

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

### EUSKO JAURLARITZA

#### LAN ETA ENPLEGU SAILA

##### Arabako Lurralde Ordezkaritza

#### Arabako ehungintzaren sektoreko hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2021-2022 Arabako ehungintzaren merkataritzaren sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000365011981.

#### AURREKARIAK

2022ko abenduaren 27an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak, Federación Alavesa de Empresarios de Comercio y Servicios eta ordezkari sozialek, CCOO, ELA, LAB eta UGT, 2022ko azaroaren 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 agintaritzari honi dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g artikulua –Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko EHAA)- dionarekin bat 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 eta berdintasun planen erregistroa eta enpresa Arabako ehungintzaren merkataritzaren sektorearen hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2023ko urtarrilaren 9a

*Arabako lurralde ordezkaria*

**MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE**

**Arabako ehunkien merkataritzako hitzarmen kolektiboa 2021-2022****1. artikulua. Lurralde-eremua**

Hitzarmen honek zuzenean eragiten die Araban kokaturik dauden lantoki guztiei, bertako eremu funtzionalaren barruan.

Enpresaren helbide soziala Arabatik kanpora dagoenean eta lantokia barruan, honako hitzarmen hau aplikatuko da, jatorrizkoaren baldintzak okerragoak badira.

**2. artikulua. Eremu funtzionala**

Hitzarmen honek Araban ehunkien salerosketan jarduten duten enpresa guztiei eragiten die, hau da, mota guztietako jantziak, mahaiko eta oheko arropa saltzen duten saltokiei, eta lehentasunezko jardueratzat ehunkiei lotutakoa duten saltokiei.

Funtzio-eremua zabaldu egin da, jarduera komertzialaren osagarri baina aldi berean ezinbesteko diren jardueretara: paketeria, banaketa, bezeroarentzako arreta, logistika, etabar...

Plataforma digitalak eta haien bidez gauzatzen den merkataritza-jarduera funtzio-eremu horren barruan sartu dira, jarduera komertziala establezimendu edo lantoki fisiko batean gauzatzen ez bada ere.

Jarduera komertziala egoitza soziala edo lantoki ofiziala Araban ez duten plataforma digitalen bidez egiten bada eta langileak hitzarmen honen lurralde-eremuan kokatutako espazio fisiko batean urrutiko lanaren modalitatearen bidez gauzatzen baditu bere eginkizunak, hitzarmen hau aplikatuko zaio.

Honako datu hauek elkartzearen ondoriozkoa hartuko da lehentasunezko jardueratzat:

- 1) Ekonomia-Jardueren gaineko Zergaren altaren epigrafea.
- 2) EJSNaren epigrafea, Gizarte Segurantzari dagokionez.
- 3) Fakturazioaren bolumen ekonomikoa.

Hiru balioespen-datu horiek bat ez badatoz, lehentasunezko jarduera zehazteko onartutako irizpideari jarraitu behar zaio, hau da, fakturazioaren bolumen ekonomikoari.

**3. artikulua. Denbora-eremua**

Hitzarmen hau 2021eko urtarrilaren 1ean indarrean jarri, 2022ko abenduaren 31n indarraldia amaitu, eta orduan automatikoki denuntziatuko da.

Bi aldeek konpromisoa hartu dute hurrengo hitzarmenerako negoziazioei ekiteko 2023ko otsailean.

**4. artikulua. Soldatak**

Soldata-igoera hauek adosten dira:

2021. urtea: 2020ko KPIa negatiboa izan zela kontuan hartuta, 0ko igoera aplikatuko da.

2022. urtea: ehuneko 6,5eko igoera, baina ehuneko 5,5a finkatuta.

Igoera hori ez zaie aplikatuko berrikuspenera beste era batera arautu zaien ordainketa-konzeptuei.

**5. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzeko prozedura**

Legez ezarritako moduan jokatu da, eta dagokion kontsultaldiari ekingo zaio.

Kontsultaldia amaiturik, desadostasunak baldin badaude, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia; batzordeak gehienez ere zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontaktzen hasita.

Batzorde paritarioan akordiorik ez badago, aldeetako edozeinek jo ahal izango du, desadostasunak ebazteko xedez eta bost eguneko epean, Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko 2000ko otsailaren 16ko Konfederazio arteko Akordiora (PRECO) (apirilaren 4ko EHAA). Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alde biek gehien-goz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

Aldeek konpromisoa hartzen dute ORPRICCEra edo Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalera ez jotzeko, alde negoziatzaile bakoitzeko gehiengo batek adostuta ez bada.

#### **6. artikulua. Hileko gutxieneko igoeraren bermea**

Hitzarmen honen barruko langile baten edozein kontzepturen ordainsariak (pizgarriak, plusak, etab.) hitzarmen-tauletako baino handiagoak badira, soldata-tauletan "berme minimotzat" jotzen dena ezarriko da. Berme hori nominako oinarritzko soldataren kontzeptuan aplikatuko da.

#### **7. artikulua. Lanaldia**

Artikulu honetan xedatzen den guztian, langileen baldintza hobetoagoak errespetatuko dira, halakorik bada.

2/2015 Errege Dekretuaren 34. artikulua arabera enpresak behartuta daude lanaldiaren eguneroko erregistroa bermatzera, barnean hartuta langile bakoitzaren lanaldia hasteko eta amaitzeko ordutegi zehatza.

4 orduko lanaldi-murrizketa adostu da; beraz, urteko lanaldia 1.744 ordukoa izango da 2022rako.

Lanaldi arrunta astean 40 lan-ordukoa izango da, hau da, 1.744 ordukoa hitzarmenak iraun bitartean.

Lanaldia astelehenetik larunbatera artekoa izango da.

Lanaldiaren banaketa irregularra ehuneko 5era mugatuko da, poltsako orduak barne.

Enpresek lantoki bakoitzean jakinaraziko dute lan-egutegia, Langileen Estatutuaren arabera, urte bakoitzeko urtarrilaren 31 baino lehen, langileek gutxienez bi hilabete lehenago jakin dezaten noiz hasten den oporraldia. Halaber, lan-egutegi horretan agertuko dira langilearen lanaldi arrunta eta astean edo hamabostean behingo opor-egunak.

Ekitaldi bakoitzeko urtarrilaren 2tik aurrera lanean hasten denak hitzarmenean agertzen den lanaldiaren lanaldi proportzionala izango du.

Gehiegizko lanaldia / orduen itzulketa:

Urteko gehiegizko lanaldia eta/edo orduen itzulketa eragiten duten langileek ordu horiek sortzen diren urte berean baliatuko dituzte, ordu solteetan edo egun osoetan, langileak nahi duen moduan.

Soberakin hori ezin bada baliatu langileari egotzi ezin zaion arrazoiren batengatik, urte horretatik kanpo hartu ahal izango da.

Ordu horiek oporrekin, egun libreekin eta/edo jaiegunekin elkartu ahal izango dira, eta langile guztien ehuneko 25ek bat egin ahal izango dute egun horietan. Ehunekoak zenbaki oso bat ematen ez badu, zenbaki osora gehien hurbiltzen diren hamartarren erregela erabiliko da.

Lanaldia 16:00ak arte.

Merkataritza-ordutegia etenik gabekoa den lantokietan, gehienez ere 16:00etan irtengo dira goizeko txandako langileak. Gaur egun goizeko txandak egiten dituzten pertsonen kasuan, ezin izango dira inola ere txanda horiek aldatu arratsaldeko txandengatik edo txanda zatituengatik, langileak berariaz halakorik adierazi ezean.

Eguneko lanaldi jarraitua 6 ordukoa edo gehiagokoa duten langileek 15 minutuko atsedenaldia izango dute. Ordu horiek benetako lan-denboratzat hartuko dira.

Ezin izango dira egunean 3 ordu baino gutxiagoko kontratuak egin, ezta astean 18 ordu baino gutxiagokoak ere.

Atsedenaldia langile bakoitzaren lanaldiaren erdian egingo da.

Libre hartzeko larunbatak.

6 langilek baino gehiagok osatutako lantokiak dituzten enpresetan eta/edo, halakorik ezean, langileak guztira 7 badira zentro batean, 12 bi zentrotan eta 18 pertsona edo gehiago hiru zentrotan, horiek 6 larunbat libre hartu ahal izango dituzte urtean (oporetako larunbatak kontuan hartu gabe), ados jarrita.

Lan-eguntzat hartuko dira egutegian lan-eguntzat hartutako egun baliodun guztiak, salbuespen hauekin:

Orduategia egun seinalatuetan:

a) Abuztuko larunbat arratsaldeak. Irteera-ordua: 14:00.

b) Abuztuaren 4tik 9ra bitarteko arratsaldeetan, biak barne, irteera 14:00etan izango da.

c) Ehunkien merkataritzak indarra duen Arabako herrietako jai patronaletako programa ofizialeko arratsaldeak (Laudio, Santa Luzia eta San Roke). Irteera-ordua: 14:00.

d) Olarizu eguneko arratsaldea. Irteera-ordua: 14:00.

e) Arauzko oporrak.

f) Gabon-gauaren arratsaldeko irteera-ordua: 19:00.

g) Urtezahar-gauaren arratsaldeko irteera-ordua: 18:00.

Sektoreko langileek bi jaiegunen artean lanegun bat hartu behar dute.

Era berean, bi jaiegunen aurretik edo ondoren lanegun bat hartu ahal dute.

Plantillako edo ataleko langileen ehuneko 25ek baino gehiagok ezin du egun bera hartu.

Gehiegizko lan-ordutegia ematen bada, bi alderdiek adostutakoaren arabera hartuko dira orduak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek norberaren aukerako egun bat izango dute libre hartzeko moduan.

### **8. artikulua. Orduen poltsa**

Enpresa Zuzendaritzak lanaldi arruntean langile bakoitzeko 15 ordu erabili ahal ditu gehienez urtean, eta Enpresa Zuzendaritzak larrialdiei edo salmentako puntako denboraldiei erantzuteko eskatzen badu, langileak nahitaez bete behar du lan hori, baldin eta ez betetzeak kalte ekonomikoak eragin baditzake.

Atal horren barruan sartzeko diru urteko inbentario orokorrak, zeinak, arau orokor gisa, merkealdiak, negua eta uda amaitzean izango baitira, eta lan-orduetatik kanpo egin ahal izango baitira.

Enpresak ahalmen hori erabiltzen badu, lanaldi arrunta ez da 9 ordutik gorakoa izango ezein kasutan.

Horretarako, honako baldintza hauek bete behar ditu:

1. Eragindako langileei, enpresa batzordeari edo langileen ordezkariari 5 egun lehenago jakinaraztea. Ordu horiek egiteko kausak zein diren idatziz jakinarazi behar da.

2. Prestasun-orduak ezin dira dirutan konpentsatu, baizik eta urte naturalean jai hartuz, bai lanaldi osoetan bai lanaldi erdietan.

3. Edonola ere, hemen ezarritako poltsa erabiltzen denean, enpresak behartuta egongo dira beren langileei lanaldien arteko 12 orduko atsedendia bermatzera eta afariari edo gosariari (kasuan-kasuan) dagozkion gastuen dietak ordaintzera.

Prestasun-orduen konpentsazioa hartuko da enpresaren eta langilearen artean adostuta, eta langileak garaiz jakinarazi behar du noiz hartu nahi duen konpentsazioa, aldean arteko akordioa errazteko.

### **9. artikulua. Inbentarioak, online inbentarioak, merkealdiak, zenbaketak/irakurketak eta prezio-aldaketak**

Inbentarioak, online inbentarioak, merkealdiak, zenbaketak/irakurketak eta prezio-aldaketak ateak itxita egin ahal izango dira.

Merkealdietan edo urtean zehar izaten diren sustapenetan merkataritza-ordutegiaren aurretik edo ondoren inbentarioak eta prezio-beherapenak egin behar dituzten langileei afaria (15 euro) edo gosaria (4 euro) ordainduko zaie.

Baldintza onuragarrienak errespetatuko dira.

Lan horiek egiteko erabiltzen diren orduak, baldin eta ohiko lanaldia eta merkataritza-ordutegia gainditzen badituzte (eta, hala badagokio, baita orduen poltsa ere), abonatu egingo dira. Ahal dela, denbora librearekin konpentsatu dira, ordubete eta berrogeita bost minutu emanda lan egindako ordu bakoitzeko, edo soldatan, proportzio berean, langileen nahierara.

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

Hitzarmen honen eraginpeko langileek hogeita hamar egun naturaleko oporraldia izango dute, eta oporraldia hasi aurreko hiru hilabeteetan jasotako soldataren batez bestekoa kobratuko dute egun horietan. Oporrak hitzarmenean adostutako soldataren gainean ordainduko dira, gutxienez, aurreko urteko kontzeptu guztien batezbestekoa (prestasun-plusa, dietak, arduradun-plusa, helburuengatik prima, online prima, gau-plusa) eta antzintasun osoa ere gehituta.

Ahal dela, oporrak udan hartuko dira. Oporraldiko 30 egunetik 21 segidan hartuko dira ekainaren 15etik irailaren 15era, salbu eta bi aldeak ados jartzen badira data horietatik kanpora hartzeko.

Asteko edozein egunetan hasi ahal izango dira, baina oporrak ezin izango dira igandean edo jai-bezperan hasi.

Gainerako egunak bi aldeak ados jarrita hartuko dira.

Langile baten oporraldia bat baldin badator oporraldia hasi aurreko edo oporraldian hasitako aldi baterako ezintasun batekin, Auzitegi Gorenak gai horretaz une bakoitzean ezarritako Jurisprudentzia aplikatuko da. Oporrak aldi baterako ezintasunaren ondoren hartuz gero, oporretako zenbatekoa izango da oinarriko soldata eta antzintasuna gehi oporrak hasi aurreko hiru hilabeteetan komisiogatik jasotako batez bestekoa.

Egun berberetan hartu ahal izango dute langile guztien ehuneko 25ek, baldintza onuragarriagoak daudenean izan ezik. Ehunekoak zenbaki oso bat ematen ez badu, zenbaki osora gehien hurbiltzen diren hamartarren erregelara erabiliko da.

### **11. artikulua. Gaixotasuna edo istripua**

Gaixotasun edo istripu batek eragindako baja bada, langileak 18 hilabetez jasoko du hitzarmeneko soldataren ehuneko 100.

Osagarri horretatik kanpora daude dietak, garraio-plusak eta prestasun-plusa.

## 12. artikulua. Lizentziak

Lizentzia eta baimen hauek kobratzeko eskubidea dute langileek, Langileen Estatutuan eta Merkataritzaren Esparru Akordioan ezarritakoa alde batera utzi gabe, honako arrazoi hauengatik:

a) Ezkontzen denak 19 eguneko baimena hartzeko eskubidea du, eta hitzarmeneko soldata gehi antzintasuna kobratuko du. Egun horiek ezkontza baino lehen hartu ahal izango dira, gehienez 5 egunez.

b) Seme-alabak jaiotzea, hiru egun; horietatik bi lanegunak izango dira.

c) Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen, aitona-amonen, biloben eta anai-arreba naturalen eta politikoen gaixotasuna edo heriotza 3 egun, eta 2 gehiago izan daitezke joan-etorriak egin behar izanez gero edo larritasuna luzatuz gero.

d) Ospitaleratzeagatik ere emango da lizentzia, ospitaleratzeak irauten duen denborarako, gehienez 3 egun arte.

Kirurgia arineko edo anbulatorioko ebakuntzak egiteko ospitalean sartzeko ospitaleratzetat hartuko dira.

e) Hiru egun etxeko ospitaleratzeagatik. Egun horiek ezin izango zaizkio gehitu ospitaleratzeagatik lizentziari.

f) Adingabeei eta lehen graduko mendeko ahaideei medikuaren kontsultara laguntzeko lizentzia (gurasoak eta seme-alabak).

18 urtetik beherakoentzat: Baimenerako eskubidea izango da, egiaztagiria aurkeztuta. Baimen horien orduen erdiak ordainduak izango dira, eta beste erdiak berreskuragarriak, eta urtean gehienez 20 ordu ordaindu izango dira.

Berreskuratzeari dagokionez, emandako lehen lizentziatik egingo da; hau da, baimenak 2 ordu irauten badu, 1 enpresaren kargura izango da, eta bestea berreskuratu egin beharko da.

Enpresaren antolakuntzaren arabera berreskuratuko dira orduak, eta hark erabakiko du zein ordutegiren arabera berreskuratzen diren.

Lizentzia hau aplikatuko da, halaber, mendekotasuna aitortuta ez duten lehenengo mailara arteko senide adinekoen kasuan. Orduok berreskuratu ahalko dira.

g) Medikuntza orokorreko sendagilearenera edo espezialistarenera joateko behar den denbora, betiere justifikatzen bada.

h) Gurasoak, seme-alabak eta anai-arreba naturalak edo politikoak ezkontzea egun 1.

i) Estatutik kanpo bizi diren seme-alabak, gurasoak edo anai-arrebak hiltzen badira edo larriki gaixotzen badira, hitzarmen honetan aurreikusten den lizentzia ordaindua gorabehera, langileek 15 egun arteko lizentzia ez-ordaindua erabili ahalko dute. Enpresak nahitaez eman beharko du lizentzia hau, egitatea justifikatzen bada.

Artikulu honetan xedatzen diren lizentziak eta baimenak ezkontzazko lotura egon ala ez gozatu ahalko dira, baina bikotea elkarrekin bizi dela egiaztatu beharko da Eusko Jaurlaritzaren Izatezko Bikoteen Erregistroko ziurtagiriaren bidez.

Lizentzia horietarako guztietarako:

Dagokion egiaztagiria eskatzeaz gain, alde aurretik jakinarazi beharko zaizkio enpresari, idatziz eta aurrerapen nahikoarekin, larrialdiko kasuetan izan ezik.

Lizentziek edo baimenek ez dute indarrean iraungo horretarako eskubidea eman zuten egoez arak amaitzen baldin badira.

**13. artikulua. Edoskitze-orduak metatzea**

Langileak edoskitze-aldia 14 egun naturaletan metatzeko eskubidea izango du.

Bularra emateko denbora metatzen den kasu horietan, eskubidea sorrarazi den denborarako baino ez da izango; beraz, aurretiaz hartu den eta gero lan-harremana amaitu edo eteteagatik sorrarazi ez den zati proportzionala deskontatu ahal izango da.

Adibidez, edoskitze-aldia metatzen duen langile batek gero eszedentzia bat eskatzen badu haurrak 9 hilabete izan baino lehen, azken kitatzean deskontatu egingo zaio 9 hilabete egiteko falta zaion denboraren zati proportzionala.

Halaber, eskubidea idatziz egin beharko du, 15 eguneko aurreabisuarekin gutxienez.

Erditze anizkoitza gertatuz gero, unean-unean indarrean dagoen legerian xedatutakoaren arabera jokatu da.

**14. artikulua. Ordainketa-kontzeptuak**

Hauek izango dira ordainketa-kontzeptuak:

Hitzarmeneko oinarrizko soldata: erantsitako tauletan agertzen dena.

Osagarriak:

1. Antzinasun-plusa.
2. Aparteko orduak.
3. Aparteko haborokinak.
4. Plus bereziak.
5. Prestasun-plusa.
6. Erantzukizun-plusa.
7. Helburu-saria.
8. Online prima.

**15. artikulua. Antzinasuna**

Hitzarmeneko oinarrizko soldataren ehuneko 5 jasoko da lau-urteko bakoitzeko, lanbide-kategoriaren arabera.

**16. artikulua. Plus bereziak**

Merkataritzaren Esparru Akordioaren arabera nekagarritasuneko, toxikotasuneko, arriskuko edo gaueko jarduerak dauden enpresetan, lanpostu horietan ari diren langileei ordainduko zaie oinarrizko soldataren ehuneko 5eko, ehuneko 10eko, ehuneko 15eko eta ehuneko 20ko plusa, jarduera horietako bat, bi, hiru edo lau dauden.

**17. artikulua. Aparteko orduak**

Gaur egungo langabezia larriaren aurrean, bi aldeek erabaki dute ahal dela aparteko ordurik ez egitea, laneko arau gisa.

Salbuespenetan bakarrik egingo dira, lege ezarritako mugak inola ere gainditu gabe. Ordu horiek ordu arruntaren gaineko ehuneko 75eko gainordainarekin gutxienez ordainduko dira.

Aparteko orduak igandean edo jaiegunean egiten badira, gainordaina ehuneko 150ekoa izango da.

Ezarritako lanalditik gora egiten den ordu oro hartuko da aparteko ordutzat.

Egiturazko aparteko orduak jai hartuz konpentsatu ahal dira, betiere lan egindako denboraren gaineko ehuneko 75eko gainordainarekin.

Halaber, eta enpresaren eta langilearen artean adostuta, egun osoak hartzeko batu ahal dira. Egiturazko orduak ez dira 80 orduetik gora izango urtean.

#### **18. artikulua. Aparteko haborokinak**

Langileek aparteko ordainsari hauek jasoko dituzte -hileko soldata bat eta langileak jasotzen dituen soldatako sari guztiak, salbu eta dietak, garraio-plusa eta prestasun-plusa- eta mugako egun hauek baino lehen ordainduko dira:

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

Martxoko ordainsaria hilabetetan banatuta eman daiteke, enpresak hala eskatuz gero.

Gaixotasunak edo lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasunak lan egindako denboratzat zenbatuko dira aparteko haborokin horiek osorik jasotzeko. Bitarte horretan, aparteko ordaintzen zenbatekoa izango da oinarritzko soldata, antzinasuna, gehi aparteko ordainsaria, online prima, helburuen prima sortu aurreko 6 hilabeteetako komisioen batez bestekoa, edo 12 hilabeteetako, urtean sortzen badira.

Langileek salmenten arabera komisioak dituztenean, horiek aparteko ordaintzengatik jasotako sari guztien barruan sartuko dira. Horiek kalkulatzeko, ordainsari bakoitza sortzeko 6 hilabeteetan (12 hilabeteetan martxoko aparteko pagaren kasuan) langileak jaso duenaren batez bestekoa hartuko da kontuan. Ordainketa batzuk guztiz edo partzialki hainbanatzen badira, jaso beharreko batez bestekoa aurreko urteko aldiaren gainean kalkulatu da.

#### **19. artikulua. Dietak eta lekualdatzeen gastuak**

Ohiko lantokitik kanpoko zerbitzu-eginkizunen bat agintzen zaion langileak gastuak kobratzeko eskubidea du, behar diren egiaztagiria aurkeztu ondoren.

Justifikatu ezin diren gastuak konpentsatzeko, langileek, gainera, joan-etorriaren arabera eta lanaldiaren ehunekoa edozein izanik ere, hauek izango dituzte, hurrenez hurren: 8,55 euroko dieta, eta 11,42 euro eguneko, 2021ean; 9,11 euro, eta 12,16 euro eguneko, 2022an. Gehikuntza hau aplikatuko da: hitzarmen honetan araututako urte bakoitzerako xedatzen den soldata-igoera bera.

Langile batek bere ibilgailua erabili behar badu enpresako zerbitzu-komisio baten joan-etorrietarako, 0,27 euro ordainduko zaio km bakoitzeko.

Inbentarioak edo lan bereziak egin ondoren garraio publikorik ez balego lanetik irtendakoa, enpresak joan-etorrien gastuak ordainduko ditu.

Egun osoan etengabe zabalik dauden dendetan, langileek egunean 12,16 euroko dieta jasotzeko eskubidea dute 2022. urtean, baldin eta beren lanaldia guztiz edo partzialki bat bada 13:30-16:30 arteko ordutegiarekin. Zenbateko hori urtero berrikusiko da, soldata-tauletan aplikatzen den igoeraren arabera. (Erantsitako taulak).

Dieta hori osorik ordainduko zaio ordutegi hori osorik betetzen duen langileari, kontratua lanaldi osoa nahiz lanaldi partzialekoa izan.

13:30etatik 16:30etara lan egiteagatik ordainduko da dieta.

Lanaldi osoan ari ez diren langileei lanaldi osoan ari direnei bezala ordainduko zaie dieta.

Etxabarri Ibiñako Merkataritza Guneko langile batek egiaztatzen badu Gasteizen edo lantokitik 6 km baino urrutiago bizi dela, 55,98 euro hileko 2021ean; eta 59,62 euro 2022 urtean igoko da gainerako ordainketa-kontzeptuak igotakoaren arabera.



Artikulu honetan araututako kontzeptuak ez dira ordainduko ez aldi baterako ezintasun-aldietan ez aparteko ordainketetan, eta ez dira erabiliko kalte-ordainak kalkulatzeko ere.

Kontzeptu horiek eguneratu egingo dira 2022an, adosten den behin betiko soldata-igoeraren arabera.

#### **20. artikulua. Prestasun-plusa**

2021erako, lanaldi arruntaren barruan 10:00ak baino lehen lanean ari direnek 6,41 euroko plusa jasoko dute ordutegi horretan lan egindako ordu bakoitzeko, edo horren zati proportzionala, ez badira ordubete osoan ari. 2021erako, 20:30etik aurrera lan egiten duten langileek ere 12,46 euroko plusa jasoko dute lan egindako ordu bakoitzeko. Kopuru hori urtero berrikusiko da, eta ordainsariko gainerako kontzeptuetarako hitzartzen diren igoeren arabera igoko da. (Erantsitako taulak).

Plus hori ez da bateragarria enpresak zer horrengatik ordaindutako beste inongo konpentsazioekin. Berariaz salbuesten da prestasun-plusa metatuz ordaintzea aparteko orduak egiten direnean ordutegi horretan, eta egindako orduak hitzarmen honetako 8. artikuluko ordutegi-poltsaren ondorio direnean. Gau-plusarekin, aldiz, bateragarria da.

#### **21. artikulua. Erantzukizun-plusa**

Plus hori 4 langiletik gorako dendetan ordainduko da.

Saltzailearen kategoria izanik, plantillako gainerako langileek baino erantzukizun handiagoko eginkizunak bete ohi dituzten langileentzat da. Hain zuzen ere, dendako arduradunek egiten dituzten zereginak dira, eta aipatutako langileei osorik edo zati batean esleitzen zaizkie. Lanaldian uneren batean langile horietako bat baino gehiago badago erantzukizuneko eginkizun horiek betetzen, guztiek jasoko dute plus hori.

Erantzukizuna duten zereginak honako hauek dira:

Dendaren ardura izatea arduradunetako bat dendatik kanpo dagoenean, hainbat arrazoiengatik, hala nola lanaldietako atsedanak, egun libreak edo ordu solteak hartzeagatik.

Denda irekitzea edo ixtea. Kutzako funtsak edo eskudiruaren sarrerak kudeatzea, dela bankuan bertan, dela dendan bertan, hura irekitzean edo ixtean. Dendako, atzerapen-kutzako edo kutxa gotorreko alarmako giltzak eta gakoak zaintzeko ardura dute.

Artikuluen aldaketak edo itzulketak ikuskatzen dituzte kutxan, eta bezero batekin edozein arazo edo gorabehera dagoenean bitartekari-lanak egiteko ardura dute.

Enpresaren batean, arduradunekin batera kudeatu, aztertu edo kontrolatu ditzakete salmenten datuak, produktibitateari buruzko datuak, hileko eta urteko helburuak, bai eta tresnen eta hainbat txostenen erabilera ere, dendako atal desberdinetako produktuen kontrolari dagokion guztian. Gainera, koordinatzaile-posturik ez dagoen denda askotan, pertsona horiek koordinazioak egiteaz, dendaren irudiari eusteaz edo atal desberdinetako maniki-aldaketez arduratzeko eginkizuna eduki dezakete, arduradunekin batera.

Gainera, enpresak ordutegi zehaztutako txandak edo egun libre jakin batzuk ezartzen dizkie pertsona horiei, edo gainerako langileek baino murrizketa handiagoak dituzte oporretan.

Plus hori aipatutako eginkizunetako bat esleitzen den egun bakoitzean ordainduko da, kon-tuan hartu gabe zenbat denbora ematen den zeregin horietan:  $157/24 = 6,56$  euro eguneko.

Plus hori ez da inola ere finkagarria izango.

#### **22. artikulua. Helburu-saria**

Salmenta-helburuak (banakoak nahiz kolektiboak edo dendaren beraren helburuekin) markatuta dauzkaten lantokietan, helburu horiek gaindituz gero.

Hileko helburu horien gaineko ehuneko 1 ordainduko zaie langileei.

Enpresek ezingo dituzte inolaz ere ezarri helburu lorrezinak, aurreko urteetan ezarritakoekin proportzionalak ez direnak.

Sari hau independentea da komisio edo pizgarri gisa jasotzen diren kopuruekiko, eta ezingo ditu xurgatu langileak jasotzen egon daitezkeen komisio, pizgarri edo bestelako kontzeptuak.

Honela kalkulatuko dira langile bakoitzari ordaindu beharreko kopuruak:

Markatutako eta lortutako salmenta-helburuen ehuneko 1 zati plantillak hilabete horretan dituen kontratu-orduak. Horrela, orduko prezioa aterako da, eta langile bakoitzak hilabete horretan dituen kontratu-orduekin biderkatuko da hori.

Hilabetea amaitutakoan ordainduko da prima.

### **23. artikulua. Online prima eta/edo online primaren transformazio digitala**

Primaren helburua da sektorean gertatzen ari den funtzioen eta zereginen ugaritzea konpentsatzea.

Soldata-kontzeptu hori salmenta fisikoa (jendearentzako salmenta) eta online salmentarekin lotutako zenbait lan (eskaerak prestatzea, bidalketak, itzulketak, paketeak entregatzea eta abar) egiten dituzten langileei bakarrik ordainduko zaie; izan ere, publikoarentzako salmentak eta online salmentarekin lotutako lanek dakarten ahalegina saritu nahi du. Hau da, salmentetako langileei eragingo die (hitzarmenean jasotako definizioa).

Prima hau ordaintzera behartuta dauden enpresak honako hauek izango dira:

Enpresa-taldeak eta enpresak, baldin eta prima honen eraginpeko salmenta-langileek, lehenengo paragrafoan xedatutakoaren arabera, honako baldintza hauek betetzen badituzte:

Enpresan edo enpresa-taldean 50 langile edo gehiago dituen enpresa izatea, plantilla osoa Araban egon edo ez, eta salmentaren unean (hitzarmen honetan jasotako definizioaren arabera) online salmentarekin lotutako lanak egitea.

Online salmenten urteko fakturazioa enpresa osoaren edo enpresa-taldearen fakturazioaren ehuneko 15 baino handiagoa izatea.

Online salmentako lan-primaren zenbatekoa.

Enpresak urteko fakturazioaren ehuneko 15eko baldintza betetzen duen ala ez zehaztu ahal izateko, datu hori ezagutzen den kontabilitate-itxieraren hurrengo hilabetetik aurrera sortuko da prima, eta hileko ordainketa-prima bat izango da. Prima horren zenbatekoa oinarritzko soldataren ehuneko 5 izango da. (Erantsitako taulak).

Prima hori gaur egun komisio edo pizgarri gisa jasotzen diren zenbatekoekiko independentea izango da. Kontzeptu horiengatik jasotzen diren zenbatekoak ezin izango ditu prima horrek xurgatu.

Salmentako langileen definizioa.

Salmentako langiletzat hartzen dira, hitzarmen honetan jasotako ondorioetarako, nagusiki jendearentzako salmentan eta horiei atxikitako jardueretan aritzen diren langileak; beraz, lanbide-kategoriatan sartuko dira, betiere, beren ohiko eginkizunez gain, jendearentzako salmenta-lanak egiten badituzte:

IX. taldea: establezimenduko arduraduna.

X. taldea: kutxazaina, saltzailea.

XII. taldea: saltzailearen laguntzailea.

Lanbide-talde horietan sartutako gainerako kategoriak ez dira salmentako langiletzat hartuko hitzarmen honen ondorioetarako.

Salmenta-puntuaren definizioa:

Enpresa batek izan ditzakeen denda, merkataritza-lokal edo "shop in shop" izenekoak, merkataritza-guneetako eremuak, parkeak edo merkataritza-galeriak.

#### **24. artikulua. Kutxazaina ordezkatzeara**

Kutxazaina duten enpresetan, kutxazain hori ordezkatzeko badu -modu arruntean eta/edo absentsia justifikatuta- beste langile batek, haren funtzioak eta ardura bere gain hartuta, "kutxazainaren ordezkari" horrek postu horren ordainsariak jasoko ditu, bertan aritutako denborarekin proportzian. Kutxazaina ordezkatzearen osagarria kalkulatzeko, soldata-tauletan kutxazainarentzat ezarritako urteko ordainsari gordina zati urteko ordu-kopurua egin eta horixe izango da kutxazainaren soldata orduko.

Kutxazainaren orduko balio hori ken haren ordezkariaren orduko balioa izango da jaso beharreko osagarria.

#### **25. artikulua. Soldata-atzerapenen gainordaina**

2021. eta 2022. urteei dagozkien hitzarmen honen atzerapenak ordainduko dira hitzarmen hau ALHAOn sartu ondorengo hilabetean. Horrela egiten ez den kasuetan, diruaren legezko interesaren arabera gainordaina ezarri da, eta langileak jaso behar zuenaren eta jaso duenaren arteko aldearen arabera ordainduko da.

Atzerapenek kontzeptu eta kopuru guztiak behar bezala banakatuta izan beharko dituzte, langileek argi uler ditzaten.

#### **26. artikulua. Hizkuntzak**

Enpresaren aurrean hizkuntza bat edo gehiago dakizkiela egiaztatzen duen langileak, eta enpresak jakintza hori eskatu edo adostuz gero, oinarriko soldataren ehuneko 10eko plus berezia jasoko da.

#### **27. artikulua. Apainketa**

Erakuslehoi-apaintzaile moduan sailkatu gabeko langile batek bere lanaren barruan erakuslehoiak apaindu edo zaintzen baditu, eta enpresaburuak lan hori egitea eskatu badi, oinarriko soldataren ehuneko 10eko plus berezia jasoko du.

#### **28. artikulua. Ikasketa-poltsa**

Hilean 31 euroko poltsa sortu da 2021. urtean, 33,01 euro hilean 2022. urtean. (kurtsoko 9 hilabete) hitzarmen honen barruko langile batek ehunkien sektorearekin lotutako ikasketak egin nahi baditu laneko orduetatik kanpora, eta eskaera-kopuruaren, kalifikazioen eta abarren arabera banatuko da, enpresa bakoitzeko arauari jarraituz.

Ikastaroa hilabete baino gutxiagokoa bada, egun-kopuruaren arabera ordainduko da.

2022ko ikasketa-poltsaren zenbatekoa soldata-igoeraren arabera berrikusiko da.

#### **29. artikulua. Irenstea eta konpentsatzea**

Hitzarmen honetako baldintza ekonomikoak osotasun zatietan bat dira, eta aplikazio praktikoaren orduan osorik hartuko dira urteko konputuan.

Hitzarmen honetako kontzeptu ekonomikoak indarrean jartzean, xurgatu eta konpentsatu egingo dituzte sektoreko guztiak, edozein izanik ere haien izena, izaera edo jatorria.

**30. artikulua. Lana eta familia bateragarri egitea**

Langileek lanaldi-murrizketarako eskubidea izango dute, Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluan ezarritako kasu eta baldintzetan. Murrizketa horretarako erreferentzia-aldizat har daiteke eguneko lanaldia, edo astekoa, edo hilabetekoa edo urtekoa.

**31. artikulua. Berme pertsonalak**

Oro har hitzarmen honetakoak gainditzen dituzten egoera pertsonalak errespetatu egingo dira, eta hitzarmena indarrean jarri aurretik hemengoa baino ordainsari handiagoa jasotzen duten langileei ez zaie murriztuko beren enpresako ordainketa osoa, hitzarmen hau indarrean jartzearen ondorioz.

**32. artikulua. Laneko segurtasuna eta higiena**

Hitzarmen honen barruko enpresa eta langile guztiak zorrotz beteko dute 1995eko azaroaren 8ko 31/1995 Legea -Lan Arriskuen Prebentzioari buruzkoa-, urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretua -Prebentzio Zerbitzuen Arautegia onartzen duena-, bai eta gai horri buruzko legezko xedapen guztiak ere.

**33. artikulua. Laneko arropa**

Enpresak uniformea edo laneko arropa espezifikoa janztera derrigortzen baditu langileak, enpresak eman beharko die langileei arropa hori, lan-harremana hastean. Ondoren, gutxienez urtean behin ordezkatu du, edo arroparen egoeragatik beharrezkoa denean.

**34. artikulua. Lekualdaketak**

Langile batek enpresa bereko baina beste probintzia bateko lantoki batera aldatzea eskatzen badu, langile horrek kontratua izateko lehentasuna du helmugako lantokian, lan-harreman hori berriztat hartuko da ondorio guztietarako, eta lantoki berriko lan-arautegiaren mende egongo da.

**35. artikulua. Hitzarmenaren batzorde paritarioa**

Hitzarmenaren batzorde paritarioa ezarri da, eta ondorengo kide hauek izango ditu:

– 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 hiru ordezkari, hitzarmena sinatu duten sindikatuek izendatuak beren ordezkartzaren arabera (hitzarmeneko Negoziazio Batzordeko ordezkari berdina izango dute erakunde sindikalek, eta ondoren egiten diren aldaketak ez dira aintzat hartuko).

– Arabako Merkataritza eta Zerbitzuetako Enpresaburuen Federazioaren hiru ordezkari.

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

– Aholkulariak: Batzorde Paritarioaren bileretara joan daitezke lau aholkulari: langileek izendatuak bi, eta Arabako Merkataritza eta Zerbitzuetako Enpresaburuen Federazioak izendatuak beste bi. Hitza izango dute, baina botorik ez.

Batzorde paritarioaren erabakiak baliagarriak izateko, langileen eta enpresen kide ordezkari guztien gehiengo soilaren adostasuna behar da, bakoitza bere aldetik. Batzordeak etorkizunean hartu beharko dituen erabaki mota guztietarako balio 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 dela 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. 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 bere ordezkari izendatzen ez duten Langileen Estatutuko 41.4 artikuluari jarraituz izendatutako batzorde bat.

6. 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 esku-menekoak 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 beharrezkoa iruditzen zaion informazio eta dokumentazio guztia bil dezake, gaia hobeto edo osoago aztertzeko; horretarako, gehienez 5 egun balioduneko epea emango dio proposamen-egileari.

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 oharrak jasoko dira.

Azken kasu horretan, batzordeak era honetan 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.

### **36. artikulua. Mediku-azterketak, enpresetako mutuen bidez**

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

Langileak gutxienez 30 minutu lehenago atera ahal izango dira lanetik osasun-azterketara joateko, eta beste 30 minutu izango dituzte lanera itzultzeko.

Emakume langileek eskubidea izango dute azterketa ginekologiko baterako, eta langile guztiek azterketa urologo baterako, mediku-azterketa orokorraren barruan.

Ugazaben mutualitateen bidez elektrokardiograma bat egitea gomendatzen da.

### **37. artikulua. Soldaten erreziboak**

Soldaten erreziboetan azalduko dira langileak jasotako zenbateko eta kontzeptu guztiak, bai eta kenketak ere. Nomina-eredu ofizialak edo baimenduak erabiliko dira kasu guztietan.

### **38. artikulua. Kitapenak**

Azken likidazioaren edo kitapenaren erreziboetan sailkatuta agertuko dira kontzeptu eta zenbateko guztiak, langileek argi ulertzeko moduan.

Halaber, langileari likidazio-erreziboaren kopia bat emango zaio kontratua amaitu baino 2 egun lehenago, baldin eta langileak bete badu merkataritzaren esparru akordioak edo Langileen Estatutuak markatzen duen epea enpresa uztera doala adierazteko.

### **39. artikulua. Enplegu-erregulazioko espedienteak**

Enpresak aldebakarreko enplegu-erregulazioko espedientearen berri emango dio enpresa batzordeari edo langileen ordezkariari, unean-unean indarrean dagoen legeriak araupetutakoaren arabera. Hala egin behar da baimena eskatzen denean lan-kontratuak amaitzeko, bai lana aldi baterako eteteko, lana murrizteko eta abar, enpresaren eta langileen arteko lan-harremanak ez eten arren.

### **40. artikulua. Larunbat arratsaldeak**

Laneko arratsaldeak direnez ondorio guztietarako, eta hitzarmen honen 7. artikuluko salbuespenekin, haiek berreskuratuko dira edo asteko goiz edo arratsalde bat libratuz edo hamabostean behin egun oso bat jai hartuz, bat etorri unean-unean indarrean dagoen legeriarekin.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean Araban kokatutako edo kokatzen diren saltoki handiek larunbat arratsaldeetan itxiz gero, hala aplikatuko zaie hitzarmen honen barruko langileei ere.

### **41. artikulua. Ekoizpenaren ondorio diren kontratuak**

Merkatuaren ondorioz edo zereginak metatzearen ondorioz gauzatutako kontratuak gehienez 12 hilabetekoak izango dira 18 hilabeteko denboraldian, eta soldataren 12 eguneko kalte-ordaina jasoko da zerbitzu-urte bakoitzeko. Kontratuen helburuari, gauzatzeari eta luzapenari dagokionez, Langileen Estatutuko eta unean-unean indarrean dagoen legeriaren arabera jokatu da.

Bai enpresak bai langileak kontratu horiek ez luzatzeko asmoaren berri eman behar dute amaitu baino 10 egun lehenago, baina aldeek ez dute zigorrik izango hala egiten ez bada, epez kanpora egiten bada edo baldintza formalak betetzen ez badira.

Araubide iragankorrari dagokionez, unean-unean indarreko legedian xedatutakoari helduko zaio.

#### **42. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratazioa**

Lanaldi partzialeko kontratua da lanaldi osora iristen ez den lanerako egindako kontratua (hitzarmen honetan agertzen da urteko konputua, eta lanaldi partziala kalkulatzeko baremoa izango da).

Horrek ez du urratuko 7. artikuluan aurreikusitako astean 40 orduko lanaldi arrunta, urteko gehienezko muga errespetatuz, eta dirutan edo atsedean bidez konpentsatuko dira lanaldi partziala gainditzen duten lanaldiak.

Ordu osagarrien erregimenari dagokionez, hau xedatzen du:

a) Ordu osagarriak betetzeko eskatu ahal izateko, enpresaburuak berariaz hitzarmen bat egin beharko du langilearekin. Hitzarmena lanaldi partzialeko kontratua egiterakoan edo kontratua egin ondoren egin ahalko da, baina, nolahi ere, berariazko hitzarmena izan behar du, eta idatziz sinatuko da.

b) Berariazko hitzarmen batean jasotzen diren ordu osagarriak ezin izango dira kontratatutako ordu arrunten ehuneko 45 baino gehiago izan.

c) Borondatezko ordu osagarriak ezin izango dira asteko ordu kontratatu arrunten ehuneko 20 baino gehiago izan urteko zenbaketan.

d) Lanaldi partzialerako kontratatutako langileek egiaz egindako ordu osagarrien ehuneko 30 bi urtez behin banaka kontsolidatzeko eskubidea izango dute, 2018eko urtarrilaren 1etik aurrera.

e) Langileari gutxienez 5 egun lehenago jakinarazi behar zaio zer egun eta zer ordu osagarri egin behar dituen.

#### **43. artikulua. Prestakuntza-kontratuak**

Kontratu horiei dagokionez, unean-unean indarrean dagoen legeriaren arabera jokatu da.

Prestakuntza-kontratuetan, baina, soldata-taulen arabeko soldatak ezarriko dira.

Langileak ez du eduki behar betetzera doan postuarekin lotutako titulaziorik, ez goikorik ez ertainik ez akademikorik ez profesionalik.

Kontratuaren edukia eta luzapen posibleak idatziz adierazi behar dira, eta argi eta garbi azalduko da langileak ikasi beharreko jarduera edo lanbidea.

Gehienez 2 urte iraungo du (etenak edo jarraituak).

Praktika-kontratuak langileek soldata-tauletako XII. taldeko langileen soldata berdina jasoko dute.

#### **44. artikulua. Ordezko arauak**

Hitzarmen honetan aurreikusi gabeko orori dagokionez, unean-unean indarrean dagoen legeriaren arabera jokatu da.

#### **45. artikulua. Aldi baterako lan-enpresak**

1999ko urtarrilaren 1etik aurrera, hitzarmen honen barruko enpresek aldi baterako lan-enpresak erabiltzen dituztenean aldi baterako kontratazioak egiteko, hitzarmen honetako kontzeptuak aplikatuko dizkiete langile horiei.

#### **46. artikulua. Berme sindikalak**

Langile guztiak libre sindikatze eskubidea errespetatuko da; sindikatu batean afiliatutako langileek lan-orduetatik kanpora bilerak egitea, kuotak biltzea eta informazio sindikala banatzea onartuko da, enpresetako ohiko jarduera oztopatu gabe; ezin da langile bat hartu ez afiliatzeko edo afiliazioari uko egiteko baldintzarekin, eta ezin da langile bat kaleratu edo kaltetu afiliazio edo jarduera sindikalarengatik. Sindikatuek informazioa igorri ahal diete behar adinako afiliazioa duten enpresei, lan-orduetatik kanpora bana dezaten, baina produkzio-prozesua eten gabe.

Langile bat sindikatu baten gobernu-organo probintzialeko edo nazionaleko kargu batean ari bada edo aritzeko deitzen bazaio, karguak iraun arteko eszedentzia hartzeko eskubidea du. Langilea automatikoki bilduko da berriro lanera, eta eszedentziaren aurretik zeukan kategoria bereko plaza bat hartuko du.

Enpresa batzordeak eta langileen ordezkariak

1. Legeek emandako eskubideez edo eskumenez gain, enpresa batzordeei edo langileen ordezkariari honako funtzio hauek aitortzen zaizkie:

A) Enpresa zuzendaritzaren informazioa jasotzea.

- Hiru hilabetez behin jakitea enpresaren sektorearen eboluzio orokorra, ekoizpenaren eta salmenten eboluzioa, ekoizpen-programa eta enpleguak enpresan ustez izan dezakeen eboluzioa.

- Urtean behin jakitea eta eskura edukitzea emaitzen balantzea eta memoria, bai eta -enpresa akzio edo partaidetza bidezko sozietatea denean- bazkideei ezagutarazitako dokumentu guztiak ere.

- Enpresak aurrera eraman aurretik jakitea plantillaren berregituratzeak, itxiera osoak edo partzialak -behin betikoak edo aldi baterakoak-, lanaldi-murrizketak, enpresako instalazioen lekualdatze osoa edo partziala, eta enpresako prestakuntza-planak.

- Gaiaren arabera:

1. Lana antolatzekeo sistemen ezarpena edo berrikuspena, bai eta horrek izan ditzakeen ondorioak, denbora-azterlanak, prima- edo pizgarri-sistemen ezarpena eta lanpostuen balorazioa.

2. Enpresaren fusioa, xurgatzea, estatus juridikoa aldatzea, horrek enpleguaren bolumenari eragiten badio.

3. Enpresaburuak enpresa batzordeari edo langileen ordezkariari emango dio normalean erabiltzen duen lan-kontratuaren ereduak edo ereduak, eta batzordeak edo ordezkariak erreklamazioak egin ahal ditu enpresaren eta, hala badagokio, lan agintaritzaren eskudunaren aurrean.

4. Hutsegite oso larriengatik jarritako zigorrak, eta bereziki kaleratzeak.

5. Absentismo-indizearen estatistikak eta kausak, lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak eta horien ondorioak, istripu-indizeak, enpresan hasten diren, uzten duten eta mailaz igotzen diren langileak.

6. Enpresek langileen ordezkariari edo enpresa batzordeei jakinaraziko dizkiete langileei ezarritako zigor guztiak, gutxienez 3 egun lehenago.

B) Honako gaien gaineko zaintza-lana egitea:

- Lan-arloko eta Gizarte Segurantzako arauak betetzea, enpresako itunak, baldintzak edo erabilerak errespetatzea eta, hala balegokio, legezko jarduketak egitea Enpresaren eta Erakunde edo Auzitegi eskudunen aurrean.

- Irakaskuntzaren kalitatea eta eraginkortasuna enpresaren prestakuntza-zentroetan.

- Laneko segurtasun- eta higiene-baldintzak.

Araututako moduan parte hartzea langileen edo haien senideen alde enpresan ezarritako gizarte-ekintzak kudeatzen.

C) Enpresa zuzendaritzarekin batera aritzea enpresaren produktibitatea mantentzeko edo handitzeko neurri guztiak bete daitezen.

D) Enpresa batzordeak edo langileen ordezkariak eskumena dute -kide anitzeko organo gisa- jarduketa administratiboak edo judizialak egiteko beren eskumenen barruan.

E) Enpresa batzordeko kideek, langileen ordezkariak edo langile guztiak isilean gordeko dituzte artikulu honen A puntuko a eta c idatz-zatiak, baita enpresa batzordeko kide izateari utzi ondoren ere, batik bat zuzendaritzak berariaz erreserbatutzat jotako gaietan.



F) Enpresa batzordeak edo langileen ordezkariak zainduko dute langileak hautatzeko prozesuetan indarrean dagoen edo adostutako arautegia bete dadin, diskriminaziorik eza eta genero-berdintasuna errespetatu dadin eta enplegu-politika sustatu dadin.

## 2. Bermeak:

A) Enpresa batzordeko kide bat edo langileen ordezkari bat ezin da kaleratu edo zigortu bere funtzioak betetzen ari dela edo kargua utzi ondorengo lehen urtean, non eta ez den errebokazio edo dimisio bidez gertatu, baldin eta kaleratzea edo zigorra oinarritzen bada langileak bere ordezkariaren barruan egindako lanean. Kaleratzea edo ustezko hutsegite larriengatik jarritako zigorra beste arrazoi batzuegatik bada, kontraesaneko espedientea egingo da, eta interesdunari ez ezik entzuzko zaie enpresa batzordeari edo langileen legezko ordezkariari, bai eta langilea kide den sindikatuko delegatuari ere, baldin eta halakotzat onartuta badago enpresan.

Enpresan edo lantokian beste langileen aldean lehentasuna izango dute arrazoi teknologikoengatik edo ekonomikoengatik lana eten edo amaituz gero.

B) Ezingo dira promozio ekonomikoan edo profesionalean diskriminatu ordezkari-taldeen egiteengatik.

C) Enpresaren barruan adierazpen-askatasuna dute beren ordezkari-taldeen gaitan, eta ekoizpen-prozesu normala oztopatu gabe publikatu edo banatu ahal dituzte lan- edo gizarte-intereseko argitalpenak, lehenago enpresari jakinarazita eta arautegiari jarraituz.

D) Ordaindutako 18 kreditu-ordu izango ditu hilean, ehun langilera arte. Ehun eta bat langiletik berrehun langilera, 23 ordu izango ditu.

Ez dira orduen maximo legalean sartuko hortik gorako ordu hauek: langileen ordezkariak edo enpresa batzordeko kideak aukeratzeko orduak, hitzarmen kolektiboaren negoziazio-batzordeko kide gisa aritutako orduak eta negoziazio horien barruan egindako saio ofizialen orduak, negoziazio horrek eragina duenean enpresan.

E) Batzordeko kideek edo langileen ordezkariak maximo legala gainditu gabe erabili ahal dituzte ordaindutako orduak sindikatuak, prestakuntza-institutuak edo beste erakundeek antolatutako prestakuntza-ikastaroetara joateko.

### **47. artikulua. Langileen batzarra**

Enpresa-batzordea duen enpresa bakoitzak urtean 4 ordu erabil ditzake lantokian batzarrak egiteko, eta lan egindako ordutzat hartuko dira.

Enpresa-batzordearen gehiengoak soilik dei ditzake batzarrak.

Enpresa-batzordeak gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazi behar dio enpresako zuzendari-tzari batzarra egiteko asmoa, aurreikusitako denbora, jorratu beharreko gai-zerrenda eta batzarra egiteko arrazoiak.

### **48. artikulua. Sindikatu-orduak metatzea**

Enpresak akordioak egin ditzake ordezkari-batzordeekin, sindikatu bereko ordezkarien artean sindikatu-orduak metatzeko eta/edo transferitzeko.

Akordio hori idatziz adierazi behar da eta alderdiek ezarritako moduan aplikatuko da.

### **49. artikulua. Langileen Estatutuko 41.6 artikuluko kontsulta-aldietan desadostasunak ebazteko prozedura**

35/2010 Legeak Langileen Estatutuko 85.3 c) artikuluari egindako aldaketa integratu ahal izateko, enpresaburuak eskatuta Langileen Estatutuko 41.6 artikuluan aipatutako kontsulta-aldia hasitakoan hitzarmen kolektiboko baldintzak aldatzeko, aldeak ados jartzen ez badira eta Langileen Estatutuko 82.3 artikulua arabera, gatazkak ebazteko prozeduraren (GEP) mende jarriko dira, non eta enpresaburuak atzera egiten ez duen bere asmoan.

**50. artikulua. Gatazkak ebazteko prozedura eta negoziazio kolektiboa**

Hitzarmen hau sinatu duten aldeen ustez, ahal dela GEPen prozedurak beste edozein baino lehenago erabili behar dira gatazka kolektiboak ebazteko. Ondorioz, hitzarmen hau sinatu duten aldeek bat egin dute Gatazkak Ebazteko Prozedura Boluntarioei buruzko Lanbide arteko Akordioarekin (GEP).

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

**51. artikulua. Berdintasunerako planen ezarpena**

Klausula honen bidez, alderdiek ezartzen dute berdintasunerako planak egin beharko direla (150-100-50) langile baino gehiago dauzkaten sektoreko enpresetan. Plan horiek prestatzeko, diagnostiko egoki bat egin beharko da, sektoreko enpresan dauden genero-desberdintasunak desagerrarazteko behar diren neurriak hitzartzeari begira.

Aurreko paragrafoan aipatzen diren berdintasunerako planak egin eta negoziatzeko orduan, arau hauek aintzat hartuko dira:

1. Enpresako langileen ordezkariak bateratuak edo sindikalak benetan parte hartzea bermatuko da. Berdintasunerako plana onartzeko, enpresaren adostasuna beharko da, bai eta enpresako langileen ordezkariaren gehiengoarena ere. Berdintasun-planak, behin onartuta, eraginkortasun orokorreko hitzarmen kolektibo baten eraginkortasun berbera izango du.

2. Hitzarmen hau sinatu eta gehienez ere sei hilabetera, talde motor bat eratu beharko da artikulua honen eraginpeko enpresa bakoitzean. Bada, talde horixe arduratuko da diagnostikoaren fasea sustatzeaz eta planaren bidez esku hartzeko lehentasunezko arloak hautatzeaz.

Hauek osatuko dute talde motorra: enpresan zuzendaritzako ardurak dituzten ordezkariak eta enpresako langileen legezko ordezkariak.

3. Onesten den plan bakoitzean, berdintasunerako batzorde paritario bat sortu beharko da, bai plana betetzen dela ziurtatzeko, bai plana interpretatu eta aplikatzeko. Alde sindikaleko kideek eta enpresaren ordezkariak kideek osatuko dute batzorde hori.

Erabakiak bi alderdietako bakoitzaren gehiengoz hartuko dira.

4. (150-100-50) langile baino gehiago edukitzeagatik artikulua honen eraginpean dagoen enpresaren bateko langileen legezko ordezkariak eskaera egin eta gehienez ere sei hilabetera, enpresak informazio hau eman beharko dio langileen ordezkariari, sexuaren arabera banatuta, enpresaren egoeraren diagnostikoa genero-ikuspegitik abiatuta egin ahal izan dadin:

- a) Lantokiko edo enpresako langileen kopurua.
- b) Plantillaren banaketa, adinaren arabera (eta enpresan duten antzintasuna).
- c) Plantillaren banaketa, kontratu motaren arabera.
- d) Enpresara sartu diren pertsonen kopurua, sartzeko kontratu-modalitatearen arabera.
- e) Enpresan beren kargua utzi duten pertsonen kopurua, kausak edo arrazoiak adierazita.
- f) Aldi baterako kontratua duten pertsonen kopurua.
- g) Mugagabe (finko edo aldizkako finko) bihurtu diren aldi baterako kontratuen kopurua.
- h) Pertsonen kopurua, arlo funtzionalaren arabera.
- i) Pertsonen kopurua, lanbide-taldearen arabera (hala badagokio, lanbide-kategoriaren arabera egin ahalko da banaketa).
- j) Lanpostuz gora egin duten edo profesionalki goratu diren pertsonen kopurua.

- k) Prestakuntza-ekintzen onuradunen kopurua.
- l) Plantillaren banaketa, lanaldiaren modalitatearen arabera.
- m) Legezko zaintzengatik edo familia-kontuengatik lanaldia egokitu edo murriztu duten edo kontratua eszedentzia hartzeko eten duten langileen kopurua.
- n) Absentismo-egunen kopurua.
- ñ) Hileko ordainsaria, jasotako osagarri eta pizgarri guzti-guztiak adierazita.
- o) Sexu-jazarpenen edo sexuagatiko jazarpenen kasuak, halako egoerak aitortu dituzten ebazpen judizial irmoak egon badira.
- p) Organo bateratu edo sindikaletan dauden ordezkarien kopurua.
- q) Goi-zuzendaritzako kontratua duten pertsonen kopurua.
- r) Plantillaren ikasketa-maila (titulazioa).

Jasotzen den informazio kuantitatibo hori guztia osatzeko, enpresako askotariko eremuen edota arloen azterketa kualitatiboa egin beharko da, zorrotasun eta egiazkotasun handiagoko diagnostikoa izan dezagun, genero-ekitateari dagokionez.

5. Hitzarmen honen eremu geografikoaz gaindikoan ezarritako enpresek, berdintasun-plana egin behar badute, hitzarmen honen eremuan zerbitzu ematen duten langileen legezko ordezkariarekin negoziatu beharko dute plana nola egokitu zentroen edo zerbitzu ematen duten lekuen berezitasun zehatzetara.

Xede horietarako, enpresak 4. puntuari aipatzen den informazioa emango die langileen legezko ordezkari horiei, enpresak hitzarmen honen lurralde-eremuan dauzkan zentroetara eta zerbitzu emateko tokietara doitu.

Diagnostikoa eta berdintasunerako plana egitearekin batera, sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko eta haren aurrean esku hartzeko protokolo bat egin beharko litzateke.

## **52. artikulua. Egitura-klausula**

Hitzarmen hau sinatzean indarrean dagoen EAEko Merkataritzako Esparru Akordioaren arabera, Arabako ehungintzaren merkataritzako hitzarmen probintzialak lehentasuna izango du hitzarmen honen eremu funtzionalean araututako gaiak barne hartzen dituen beste edozein hitzarmenaren gainetik.

## **53. artikulua. Kaleratze kolektiboen prozedura eta lan-baldintzen funtsezko aldaketa**

Lantokien arabera negoziatu beharra

Kaleratze kolektiboen edo lan-baldintzak funtsean aldatzeko prozedura kolektiboen kontsulta lantokien arabera egin beharko da. Ordezkariarekin akordiorik lortu ez duten lantokietako langileak ezin izango dira neurri kolektibo horien eraginpean egon.

## 1. eranskina

## 2021-2022ko soldata-etaulak

LANBIDE-KATEGORIAK	2021EKO HITZARMENEO SOLDATA	HILEKO GUTXIENEO BERMEA	2022KO HITZARMENEO SOLDATA	HILEKO GUTXIENEO BERMEA
<b>I. taldea</b>				
Merkataritza-zuzendaria, zuzendari komertziala	1.853,56	9,22	1.974,04	9,82
<b>II. taldea</b>				
Goi mailako tituluduna, merkataritza-ataleko burua, atal komertzialeko burua	1804,41	8,99	1.921,70	9,57
<b>III. taldea</b>				
Pertsonal-burua, erosketa-burua, salmenta-burua, arduradun nagusia	1.706,10	8,50	1.817	9,05
<b>IV. taldea</b>				
Administrazioburua	1.656,72	8	1.764,41	8,52
<b>V. taldea</b>				
Sukurtsal-burua, biltegi-burua	1.609,13	8	1.713,72	8,52
<b>VI. taldea</b>				
Administrazio-ataleko burua	1.509,04	7,51	1607,13	8
<b>VII. taldea</b>				
Talde-burua, atal-burua, erakusleho-apaintzailea	1.459,72	7,27	1.554,6	7,74
<b>VIII. taldea</b>				
Merkataritza-ataleko burua	1.409,37	7,02	1.500,98	7,48
<b>IX. taldea</b>				
Dendako arduraduna	1.361,21	6,77	1.449,69	7,21
<b>X. taldea</b>				
Kutxazaina	1.289,27	6,42	1.373,07	6,84
Dendaria, hiri-arteakaria, saltzaile bidaiaria, errotulugilea, lehen mailako ofizioko profesionala, 25 urtetik gorako administrari laguntzailea	1213,48	6,04	1.292,36	6,04
<b>XI. taldea</b>				
Mutil/neska espezialista, 21 urteko kutxa-laguntzailea, 20 urteko bigarren mailako ofizioko profesionala	1.164,18	5,79	1.239,85	6,17
<b>XII. taldea</b>				
Saltzaile laguntzailea, lantegiburuaren laguntzailea, 18-20 urteko administrari laguntzailea, 18-20 urteko kutxako laguntzailea, telefonista, paketegilea, kobratzailea, zaintzailea	1.115,04	5,55	1.187,52	5,91
<b>XIII. taldea</b>				
Prestakuntza-kontratuak dituzten langileak, lehen urtean	688,50	3,34	733,25	3,56
Prestakuntza-kontratuak dituzten langileak, bigarren urtean	780,3	3,64	831,02	3,88

18. artikulua: dietak	11,42	12,16
19. artikulua: prestasun-plusa goisez	6,41	6,83
arratsaldez	12,46	13,27

## 23. artikulua. Online prima eta/edo online primaren eraldaketa digitala

IX. taldea. Dendako arduraduna	68,06	72,48
X. taldea. Kutxazaina	66,67	68,65
X. taldea. Dendaria	60,67	64,61
XII. taldea. Saltzaile laguntzailea	55,75	59,38

## II. eranskina

Lanbide-sailkapena, lanbide-taldeen definizioa eta funtzioak

Merkataritza-zuzendaria. Enpresaren agindu zuzenen mende dago, eta haren politika egiten parte hartuz zuzendu, koordinatu eta arduratzen da bere kargu dauden zuzendaritza-jardueraz.

Zuzendari profesionala. Enpresaren agindu zuzenen mende dago, eta haren politika egiten parte hartuz zuzendu, koordinatu eta arduratzen da bere kargu dauden zuzendaritza-jardueraz.

Merkataritza-ataleko burua. Zuzendari baten aginduen mende dago, eta bere ardurapean koordinatu eta betearazten ditu bere gain dagoen merkataritza-atala ongi antolatzeko ematen dien arauak.

Goi-mailako tituluduna. Hezkuntza eta Zientzia Ministerioak onartutako goi-mailako titulu baten jabea da, bere lanbideari dagozkion funtzioak betetzen ditu enpresan modu iraunkorrean eta ardura zuzenarekin, eta horretarako izan da kontratatua.

Pertsonal-burua. Enpresa bateko pertsonalaren buruan dago, antolaketa eta banaketa zuzenak izan daitezkeen zaindu eta arauak ematen ditu, nominak, primak, komisioak nola egiten diren eta pertsonal-administrazioaren gainerako lanak zaintzen ditu, bai eta baimenak eskaintzea, zigorrak proposatzea, pertsonala hautatzea eta abar ere.

Programatzaile informatikoa. Definitutako prozesu konplexuak aztertzen ditu, eta tratatzeko organigrama zehatzak egiten ditu. Agintzen zaion programazio-hizkuntza erabiliz, programak prestatzen ditu. Saiakuntza-jokoak egin, programak puntuan ipini eta haien espediente teknikoak osatzen ditu. Kotsola-eskuliburua dokumentatzen du.

Salmenta- eta erosketa-burua. Merkataritza-lanez arduratu, haiek berrikusi eta koordinatu, haiek ongi joateko ekimenak gehitu, eta/edo modu iraunkorrean egiten ditu enpresen jardueraren xede diren salgaien erosketa orokorrak, ekoizpen-zentroetan nahiz dendetan.

Arduradun orokorra. Denda baten buru izanik haren mende daude hainbat lekutako sukurtsalak, edo hainbat sukurtsalen goi-zuzendaria da.

Administrazio-burua. Enpresako administrazio-lan bat edo batzuk ikuskatu, berrikusi edo zuzendu, haiei batasuna eman, banatu, zuzendu eta haiek ongi joateko ekimenak eskaintzen ditu.

Sukurtsal-burua. Sukurtsal baten buruan dago, eta enpresak eskuordetu dizkion funtzioak betetzen ditu.

Biltegi-burua. Biltegi baten buruan dago, eta bere gain dago produktua berritzea, mantentzea, ipintzea, txandakatzea, salgaien sarrera- eta irteera-erregistroa eta produktuen iraungitze-data 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.

Erdi-mailako tituluduna. Hezkuntza eta Zientzia Ministerioak onartutako erdi-mailako titulu baten jabea da, bere lanbideari dagozkion funtzioak betetzen ditu enpresan, eta horretarako izan da kontratatua.

Administrazio-ataleko burua. Lana banatuta dagoen atal bat zuzendu edo haren ardura darama, eta aginte zuzena du bere mendeko enplegatuen gainean.

Erakusleho-apaintzailea. Bere zeregin nagusia eta iraunkorra barrualdeak, erakuslehoak eta bitrinak apaintzea da, salgaiak jendeari erakusteko.

Talde-burua. Goiko norbaiten agindu zuzenetara, talde baten lanak zuzendu, haiek egiteko modua adierazi, goikoen aginduak bete ahal izateko espezialitate batez edo batzuez badaki, eta bere taldearen diziplinaz arduratzen da praktika osoan.

Ataleko burua. Atal baten buruan dago, bertako langileak zaindu eta haiei aginduak eman, salmentetan parte hartzeko eskumena du, lana ongi egiteko arauak eman, goikoei beharrezko erosketen berri eman, eta dendariei informazioa ematen die salgaiak erakustez, mantentzeaz, birziklatzeaz eta osasun-arauak betetzeko neurriez. Lana banatuta dagoen atal bat zuzendu edo haren ardura darama, eta aginte zuzena du bere mendeko enplegatuen gainean.

Dendako arduraduna. Denda bateko buru da, zuzenean enpresaren mende, salgaiaren sarre-rak egiaztatu, artikulua berritu, konpainiaren kontuetan sarrerak egin, bere agintepeko langileak zuzendu eta tankera horretako zereginak ditu.

Eroslea. Artikuluen kalitatea eta mota ezagututa, erosketak egiten ditu hainbat dendatan, enpresaren arautegi komertzial bati jarraituz.

Kutxazaina. Lanaldi osoan zehar bezeroei produktuak kobratu edo ordaindu, dirutan edo kreditu-txartelen bidez, eragiketa horiek kutxa erregistratzaileetan markatu, terminalaz arduratzea beste lanik gabe, eta ez dio jendeari saltzen.

Kategoria hori eta horren ordainketa ez zaie aplikatuko ondoko paragrafoko dendariei, beren funtzioen artean salmentak kobratzea egon arren, ezta salmenten igoera puntual batengatik lanaldian zehar kobratzen bakarrik jardunda ere.

Dendaria. Salmenta-departamentu batean edo batzuetan jarduteko adina daki bere lanbideaz. Saldu behar dituen artikuluei buruzko ezagutza praktikoa du, bezeroei erosterakoan aholkuak eman, eta saltzen duen salgaia kobratzen du edo ez. Salgaia zenbatzen du behar denean berritzeko, eta salgaia etiketatu, txukun jarri eta apaintzen du.

Errotulugilea. Errotuluak, iragarkiak eta antzeko lanak egiten bakarrik aritzen da, eta horretarako izan da kontratatua.

Mutil/neska espezialista. Lan zehatzetan aritzen da, berez lanbidea izan gabe, baina praktika du horretan. Salgaiak sailkatu, sartutako eta irtendako salgaien emate-agiriak kontrolatu, eta salmenta-gunean kobratu ahal du.

Administrari laguntzailea. Bestek ikuskatuta aritzen da administrazio-lanetan eta, oro har, bulegoko lan mekanikoetan.

Dendari laguntzailea. Behar bezala ikasi ondoren, dendariei beren zereginetan lagundu, lana erraztu eta salmentan aritu ahal da.

Dena dela, sektoreko edozein enpresatan dendari laguntzaile gisa urtebete aritu ondoren, automatikoki igoko da dendari kategoriara.

Mutil/neska peoia. Karga- eta deskarga-lanak egin, zatitu, poltsaratu, garraiatu, transpaleta eraman, ipini, banaketa-kamioiari lagundu, salgaiak bildu eta sailkatu, lantokian osasun- eta higiene-baldintzak bete, eta bere jardueraren beste edozein zeregin burutzen du.

### III. Eranskina

#### Diziplina-araubidea

Laneko hutsegiteak eta zigorrak.

Langileek, lanean ari direla, zehatzeko moduko jardunak edo omisioak egiten badituzte, enpresak zehatu litzake, testu honetan hutsegiteak eta zehapenak ezartzeko adierazitako graduazioaren arabera.

Langile baten edozein hutsegite arina, larria edo oso larria izango da, garrantziaren eta eraginarenean arabera.

Hutsegite arinak.

Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:

Lanera 30 minututik beherako atzerapenez iristea hilabetean behin, bitan edo hirutan, baina atzerapen horiek kalte larria eragiten badiote enpresaren ekoizpen-prozesuari, hutsegite larria izango da.

Lanera arrazoi justifikatuagatik etorri ez denean baja garaiz ez aurkeztea, non eta hori egiteko ezintasuna frogatzen ez den.

Deskuidu txikiak enpresako generoak edo materiala zaintzeko orduan.

Enpresari etxe-aldaketaren berri ez ematea.

Enpresaren barruan beste lankideekin eztabaidak izatea, betiere bezeroen aurrean eztabaidatzen ez bada.

Lana uztea justifikatutako arrazoirik gabe, denbora laburrerako bada ere. Horren ondorioz enpresari kalte larria eragin bazaio, edo istripu-arriskua eragin, edo pertsonen segurtasuna arrisku larrian jarri, hutsegite oso larritzat hartuko da, eta arriskua txikiagoa denean larritzat.

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

Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.

Baimen edo arrazoi justifikaturik gabe egun batean lanera ez joatea.

Hutsegite larriak.

Hutsegite larriak dira honako hauek:

Lanera hirutan baino gehiagotan berandu iristea hilabetean, justifikatu gabe.

Enpresako zuzendaritzaren edo zuzendaritza- edo antolaketa-lanetan ari direnen aginduak edo jarraibideak ez obeditzea laneko edozein arlotan, baita laneko prebentzioan eta segurtasunean ere. Agindutakoa ez betetzea askotan gertatzen bada, edo horrek laneko diziplina haustea eragiten badu, edo enpresari kalteak eragiten badizkio, edo langileei istripu-arriskua eragiten badie, hutsegite oso larritzat hartuko da.

Deskuidu handia izatea enpresako salgaien edo materialen zaintzan.

Beste langile baten itxura egitea, haren ordeztuz edo sinatuz.

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

Baimenik gabe enpresaren produktu, tresna eta arropak norberaren helburuetarako baliatzea edo enpresako instalazioetatik ateratzea.

Dagokion baimena izan gabe lanaldian lan partikularrak egitea.

Baimen edo arrazoi justifikaturik izan ez eta hilabete batean bi egunetan lanera ez joatea.

5 hutsegite arin egitea 3 hilabetean, desberdinak izan arren, lehenago ere zigortuta edo idatziz kargu hartuta egonda.

1.6. idatz-zatitik eratorritakoa.

Falta oso larriak.

Hutsegite oso larritzat hartuko dira:

Justifikaziorik gabe hilabete batean hiru lanegunetan baino gehiagotan lanera ez joatea.

Gaixoaren edo istripu baten biktimaren plantak egitea.

Agindutako lanetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko, edo konfiantzaz abusatzea, baita beste lankideekiko tratuan ere, edota beste edozein pertsonarekiko lanean dagoen bitartean, edo nork bere kontura edo beste pertsona baten kontura merkataritzako edo industriako negozioak egitea, enpresaren berariazko baimenik gabe, baita enpresaren jardueraren lehia desleiala ere.

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

Enpresari, lankideei edo beste edonori lapurtzea edo iruzur egitea enpresaren egoitzetan edo beste edonon lanaldian zehar.

Enpresako posta edo dokumentu erreserbatuen sekretua urratzea, edo enpresakoak ez diren pertsonen haien berri ematea, Langileen Estatutuko 64. artikulua dioena izan ezik.

Lankideekin liskarrak eta borrokak sortzea maiz.

Hutsegite nabarmena jendearekiko errespetuan edo begirunean.

Hitzez edo egitez, nagusiak eta haien senideak, lankideak eta mendekoak gaizki tratatzea eta haiekiko errespetu edo begirunerik ez izatea.

Hitzezkoak edo fisikoak diren sexu-irainen bidez intimitatea eta duintasuna larri kaltetzen duen edozein jarrera lanean. Horrelako jokabideak postu hierarkiko bat baliatuta jazotzen badira, astungarria izango da hori.

Goragoko norbaitek langilearen eskubide aitortu bat urratzea, mendekoa larri kaltetuz.

Ohiko mozkorkeria eta droga-mendetasuna lanaldian eta lanpostuan. Horri dagokion zigorra ez da gauzatuko langilea errehabilitazioan hasten bada, urtebeteko eszedentzia emango zaio lanpostua gordez, eta 2 urtera luza daiteke sendatzeko beharrezkoa bada, erakunde eskudun baten ziurtagiriarekin.

Laneko errendimendu normala etengabe eta nahita jaistea, betiere, legeak onartutako eskubideren bat erabiltzeagatik gertatzen ez bada.

1.6. eta 2.2. ataletan aipatutakoak.

Falta astun bat egin eta hurrengo sei hilabeteetan, falta errepikatzea, nahiz eta bestelakoa izan.

Zigor-araubidea.

Enpresako zuzendaritzaren aginpidea da zehapenak ezartzea, hitzarmen honetan jarritako baldintzak oinarri hartuta. Hutsegite arin, larri eta oso larrien zigorra idatziz jakinarazi behar zaio langileari, eta zigorra eragin duten gertaerak eta data aipatu behar dira idazki horretan.

Zigorak ezartzeko orduan, legeria orokorreko izapideei jarraituko zaie.



Zigor maximoak.

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

1. Hutsegite arinengatik: ahozko kargu-hartzea. Idazki bidezko kargu-hartzea. Lana eta soldata kentzea, bi egunez gehienez ere.

2. Hutsegite larriengatik: hiru eta hamar egun bitarteko enplegu-soldaten etenaldia.

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

Preskripzioa.

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