplikazioagatik langileei ordainsari txikiagoa ematen badiete hitzarmen honetako soldata-tauletan XIII. talderako ezarritakoa baino (sektorean langile gehien hartzen dituen), lanaldia egiazko laneko 1.537 ordukoa izango da enpresako langile guztientzat.

Ondorio horietarako, aurreko puntua azaldutako moduan enpresak soldata txikiagoa ordaintzen duela ulertzen da lanaldi osorako urteko ordainsaria (hitzarmenak XIII. taldean kokatu litekeen jarduera profesionala eta 10 urteko antzintasuna duen 18 urtetik gorako langile batentzat ezarritako soldata-kontzeptu bermatu guztiéi dagokiena) txikiagoa bada 10 urteko antzintasuna duen lanaldi osoko langile batentzat kontzeptu bermatu guztiengatik hitzarmen honetako kategoria horiek ezartzen duten urteko ordainsari gordina baino.

Sektoreko jaiegunak lan-egutegi ofizialaren arabera herri bakoitzari dagozkionak izango dira, baita enpresa kokatuta dagoen herriko zaindariaren jaiegunak ere. Jaiegunei buruzko adostasunik ez badago, hitzarmenaren batzorde mistoak ezarriko ditu Gasteizerako ezarrita dauden –eta ondoren zehaztuta agertzen diren– jaiegunen berdintasun-printzipio berarekin:

- a). Lanaldi-erdia Olarizuko egunean.
- b). Arauzko oporrak.
- c). Abuztuaren 4ko arratsaldea Gasteizen.
- d). Lanaldi-erdia Andre Maria Zuriaren jaietako egunetan.
- e). Lanaldi-erdia San Migel egunean.
- f). Abenduaren 24an eta 31n, lanaldia beranduen 19:00etan amaituko da.

Gainerako jaiegunak lan-egutegiaren arabera hartuko dira.

Lanaldiaren banaketa irregularra:

Lanaldiaren banaketa irregularra mugatu egingo da, urteko lanaldiaren ehuneko 5era.

Lan-egutegia

Enpresek urtarrilean ezarri beharko dute lan-egutegia. Bertan adierazi behar dira: urteko lanaldia, eguneko lanaldia, asteko edo hamabosteroko atsedeen-egunak eta oporraldia/k.

Lan-egutegia langileen legezko ordezkariarekin negoziatu behar da, ordezkari hori duten enpresetan. Horretarako, egutegiaren kopia bana emango zaie langileei, zehatz jakin dezaten zein diren lan egin beharreko egunak eta ordutegiak.

Langileen legezko ordezkariarik ez duten enpresetan ere, enpresak lan-egutegia ezarri beharko du eta langileei banatuko die.

5. artikulua. Soldatak

Adostu egin dira ondorengo soldata-igoera, aintzatasuna kenduta beste kontzeptu guztietarako:

2017.urte: ehuneko 1,5eko soldata-igoera adostu da 2016.urteko soldata-taulen gainean.

2018.urte: ehuneko 1,5eko soldata-igoera adostu da 2017.urteko soldata-taulen gainean.

2019.urte: ehuneko 0,5eko gutxieneko soldata-igoera 2018.urteko soldata-taulen gainean.

6. artikulua. Soldataren gutxieneko igoeraren bermea

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztientzat, berorien ordainsariak zeinahi kontzeptugatik (pizgarriak, plusak, etab.) aurreko hitzarmeneko soldata-taulakoak baino handiagoak badira, soldataren gutxieneko igoerarako bermea ezarri da, hitzarmen honen indarraldiko lehen eta bigarren aldietarako, hitzarmen honek eranskin gisa daramatzen soldata-tauletan maila bakoitzerako zehaztuta datozen kopuruei jarraiki. Berme hori nominako oinarritzko soldataren kontzeptuan aplikatuko da.

7. artikulua. Heziketa-kontratuen ordainsariak

Langileen Estatutuari buruzko Legearen testuategia onartzen duen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 11. artikuluan arautzen diren heziketa-kontratuek ondorengo ordainsari hau izango dute:

A) Praktikaldiko lan-kontratua:

2017ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra arteko aldia, 774,38 euro.

Ordainsari hau lanaldi osoan ari diren langileentzat da, lanean ari diren lehen urtea edo bigarrena den kontuan hartu gabe.

B) Prestakuntza-kontratua:

2017eko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra arteko aldia.

— Lehen urtea 595,66 euro

— Bigarren urtean 645,32 euro

Ordainsari hau lanaldiaren ehuneko 85eko lan eraginkorra egiten duten langileei dagokie. Lan eraginkorraren prestazioa hortik beherakoa bada soldata proportzioan murriztuko da.

Artikulu honetan adierazten diren ordainsariak (hitzarmen honen eraginpeko gainerako langileen kasuan bezalaxe, 15 ordainalditan abonatu direnak) hitzarmen honen 5. artikuluan soldatarentzat adierazitako igoera eta berme berberak izango dituzte.

Kontratu-mota hori ezin izango da erabili eginkizun berberak eta sektorean jasotako jarduera berean jardun duten langileekin; hau da, prestakuntza eta ikaskuntzarako kontratuari legokiokeen kode okupazional berberari dagozkionetan jardun dutenekin.

8. artikulua. ABLEetako langileen ordainsariak

Une bakoitzean indarrean dagoen legeriaren arabera, aldi baterako lan-enpresen (ABLE) zerbitzuak erabiltzen dituzten enpresek bermatu beharko dute enpresa horietan zerbitzuak eskaintzen dituzten ABLEetako langileei emango zaien ordainsaria inoiz ez dela izango hitzarmen honetan kategoria profesional bererako adierazitakoa baino txikiagoa.

9. artikulua. Orduen poltsa

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, eta ohiko lanaldiaren barruan, enpresako zuzendaritzak gehienez hamabost ordu baliatu ahal izango ditu urtean langile bakoitzeko, eta langileek larrialdi edo puntako produkzio-aldiei erantzuteko sartu beharko dituzte ordu horiek, baita entregatzeko oso epe zorrotzak dituzten eskaerak daudenean ere, epea ez betetzeak, besteak beste, eskaera edo bezeroa galtzea ekar dezakeela aintzat hartuta.

Arestian adierazitako agindua nahitaez bete beharrekoa izateko, nahikoa izango da –aldeek berariaz bestelako erabakirik hartzen ez badute– honako baldintza hauek betetzea, salbu eta eraginpeko alderdiek bestelako erabakirik hartzen badute:

1. 72 orduetako aurre-abisua eraginpeko langileari eta enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari, kasuak kasu, arrazoak idazki bidez jakinarazita.

2. Prestasun-orduak enpresako egutegiaren arabera lanegunetan egitea. Salbuespen gisa, enpresaburuak beste egun batzuetan lan egitea agindu ahalko du, igandeak, jaiegunak eta oporrak kenduta, baina egun horiek urtean lau izango dira gehienez ere.

Zubia egokitzen den salbuespenezko kasuan, langilearen berariazko adostasuna beharko da, edo, halakorik ezean, enpresa-batzordearena edo langileen ordezkariarena.

3. Prestasun-orduak ezin izango dira dirutan konpentsatu, horren ordez urte naturalaren barruan denbora libre hartuz konpentsatuko dira, bai lanaldi osoetan, bai eguneroko lanaldi murriztuetan.

Langileak horri buruz jasotzen dituen argibideei jarraiki baliatuko ditu prestasun-orduak, eta ahal den aurrerapenez jakinarazi beharko du noiz hartu nahi duen konpentsazio-denbora, bi aldeak ados jar daitezela errazte aldera.

Enpresak eta bertako langileen ordezkariak ahalmen hori baliatzen dutenean, hitzarmenaren batzorde paritarioari jakinaraziko diote, jakinaren ganean egon dadin, noiz erabiliko den klausula hori eta zein inguruabarretan gertatu den esandako egoera.

Eraginpeko langilea ados ez dagoen kasuetan eta langileen legezko ordezkariarik existitzen ez den enpresetan, enpresako zuzendaritzak hitzarmenaren batzorde paritarioaren baimena eskatu beharko du ahalmen hori erabili ahal izateko.

Aurreko lerrokadan adierazitako eraginetarako, batzorde paritarioa enpresaren eskaera jaso ondorengo berrogeita zortzi orduen barruan bildu beharko da, proposatzen den neurria bidezkoa den edo ez ebazteko xedez. Batzorde paritarioak ez badio eskariari berariazko ezezkoa ematen hura jaso ondorengo hirurogeita hamabi orduen barruan, baimenduta dagoela ulertuko da.

10. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek 30 egun naturaleko oporraldia izango dute, eta oporraldia hasi aurreko hiru hilabeteetan jasotako soldata errearen batez bestekoaren arabera ordainduko zaizkie esandako opor egunak. Ondorioztatzen den zifra hitzarmenean itundutako soldata baino apalagoa balitz, gutxienez, hitzarmeneko soldata gehi antzinasun-plusa ordainduko da.

Ahal bada oporrak udan hartuko dira. Hogeita hamar egunetatik hogeita bat errenkadan hartu beharko dira, ekainetik irailera artean, eta gainerakoak bi aldean artean adostuaren arabera.

Oporraldia ez da inolaz ere igandean edo jaiegunean hasiko.

Urtarrila, otsaila, martxoa eta apirila bitartean, oporren egutegia egingo da, eta bertan zehaztuko dira enpresako langileen oporren banaketa, zerbitzuaren behar justifikatuak kontuan hartuta betiere.

Urteko opor ordainduak hartuta dituen bitartean aldi baterako ezintasuna (ABE) agertzen bada, langileak beste unerengatik hartu ahal izango ditu opor horiek, oporren egun kopurua errespetatuz. Beraz, beranduago har ditzake gaixotasuneko bajaran egon den langileak urteko opor ordainduak, aldi baterako ezintasuna amaitzen denean. Dena den, opor horiek ezin izango dira hartu oporrek sortu diren urte amaieratik hamazortzi hilabete igaro badira.

11. artikulua. Gaixotasuna edo istripua

Gaixotasun edo istripu kasuan, langileari soldataren ehuneko 100 ordainduko zaio, hamabi hilabeteko mugaraino.

12. artikulua. Lizentziak

Soldata errearen arabera ordainduriko lizentzia eta baimenak kobratzeko eskubidea izango dute langileek, Langileen Estatutuan eta indarrean dagoen gainerako lan-legerian ezarritakoa alde batera utzi gabe, honako arrazoi hauengatik:

a). Ezkontzen den langile orok hogeit hamar egun hartzeko eskubidea izango du, hitzarmeneko soldataren arabera.

b). Semea edo alaba jaiotzeagatik, hiru egun, eta horietatik bi, gutxienez, lanegunak.

c). Ezkontidearen, seme edo alabaren, gurasoen, aitona-amonen, biloben eta senideen gaixotasun larriagatik, ospitaleratzea edo etxeko ospitalizazioa eskatzen duen ebakuntzagatik edo heriotzagatik: hiru egun. Kasu guztietan, naturalak edo ezkontza bidezkoak izan daitezke senitartekoak.

Lantokitik 100 km edo gehiagoko lekualdatzea egin behar denean, edo larritasuna luzatzen baldin bada, lizentzia 2 egun gehiago luzatuko da.

d). Gurasoen, seme-alaben eta anai-arreben ezkontzagatik, egun bat, naturalak edo ezkontza bidezkoak izan.

e). Medikuntza orokorreko sendagilearengana edo espezialistarengana joateko behar den ezinbesteko denbora, justifikatzen bada, betiere.

f). 12 urtetik beherako seme-alabei medikuarengana laguntzeko, 20 ordu; horietatik 10 ordainduak eta 10 berreskuratu beharrekoak.

Emandako lehenengo lizentziatik berreskuratuko da. Mediku-kontsultak erabilitako denboratik, erdia enpresaren kontura izango da, eta beste erdia langilearen kontura.

Halaber, langileek 13 urtetik 18ra bitarteko seme-alabei mediku-zerbitzuetara laguntzeko beharrezkoa den baimenerako eskubidea izango dute, baina kasu horretan erabilitako denbora berreskuratu beharko dute.

g). Egundak bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

h). Urtean egundak bat norberak hartzeko, eta lan egindako egundak bezala zenbatuko da.

i). Urtean egundak bat norberak hartzeko egundak berreskuragarri moduan.

c eta d paragrafoetan adierazitako baimenentzako eskubidea izango dute frogatuz eta zailtasunik gabe, urtebetean gutxienez izateko bikotea osatzen dutela egiaztatzen duten langileek.

Artikulu honetan jasotzen diren lizentzia guztiak idatziz jakinaraziko zaizkio enpresari, behar besteko aurrerapenez, ezinbesteko kasuetan izan ezik. Halaber, langileak behartuta daude enpresari dagokion frogagiria ematera, non lizentzia zein ordutan eta datatan erabili den jasoko baita.

Hitzarmen honetan arautzen diren lizentziatarako eskubideek bere horretan iraungo dute baimenerako eskubidea sorrarazi duen arrazoiak bere horretan irauten duen bitartean, eta gertaera eragilea amaitzean iraungi egingo da.

13. artikulua. Ordainsari-kontzeptuak

Honako hauek dira ordainsariaren kontzeptuak:

a). Oinarrizko soldata: Eranskineko soldata-tauletan ezarritakoaren arabera.

b). Osagarriak:

1. Antzinasun-plusa.
2. Aparteko orduak.
3. Aparteko haborokinak.
4. Plus bereziak.

14. artikulua. Antzinasuna

«Antzinasunen taulan» kategoria-taldearen arabera jasotakoa izango da: enpresan zerbitzua emandako laurtekoei dagokiena, alegia.

Antzinasun hori hartuko da kontuan irabazietako, udako eta Gabonetako aparteko ordainsarietarako eta oporretarako.

Antzinasunen taula ez da aldatuko hitzarmenak irauten duen aldiaren.

15. artikulua. Plus Bereziak

Indarrean dagoen legeriaren edo Laneko Agintaritzaren Ebazpenaren arabera, lan nekagarri, toxiko, arriskutsu edo gaueko lantzat hartzen diren jarduerak betetzen dituzten enpresetako langileei Hitzarmen honetako oinarrizko soldaten gaineko ehuneko 5eko, ehuneko 10eko, ehuneko 15eko edo ehuneko 20ko plusa ordainduko zaie, egoera horietako bat, bi, hiru edo lau gertatzen badira, hurrenez hurren.

16. artikulua. Labezain-plusa

Dendako saltzaile-lanak egiten dituzten langileek, haien jarduerak hainbat zeregin biltzen baditu —hala nola oreka maneiatzeko eta egosteko prozesuak, gozogintzako produktuak eta ogia labean sartzeko labea prestatzea, eta labe-lanak egiteko beharrezkoak diren lanabesak zaintzea eta garbitzea—, “Labezain-plusa” deituriko plusa jasoko dute hilero, eranskineko soldata-tauletan azaltzen denaren arabera.

Plus honek igoera eta berme berak izango ditu iraunaldiaren bigarren urtean, soldataren 5. artikuluan adierazitakoekin alderatuz gero.

Plus hori aplikatuko da aparteko ordainsariak abonatzen direnean ere.

17. artikulua. Aparteko orduak

Egungo langabezia egoera kontuan harturik, ohiko izaera duten aparteko orduak ezabatzeke erabakia hartu da.

Hala ere, enpresako lan premiengatik aparteko orduak sartu beharrean gertatzen diren langileek bi aukera izango dituzte, denbora librearen ordezkari (ordubete eta berrogeita bost minutu, lan egindako aparteko ordubeteren truk), edo eranskineko taularen arabera kobratzea.

Inbentarioak lanalditik kanpo egiten badira, aparteko ordutzat hartuko dira.

18. artikulua. Aparteko haborokinak

Langileek ondoren azalduko diren aparteko haborokinak izango dituzte. Haborokin horien zenbatekoa langileak jasotzen dituen ordainsari guztien hilabeteko soldata izango da, eta honako data hauek baino lehen ordainduko dira:

- a). Irabazien ordainsaria, martxoaren 31 baino lehen.
- b). Udako aparteko ordainsaria, uztailaren 17a baino lehen.
- c). Gabonetako aparteko ordainsaria, abenduaren 22a baino lehen.

Irabazien ordainsaria zatikatu egin ahalko da, betiere enpresa eta langilea ados jarri ostean.

19. artikulua. Dietak eta joan-etorriek eragindako gastuak

Bere ohiko lantokitik kanpora zerbitzu-eginkizunen bat agintzen zaion langileak honako eskubide hauek izango ditu:

Lanaldi osoagatik	23,25 euro 2017.urtean, 23,70 euro 2018.urtean eta 23,82 euro 2019. urtean
Bizitokitik kanpoko bazkariak	9,93 euro 2017. urtean, 10,02 euro 2018.urtean eta 10,07 euro 2019. urtean
Bizitokitik kanpoko afariak	8,56 euro 2017.urtean, 8,69 euro 2018.urtean eta 8,73 euro 2019. urtean

Enpresaren zerbitzu-eginkizunak direla-eta, langileak bere ibilgailu partikularra erabili behar badu, kilometro bakoitzeko 0,19 euro ordainduko zaizkio 2017.urtean eta 0,20 euro 2018-2019 urteetarako.

Zenbateko horrek igoera eta berme berak izango ditu iraunaldiaren bigarren urtean, soldataren 5. artikuluan adierazitakoekin alderatuz gero.

20. artikulua. Hizkuntzak

Langileek hizkuntza edo mintzaira ez ofizial bat edo gehiago dakizkitela egiaztatzen badiote enpresari, eta betiere enpresak eskatu edo ituntzen badu hizkuntza horiek jakitea, oinarriko soldataren gaineko ehuneko 10eko plus berezia jasoko dute.

21. artikulua. Ikasketa-poltsa

Hilean 26,39 euroko ikasketa-poltsa bat sortu da iraunaldiaren lehen aldirako, (ikasturteko bederatzi hilabeterako) lan-orduetatik kanpo ikasketak egin nahi dituzten langileentzat, betiere ikastaro horiek aplikagarriak badira Elikadura Merkataritzaren sektorean, eta zenbateko horren banaketa Enpresan ezartzen diren arauen arabera gauzatuko da, eskaerei, kalifikazioei eta gainerakoei jarraiki.

Artikulu honetan adierazitako diru-kopuruak 5. artikuluan soldatarentzat adierazitako igoera eta berme berberak izango ditu indarraldiaren bigarren urtean.

22. artikulua. Xurgatzea 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 une horretan sektorean dauden guztiak xurgatu eta konpentsatuko dituzte Hitzarmena indarrean jartzen den unetik, kontzeptuen izena, nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere.

23. artikulua. Berme pertsonalak

Oro har kontuan hartuta, hitzarmen honetan itundutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira; horrela, hitzarmen honen indarraldiaren aurretik hemen ezarritakoa baino ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei ez zaie ordainsaria gutxituko, dagokien enpresan, honako hitzarmen hau indarrean jartzearen ondorioz.

24. artikulua. Osasun azterketak

Enpresek azterketa mediko bat eskaini behar diete langile guztiei urtero, lan-orduen barruan.

25. artikulua. Soldaten ordainagiria

Soldaten ordainagiritan, langileak jasotzen dituen zenbateko eta kontzeptu guztiak adieraziko dira, baita dagozkien kenkariak ere. Erabiliko diren nomina-ereduak, kasu guztietan, ofizialak edo baimendutakoak izango dira.

26. artikulua. Kitapenak

Azken kitatzearen, hondarraren eta kitapenaren ordainagiritan, kontzeptu guztiak adierazi beharko dira; eta kopuruak behar bezala zehaztuko dira, langileek argi uler ditzaten.

Era berean, kitapen-ordainagiriaren kopia soil bat emango zaio langileari, borondatezko bajaren eragin-data baino bi egun lehenago, betiere langileak bete baldin badu enpresa uztera doan aurre-abisuaren hamabost eguneko epea.

27. artikulua. Lan-kontratuak

Lan-kontratua idatziz egiten zaien langileei, sinatu baino bi egun lehenago emango zaie kontratu hori, egiazta dezaten.

28. artikulua. Laneko osasuna

Hitzarmen honen eraginpeko enpresa eta langile guztiek zorrotasun handienarekin beteko dituzte une bakoitzean indarrean dauden eta arlo honi dagozkion xedapen guztiak.

29. artikulua. Aldi baterako kontratuak

Langileen Estatutuaren Legearen testuategina onartzen duen martxoaren 24ko 15/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 15 a) eta b) artikuluan ezarritakoaren babesean, merkatuaren gorabeherak direla-eta edo lanak edo eskaerak pilatzen direlako egingo diren edo hitzarmen hau sinatzean indarrean egongo diren kontratuen gehieneko iraupena aldatzea adostu da, aipatutako lege-aginduan araututakoaren arabera. Eragin horietarako soilik, hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartuko dira hitzarmenaren lurralde-eremuan kokatuak egonik, elikagaien merkataritza jardueretan aritzen diren enpresa eta lantoki guztiak, beren itun edo hitzarmen kolektibo propioak formalizatuta eduki edo ez.

Horrelako kontratuak gehienez hamabi hilabete iraungo dute hemezortzi hilabeteko epean, horien erabilera justifikatuko duten arrazoiak edo gorabeherak agertuko diren egunetik zenbatzen hasita.

Hitzartutako denbora iraungi dela enpresaburuak denuntziatu eta kontratua deuseztatzen denean, langileak eskubidea izango du honela kalkulatu den kalte-ordaina jasotzeko: hamabi eguneko soldata enpresan lan egindako urte bakoitzeko.

30. artikulua. Hitzarmenaren batzorde paritarioa

“Hitzarmenaren batzorde paritarioa ezarri da, zeinak ondorengo kide hauek izango baititu:

–Batzordeburuz bat: alderdiek elkarren artean adostuta izendatzen dutena.

Moderatzailea izango da, hitza izango du baina botorik ez.

– Idazkari bat: alderdiek izendatzen dutena, hitza izango du, baina botorik ez.

– Kideak: langileen 3 ordezkari, hitzarmena sinatu duten sindikatuek izendatuak beren ordezkariaren arabera (hitzarmeneko Negoziazio Batzordeko ordezkari berdina izango dute erakunde sindikalek, eta ondoren egiten diren alaketak ez dira aintzat hartuko).

– Arabako Merkataritza eta Zerbitzuetako Enpresaburuen Federazioaren 3 ordezkari.

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

– Aholkulariak: Batzorde paritarioaren bileretara joan daitezke 4 aholkulari: langileek izendatuak 2, eta Arabako Merkataritza eta Zerbitzuetako Enpresaburuen Federazioak izendatuak beste 2. 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.

Hona batzorde paritarioaren eginbeharrak:

1. Hitzarmen hau betetzen den zaintzea eta jarraipena egitea.
2. Hitzarmenean ezarritako guztia aplikatzearen eta interpretatzearen ondorioz sortzen diren auzien berri izatea eta horiek konpontzea.
3. Aldeetako batek eskatzen badu, bitartekari-lanak egitea edota, hala badagokio, adiskide-tzen ahalegintzea, eta aldeak ados jartzen ez badira eta haiek eskatuta, hitzarmen hau interpretatzerakoan sor daitezkeen gorabehera eta gatazka kolektibo guztietan arbitraje-lanak egitea.
4. Hitzarmen hau aplikatzerakoan edo interpretatzerakoan planteatzen diren gatazka kolektiboak aztertzea, 2. idatz-zatian ezarritako eran, administrazio- eta jurisdikzio-bidera jo aurretik.
5. Lan-harremanen testuingurua eta eraikuntza-jardueraren egoera nahiz etorkizunerako ikuspegia etengabe aldatzen direnez, araua ere sarri egokitzen ari denez, eta hitzarmen hau sinatuko dutenek ezinbestean lan-harremanetarako habetzat hartu beharko dutenez, funtsezkoa da Batzorde paritarioak beharrezko egokitze guztiak egitea hitzarmena gaur egungo errealtate ekonomiko eta sozialarekin bat etor dadin, eta gerora gertatuko diren arau-aldaketetara moldatzeko modukoa izan dadin.

Horregatik guztiagatik, batzorde paritarioak ikusten badu egoerak bultzatuta beharrezkoa dela, bere eskuan dituen aldaketa guztiak egingo dizkio hitzarmen honi, indarrean dagoen bitartean.

6. Beharrezkoa balitz, batzorde paritarioak ahalmena izango du, indarrean dagoela ere, hitzarmena aldatzeko. Halakoetan, negoziatzeko zilegitasuna duten subjektu guztiak sartzeaz gain (baita hitzarmena sinatu ez dutenak ere), Langileen Estatutuaren 87. eta 88. artikuluko zilegitasun-baldintzak ere bete behar dira.

7. Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan ezarritako kontsulta-aldia amaitu eta enpresan akordiorik lortu ez bada, agindu horren 6. zenbakian araututako lan-baldintzen funtsezko aldaketaren negoziaketan, hau da, eragingarritasun orokorra duen hitzarmen kolektiboan, jarduketak Batzorde paritarioari bidali behar zaizkio hurrengo 5 eguneko epean, desadostasunak ebatz ditzan. Jarduketa horiek desadostasun-aktarekin batera bidali beharko dira.

Batzorde horrek ez badu ados jartzerik 7 eguneko epean, bere eremuko Gatazkak Ebazteko Prozedurara (GEP) igorriko ditu jarduketak, hurrengo 3 egunen barruan, dagokien aktarekin batera, desakordioa erakunde horren prozeduren arabera ebatz dadin, eta bi aldeek onartu behar dute arbitrajea.

Enpresako langileen ordezkariak ez balego, hitzarmen kolektiboaren Negoziazio Batzordeko kide izateko legitimatutako sindikatu nagusiak izango dira ordezkariak, non eta langileek beren ordezkari izendatzen ez duten Langileen Estatutuko 41.4 artikuluari jarraituz izendatutako batzorde bat.

8. Hitzarmen hau eraginkorrago izateko, edo handik ondorioztatutako beste zeinahi funtzio.

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, gorago ezarritakoaren arabera, bere eskumenekoak badira, haren esku-hartzeak planteatutako arazoa konpon dezan; edo hori ezinezkoa bada, horri buruzko ebazpena edo txostena egin dezan.

Gorago hitzartutakoaren kaltetan izan gabe, batzorde paritarioan planteatzen diren bere eskumeneko gai propioak idatziz aurkeztu beharko dira, eta, edukiaren aldetik, arazo hartaz behar bezala jabetuta aztertu eta jorratzeko behar bestekoa izan beharko du, gutxienez honako hauek bildu behar dituelarik, nahitaez:

- Arazoaren azalpen labur eta zehatza.
- Proposamen-egilearen iritziz bere aldekoak diren arrazoiak eta oinarriak.
- Batzordeari egiten zaion proposamen edo eskaera zehatza.

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

Batzordeak, zabaltze-bidearen bitartez, egokitzen 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 egun baliodunetik gorakoa izango.

Batzorde paritarioak, behin kontsulta-idazkia jasotakoan edo, kasuaren arabera, behar zuen informazioa osatutakoan, gehienez ere 15 egun balioduneko epea izango du, akordiorik bada, sortutako auzia ebazteko, ebazpen baten bidez.

Akordiorik ez bada, txosten bat egingo du, eta hor, batzordekide bakoitzak bere jarrera eta, hortaz, desadostasuna, oinarritzeko azaldu dituen oharra jasoko dira.

Azken kasu horretan, batzordeak ondoren ezarritakoaren arabera jokatu du:

– Batzorde paritarioak ez badu akordiorik lortzen bere eskumenen barruan aurkeztu zaizkion gaien inguruan, gatazkak auzi-bideetatik kanpo ebazteko sistemetara bideratuko ditu desadostasunak, hau da, GEP onartu edo gatazkak ebazteko auzi-bideetakoak ez diren sistemen mende jarriko da, Langileen Estatutuaren 83. artikuluan aurreikusitako Lanbideen arteko Akordioen bidez.

32. artikulua. Enplegua erregulatzeko espedienteak

Enpresak enplegua erregulatzeko espedienteen alde bakarreko formulazioa jakinarazi beharko dio enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari, Lan Agintaritzari jakinarazi baino bost egun lehenago.

Betekizun hori beharrezkoa izango da, bai lan-kontratuak deuseztatzeko baimena eskatzen den kasuetan, eta bai lana aldi batez etetea, lanaldia murriztea, etab. eskatzen den kasuetan, nahiz eta azken hauetan ez den enpresaren eta langileen arteko lan-harremana deuseztatzen.

33. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Bi ordezkariak bat datoz eta erabaki dute, hitzartutakoa osotasun organiko zatiezina izanik, hitzarmena baliorik eta inolako eraginkortasunik gabekoa joko dutela, baldin eskumena duten Lan Agintaritzek, arau bidez dagozkien eskumenen indarrez, hitzarmenaren oraingo idazketa bere osotasunean onartuko ez balute.

34. artikulua. Berme sindikalak

A) Ezin izango da ezain langile diskriminatu, lanetik bota edo zigortu zentral sindikal bateko kide izateagatik edo haren legezko jardueretan parte hartzeagatik.

B) Sindikatu baten probintziako zein estatuko gobernu-organo bateko kargu batean diharduen langileak, edo kargu hori betetzera deitua izan denak, kargu horren iraunaldian eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Lanera automatikoki itzuliko da, eta langile horrek eszedentzia hartu baino lehen zeukan kategoria bereko lanpostua beteko du.

C) Langileen ordezkarietara edo enpresa-batzordeko kideei jakinaraziko zaie zein zigor larri edo oso larri ezar dakizkiekeen beren lankideei.

D) Enpresa-batzordeek egikaritutako dituzte antzinako enpresa-epaimahaien eginkizun guztiak. Krisi-espeditenteen, plantilla-erregulazioaren, sailkapen profesionaleko espeditenteen eta pizgarri-sistemen berri emango zaie enpresa-batzordeari eta langileen ordezkarietara eta hauek langileei emango diete informazioa.

E) Iragarki-taula bat jarriko da langileen ordezkarietara edo enpresa-batzordeetara dituzten enpresetan, eta langileek erabili ahal izango dute beren intereseko oharra eta jakinarazpenak zabaltzeko. Enpresaren oniritzia beharko da beti horiek jartzeko.

F) Batzordeko kideei edo langileen ordezkarietara hilean hemezortzi lanordu gordetzea bermatuko zaie kongresu, batzar, kontseilu, batzorde sindikal edo administrazio-organoen bileretara joateko, sindikatuan duten karguaren arabera. Ordu horiek metatu egin daitezke batzordeko kideen artean.

Absentzia horiek justifikatu egin beharko dira enpresaburuaren aurrean: eta horretan zenbat denbora erabili den adieraziko da, eta behar besteko aurrerapenez iragarri.

35. artikulua. Eszedentziak

– Borondatezko eszedentzia:

Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duten langileek borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango dute. Eszedentzia hori ez da lau hilabetetik beherakoa izango, ezta bost urtetik gorakoa ere.

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzintasunerako ez da zenbatuko.

Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiaza daitezkeen premia larriko kausak badira. Enpresak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean.

Eszedentzia amaitu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez eta idazki bidez eskatu beharko dute enpresara itzultzeko baimena.

Eszedentzia-egoeran dauden langileek soilik izango dute lehentasunezko eskubidea dagokien kategoriara edo antzeko batera itzultzeko, baldin eta eskaera egin ondoren kategoria horretan lanpostu hutsik badago. Bestela, eskubide-igurikimen egoeran geratuko da.

Eszedentzia amaitzean edo eszedentziaren indarraldian langileak lanean hasi nahi badu eta bere kategorian lanpostu hutsik ez badago eta bai, ordea, beheragoko kategoria batean, beheragoko kategoria berri horretan sartu ahal izango da, beheragoko kategoria horri dagozkion baldintzetan eta aukerarik dagoenean bere jatorrizko kategoriara itzuliko da.

Eszedentzia ez da inola ere emango hitzarmen honen aplikazio-eremuan bilduta dauden antzeko enpresetan lan egiteko, horretarako kontzesio jakin bat dagoen kasuan izan ezik.

Borondatezko eszedentzia hartzen duten langileek ezin izango dute beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta egiazko laneko bi urte igaro arte.

– Nahitaezko eszedentzia

Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eskubidea emango du honako kasu hauetan:

a) Kargu publiko bat betetzeko izendatzea edo aukeratzea.

b) Sindikatuan toki-mailako edo goragoko mailako karguren baterako hautatua izan den langileak, eszedentzia berezia eska dezake karguan dagoen bitartean, eta kargua uzten duenean automatikoki bere lanpostura itzuliko da besterik gabe.

– Amatasunagatik eta ahaideak zaintzeko eszedentzia

Langileek gehienez bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme edo alaba bakoitza zaintzeko, nahiz eta behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

Era berean, langileek gehienez ere bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko, senide hori ezin bada bere kabuz moldatu –adinagatik, istripuren batengatik edo gaixotasun nahiz ezgaitasunen bat izateagatik– eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

Artikulu honetan jasotzen den eta zatitan baliatu ahal den eszedentzialdia bi sexuetako langile guztien oinarrizko eskubidea da. Nolanahi ere, pertsona berarengatik enpresa bereko bi langilek edo gehiagok eskubide hau sortuko balute, enpresaburuak aukera dauka lizentzia mugatzeko edo ez uzteko batek baino gehiagok hartzea lizentzia aldi berean, enpresaren funtzionamendua dela-eta arrazoi justifikatuak badaude.

Beste eszedentzia bat hartzeko bidea ematen duen arrazoi berria sortuz gero, eszedentzia berriarekin aurretik baliatzen ari zena amaituko da, baliatzen ari bazen.

Lehenengo urtean, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. lehenengo urtetik aurrera, berriz, lanbide-talde bereko edo kategoria baliokide bateko lanpostu bat gordeko zaie.

Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Enpresak ere idazki bidez erantzun beharko du hamar eguneko epean.

Eszedentzia amaitu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez eta idazki bidez eskatu beharko dute enpresara itzultzeko baimena.

– Familiako arazoengatik lanaldia murriztea

Legezko zaintza dela-eta, 8 urte baino gutxiagoko haur bat edo elbarri fisiko, adimenezko edo zentzumenezko bat (ordainduriko jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du; lanaldiaren laburtzeak irauten duen denboraren zortzirena, gutxienez eta erdia, gehienez, gutxituko zaio proportzionalki oinarrizko soldadari.

Eskubide bera izango dute familiako kideren bat zaindu behar dutenek, baldin eta ahaide hori odolkidetasunezko edo ezkontzazko bigarren mailara artekoa bada eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

Idazki bidez eskatu beharko da enpresan, eszedentzia hasi baino hilabete lehenago gutxienez, eta enpresak ere modu berean erantzun beharko du bost egunetik gorakoa ez den epean.

Legezko zaintza dela-eta artikulu honetan aurreikusitako lanaldi-murrizketaren ordutegia langileak zehaztuko du bere lanaldi arruntaren barruan.

Langileak hamabost egun lehenago jakinarazi behar dio enpresaburuari bere lanaldi arruntera itzuliko dela.

– Bularra emateko denbora pilatzea

Bularra emateko baimena bi modutara har daiteke: eguneko lanaldia murriztuta edo hartzeko egunetan pilatuta. Bularra emateko 14 egun natural izango dituzte eskubide hori duten langile guztiek, eskubide hori sortzeko aldian lanean badaude (amatasuna amaitzean lanean hasi

direnetik haurrak 9 hilabete izan arte). Beraz, 9 hilabete horiek baino lehen langilea enpresan bajaran egon bada, likidazioa erregularizatuko zaio. Baimen hori eta, horrenbestez, baimenaren pilatzea langileen berezko eskubidea da, gizonena zein emakumeena, baina gurasoetako batek soilik erabili ahal izango du, biak lanean ari badira.

36. artikulua. Heriotzagatiko kalte-ordaina

Langilearen heriotzaren kasuan, enpresak hilabeteko soldata ordaindu beharko die haren eskubidedunei: langileak jaso duen azken soldataren berdina izango da kalte-ordain hori, dagozkion ordainsari guztiak barne dituela.

37. artikulua. Auto-salmenta eta kobrantza arriskua

Arrisku-plus bat ezarri da, eskuetan dirua erabiltzeagatik -12,80 euro hileko-, kobrantzak eskudirutan egiten dituzten langile guztientzat eta, saltokitik kanpora, antzeko funtzioak betetzen dituztenentzat, betiere, pertsona horiek 300 eurotik gorako kopuruak eskuarki eramaten badituzte eta beren soldata hitzarmen honetan hitzartutakoaren baliokidea baldin bada.

38. artikulua. Manipulatuzaile agiria

Manipulatuzaile agiria lortzeko eman beharreko denbora lanorduen barruan sartuko da. Hori ezinezkoa bada, enpresak denbora librearekin konpentsatuko du langileak agiri hori lortzeko lanalditik kanpo emango duen denbora, hura egiaztatu ondoren.

39. artikulua. Gatazkak konpontzeko prozedura eta negoziazio kolektiboa

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek adierazi dute seguru daudela gatazka kolektiboak konpontzeko PRECO III prozedurak erabili behar direla beste edozein prozeduraren aurretik. Hortaz, hitzarmen hau sinatu duten alderdiek erabaki dute Lan Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei (GEP/PRECO) buruzko Lanbide Arteko Akordioari atxikitzea ontzat hartzea. Adierazitako akordioa 2000ko apirilaren 4ko EHAA n argitaratu zen.

Hitzarmen hau interpretatzean eta aplikatzean sortzen diren gatazkei dagokienez, GEPen xedatutakoari jarraiki, hitzarmenaren batzorde paritariora jo beharko da lehenbizi.

40. artikulua. Prestakuntza

Hitzarmen hau sinatzen den unean, Etengabeko Prestakuntzako Batzorde paritarioa eratu tuko da, zeina hitzarmena sinatzen duten aldeek osatuko baitute. Batzorde honen xedea etengabeko lanbide-heziketa sustatzea eta berorren informazioa izatea da; baita, kasua hala denean, enpresa arteko prestakuntza-planak ebaluatzea eta arlo honetako lege-xedapenetan edo konbentzionaletan planteatzen eta heltzen zaizkion auzi guztiak ebaztea ere. Enpresek batzorde paritario honi proposatuko dizkiote enpresa barruan dauden prestakuntza premiak eta, kasua hala denean, langileen prestakuntza osatzeko interesekoak ikusten dituzten ikastaroak erabakiko dituzte langileek berorietan parte har dezaten.

Prestakuntza-plan horiek, beren elaborazioari, izapidetzeari eta abian jartzeari dagokienez, 1995eko irailaren 28an Euskadiko Autonomia Erkidegoan sinatutako Etengabeko Prestakuntzarako Akordioan edota aplikatzekoa izan daitekeen ezaugarri eta xede bertsuko beste zeinahi akordiotan jasotakora egokituko dira.

Prestakuntzarako joan-etorrietan emandako denbora lan egindako denbora moduan hartuko da.

Klausula gehigarriak

Lehena. Igandeak eta jaiegunak.

Arabako Lurraldean hitzarmen hau aplikatzen duten enpresa desberdin asko daudenez, eta igandeetan edo jaiegunetan jendearentzat zabaltzen dutenen berezitasuna kontuan izanda, negoziazio-batzordeak honako hau erabaki du:

a) Elikagaien merkataritzak, oro har, ez duela lanik egingo igande edo jaiegunetan.

b) Lurralde-eremuan bilduta dauden enpresek, beren denden berezitasuna dela medio lgandean edo Jaiegunean lan egiten dutenek, Plus bat ordaindu beharko dietela beren langileei kontzeptu horrengatik, 12,50 euroko plusa jaiegun edo igande bakoitzeko, denbora osoko lanaldietan eta zati proportzionala denbora partzialeko lanaldietan. Zenbatekoa eranskineko soldata-taulan azaltzen da.

Bigarrena. Gaueko lana.

Langileen Estatutuko 36.2 artikuluan aurreikusitakoaren arabera, gaueko lanak berariazko ordainsaria izango du, nolaz eta lanaren izaera gauekoa dela kontuan hartuta ez den erabaki soldataren zenbatekoa; kasu horretan, hitzarmen kolektiboko lanbide-kategoria bakoitzean erabakitakoaren ginetik dagoen berariazko soldata hitzartu beharko da.

Halaber, aldian-aldian beren lanaren zati bat gaueko ordutegian egiten duten langileek konpentsazio ekonomikorako eskubidea izango dute: 192,88 euro hilean denbora osoko lanaldietan, eta zati proportzionala denbora partzialeko lanaldietan, edo 1,19 euro gaueko ordu bakoitzeko. Erantsitako soldata-taulan adierazi dira zenbateko horiek.

Hirugarrena: hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitako lan-baldintzak ez aplikatzeko eta modu esanguratsuan aldatzeko prozedura.

Langileen Estatutuko Testu Bategina onartzen duen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 85.3 artikuluan eta hori garatzeko unean-unean indarrean dauden lege-arauetan aurreikusten den baldintzetan hitzarmen kolektibo hau ez aplikatzeari begira, alderdiek konpromisoa hartzen dute lehen aipatu dugun Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan horretan aurreikusitakoaren arabera lan-baldintzak ez aplikatzean sor litezkeen desadostasunak ebazteko. Desadostasun horiek konpontzeko, men egingo diote Lan Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide arteko Akordioan aurreikusitakoari (PRECO II), borondatezko prozeduraren bitartez.

Hitzarmen honen lurralde- eta funtzio-eremuetan kokatzen diren enpresak, haien egoitza soziala eta lurralde-esparrua edozein dela ere, hitzarmena ez aplikatzeko prozedura deskribatutako autonomia-erkidegoko organoetan hastera behartuta egongo dira.

Hitzarmen honetan hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzearen inguruko jarduketak balio-gabeak izango dira, baldin eta langileen legezko ordezkartzaren adostasunik gabe hasten eta amaitzen badira eta Euskal Autonomia Erkidegoak gai horretan dituen organoetatik kanpo gauzatu badira.

Laugarrena. Euskararen erabilera.

EAEen berezkoak diren bi hizkuntza batera bizi direla kontuan hartuta, enpresei gomendatzen zaie ahal duten neurrian euskara erabiltzeko enpresetako barruko esparruetan: errotulazioak, inprimaki ofizialak, jakinarazpenak, publizitate-nominak, etiketak, barruko informazioa, eta abar.

Antzintasun-taula

TALDEA	BAT	BI	HIRU	LAU	BOST	SEI	ZAZPI	ZORTZI
	EUROA	EUROA	EUROA	EUROA	EUROA	EUROA	EUROA	EUROA
I	32,89	65,77	98,66	131,54	164,42	197,31	230,19	263,08
II	32,02	64,04	96,06	128,08	160,10	192,12	224,14	256,16
III	32,02	64,04	96,06	128,08	160,10	192,12	224,14	256,16
IV	30,20	60,41	90,61	120,82	151,02	181,22	211,42	241,63
V	29,27	58,54	87,80	117,07	146,34	175,61	204,87	234,14
VI	28,33	56,65	84,97	113,30	141,62	169,95	198,27	226,59
VII	27,35	54,69	82,03	109,38	136,72	164,07	191,41	218,76
VIII	26,40	52,79	79,19	105,58	131,98	158,37	184,77	211,17
IX	26,38	52,76	79,15	105,53	131,91	158,29	184,67	211,05
X	25,13	50,25	75,38	100,50	125,63	150,75	175,88	201,00
XI	22,66	45,31	67,97	90,62	113,28	135,94	158,59	181,25
XII	22,65	45,30	67,96	90,61	113,26	135,91	158,57	181,22
XIII	20,77	41,54	62,31	83,08	103,85	124,62	145,39	166,16
XIV	19,89	39,77	59,66	79,54	99,43	119,32	139,21	159,09
XV	18,96	37,91	56,86	75,97	94,77	113,72	132,67	151,62

1. eranskina

Diziplina-erregimena

1. artikulua

Testu honetan ezartzen diren hutsegiteen eta zigorren mailaren arabera, langileek egindakoak edo ez egindakoak zigortu ahal ditu enpresak.

2. artikulua

Langileek egiten dituzten hutsegiteak arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke, garrantziaren arabera.

3. artikulua. Hutsegite arinak

Hutsegite arinak dira honako hauek:

1. Hilabetean hamabost minutu baino gehiago berandutzea lanera joaten.
2. Dagokion garaian baja ez aurkeztea justifikatutako arrazoi batengatik lanera ez etortzean, baja aurkeztea ezinezkoa izan dela justifikatzen denean salbu.
3. Hanka-sartze txikiak izatea enpresako salgaiak eta materiala zaintzen.
4. Enpresari helbide-aldaketen berri ez ematea.
5. Enpresaren barruan beste lankideekin eztabaidak izatea, betiere bezeroen aurrean eztabaidatzen ez bada.
6. Lana uztea justifikatutako arrazoirik gabe, denbora laburrerako bada ere. Lana uzteagatik kalte larrikeria eragiten bazaio enpresari edo arrazoi horrek pertsonen segurtasuna arriskuan jartzen badu, falta hori astuntzat edo oso astuntzat hartu ahal izango da, kasuaren arabera.

7. Produkzio-prozesuan eta enpresaren itxuran eragina izan dezaketen norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.

8. Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.

9. Egun batean lanera ez etortzea, behar den baimenik edo egiaztatutako arrazoirik gabe.

4. artikulua. hutsegite larriak

Hutsegite larriak dira honako hauek:

1. Hilabetean hogeita hamar minutu baino gehiago berandutzea lanera joaten.

2. Enpresa Zuzendaritzaren edo betetzen dituzten eginkizun arruntetan laneko edozein gai zuzentzeko nahiz antolatzeko gaitasuna dutenen aginduak ez betetzea. Agindutakoa ez betetzea askotan gertatzen bada, edo horrek laneko diziplina haustea eragiten badu, edo enpresari edo langileei kalteak eragiten badizkie, hutsegite oso larritzat hartuko da.

3. Hanka-sartze handiak izatea enpresako salgaiak eta materiala zaintzen.

4. Beste langile bat lanean dagoen itxura egitea, haren ordeztatu edo fitxatuta.

5. Beste lankide batzuekin eztabaidatzea bezeroen aurrean, edo eztabaidak bezeroenganaino iristea.

6. Norberaren erabilerarako, enpresako artikulua, tresnak edo arropak erabiltzea, edo enpresako instalazioetatik edo sailetatik ateratzea, salbu eta horretarako baimena izan.

7. Dagokion baimena izan gabe lanaldian lan partikularrak egitea.

8. Sei hilabetean bi egunetan lanera ez etortzea behar duen baimenik edo kausa justifikaturik gabe.

9. Nahiz eta ezberdinak izan, hiru falta arin egitea hiruhileko baten barnean, eta lehendik zigorra edo ohartarazpena idatziz adierazi bada.

5. artikulua. hutsegite oso larriak

Honako hauek dira hutsegite oso larriak:

1. Urtebetean bi egunetan lanera ez etortzea behar duen baimenik edo kausa justifikaturik gabe.

2. Gaixo-itxurak egitea, edo istripuren bat izan duela sinestarazten saiatzea.

3. Agindutako gestioetan iruzur egitea, leialtasunik gabe jokatzeko edo konfiantzaz abusatzea, baita lankideekiko tratuan eta, lanean, beste edozein pertsonarekiko tratuan ere; enpresaren berariazko baimenik gabe bere kontura edo beste pertsona baten kontura merkataritza- edo industria-arloko gaiak negoziatzea; eta enpresaren jardueraren aurkako lehia desleialean aritzea.

4. Enpresako lehengaiak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, aparatuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak galtzea, puskatzea edo hondatzea.

5. Enpresari, lankideei edo beste edozeini lapurtzea, ebastea edo haien jabetzak bidegabeki erabiltzea, enpresaren instalazioetan edo, lanaldian, beste edonon.

6. Postarekiko, enpresarentzat erreserbatutako agiriekiko sekretua haustea, edo enpresaz kanpoko pertsonen haien edukiak agertzea.

7. Lankideekin liskarrak eta borrokak sortzea maiz.

8. Bezeroekiko errespetu edo begirunerik ez izatea nabarmen.

9. Nagusiak edo haien senideak, lankideak eta mendekoak hitzez edo ekintzez gaizki tratatzea, edo errespetuaren hutsegite larria.

10. Irain sexualaren bidez, (ahozkoa zein fisikoa) lan-eremuan intimitatearen errespetuari eta duintasunari gogor erasotzen dion portaera oro. Horrelako jokabideak postu hierarkiko bat baliatuta jazotzen badira, astungarria izango da hori.

11. Nagusi baten ekintzak langilearen eskubidea, legez onartutakoa, haustea eragiten badu, eta hauste horrek menpekoari kalte larria eragiten badio.

12. Nork bere burua garbitzeko eta txukuntzeko ohitura ez izatea, eraginik izan badezake enpresaren ekoizpen-prozesuan eta irudian.

13. Lanaldian eta lanpostuan ohituraz mozkortuta ibiltzea eta drogazaletasuna azaltzea. Behin bakarrik izandako hordialdia edo estupefazianteen kontsumoa falta larritzat hartuko da.

14. Laneko errendimendu normala etengabe eta borondatez gutxitzea, betiere legeek onartutako eskubideren baten eraginez ez bada.

15. Hutsegite larri bat egin eta hurrengo sei hilabeteetan, hutsegitea errepikatzea, nahiz eta bestelako hutsegitea izan.

6. artikulua. zehapen-araubidea

Enpresako zuzendaritzari dagokio zehapenak ezartzeko ahalmena, betiere, honako lan-hitzarmen honetan ezarritakoari jarraituz. Hutsegite arinen, larrien eta oso larrien zerrendetako zehapena ezartzerakoan, jakinarazpena eman behar zaio langileari idatziz, bertan jasota zehapena jartzeko arrazoiak eta data.

Zigorak jartzeko, legedi orokorrak xedatzen dituen izapideei jarraituko zaie.

7. artikulua. gehieneko zigorrak

Kasu bakoitzean ezar daitezkeen zigorrak, hutsegitearen larritasuna kontuan hartuta, honako hauek izango dira:

1. Hutsegite arinengatik: ahozko kargu-hartzea. Idatzizko kargu-hartzea. Enplegua eta soldata etetea, gehienez hiru egunez.

2. Hutsegite larriak egiten dituztenei, hiru eta hamabost egun bitartean soldata eta lanik gabe uztea.

3. Oso hutsegite larriengatik. Hamasei egunetik hirurogei egunera arteko enplegu- eta lan-sari-etetea; edo lan-kontratua erabat haustea, hutsegitea gehieneko larritasun-mailakoa bada.

8. artikulua. preskribatzea

Enpresako zuzendaritzak falta arinak zehatzeko eskumenak preskribatzen du zuzendaritzak faltaren berri izan eta hamar egunera; falta larriak zehatzekoak, hogeiei egunera; eta oso falta larriak zigortzekoak, 60 egunera, eta, edozein kasutan, falta egin eta sei hilabetera.

2. eranskina Lanbide-sailkapen sistema

(Lanbide-taldeak eta -kategoriak)

I. taldea

Merkataritza-zuzendaria. Enpresaren aginduetara dagoen enplegatua da eta enpresako politikaren elaborazioan parte hartzen du; karguari dagozkion zuzendaritzako jarduerak zuzentzen eta koordinatzen ditu eta berorien erantzule da.

Lanbide-zuzendaria. Enpresaren aginduetara dagoen enplegatua da eta enpresako politikaren elaborazioan parte hartzen du; karguari dagozkion zuzendaritzako jarduerak zuzentzen eta koordinatzen ditu eta berorien erantzule da.

II. eta III. taldeak

Merkataritza-dibisioko burua. Zuzendariaren aginduetara dagoen enplegatua da; bere erantzukizunpean koordinatzen eta egikaritzen ditu karguari dagokion merkataritza-dibisiorearen antolakuntza egokirako ematen diren arau guztiak.

Goi mailako tituluduna. Hezkuntza eta Zientzia Ministerioak onartutako goi mailako titulu bat duen enplegatua da; bere lanbideari dagozkion eginkizun propioak egikaritzen ditu enpresan, modu iraunkorrean eta zuzeneko erantzukizuna bere gain harturik, esandako eginkizun horietarako kontratatu baitzuen enpresak aldeztu aurretik.

IV. taldea

Pertsonaleko burua. Enpresa bateko pertsonalaren buruan egonik, antolakuntza eta banaketa egokirako arau aproposak ematen dituen enplegatua da; bere lana da nominak, hobariak, komisioak eta pertsonalaren administrazioari dagozkion gainerako zereginak ongi egiten direla zaintzea, baimenak ematea, zehapen-proposamenak egitea, langileak hautatzea, eta abar.

Programatzaile informatikoa. Enplegatu honi dagokio zehaztutako prozesu konplexuak aztertzea eta tratamendurako organigrama xehatuak prestatzea. Agintzen zaion programazio-hizkuntza erabiliz, programak prestatzen ditu. Era berean, proba-jokoak egingo ditu, programak puntuan jarri eta programa horien espediente teknikoak osatuko ditu. Kontsola-eskuburua dokumentatzen du.

Salmenta eta/edo erosketaren burua. Enplegatu honen erantzukizuna da merkataritza-eragiketarako gainbegiratzea eta koordinatzea eta bere ekimena eskaintzen du eragiketaren horiek ongi egin daitezkeen eta/edo modu iraunkorrean egiten ditu, ekoizpen-zentroetan edo saltokietan, enpresen merkataritza-jardueraren xede diren salerosgaien erosketaren orokorrak.

Arduradun nagusia. Hainbat tokitan sukurtsalak dituen saltegi baten buruan dagoen enplegatua da, edo zenbait sukurtsalen goi zuzendaritza bere gain hartzen duena.

V. taldea

Administrazioko burua. Enpresako administrazio lan baten edo gehiagoren erantzukizuna, ikuskaritza, gainbegiratzea edo zuzendaritza daraman enplegatua da; batasuna ematen die, banatzen eta zuzentzen ditu eta bere ekimenak eskaintzen ditu esandako zereginak ongi funtziona dezaten.

VI. taldea

Sukurtsaleko burua. Enplegatu honek sukurtsal bateko ardura du, eta, enpresak eskuordetuta, berez hari dagozkion funtzioak betetzen ditu.

Biltegiko burua. Biltegiaren buruan egonik, berari dagokio produktuak berriro jartzea, kontserbatzea, ipintzea, produktuen errotazioa egitea, salerosgaien sarrerako eta irteerako erregistroak eta produktuak noiz iraungitzen diren zaintzea. Bezeroei eta sukurtsalei salgaiak banatzeaz arduratzen da, Enpresa Zuzendaritzak ezarritako arauak jarraituz, ataletan lana banatu eta antolatu, eta zerbitzu bikainaren eta funtzionamendu onaren arduradun nagusia da.

Supermerkatuko burua. Saltegi baten buruan dagoena da eta baliteke bere mende leku bereko edo beste leku batzuetako zenbait sukurtsal egotea. Eginkizun horien arduradun nagusia da.

VII. taldea

Erdi mailako tituluduna. Hezkuntza eta Zientzia Ministerioak onartutako erdi mailako titulu bat duen enplegatua da; bere lanbideari dagozkion eginkizun propioak egikaritzen ditu, horretarako kontratatu baitzuen enpresak aldezturik.

VIII. taldea

Atal administratiboko burua. Lana zatitua egon daitekeen ataletako baten arduraduna edo zuzendaria da eta zuzeneko agintaritzaren du bere aginduetara dituen enpleguengana.

Erakusleho-apaintzailea. Enplegatu honen eginkizun nagusia eta lehentasunez egitekoa da barrualdeak, erakuslehoak eta beira-arak apaintzea, saltzeko diren produktuak jendaurrean jartzeko.

IX. taldea

Taldeko burua. Enplegatu honek, goragoko baten aginduetara egonik, taldeko lanak zuzentzen ditu horrek dakarren erantzukizunarekin, langileari azaltzen dio nola lan egin, espezialitate bateko edo gehiagotako ezagutzak ditu goragokoek emandako aginduak betetzeko eta bere taldeko diziplinaren erantzulea da, baita taldearen zeregin guztiena ere.

Ataleko burua. Atal baten buruan dagoen enplegatua da, zuzeneko agintaritzaren edo zainketa ardurak ditu ataleko langileengan, eskumena du salmentetan esku hartzeko eta lana ongi antolatzeko beharrezkoa dena egiteko; gainera, aholkuak emango dizkie goragokoei behar diren artikulua ekartzeko edo erosteko eta saltzaileei salerosgaiak nola erakutsi, kontserbatu, edo birziklatu jakin dezaten eta zer neurri hartu behar dituzten salgaiak osasun-egoera onean edukitzeko. Lana zatitua egon daitekeen ataletako baten arduraduna edo zuzendaria da eta zuzeneko agintaritzaren du bere aginduetara dituen enpleguengana.

Tailerreko burua. Teknika aldetik gaitutako enplegatua da, enpresaren laguntzarako merkataritza-tailer baten buruan dagoena eta, ofizioko profesionalak agindupean izanik, lanaren eta diziplinaren antolamendu onerako komeni dena atontzen duena; aholkuak emango dizkie langileei bakoitzaren egiteko zehatzei buruz eta enpresari informazioa eta aholkularitza emango die berezitasun teknikoaren gainean.

X. taldea

Saltokiko arduraduna. Saltoki baten buruan dagoen enplegatua da, enpresaren mende eta zuzeneko aginduetara. Honako eginkizun hauek ditu: salerosgaien sarrerak egiaztatu, artikulua berriak ipini, konpainiaren kontuetan diru-sarrerak egin, mende dazkan langileak zuzendu eta kideko beste hainbat eginkizun.

Operadorea. Informazioaren tratamendurako ordenagailuak maneiatzen dituen eta ustiapenerako jarraibideak eta aginduak interpretatzen eta garatzen dituen enplegatua da; horretarako, goragokoek eskuordetutako laguntza-programa txikiak prestatzen ditu, haien gainbegiradapean.

Saltzailea. Enpresaren bezeroei bisitak egiten dizkien enplegatua da, enpresako produktuak eskaintzen dizkie, informazioa ematen die, enpresarako eskariak jasotzen ditu, fakturak kobratzeko kudeaketak egiten ditu eta bezeroen erreklamazioak ebazten ditu enpresak baimendutako arauak erabiliz. Era berean, bezero berriak erakartzeko zereginak egiten ditu.

Eroslea. Artikuluaren kalitateari eta motei buruzko behar adinako ezagutzak izanik, hainbat saltegitatik erosketak egiten dituen enplegatua da, enpresak finkaturik daukan merkataritza-araudiaren arabera.

Enkantegilea. Haragi-, arrain- edo fruta-handizkari baten aginduetara, eta artikuluen kalitateari eta motei buruzko behar adinako ezagutzak izanik, artikuluen horien enkantea egiten duen enplegatua da.

Marrazkigilea. Enplegatu honek, bere ekimenez, bere lanbide-gaitasunari dagozkion marrazki artistikoak egiten ditu.

XI. eta XII. taldeak

Interprete elebiduna. Bi hizkuntza edo gehiagoren ezagutza egiaztatzen duten tituluen jabe izanik, titulazio horri dagozkion funtzioak betetzen dituen enplegatua da, enpresak xede horretarako kontratatu baitzuen.

XIII. taldea

Saltokiko saltzailea. Langile honek nahikoa ezagutza du bere lanbideaz, salmenta-departamentu batean edo gehiagotan bere funtzioak bete ahal izateko. Saldu behar dituen artikuluei buruzko ezagutza praktikoa du, bezeroei erosterakoan aholkuak eman, eta saltzen duen salgaia kobratzen du edo ez, hainbat sailetan; besteak beste, harategian, arrandegian, urdaitegian, fruta-sailean eta garbiketa-produktuetan. Salgaia zenbatzen du behar denean berritzeko, eta salgaia etiketatu, txukun jarri eta apaintzen du.

Kutzazaina. Langile honen egitekoa bezeroei salerosgaien kobrantzak egitea da, bai esku-dirutan edo bai kreditu-txartelen bidez, eta eragiketa horiek kutxa erregistratzailean markatzea.

Hiri-artekaria. Enpresaren bezeroei bisitak egiten dizkien enplegatua da, enpresako produktuak eskaintzen dizkie, merkataritza-informazioa ematen die, enpresarako eskariak jasotzen ditu, fakturak kobratzen ditu eta bezeroen erreklamazioak ebazten ditu enpresak baimendutako arauak erabiliz, toki bakar batean.

Saltzaile bidaiaria. Enpresaren bezeroei bisitak egiten dizkien enplegatua da, enpresako produktuak eskaintzen dizkie, merkataritza-informazioa ematen die, enpresarako eskariak jasotzen ditu, fakturak kobratzen ditu eta bezeroen erreklamazioak ebazten ditu enpresak baimendutako arauak erabiliz.

Delineatzailea. Proiektu xumeak garatzeko, planoak egiteko eta interpretatzeko eta gisa horretako lanetarako gaituta dagoen teknikaria da, enpresak zeregin horietarako kontratatu duena.

Errotulugilea. Mota guztietako errotuluak, kartelak eta gisa horretako lanak eskusiboki egiten dituen enplegatua da, enpresak alde aurretik zeregin horietarako kontratatu zuelako.

1. mailako profesionala. Lehen motako gidabaimenaren jabe izanik, Enpresaren ibilgailua bere kargura daukan enplegatua da eta, gainera, karga- eta deskarga-lanetan laguntzen du.

XIV. taldea

Laguntzaile espezialista. Laguntzailearen zereginak egiten dituen enplegatua da, lan jakin batzuk egiten dituena, egiaz ofizio bat izan ez arren, lan horietan praktika handia duena. Salerosgaiak beren ezaugarrien arabera sailkatuko ditu, sartzan eta ateratzen diren salgaien albaranak kontrolatuko ditu, eta salmenta gunean kobratu ahal izango ditu.

Kutzako laguntzailea. Enplegatu honek, norbaiten gainbegiradapean, salmentak kobratzen ditu esku-dirutan, kutxako taloiak errebisatu, fakturak eta ordainagiriak egin, eta bere jarduerari dagokion beste zernahi egiten du.

Administrazioko laguntzailea. Enplegatu honek, norbaiten gainbegiradapean, administrazioko oinarriko eragiketak eta, orokorrean, bulegoko lanei atxikitako eragiketa erabat mekanikoak egiten ditu.

Kapataza. Halakorik dagoen kasuetan, laguntzaile espezialisten buruan dagoen langilea da; haien lana zuzentzen du eta haien diziplina eta errendimendua zaintzen ditu.

Saltokiko saltzaile laguntzailea. Dagokion ikastaldia egin ondoren, saltokiko saltzaileei beren eginkizunetan laguntzen dien enplegatua da, haiei lana erraztuz; salmenta-eragiketak egin ahal izango ditu bere kabuz.

2. mailako profesionala. Bigarren motako gidabaimenaren jabe izanik, Enpresaren ibilgailua bere kargura daukan enplegatua da eta, gainera, karga- eta deskarga-lanetan laguntzen du.

Apal-betetzaila. Salmenta-aretoko gondola eta apaletan salgaiak ipintzeko eta berriak jartzeko lanak egiten dituen langilea da, aurrez zehaztutako irizpide teknikoen arabera; salgaien garraioa bere bitarteko propioekin edota elementu mekanikoak erabiliz egin dezake. Berak markatzen, zenbatzen eta egiaztatzen ditu salerosgaiak eta beharrezko oharrak idatzi eta kontrola eramaten du.

XV. taldea

Peoia. Enplegatu honek hainbat lan egiten ditu: karga- eta deskarga-lanak, zatikatzeak, poltsaratze eta garraio lanak, transpaletak eraman, produktuak kokatu, banaketako kamioiari lagundu, mota guztietako salgaiak jaso eta sailkatu, lanpostua garbitasun eta osasun egoera onean eduki eta bere lanean egin beharreko beste edozein eginbehar.

Telefonista. Enplegatu honen egitekoa telefonoguneaz arduratzea da. Barruko eta kanpoko komunikazioak ezarri eta jasotzen dituen abisuak apuntatu eta helaraziko ditu.

Paketatzailea. Saldutako artikuluei bilgarriak jarri eta paketatzen dituen enplegatua da; salgaiak egiaztatuko ditu, ontziratu edo paketatu, eta legez eskatzen diren datuak ipiniko ditu etiketan.

Atezaina. Enplegatu honen egitekoak dira ordenantzetako lana banatzea eta barrunbe, lokal eta aretoetako ordena eta garbitasun egoera zaintzea.

Kobratzailea. Enplegatu honen egiteko bakarra saltegitik kanpoko kobrantzak eta ordainketak egitea da.

Begiralea. Enplegatu honen egiteko bakarra begirale eta zainketa lanak egitea da, egunez edo gauzez; goragokoen aldetik agintzen zaizkion jarraibideen arabera lan egingo du, eta lantegi, biltegi edo lokaletarako sarrerak zainduko ditu.

XVI. taldea

Aprendiza. Enpresarekin aprendiz-kontratua duen enplegatua da; kontratu horren xedea interesatuak ofizio edo lanpostu kualifikatu batean lan egiteko beharrezkoak diren prestakuntza teorikoa eta praktikoa bereganatzea da.

2017. urteko soldata-etaulak

Arabako Elikagaien Merkataritzako hitzarmena

	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	APARTEKO ORDUAREN BALIOA	HILEKO BERMEA
I. taldea (Merkataritza-zuzendaria, Lanbide-zuzendaria)	1564,56	19,87	23,12
II. eta III. taldeak (Merkataritza-dibisioko burua; goi-mailako tituluduna)	1529,11	19,42	22,60
IV. taldea (Pertsonaleko burua eta programatzailea; salmenta-burua, erosketa-burua, arduradun orokorra)	1454,57	18,47	21,50
V. taldea (Administrazio-burua)	1411,15	17,92	20,85
VI. taldea (Sukurtsaleko burua, biltegiko burua, supermerkatuko burua)	1365,44	17,35	20,18
VII. taldea (Erdi-mailako tituluduna)	1318,38	16,73	19,48
VIII. taldea (Administrazio ataleko burua, erakusleho-apaintzailea)	1272,65	16,16	18,81
IX. taldea (Taldea-burua, atal-burua, lantegi-burua)	1271,98	16,14	18,80
X. taldea (Saltokiko arduraduna, operadorea, saltzaile-eroslea, enkantegilea, marrazkigilea)	1210,98	15,38	17,90
XI. eta XII. taldeak (Interprete elebiduna)	1092,35	13,89	16,14
XIII. taldea (Saltokiko saltzailea, kutzazaina, hiri-artekaria, saltzaile bidaiaria, delineaatzailea, errotulugilea, 1. mailako profesionala)	1001,55	12,72	14,80
XIV. taldea (laguntzaile espezialista, kutzako laguntzailea, administrazio-laguntzailea, langilezaina, barruko saltzailearen laguntzailea, 2. mailako profesionala)	958,48	12,18	14,16
XV. taldea (Laguntzailea, peoia, telefonista, paketatzailea, atezaina, kobratzailea, begiralea eta gauzaina)	914,06	12,64	13,51
XVI. taldea Prestakuntza-kontratuak (8. art.) Praktikaldiko kontratua	774,38		11,44
Prestakuntza-kontratua, 1. urtea	595,66		8,80
Prestakuntza-kontratua, 2. urtea	645,32		9,54

	2017
Labari-plusa	83,98 €/hileko
Gaueko lanagatikoko plusa	192,88 €/hileko
Igande eta jaiegunetako plusa	12,50 €/ eguneko

2018. urteko soldata-etaulak

Arabako Elikagaien Merkataritzako hitzarmena

	HILEKO DINARRIZKO SOLDATA	APARTEKO ORDUAREN BALIOA	HILEKO BERMEA
I. taldea (Merkataritza-zuzendaria, Lanbide-zuzendaria)	1588,03	20,17	23,47
II. eta III. taldeak (Merkataritza-dibisioko burua; goi-mailako tituluduna)	1552,04	19,71	22,94
IV. taldea (Pertsonaleko burua eta programatzailea; salmenta-burua, erosketa-burua, arduradun orokorra)	1476,38	18,75	21,82
V. taldea (Administrazio-burua)	1432,32	18,19	21,17
VI. taldea (Sukurtsaleko burua, biltegiko burua, supermerkatuko burua)	1385,92	17,61	20,48
VII. taldea (Erdi-mailako tituluduna)	1338,16	16,98	19,78
VIII. taldea (Administrazio ataleko burua, erakusleho-apaintzailea)	1291,74	16,40	19,09
IX. taldea (Taldea-burua, atal-burua, lantegi-burua)	1291,06	16,38	19,08
X. taldea (Saltokiko arduraduna, operadorea, saltzaile-eroslea, enkantegilea, marrazkigilea)	1229,14	15,61	18,16
XI. eta XII. taldeak (Interprete elebiduna)	1108,74	14,09	16,39
XIII. taldea (Saltokiko saltzailea, kutxazaina, hiri-artekaria, saltzaile bidaiaria, delinetazailea, errotulugilea, 1. mailako profesionala)	1016,57	12,91	15,02
XIV. taldea (laguntzaile espezialista, kutxako laguntzailea, administrazio-laguntzailea, langilezaina, barruko saltzailearen laguntzailea, 2. mailako profesionala)	972,86	12,36	14,38
XV. taldea (Laguntzailea, peoia, telefonista, paketatzailea, atezaina, kobratzailea, begiralea eta gauzaina)	927,77	12,83	13,71
XVI. taldea Prestakuntza-kontratuak (8. art.) Praktikaldiko kontratua	786,00		11,62
Prestakuntza-kontratua, 1. urtea	604,60		8,93
Prestakuntza-kontratua, 2. urtea	655,00		9,68

	2018
Labari-plusa	85,24 €/hileko
Gaueko lanagatikoko plusa	195,77 €/hileko
Igande eta jaiegunetako plusa	12,69 €/ eguneko

2019. urteko soldata-taulak

Arabako Elikagaien Merkataritzako hitzarmena

	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	APARTEKO ORDUAREN BALIOA	HILEKO BERMEA
I. taldea (Merkataritza-zuzendaria, Lanbide-zuzendaria)	1595,97	20,27	7,94
II. eta III. taldeak (Merkataritza-dibisioko burua; goi-mailako tituluduna)	1559,80	19,81	7,76
IV. taldea (Pertsonaleko burua eta programatzailea; salmenta-burua, erosketa-burua, arduradun orokorra)	1483,77	18,84	7,38
V. taldea (Administrazio-burua)	1439,48	18,28	7,16
VI. taldea (Sukurtsaleko burua, biltegiko burua, supermerkatuko burua)	1392,85	17,69	6,93
VII. taldea (Erdi-mailako tituluduna)	1344,85	17,06	6,69
VIII. taldea (Administrazio ataleko burua, erakusleho-apaintzailea)	1298,20	16,48	6,46
IX. taldea (Taldea-burua, atal-burua, lantegi-burua)	1297,51	16,46	6,46
X. taldea (Saltokiko arduraduna, operadorea, saltzaile-eroslea, enkantegilea, marrazkigilea)	1235,29	15,69	6,15
XI. eta XII. taldeak (Interprete elebiduna)	1114,28	14,16	5,54
XIII. taldea (Saltokiko saltzailea, kutxazaina, hiri-artekaria, saltzaile bidaiaria, delineatzailea, errotlugilea, 1. mailako profesionala)	1021,66	12,97	5,08
XIV. taldea (laguntzaile espezialista, kutxako laguntzailea, administrazio-laguntzailea, langilezaina, barruko saltzailearen laguntzailea, 2. mailako profesionala)	977,73	12,42	4,86
XV. taldea (Laguntzailea, peoia, telefonista, paketatzailea, atezaina, kobratzailea, begiralea eta gauzaina)	932,41	12,89	4,64
XVI. taldea Prestakuntza-kontratuak (8. art.) Praktikaldiko kontratua	789,93		3,93
Prestakuntza-kontratua, 1. urtea	607,62		3,02
Prestakuntza-kontratua, 2. urtea	658,27		3,27

	2019
Labari-plusa	85,67 €/hileko
Gaueko lanagatiko plusa	196,75 €/hileko
Igande eta jaiegunetako plusa	12,76 €/eguneko