ALHAO
ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAREN **ALDIZKARI OFIZIALA**
2023ko apirilaren 21a, ostirala • 47 zk.

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako ardoaren industria eta merkataritzaren sektoreko hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2022-2023-2024-2025 Arabako ardoaren industria eta merkataritzaren sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000875011981.

AURREKARIAK

2023ko martxoaren 17an aurkeztu da, ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek SEA Arabako Enpresak eta ordezkari sozialek, LAB, CCOO eta UGT sindikatuek, 2023ko martxoaren 9an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g artikuluak –Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko EHAA)– dionarekin bat etorriz eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboak, lan-akordio kolektiboak eta berdintasun-planak erregistratzea eta gordailutzea.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Arabako ardoaren industria eta merkataritza sektoreko hitzarmen kolektiboa Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroaren Arabako lurralde-bulegoan erregistratu eta gordailutzeko agintzea, eta alderdiei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2023ko martxoaren 28a

Arabako lurralde ordezkaria
MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Arabako ardoaren industriarako eta merkataritzarako hitzarmen kolektibo sektoriala 2022-2025

1. artikulua.- Eremu funtzionala.

2. artikulua.- Lurralde-eremua.

3. artikulua.- Langile-eremua.

4. artikulua.- Iraupena eta indarraldia.

5. artikulua.- Xurgapena eta konpentsazioa.

6. artikulua.- Berme pertsonalak.

7. artikulua.- Osotasunarekiko lotura.

8. artikulua.- Arau osagarriak.

9. artikulua.- Lanaldia.

10. artikulua.- Oporrak.

11. artikulua.- Ordainsariaren kontzeptuak.

12. artikulua.- Oinarrizko soldata.

13. artikulua.- Antzinatasun-plusa.

14. artikulua.- Nekagarritasun-plusa.

15. artikulua.- Gaueko laneko plusa.

16. artikulua.- Laneratze-plusa.

17. artikulua.- Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina.

18. artikulua.- Aparteko orduak.

19. artikulua.- Aparteko haborokinak.

20. artikulua.- Mahastietako Andre Mariaren haborokina.

21. artikulua.- Dietak.

22. artikulua.- Soldata-igoerak.

23. artikulua.- Soldata-igoera bermatua.

24. artikulua.- Iraupen mugatuko lan-kontratuak, produkzioarekin lotutako inguruabarren zioz.

25. artikulua.- Probaldia.

26. artikulua.- Lanbide-kategoriak.

27. artikulua.- Goragoko kategoriako lanak.

28. artikulua.- Lanbide-heziketako ikastaroak.

29. artikulua.- Lizentziak eta baimenak.

30. artikulua.- Erretiroagatiko oporrak.

31. artikulua.- Erretiro aurreratua.

32. artikulua.- Laneko arropak.

33. artikulua.- Gidabaimena.

34. artikulua.- Laneko istripuengatiko edo lanbide-gaixotasunengatiko aseguru-poliza.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

35. artikulua.- Laneko arriskuen prebentzioa.

36. artikulua.- Lanpostu hutsak.

37. artikulua.- Prestazio osagarria lan-istripuetan, lanbide-gaixotasunetan eta gaixotasun arruntetan.

38. artikulua.- Batzorde paritarioa.

39. artikulua.- Batzorde paritarioaren osaera.

40. artikulua.- Hitzarmena aldi batez ez aplikatzeko prozedura.

41. artikulua.- Berme sindikalak.

42. artikulua.- Sindikatu-ataletako ordezkariak.

43. artikulua.- Enpresa-batzordeen edo langileen delegatuen eginkizunak.

44. artikulua.- Hitzarmen kolektiboen negoziazioetan parte hartzea.

45. artikulua.- Euskararen sustapena.

46. artikulua.- Gaitasun urrituko langileak.

47. artikulua.- Haurdunaldia eta edoskitzaroa.

48. artikulua.- Langileen atxiloketa.

49. artikulua.- Aldi baterako laneko enpresak.

50. artikulua.- Berdintasunerako Legea garatzeko neurriak.

Klausula gehigarriak.

I. eranskina: 2022, 2023, 2024 eta 2025eko soldata-taulak.

II. eranskina: antzinatasun-taulak (laurtekoak) 2022, 2023, 2024 eta 2025.

III. eranskina: antzinatasun-taulak (2012-2015 urteetako jarduneko langileak) 2022, 2023, 2024 eta 2025.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

1. artikulua. Funtzio-eremua

Hitzarmen honen lurralde-eremuan kokatuta dauden ardoaren industria eta merkataritzako enpresa guztiak behartzen ditu hitzarmen honek.

2. artikulua. Lurralde-eremua

Hitzarmen honen funtzio-eremuan sartzen diren Arabako lantoki guztiei eragingo die hitzarmen honek, baita helbide soziala probintzia horretatik kanpo daukaten enpresetako lantokiei ere.

3. artikulua. Langile-eremua

Hitzarmen honetan bilduta dauden enpresetan lanean diharduten langile guztiak daude hitzarmen honen eraginpean, beren lanbide-kategoria edozein izanik ere. Halaber, hitzarmen honen eraginpean egongo dira hitzarmena onartzen den unean enpresa horietako plantilletakoak ez izan arren hitzarmena indarrean dagoen bitartean horietan lanean hasten direnak.

Besteren konturako nekazaritzako langileen sistema bereziaren barruan egonda mugagabeko kontratua duten hainbat langilek (sasoiko edo kanpainako langileak kanpo geratzen dira, beraz), beren lanbide-zerbitzuak ez ezik, bestelako lanak ere egiten dituzte upeltegien barruan, aldi berean egin ere, klimak, zerbitzuek eta abarrek behartuta. Langile horiek ere hitzarmen kolektibo honen langile-eremuaren barruan bilduko dira, eta soldata-tauletan nekazaritza-jarduerako kategoriarako ezarritako ordainsariak bermatuko zaizkie. Langile horiei oro har eta urteko zenbaketan aldez aurretik onartu zaizkien ordainsari-baldintzak hitzarmen honetakoak baino hobeak badira, aldez aurreko baldintza horiek errespetatuko zaizkie. Arabako lurraldeko nekazariei aplika dakiekeen nekazaritza eta abeltzaintzako sektorerako hitzarmen kolektibo bat sortu arte egongo da indarrean hitzarmen hau.

4. artikulua. Iraupena eta indarraldia

Hitzarmen honek lau urte iraungo du (2022, 2023, 2024 eta 2025eko urte). Ondorio ekonomikoak, atzeraeraginarekin, 2022ko urtarrilaren 1ean hasiko dira (istripu-aseguruaren polizari buruz 34. artikuluan ezarritakoa salbu), eta amaitu, berriz, 2025. urteko abenduaren 31n. 2025eko irailean, automatikoki iragarriko da hitzarmenaren amaiera, eta bi aldeek konpromisoa hartu dute urte horretako urrian hasteko hurrengo hitzarmena negoziatzen.

Hitzarmenaren indarraldia 2025eko abenduaren 31n amaitzen bada, hitzarmenak ultraaktibo jarraituko du hura ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

5. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa

Hitzarmen honetan adostutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina eratzen dute, eta, aplikazio praktikoari begira, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek, hitzarmena indarrean jartzen den unetik, irentsi eta konpentsatu egingo dituzte une honetan sektorean dauden kontzeptu ekonomiko guztiak, kontzeptuen izena, nondik norakoa edo jatorria edozein izanik ere. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean bestelako eremuetako hitzarmenen, arbitraje-erabakien edo aplikazio orokorreko lege-xedapenen eraginez kontzeptu ekonomikoetan izaten diren igoerek edo ezartzen diren edonolako kontzeptu berriek hitzarmen hau eraginpean hartuko dute, betiere oro har eta urteko zenbaketa eginez igoera eta kontzeptu horiek gainditu egiten badute hitzarmen honetan adostutakoa. Kontrako kasuan, igoera eta kontzeptu horiek xurgatu eta konpentsatu egingo dira, eta hitzarmen honek bere horretan jarraituko du, kontzeptu ekonomikoetan aldaketarik egin gabe.

6. artikulua. Berme pertsonalak

Oro har aintzat hartuta, hitzarmen honetakoak baino baldintza hobeak dituzten langileei baldintza horiek errespetatuko zaizkie, berme pertsonal gisa.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

7. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Hitzarmen honen klausulek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta ezin dira partzialki aplikatu. Epai irmo batek hitzarmenaren klausulen bat oso-osorik edo partzialki baliogabetzen badu, horrek ez du inolako eraginik izango hitzarmenaren gainerako klausuletan, baina baliogabetutako klausula hori berriz negoziatu beharko da, eragina izan dezan.

8. artikulua. Arau osagarriak

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orotan eta, batez ere, lanbide-sailkapenari eta zehapen-araubideari dagokienez, indarrean dauden lege-xedapenek ezartzen dutena beteko da, baita lehengo Lan Ordenantza ordezkatu zuen laudoa ere (1996ko maiatzaren 28ko BOEn argitaratua).

9. artikulua. Lanaldia

Hitzarmen honetan aurreikusitako baldintza ekonomikoak 1.743 lanordukoak izango dira 2022., 2023. eta 2024. urteetarako, eta 1.740 ordukoak 2025. urtetik aurrera. Lanaldi hori astelehenetik ostiralera banatuko da, eta larunbatak libre geratuko dira. Hitzarmen honen 3. artikuluko bigarren paragrafoan aipatzen diren nekazariek sektore honetako gainerako langileen lanaldia izango dute. Hala ere, ontze eta lantze sektorean, derrigorrezkoa izango da uzta-garaian lau larunbatez lan egitea eta Eguberrietan beste bi larunbatez lan egitea, goizeko lanaldian. Larunbatetako lanaldia 5 ordukoa izango da.

Uzta-garaian lan egindako larunbatetako orduak, hain zuzen ere lan-egutegian sartu gabe daudenak eta lanaldiaren urteko zenbaketan soberako orduak eragiten dituztenak, atseden-denborarekin konpentsatuko dira, hitzarmen honen 18.3 artikuluan ezarritakoari jarraituz. Eguberrietako larunbatetan sartutako orduak ere horrela konpentsatuko dira, edozein kasutan.

Aurreko paragrafoan ezarritakoak ez ditu eragotziko hitzarmen hau sinatzeko unean enpresetan, lan-egutegien bidez lanaldia banatzeko, lortzen diren akordioak.

Enpresa bakoitzean lan-egutegi bat egingo da, langileen legezko ordezkariei kontsulta egin ondoren, eta, halakorik ez badago, zuzenean langileekin.

Urte bakoitzeko otsailaren 28rako bi alderdiek lan-egutegiari buruzko adostasunik lortzen ez badute, bietako edozeinek batzorde paritarioaren esku-hartzea eskatu ahal izango du, hark desadostasuna konpon dezan. Batzordearen barruan ere adostasunik lortzen ez bada, (Lan gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioa) PRECOren arbitraje-prozedurara joko da.

Lanaldi irregularra ezartzeko aukera berariaz onartzen da, irizpide hauek aintzat hartuz:

a) Lanegunak ez dira 7 ordutik beherakoak izango, ezta 9 ordutik gorakoak ere. Urtean 9 orduko 70 lanegun izango dira, gehienez.

b) Lanaldien artean gutxienez 12 orduko atsedenaldia egin beharko da.

Irailaren 10a, Mahastietako Ama Birjinaren eguna, jaiegun ordaindu ez-berreskuragarria izango da. Bi alderdiak ados jarriz gero, lan-egutegiko beste egun batera aldatu ahal izango da jaiegun hori.

Malgutasun-orduak enpresen lan-egutegian aurrez ezarrita ez badaude eta egutegia ezarri ondoren hura aldatzea eragiten badute, enpresaren eta langileen legezko ordezkaritzaren artean adostuta finkatu beharko dira, eta, langileen ordezkaririk ez badago, zuzenean langileekin adostuta.

Langileek ordaindutako baimen-egun berreskuragarri bat izango dute urtean norberaren gauzetarako, urteko lanaldia murriztu gabe.

10. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruko langileek urtean 25 lanegun jarraituko oporraldia edukiko dute. Oinarrizko soldataren, laneratze-plusaren, antzinatasun-plusaren eta langileen gainerako plusen arabera ordainduko dira egun horiek. Oporrak astelehenean edo jaiegunaren ondoren datorren hurrengo lanegunean hasiko dira, alderdiek bestelako akordiorik lortu ezean.

Opor horiek zehazterakoan, honako sektore hauek bereiziko dira:

a) Ontze eta lantzeko langileak: enpresa eta langilea ados jarrita, oporrak ekainean, uztailean eta abuztuan hartuko dira, ohiko zerbitzuari kalterik eragin gabe.

b) Botilaratzeko, fakturazioko eta merkaturatzeko langileak: enpresa eta langilea ados jarrita, ahal dela udan hartuko dira (ekainetik irailera, biak barne), jendearentzako zerbitzuari kalterik egiten ez bazaio eta urteko sasoi horretako lan-antolaketak ahalbidetzen badu.

Behin oporraldia ezarri ondoren langilea aldi baterako ezintasun-egoera batean gertatzen bada, haurdunaldiak sortutako aldi baterako ezintasun-egoera bat gertatzen bada, edo erditzea, edo amagandiko edoskitzea, edo Langileen Estatutuaren 48.4 eta 48. bis artikuluek aurreikusten duten lan-kontratuaren etenaldia, eskubidea izango du opor horiek ezintasun-egoerako datak ez diren edo agindu hori aplikatzeagatik legozkiokeen datak ez diren beste datatan gozatzeko, etenaldi-epea bukatzean, nahiz eta dagokien urtea bukatuta egon.

Aldi baterako ezintasun-egoera opor garaian gertatzen bada, eta ezintasun horren arrazoiak aurreko paragrafoan aipatutakoak ez beste arrazoiak baldin badira, eta langileak ezin baditu oporrak gozatu aldi batean edo osorik dagokien urtean, langileak eskubidea izango du oporrak hartzeko ezintasuna bukatu eta gero, betiere eta gertatu diren urtea bukatu eta hemezortzi hilabete pasatu ez badira

11. artikulua. Ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak

Honako hauek dira hitzarmen honetako ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak:

Ordainsari-kontzeptuak:

— Oinarrizko soldata.

— Osagarriak:

a) Antzinatasun-plusa.

b) Nekagarritasun-plusa.

c) Gaueko lanaren plusa.

d) Laneratze-plusa.

e) Dirua erabiltzeagatiko plusa.

f) Aparteko orduak.

g) Udako eta Eguberrietako aparteko haborokinak.

h) Mahastietako Ama Birjinaren ordainsari berezia.

Kalte-ordainaren kontzeptua:

— Dietak.

12. artikulua. Oinarrizko soldata

Erantsitako soldata-tauletan maila bakoitzarentzat zehaztuta azaltzen dena da hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileen oinarrizko soldata.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

13. artikulua. Antzinatasun-plusa

Antzinatasun-sariari dagokio, eta hitzarmen honetako II. eranskinean zehazten da (antzinatasun-taulan) enpresan egindako laurteko bakoitzarengatik (gehienez bost laurteko) maila bakoitzari dagokion zenbatekoa.

Hala ere, 2012-2015 epeari dagokion hitzarmena argitaratzeko egunean (2013ko urriaren 2a) dagoeneko sektoreko enpresetan lanean ari diren langileek antzinatasun-plusa ardoaren industria eta merkataritzarako hitzarmen kolektiboan adierazitako eran sortzen eta jasotzen jarraituko dute (hitzarmen hori 2011ko maiatzaren 13ko ALHAOn argitaratu zen, 58 zenbakian), alegia, hitzarmen horretako tauletan ezarritako egituraren arabera. Hitzarmen honetako III. eranskinean adierazten da, informazio gisa, ordainsari-osagarri honen eguneko zenbatekoa, lanbide-kategoriaka.

Taula horietan antzinatasun-plus gisa zehaztutako kopuruak eguneko kopuru gordinak dira.

Salbuespen gisa, langileei beren enpresetan plus horren zenbatekoari dagokionez onartu zaizkien eskubide eskuratuak ezin izango dira hitzarmen honetan ezarritako hobekuntzen edo baldintza onuragarriagoen barruan irentsi. Hala, langile horiek kontzeptu horrengatik jaso beharreko kopuruak kalkulatzeko, lan ordenantzak ezarritako ehunekoak aplikatuko zaizkie hitzarmen hau indarrean sartzen den egunean egiaztatuta dauzkaten kalkulu-oinarriei.

14. artikulua. Nekagarritasun-plusa

Hitzarmenaren indarraldi osoan, erantsitako soldata-tauletan kategoria bakoitzerako zehazturikoa izango da plus honen zenbatekoa. Kopuru horiek ordu bakoitzeko gordinak dira, eta finkoak izango dira hitzarmen honen indarraldi osoan, hitzarmenaren oinarrizko soldataren arabera kategoria bakoitzerako ezarritako benetako zenbatekoa kontuan izan gabe.

Nekagarritzat jotako lanpostuan lan egiten duen denboran soilik irabaziko ditu langileak nekagarritasun-plusari dagozkion kopuruak. Artikulu honetan adierazitako plusa jasotzeari dagokionez erreklamazioak badaude eta bidezkotzat jotzen badira, langileak erreklamazioa lan-jurisdikzioan jartzen duen egunetik aurrera hasiko dira ondorio ekonomikoak.

15. artikulua. Gaueko lanaren plusa

22:00etatik 6:00etara bitarte lan egiten duten langileei, hitzarmen honi erantsitako soldata-tauletan kategoria bakoitzerako esleitutako hobaria ordainduko zaie hitzarmenaren indarraldi osoan.

Artikulu honetan ageri den hobariaren arabera adostutako zenbatekoak orduko gordinak dira, eta finkoak izango dira hitzarmen honen indarraldi osoan, hitzarmenaren oinarrizko soldataren arabera kategoria bakoitzerako ezarritako benetako zenbatekoa kontuan izan gabe. Kontzeptu honetatik kanpo geratzen dira lanaren berezitasunarengatik denbora-tarte horretan lan egiteko kontratatzen diren langileak.

16. artikulua. Laneratze-plusa

Laneratze-plusa izeneko osagarria benetan lan egindako egun bakoitzeko ordainduko da, erantsitako soldata-tauletan maila edo kategoria bakoitzerako azaltzen den zenbatekoaren arabera.

Enpresaren lan-egutegian lanaldia banatzerakoan beste egun baliodun batzuetan errekuperatuko diren “zubi-egunak” ezartzea adostu bada, horrek ez du plusaren zenbatekoa txikitzea ekarriko.

17. artikulua. Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina

Kudeatutako autosalmentarako, honako kobrantza-osagarri hau ezarri da: milako 7, bidean eskudirutan kobratutakoaren gainetik, langileak bidea bakarrik egiten badu; eta milako 4,25 langile bakoitzarentzat, binaka egiten badute.

Bestetik, dirua erabiltzeagatiko osagarria ezarri da kutxazainarentzat edo kobratze-eginkizunak betetzen dituenarentzat soldata-tauletan ezarri da gehigarri horri dagokion diru-kopurua.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

18. artikulua. Aparteko orduak

1) Aparteko orduak egiteko aukera kendu da, artikulu honen 2. puntuan arautzen diren salbuespenezko kasuetan izan ezik.

2) Salbuespenez, ohiko lanaldia luzatu ahal izango da, honako kasu hauetakoren bat gertatzen denean:

Lehenengoa. Ezinbestezko kasua. Hau da, ezbeharrak eta aparteko eta premiazko kalteak aurreikusi edo konpondu behar direnean.

Bigarrena. Nahikoa aurrerapenaz aurreikusi ezin daitezkeen arrazoiak direla-eta, ohiko lanaldia luzatzea nahitaezkoa denean enpresaren funtzionamendu egokia bermatzeko. Nolanahi ere, honako arrazoiren bat dela medio lan-soberakina langile berriek egitea ezinezkoa dela egiaztatu beharko da:

a) Denbora-tarte motzegia izateagatik eta, ondorioz, kontrataziorik egiteko ezintasunagatik.

b) Ezinezkoa delako eskatutako denboran kontratazio berriak egitea.

c) Enplegu-zerbitzu publikoen lankidetza eskatuta, horiek ez diotelako eman enpresa eskatzaileari dagokion lanpostua betetzeko prestakuntza egokia duen langilerik.

Hirugarrena. 2. puntuan aurreikusitako salbuespenezko egoeren babesean lan egindako aparteko orduak, atseden-denborarekin konpentsatuko dira. Konpentsazioko atsedenaldiak honako iraupen hau izango du: 1,75 ordu lanegunean sartutako aparteko ordu bakoitzeko, eta 2 ordu jaiegunean sartutako aparteko ordu bakoitzeko.

Ezinbesteko kasuetan eta 2.c) puntuan adierazitako egoerarengatik atsedenaldiarekin konpentsatzea ezinezkoa den kasuetan besterik ezin izango da erabaki aparteko orduak diruz konpentsatzea.

Laugarrena. Akordio hau aplikatu beharreko esparruetan aplikatzeko, enpresa-akordioak zehaztu beharko dira, CONFEBASKek eta ELA-STV, CCOO, UGT eta LAB sindikatuek enpleguari buruzko akordioan izenpetutakoari jarraituz.

19. artikulua. Aparteko haborokinak

Udako eta Eguberrietako aparteko haborokinak honako hauek dira: erantsitako soldata-tauletan maila edo kategoria bakoitzerako adierazten diren zenbatekoak gehi dagokion antzinatasuna. Ordainsari horiek sei hilean behin ordainduko dira, uztaileko eta abenduko lehen hamabostaldian, hurrenez hurren. Aparteko haborokin horiek ez dira inola ere izango oinarrizko soldatako 30 egunen eta hileko bertaratze-plusaren batura baino txikiagoak, legokiokeen antzinatasunaz gain.

20. artikulua. Mahastietako Ama Birjinaren haborokina

Ordainsari honen lanbide-kategoria bakoitzerako zenbatekoa hitzarmen honetako tauletan udako edo Eguberrietako aparteko haborokinetarako adierazitakoaren baliokidea izango da, eta horri soldata-taulen arabera jaso beharreko antzinatasun-plusa gehituko zaio. Ordainsari hori iraileko lehen hamabostaldian jasoko da.

Urtean zehar lanean hasten edo lana uzten duten langileei, lan egindako denboraren arabera hainbanatuta ordainduko zaie haborokinaren zenbatekoa. Ezin izango da hilabeteka edo asteka hainbanatu.

Aparteko haborokin hori ez da inola ere izango oinarrizko soldatako 30 egunen gehi hileko bertaratze-plusaren batura baino txikiagoa, legokiokeen antzinatasunaz gain.

21. artikulua. Dietak

Enpresak behar duela-eta, enpresa edo lantokia dagoen herria ez den beste herri batera bidaiak edo joan-etorriak egin behar dituzten langileek, hori dela medio ezin badira etxera joan otorduetan edo lo egitera, dietak jasotzeko eskubidea izango dute, soldataz gainera, erantsita dauden soldata-tauletan kontzeptu horrengatik ezarrita dauden zenbatekoen arabera.

Enpresa guztietan, egiaztagiriak eskatu ahal izango dira.

Enpresak aldez aurretik eskatuta langileak bidaia egin behar badu eta enpresaren baimenarekin egiten badu bere ibilgailuan, dagokion zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango du, erantsitako soldata-tauletan kontzeptu horrengatik agertzen diren zenbatekoen arabera.

22. artikulua. Soldata-igoera

Hitzarmen honen eraginpeko langileen ordainsari-baldintzak erantsitako soldata-tauletan agertzen dira.

Hitzartutako soldata-igoerak honako hauek dira:

— 2022an ehuneko 6,5, 2022ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondoreekin.

— 2023an ehuneko 2, 2023ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondoreekin.

— 2024an ehuneko 2.

— 2025ean ehuneko 2.

Atzerapenak 2 epetan ordaindu ahalko dira (lehena hitzarmena ALHAOn argitaratu eta hurrengo egunean eta bigarrena 2023ko ekainean).

2026. urtean, sektorearen hitzarmen berri batean urte horretarako soldata-igoera negoziatu eta ezarri ahalko den arren, baldin eta 2022, 2023, 2024 eta 2025eko KPIen baturak ehuneko 12,5 gainditzen badu, aldearen ehuneko 100a aplikatuko da 2026ko soldata-taulen gainean (2026ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondoreekin). KPI negatiboak 0ren parekotzat joko dira. Berme-klausula honek, gaur egun dauden inflazio-indize altuen ziozkoa izanik, aparteko izaera dauka. Beraz, hitzarmen honen araberako indarraldia izango du.

23. artikulua. Soldata-igoera bermatua

Hitzarmen kolektibo honen indarraldian soilik, edozein kontzeptu dela-eta, oro har hitzarmen honetan ezarritako ordainsariak baino handiagoak dituzten langile guztiei bermatzen zaie hitzarmen honetan araututako soldata-kontzeptuen igoera (soldata-tauletan egindako igoeraren ehuneko 100), eta inolaz ere ezingo da konpentsatu eta/edo xurgatu langile horiek hitzarmen honetan ezarritakotik gora jasotzen dutena ordainsari horietan egindako igoerekin.

Enpresa batzuek hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitako soldata- eta lan-baldintzen bestelako baldintzak adostu dituzte beren langileekin, hitzarmen kolektibo edo enpresa-itun propioa dutelako sinatuta enpresak eta langileen legezko ordezkariek, edo horiek negoziatzen hasi direlako. Enpresa horietako langileei ez zaie artikulu honetan ezarritakoa aplikatuko.

24. artikulua. Iraupen mugatuko lan-kontratuak, produkzioari lotutako inguruabarren zioz

Langileen Estatutuaren 15.2. artikuluan ezarritakoaren arabera, iraupen mugatuko lan-kontratuak egin ahalko dira produkzioari lotutako inguruabarren zioz. Halakotzat joko dira jardueraren ezusteko eta noizean behingo igoerak eta gorabeherak, baldin eta, enpresaren ohiko jardueraren parte izan arren, behin-behinean desoreka sortzen badute dagoen enplegu egonkorraren eta behar denaren arabera, eta, betiere, Langileen Estatutuaren 16.1. artikuluan jasotako kasuekin lotuta ez badaude.

Aurreko paragrafoan aipatutako oszilazioen barruan sartuta daudela joko dira urteko oporren ondoriozkoak.

Iraupen mugatuko kontratua produkzioari lotutako inguruabar horien ondorioz egin bada, haren iraupena urtebetekoa izango da. Egindako kontratua legez ezarritako gehieneko muga edo hitzarmenean ezarritako muga baino laburragoa bada, luzatu egin ahal izango da, bi aldeek hala erabakitzen badute, behin bakar batez. Dena den, kontratuak ezin izango du gehieneko muga baino gehiago iraun.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Kontratua amaitzean, langile guztiek edukiko dute eskubidea soldata-egun bateko kalte-ordaina jasotzeko, zerbitzuan emandako hilabete bakoitzeko, edo, hala badagokio, indarreko legedian unean-unean ezartzen dena.

25. artikulua. Probaldia

Hitzarmen honen eraginpeko langileentzat probaldia itundu ahal izango da, idatziz. Horren gehieneko iraupena hauxe izango da:

Tituludunentzat	6 hilabete
Teknikari tituludunentzat eta administrarientzat	3 hilabete
Komertzialentzat	3 hilabete
Gainerako langileentzat	hilabete 1

26. artikulua. Lanbide-kategoriak

Hitzarmen honetan lanbide-sailkapenerako eredu berria sartzen ez den bitartean, 1996ko maiatzaren 28ko BOEn argitaratu zen 1996ko martxoaren 29ko arbitrajeko laudoak ezarritakoa egongo da indarrean.

27. artikulua. Goragoko kategoriako lanak

Langileak egiaztatua duena baino handiagoa den kategoriako lanpostuetan diharduen bitartean, kategoria horri dagokion ordainsaria jasoko du.

Langile bat goragoko kategoriako lanpostu batera eramaten bada urtean segidako hirurogei egun edo txandakako laurogeita hamar egun baino gehiagoz, langile horrek goragoko kategoria hori finkatuko du.

Lanpostua betetzeko arrazoia titularra gaixotasunak edo istripuak eragindako bajan egotea edo sindikatu-ekitaldietara joatea baldin bada, ez da aintzat hartuko aurreko paragrafoan adierazitakoa.

Lanerako beharrezkoa den gidabaimena izanik, gutxienez lanaldiaren ehuneko 40an eskorga-gidari lanak egin ohi dituzten langileak 2. mailako ofizialaren kategoriarekin parekatuta geratuko dira. Horretarako, enpresak eskorga erabiltzen emandako denboraren gaineko kontrolak egingo ditu, kontrolerako soilik diren idatzizko jakinarazpenekin, langile horiek 2. mailako ofizialekin parekatzea zein kasutan den egokia egiaztatu ahal izateko. Kontrolaren jakinarazpenen kopiak emango zaizkie tartean dauden langileei.

Lehengo Lan Ordenantza ordezkatu zuen laudoan (1996ko maiatzaren 28ko BOE) 1. mailako gidaren kategoriarentzat ezarritakoaren arabera salmenta-sustapena egiten duten langileak 2. mailako ofizialaren kategoriarekin parekatuko dira, soldata-ordainsariei dagokienez.

Morroi espezializatuaren kategoria duten langileak espezialisten kategoriarekin parekatuko dira.

28. artikulua. Lanbide heziketako ikastaroak

Enpresek beren antolamendurako beharrezkotzat jotzen badute edo enpresa-batzordeek proposatzen badiete, lanbide-heziketako ikastaroak antolatuko dituzte, beren kontura eta erakunde eskudunekin elkarlanean, eta interesa duten langile guztiei emango diete aukera ikastaro horietan parte hartzeko.

Bi alderdiek, hitzarmenaren batzorde paritarioaren bidez, konpromisoa hartu dute sektorearen premietara egokitzen diren prestakuntza-programak diseinatzeko, bultzatzeko eta martxan jartzen laguntzeko. Aurkezten diren eta sektoreko enpresei eragiten dieten Etengabeko Prestakuntzako plan guztiak jakinaraziko zaizkio batzorde horri.

29. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Langileak, ahal duen denborarekin abisatu ondoren, hitzarmen honetan ezarritako baimen ordainduak jasotzeko eskubidea izango du, betiere honako arrazoi hauengatik:

a) Ezkontzagatik, egutegiko 20 egun.

b) Ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen edo ezkontide baten edo bestearen semearen edo alabaren heriotzagatik, egutegiko bost egun. Ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen, edo ezkontide baten edo bestearen semearen edo alabaren, ongi egiaztatutako gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik, egutegiko hiru egun. Ezkontide baten edo bestearen seme-alabaren eta aitaren edo amaren heriotzagatik edo ongi egiaztatutako gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzearengatik, egutegiko hiru egun.

c) Ezkontide baten edo bestearen biloben, aiton-amonen edo anai-arreben heriotzagatik edo ongi egiaztatutako gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik, egutegiko bi egun.

d) Erretiro arrunta hartzeko gehieneko adina betetzen duten langileek bi hilabeteko lizentzia ordaindua hartzeko eskubidea izango dute, soldata errealaren arabera kalkulatua. Adina bete aurretik baliatuko da lizentzia hori, edo hiru hilabeteko epean, gehienez jota, adina betetako egunetik zenbatzen hasita. Langileak ez badu lizentzia aipaturiko epeen barruan eskatzen, lizentzia hori baliatzeko eskubidea galduko du.

e) Seme-alabak, anai-arrebak eta gurasoak ezkontzeagatik, egutegiko egun bat.

f) Adingabea jaiotzeagatiko eta zaintzeagatiko prestaziorako eskubidea edukitzeko kotizazio aski egiaztatzen ez duten langileen kasuan: 3 egun seme-alaba jaiotzeagatik (horietatik gutxienez bi lanegunak izango dira). Zesarea bidez jaioz gero, baimena beste egun bat luzatu ahalko da.

g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat.

h) Gizarte Segurantzako familia-medikuarengana eta mediku espezialistarengana joateko, ezinbesteko denbora.

i) Gurasoek, seme-alaba adingabeak, edo desgaitasun fisiko edo psikikoren bat duten seme-alabak (adinaren araberako mugarik gabe), mediku-kontsultara eramateko behar-beharrezkoa den denboragatik, baldin eta ongi egiaztatzen bada mediku-kontsulta, haren iraupena eta lan-denborarekin bat etortzea.

j) Azterketa akademiko ofizialetara joateko behar den denbora.

Senitartekoen ospitaleratzearengatiko lizentzia ospitaleratzeak dirauen bitartean baliatu ahal izango da.

Artikulu honetan arautzutako baimenak eta lizentziak, ezkontzarekin lotutakoak salbu, langileak hartzen dituen lehen lanegunean hasiko dira, betiere horretarako arrazoiak indarrean jarraitzen badu.

Artikulu honetako b) eta c) idatz-zatietan aurreikusitako kasuetan, adierazitako epeak egun bat gehiagoz luzatu ahal izango dira langileak probintziatik kanpo bidaia egin behar badu, betiere egin beharreko bidaia 100 km baino gehiagokoa eta 200 km baino gutxiagokoa bada. Bidaia 200 km edo gehiagokoa bada, epeak bi egun gehiagoz luzatuko dira.

Artikulu honetan bildutako lizentziak eta baimenak izatezko bikoteei ere aitortuko zaizkie, izatezko bikoteen edo elkarketen erregistro ofizialak emandako ziurtagiriaren edo egiaztagiriaren bitartez.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

30. artikulua. Erretiroagatiko oporrak

Enpresan 14 urte edo gehiagoko antzinatasun egiaztatua duten langileek erretiro aurreratua borondatez hartzea erabakitzen badute, opor-hilabete hauek hartzeko eskubidea izango dute:

a) Erretiro arrunta hartzeko legezko adina bete baino bi urte lehenago borondatezko erretiro aurreratua hartzea erabakitzen dutenek bost hilabeteko oporrak izango dituzte, hitzarmen honetan xedatutako soldaten arabera ordainduak, erretiro aurreratuaren eguna baino lehenago hartzeko.

b) Erretiro arrunta hartzeko legezko adina bete baino urtebete lehenago borondatezko erretiro aurreratua hartzea erabakitzen dutenek hiru hilabeteko oporrak izango dituzte, hitzarmen honetan xedatutako soldaten arabera ordainduak, erretiro aurreratuaren eguna baino lehenago hartzeko.

31. artikulua. Erretiro aurreratua

Bi aldeek adierazten dute langileen erretiro aurreratua ahalbidetzen duten legezko tresnei ahalik eta eraginkortasun handiena emateko asmoa dutela. Horretarako, langabezian dauden edo aldi baterako kontratuak dituzten pertsonekin ordezkatuko dira, legez aurreikusitako errelebo-kontratuaren bidez.

Bi alderdiak ados jarrita eskubide hori gauzatzen bada, eraginpeko langileari ez zaio aplikatuko hitzarmen honen 30. artikuluko dagokion idatz-zatia, erretiro-sariari dagokionez.

Hitzarmen honen eremuan egiten diren erretiro partzial guztiak Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrean, Langileen Estatutuan eta aplikatu beharreko gainerako arauetan arlo horri buruz bilduriko baldintzen arabera arautuko dira.

32. artikulua. Laneko arropak

Oro har, lanpostu bakoitzaren espezialitatera eta eskakizunetara egokitutako beharrezko ekipo eta laneko arropa guztiak jarriko dituzte enpresek langileen eskura, langile horiek hondatutako ekipoa edo arropa itzuli ondoren.

Langileek zaindu, garbitu eta txukundu beharko dituzte laneko arropak. Langileek lanaldiaren barnean arropa hori erabili beharko dute, eta lanetik kanpo ezin izango dute erabili.

Udako laneko arropak apirilean emango dira urtero, eta negukoak, berriz, irailean.

Emakumezko langileek eskatu ahal izango dute laneko arropa bat etor dadila emakumezko tailarekin eta patroiarekin.

33. artikulua. Gidabaimena

Langile komertzial edo garraio-langile bati gidabaimena aldi baterako kentzen badiote, enpresak beste lanpostu batean jarriko du langile hori. Bertan, bere jarduerarekin zerikusia duten eginkizun ez-iraingarriak beteko ditu langile horrek, eta bere soldata erreala jasotzeko eskubideari eutsiko dio.

Aurreko paragrafoan aurreikusitakoa ez da aintzat hartuko baldin eta gidabaimena kentzea honako arrazoi hauetako batengatik gertatu bada:

a) Gidariaren mozkorkeria, horri buruz epai judizial edo administrazio-ebazpen irmoa ematen bada.

b) Ibilgailua enpresaren lan-jardueratik kanpo erabiltzen bada.

c) Gidabaimena kentzea delituagatiko kondenaren ondorioz gertatu bada, eta kondena hori epai irmoan ebatzi bada.

Artikulu honen lehen paragrafoan ezarritakoak bi urtean behin bakarrik izango du balioa eraginpeko langile bakoitzarentzat.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

34. artikulua. Laneko istripuengatiko edo lanbide-gaixotasunengatiko aseguru-poliza

Hitzarmen honen pean dauden enpresek dagokien aseguru-polizaren bidez estali beharko dituzte heriotzaren edo baliaezintasun iraunkor, oso eta absolutuaren arriskuak, langileek laneko istripuen edo lanbide-gaixotasunen zioz pairatzen dituztenak, istripua jasan duenak edo bere kausadunek (heriotza kasuan) honako kalte-ordain hauek jaso ditzaten:

a) 47.250,00 euro, langilea hiltzen baldin bada.

b) 52.500,00 euro, ohiko lanerako ezintasun iraunkor osoaren kasuan, edo maila handiagoko baten kasuan, gorabehera beraren ondorioz gertatzen bada.

Lan agintaritzak hitzarmen hau dagokion aldizkari ofizialean argitaratzen duenetik 30 eguneko epea dago kapital horiek bermatzen dituzten aseguru-polizak formalizatzeko edo aseguratutako kapitalak berrikusi eta eguneratzeko. Zenbateko horiek ezin izango dira, inola ere, data horretatik atzeraeraginez eskatu.

Aseguru-konpainiekin polizak egin eta gero, kontratazio berriak jakinarazi beharko dizkiete enpresek aseguru-konpainiei, langileak onuradun gisa sar ditzaten.

35. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa

Berrogeita hamar langile edo gehiago dituzten enpresa edo lantokietan, Segurtasun eta Osasun Batzordea eratuko da, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 38. eta 39. artikuluetan aurreikusitako osaera, eskumen eta ahalmenekin.

Enpresak bere zerbitzura dituen langileen osasun-zaintza bermatuko du, urtean behin mediku-azterketak eginez.

Lanpostu bakoitzerako egokia den azterketa egingo da, lanaldiaren barruan, eta enpresaren funtzionamendu egokiari kalterik egin gabe.

Urteroko osasun-azterketa doakoa izango da langilearentzat eta langileak onartzen badu soilik egingo da. Azterketak ezinbestekoak badira lan-baldintzek osasunean duten eragina ebaluatzeko edo langilearen osasun-egoera berarentzat edo gainontzeko langileentzat arriskutsua den egiaztatzeko, orduan, eta langileen ordezkariek aurretik txostena eginda, azterketak ez dira aukerakoak izango.

Arriskuen prebentzioari eta lan-osasunari buruzko lege-arauak hobeto betetzeko eskatu nahi diete akordio hau izenpetzen duten erakundeek enpresa eta langileei, lan-ezbeharrak saihesteko funtsezkoa dela pentsatzen baitute. Orobat, enpresek konpromisoa hartzen dute OSALANek arlo horri dagokionez lantokietarako egiten dituen gomendioak, plazaratzen diren une berean, abian jartzeko.

Era berean, enpresek osasunaren doako ebaluazioa egin beharko diete langileei, lanera itzultzen direnean hilabete baino gehiago lanetik kanpo egon ondoren osasun-arrazoiengatik, jatorri profesionalik ote duten jakin eta babes-ekintza egokia gomendatzeko.

36. artikulua. Lanpostu hutsak

Plantillako lanpostu hutsak betetzeko, hitzarmen honen aplikazio-eremuan bildutako enpresek lanik ez duten langileei emango diete lehentasuna, baldintza berdinetan, gaitasun-proba egokiak egin ondoren; enpresa batzordeari edo langileen delegatuei emango diete horren guztiaren berri.

Aurreko paragrafotik kanpo geratzen dira beste langileekiko aginpidea edo boterea edukitzea eskatzen duten lanpostuak. Langile horiek enpresak izendatuko ditu, bere kabuz.

Gaixotasunak edo lan-istripuak eragindako ezintasuna dela-eta fisikoki urrituta dauden langileei berriz laneratzen laguntzeko, enpresek, ahal duten heinean, urritasun fisikoarekin bateragarriak diren lanpostuak betetzeko lehentasuna emango diete langile horiei.

37. artikulua. Prestazio osagarria, lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen edo gaixotasun arrunten kasuetarako

Lan istripuak edo gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuetan, enpresek honako prestazio osagarri hauek bermatuko dizkiete langileei:

a) Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako aldi baterako ezintasunen kasuan, prestazioa langilearen kategoriari dagokion soldata errealaren ehuneko 90 izango da bajaren 1. egunetik 20. egunera, eta ehuneko 95 hogeigarren egunetik 200. egunera.

b) Lan istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasunen kasuan, prestazioa soldata errealaren ehuneko 100 izango da bajaren lehen egunetik 300. egunera bitarte.

Kasu batean zein bestean, langileari prestazio osagarria bermatuko zaio bere kategoriari dagokion soldata errealaren ehuneko 100era arte, baldin eta diagnostikoa larria edo oso larria bada edo langilea ospitaleratu behar bada; eraginpeko langileak ziurtagiri medikoa aurkeztu beharko du gaixotasuna egiaztatzeko.

Lehen aipatutako aldi horretan langileak prestazio osagarriaren bidez jaso beharreko soldata likidoa ez da inola ere izango langileari, enpresan ohiko lanaldian benetan bere lana egiten ariko balitz, legokiokeen soldata likidoa baino handiagoa.

Laneko istripu eta gaixotasun profesionalen mutuekin egindako balizko kontratuak berritzeko garaiari begira, honako konpromiso hau hartzen dute enpresek: langileen legezko ordezkariekin edo langileekin oro har aztertzea kontingentzia arruntek eragindako ABE prozesuen kudeaketa, kontrola, jarraipena eta prestazio ekonomikoa Gizarte Segurantzako erakunde kudeatzailearekin (GSIN) egiteko aukera.

38. artikulua. Batzorde paritarioa

Hitzarmena interpretatzeko, adosteko eta betetzen dela zaintzeko, batzorde paritarioa sortu da; honako berariazko eginkizun hauek izango ditu:

a) Hitzarmen hau bide orokorretik interpretatzea. Interpretazioa zuzeneko interesa duten guztiek eskatu ahal izango dute.

b) Ezarritakoa betetzen ote den zaintzea, gai honi buruz erakunde edo agintaritza eskudunei dagokien eskumena alde batera utzi gabe.

c) Kontratuak egiten dituzten aldeen arteko harremanen garapena aztertzea.

Zeregin horiek ez dituzte kaltetuko, eragotziko edo oztopatuko administrazioko agintariei edo agintari judizialei legez dagozkien zereginak.

Hitzarmenaren interpretazioaren eta aplikazioaren inguruan sortzen diren zalantzak, desadostasunak eta auziak konpontzeko baliagarria izan daitekeen beste edozein bideren aurretik hitzarmenaren batzorde paritariora jotzea hitzartu dute bi alderdiek, uko egin ezinezko ezein eskubide alde batera utzi gabe.

Batzorde horretan lortutako akordioek hitzarmen kolektiboaren maila izango dute, eta hartzen diren erabakiak eta/edo akordioak alderdi bakoitzaren gehiengoz onartu beharko dira, hau da, enpresaren eta gizartearen gehiengoz.

Hitzarmenaren batzorde paritarioak hitzarmenaren lanbide-sailkapena (lanbide-kategoriak) berrikusteko azterlan bat egin beharko du, lanpostuen deskribapena zehatz azalduz.

Era berean, laneko jazarpen-kasuetan jarduteko protokolo bat prestatu beharko du.

39. artikulua. Batzorde paritarioaren osaera

Hitzarmen hau izenpetzen duten erakundeetako zortzi kidek —enpresen aldetik lauk eta langileen aldetik lauk— osatuko dute batzorde paritarioa; nork bere aholkulariak izango ditu alboan.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

40. artikulua. Hitzarmena aldi batez ez aplikatzeko prozedura

Hitzarmen kolektibo honen indarraldian, sektoreko enpresaren batek hitzarmen kolektibo hau aldi batez ez aplikatzeko asmoa duenean (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendukoak edo ekoizpenekoak direla eta), langileen ordezkariekin horretarako akordiorik lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozeduretara jota ere (bi alderdiek beren-beregi hala egitea adosten badute soilik joko da horietara) desadostasuna konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkaritzaren eta langileen ordezkaritzaren gehiengoaren arteko akordioa, alegia) hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren edo, hala badagokio, Hitzarmen Kolektiboen Aholkularitza Batzorde Nazionalaren esku jartzeko.

41. artikulua. Berme sindikalak

Enpresa-batzordeek eta, hala badagokio, langileen delegatuek, enpresaburuarekin negoziatzeko ahalmena dute, ordezkatutakoen interesak defendatzeko. Indarrean dagoen legediak une bakoitzean adierazitako eginkizun eta bermeez gain, honako eskuduntza hauek izango dituzte:

a) Enpresan bete behar diren lanpostu hutsen berri izatea (erantzukizuneko lanpostuak ez dira hemen sartzen).

b) Langileengan eragina duten neurrien berri izatea, lan-sistema berrien aldaketa edo ezarpenari dagokionez eta tarifen edo lanpostuen balorazio-eskalen ezarpenari dagokionez.

c) Zerbitzu-premiak direla-eta edo enpresari komeni zaiolako egiten diren ordutegi-aldaketen berri izatea, 15 egun lehenago.

d) Enpresak lan-kontratuak egiteko erabiltzen dituen ereduen kopia izatea.

42. artikulua. Atal sindikaletako delegatuak

Enpresen atal sindikaletako delegatuek iragarki-taula bat izango dute eskura, bide hori erabiliz informazioa eta propaganda transmititzeko. Atal sindikal bakoitzak bere gain hartuko du komunikazio-bide hori behar bezala erabiltzeko erantzukizuna. Horretarako, dagokion sindikatuak ongi egiaztatutako ordezkari bat izendatuko du, eta horrek aldez aurretik zentroaren zuzendaritzari edo titulartasunari emango dio guztiaren berri, komunikazioen kopiak bidaliz.

Bermeak:

Enpresek errespetatu egingo dute langile guztiek sindikatu batean askatasunez izena emateko duten eskubidea, eta sindikatu batean elkartutako langileei baimena emango diete bilerak egiteko, kuotak biltzeko eta informazio sindikala banatzeko, betiere lanorduetatik kanpo eta enpresen jarduera arrunta eragotzi gabe egitekotan. Orobat, enpresek ezin izango dute langile baten lanpostua honako baldintza hauen pean jarri: sindikatu bateko kide ez bihurtzea edo kide den sindikatuaren afiliazioa bertan behera uztea. Ezin izango dute, halaber, afiliazio edo jarduera sindikalagatik langilerik kaleratu edo arrazoi horrengatik langileei bestelako kalterik eragin. Sindikatuek informazioa igorri ahal izango diete behar besteko afiliazioa duten enpresei, aipatutako informazioa lanorduetatik kanpo bana dezaten. Nolanahi ere, informazioa banatzeak ezin izango du produkzio-prozesua eten.

Edozein enpresatan titulartasun pertsonalaren bidez ordezkaritza izateko eskubidea duela alegatzen duen sindikatuak modu sinesgarrian egiaztatu beharko du hori enpresan. Jarraian, ondorio guztiekin sindikatuaren ordezkaria izateko eskubidea bermatuko dio enpresak delegatuari.

Enpresan lanean diharduen langile bat izango da ordezkari sindikala, eta ordezkatzen duen sindikatuko estatutuen arabera izendatuko da. Ahal dela, Enpresa Batzordeko kide izango da.

Ordezkari sindikalen eginkizunak:

1) Ordezkatzen duten sindikatuaren eta sindikatu horrek enpresan dituen kideen interesak ordezkatzea eta defendatzea, eta beren sindikatuaren eta enpresen zuzendaritzaren arteko komunikazio-tresna izatea.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

2) Enpresa-batzordearen, laneko segurtasun- eta higiene-batzordeen eta interpretazio-batzorde paritarioen bileretan parte hartzeko aukera izango dute, betiere aldez aurretik organo horiek haien presentzia onartzen badute, eta bilera horietan hitza bai baina botoa emateko eskubiderik ez dute izango.

3) Legearen arabera enpresak Enpresa Batzordeari helarazi behar dion informazio eta dokumentazio guztia eskuratu ahal izango dute, eta legeak agintzen duen gaietan isiltasun profesionala gorde beharko dute, nahitaez. Legeak eta hitzarmen kolektibo honek Enpresa Batzordeko kideei aitortzen dizkieten berme eta eskubide berberak izango dituzte.

4) Langileak oro har eta sindikatuko kideak eraginpean hartzen dituzten arazo kolektiboen tratamenduan enpresak aintzat hartuko ditu delegatuak.

5) Jarraian zerrendatutako gaietan, enpresak aldez aurretik emango die informazioa delegatuei, eta horien iritzia entzungo du:

a) Sindikatuko kideei eragiten dieten kaleratzeak eta zigorrak.

b) Plantilla-berregituratzeak, enplegu-erregulazioak, langileen lekualdatze kolektiboak edo lantoki-aldaketak eta, batik bat, langileen interesetan eragin garrantzitsua izan dezaketen enpresa-proiektu edo -ekintzak.

c) Lana antolatzeko sistemak ezartzea edo berrikustea, eta horrek izan ditzakeen ondorioak.

6) Kideen kuotak jaso, sindikatuaren propaganda banatu eta kideekin bilerak egin ahal izango dituzte, betiere lanorduetatik kanpo.

7) Sindikatuko kideentzat eta oro har langileentzat interesekoak izan daitezkeen abisuak heda daitezen errazteko, enpresak iragarki-taula bat jarriko du ordezkaria kide den sindikatuaren eskura. Enpresa barruan jarriko da taula hori, ahal den neurrian langile guztiak horretara iristeko moduko toki egokian.

8) Bileren prozedurari dagokionez, indarrean dagoen legediari jarraituko diote bi alderdiek.

9) Delegatuen lana dagozkien sindikatu-eginkizunak betetzera mugatuko da.

10) Kuota sindikala: enpresan ordezkaritza duten zentraletan edo sindikatuetan afiliatutako langileek eskatzen badute, enpresak hilabeteko nominatik sindikatu-kuota kenduko die. Aipatutakoa egin nahi duen langileak Enpresaren zuzendaritzari idazki bat igorriko dio. Idazki horretan, honako hauek adierazi beharko ditu, argi eta garbi: kenketa egiteko agindua, kide den sindikatuaren izena, kuotaren zenbatekoa, eta zenbateko hori transferitu beharreko kontu korrontearen edo aurrezki-kutxako libretaren zenbakia. Kenketa horiek urtebeteko denboraldietan egingo dituzte enpresek, besterik adierazten ez bada. Enpresako zuzendaritzak transferentziaren kopia igorriko dio enpresako ordezkaritza sindikalari, halakorik balego.

11) Kargu sindikal batean jarduteko eszedentzia: hitzarmen honen eraginpean egonik estatuko, nazioko, eskualdeko, probintziako edo tokiko kargu sindikala betetzen duten edo betetzeko deia jasotzen duten langileek eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute eta lanpostua gordeko zaie, karguak irauten duen bitartean eta ordainsaririk jaso gabe, eta indarreko lege-araudian aurreikusitako baldintzen arabera. Langileak eszedentzia-aldia bukatzen denetik gehienez bi hilabeteko epea izango du enpresara itzultzeko eskaera aurkezteko, betiere lan-kontratua oraindik indarrean badago. Eszedentziak utzitako lanpostu hutsa betetzeko, beste langile bat kontratatu ahal izango du enpresak behin-behinekoz, eszedentziak dirauen bitartean. Langile berri horrek enpresa utzi beharko du ordeztutako langilea itzultzen denean.

43. artikulua. Enpresa-batzordeen edo langileen delegatuen eginkizunak

Legeek ematen dituzten eskubideak edo ahalmenak alde batera utzi gabe, enpresa-batzordeek edo langileen delegatuek honako eginkizun hauek beteko dituzte:

A) Enpresaren zuzendaritzatik informazioa jasotzea.

a) Hiru hilean behin, honako hauei buruzko informazioa jasoko dute: enpresaren sektore ekonomikoaren bilakaera orokorra, negozioen bilakaera, produkzioaren egoera, eta enpleguak enpresan izan dezakeen bilakaera.

b) Urtean behin, honako hauek ezagutu eta eskuratu ahal izango dituzte: balantzea, emaitzen kontua, memoria, eta, enpresa akzioen edo partaidetzen bidez osatutako sozietatea bada, bazkideei jakitera ematen zaizkien dokumentu guztiak.

c) Honako hauen berri ere izango dute, gauzatu aurretik: plantillaren berregituratzeak; ixte erabatekoak edo partzialak, behin betikoak eta aldi baterakoak; lanaldi-murrizketak; enpresaren instalazioen leku-aldaketa erabateko edo partziala; eta enpresako lanbide-heziketari buruzko planak.

d) Gaiaren arabera:

1) Lan-antolamenduaren sistema ezartzeari edo berrikusteari buruzko informazioa, baita antolamendu horrek izan ditzakeen ondorioei, denbora-azterketei, primen edo pizgarrien sistemak ezartzeari eta lanpostuen balorazioei buruzkoa ere.

2) Bat-egiteari, xurgapenari, edota enpresaren "status" juridikoa aldatzeari buruzko informazioa, enpleguaren bolumenean eragin dezakeen gorabeherarik baldin badago.

3) Enpresaburuak normalean erabiltzen duen/dituen kontratu-eredua/k emango dio/dizkio Enpresa Batzordeari edo langileen delegatuari. Batzordeak edo delegatuak erreklamazioak egin ahal izango dizkio enpresari edota laneko agintaritza eskudunari.

4) Hutsegite oso larriengatik jarritako zigorrei buruzko informazioa, kaleratze-kasuetan bereziki.

5) Absentismo-indizearen estatistikei eta absentismoaren kausei, lan-istripuei eta lanbide-gaixotasunei eta horien ondorioei, istripu-indizeei, langile berriei, enpresa uzten duten langileei eta maila-igoerei buruzko informazioa.

B) Honako gai hauek betetzen ote diren zaintzea:

a) Lanari eta Gizarte Segurantzari buruz indarrean dauden arauak, baita indarrean dauden enpresako itunak, baldintzak edo erabilerak ere. Hala badagokio, egin beharreko legezko ekintzak egingo dituzte enpresan eta eskumeneko erakunde edo epaimahaietan.

b) Irakaskuntzaren kalitatea eta eraginkortasuna, enpresaren prestakuntza- eta trebakuntza-zentroetan.

c) Segurtasun- eta higiene-baldintzak, enpresan lana garatzerakoan.

C) Enpresan langileen edo horien senitartekoen onurarako ezarrita dauden gizarte-ekintzen gestioari dagokionez, arauz zehazten den bezala parte hartzea.

D) Enpresako zuzendaritzarekin elkarlanean jardutea, enpresaren produktibitateari eusten edo hura igotzen laguntzeko neurriak betetzea lortzeko.

E) Enpresa Batzordeak edo langileen delegatuak, kide anitzeko organo gisa, ahalmen prozesala izango du ekintza administratiboak edo judizialak gauzatzeko, bere eskumenen esparruari dagokion guztian.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

F) Enpresa Batzordeko kide guztiek —Enpresa Batzordeko kide izateari utzi badiote ere— edo langileen delegatuek isiltasun profesionala gordeko dute artikulu honetako A puntuko a) eta c) idatz-zatiei dagokien guztian, eta bereziki zuzendaritzak ezkutuan gordetzeko gaiak direla adierazten badu.

G) Langileak aukeratzeko prozesuetan, Enpresa Batzordeak edo langileen delegatuek indarreko edo itundutako araudia betetzen ote den zaintzeaz gain, diskriminazio-ezaren, sexu-berdintasunaren eta enpleguaren zentzuzko politika sustatzearen baldintzak betetzen ote diren zainduko dute.

a) Enpresa batzordeko ezein kide edo langileen ezein delegatu, bere eginkizunak betetzen ari den bitartean, ezin izango da kaleratu edo zigortu, ez eta kargua utzi eta hurrengo urtean ere, salbu eta kargu-uztea errebokazioaren edo dimisioaren bidez gertatzen bada, eta betiere kaleratze edo zigorraren arrazoia langilearen legezko ordezkaritza-jarduna bada. Ustezko hutsegite larri edo oso larriengatik gauzatzen den kaleratzea edo zigorra beste arrazoi batzuengatik bada, kontraesan-espedientea egin beharko da. Espediente horretan, interesdunari eta enpresa batzordeari edo langileen gainerako delegatuei entzungo zaie, baita langilea kide den sindikatuko delegatuari ere, baldin eta sindikatu hori enpresan onartuta badago.

b) Gainerako langileen aldean, enpresan edo lantokian jarraitzeko lehentasuna izango dute arrazoi teknologiko edo ekonomikoengatik etenaldia edo iraungipena gertatzen bada.

c) Ezin izango dira baztertu diruz edo lanpostuz igotzeko prozesuetan, beren ordezkaritza-lana betetzeagatik.

d) Ordezkaritza-lanarekin zerikusia duten gaietan adierazpen-askatasuna izango dute enpresaren barruan, eta lan- edo gizarte-arloko interesa duten argitalpenak argitaratu edo banatu ahal izango dituzte produkzio-prozesuaren martxa normala oztopatu gabe, betiere enpresari aurretiaz jakinarazita eta zeregin horietarako indarrean dagoen legezko araudia betez.

e) Ordaindutako 16 orduko kreditua izango dute hilean. Langileen delegatuak edo batzordekideak hitzarmen kolektiboen negoziazio-batzordeetako kidetzat hautatzeko negoziazioetan eta saio ofizialetan sartutako orduak ez dira zenbatuko legezko gehieneko ordu-kopuruaren barruan, baldin eta kopuru hori gainditzen badute, eta aipatutako negoziazioek enpresa horri eragiten badiote.

f) Legezko gehienekoa gainditu gabe, batzordeetako kideek edo langileen ordezkariek dauzkaten ordu ordainduak erabili ahal izango dituzte, haien sindikatuek, prestakuntza-institutuek edo bestelako erakundeek antolatzen dituzten prestakuntza-ikastaroetara joateko.

44. artikulua. Hitzarmen kolektiboen negoziazioetan parte hartzea

Hitzarmen kolektiboen negoziazio-batzordeetan parte hartzen duten delegatu sindikalek enpresan lanean jarraitzen badute, enpresak baimen ordainduak emango dizkie, negoziatzaile-lana errazteko eta negoziazioek irauten duten bitartean, betiere enpresa negoziazio horren eraginpean badago.

45. artikulua. Euskara sustatzea

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten alderdiek beharrezkotzat jotzen dute Arabako Lurralde Historikoko upategietan euskararen erabilera sustatzea. Horrenbestez, sektoreko enpresa guztiek zuzendaritzaren ohar, abisu, jakinarazpen eta arau guztiak beti gaztelaniaz eta euskaraz idazteko konpromisoa hartzen dute. Gomendio hori zenbateraino betetzen den jakiteko aldizkako kontrolak egingo ditu hitzarmen kolektiboaren batzorde paritarioak, batez ere gomendioa jarraitzeko bitarteko eta ezagutza nahikoak dituzten enpresetan.

46. artikulua. Gaitasuna murriztuta duten langileak

Lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren eraginez gaitasun fisiko edo psikikoak urrituak dituzten eta, ondorioz, gaitasuna urritua duten langileek lehentasuna izango dute haien baldintzetara ondoen egokitzen diren lanpostuak betetzeko.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

47. artikulua. Haurdunaldia eta edoskitzaroa

1. Arriskuen ebaluazioak alderdi hau zehaztu beharko du: haurdun dauden langileek edo erditu berri direnek zer izaerako, graduko eta iraupeneko esposizioa duten langileen edo umekiaren osasunean eragin negatiboa izan dezaketen laneko agente, prozedura edo baldintzekiko, arrisku jakin bat izan dezakeen edozein jardueratan. Ebaluazioaren emaitzek azalarazten badute aipatu langileen segurtasunerako edo osasunerako arriskua dagoela edo haurdunaldian edo edoskitzaroan arriskurik izan daitekeela, arrisku horretan ez egoteko behar diren neurriak hartuko ditu enpresak, eta horretarako lan-egoera edo lanaldia egokituko ditu langilearentzat. Neurri horietako bat izango da gaueko lanik edo txandakako lanik ez egitea, halako neurri bat egoki denean.

2. Lan-baldintzak edo -denbora ezin badira egokitu edo, egokitu arren, lanpostuaren baldintzek haurdun dagoen langilearen edo fetuaren osasunean eragin negatiboa izan badezakete eta hori berori ziurtatzen badute Gizarte Segurantzako Institutu Nazionaleko edo mutuetako mediku-zerbitzuek —enpresak arrisku profesionalen estaldura zein erakunderekin hitzartuta duen— langileari mediku-zerbitzuak ematen dizkion Osasuneko Zerbitzu Nazionalaren mediku-txostenaren bidez, langileak bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu edo eginkizun bat bete beharko du. Enpresak, langileen ordezkariei kontsulta egin ondoren, gisa horretako arriskurik ez duten lanpostuen zerrenda zehaztu beharko du.

Lanpostuz edo zereginez aldatzeko, mugikortasun funtzionaleko kasuetan aplikatzen diren arau eta irizpideak bete beharko dira, eta aldaketak ondorioak izango ditu harik eta langilearen osasun-egoerak aurreko lanpostura itzultzeko aukera ematen duen arte.

Aurreko paragrafoan aipatu arauak aplikatu arren, lanpostu edo zeregin bateragarririk ez badago, langilea bere taldekoa edo pareko kategoriakoa ez den lanpostu batera bidali ahal izango da; nolanahi ere, bere kategoria eta ordainsaria izango ditu une oro.

3. Lanpostu-aldaketa hori ez bada teknikoki eta objektiboki posible edo justifikatutako arrazoiengatik ezin bada bideratu, langile horri kontratua eten ahal izango zaio haurdunaldiko arriskua dela medio, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluan xedatutakoaren arabera, haren segurtasuna edo osasuna babesteko behar den denboran eta lehengo lanpostura edo egoerarekin bateragarria den lanposturen batera joateko ezintasunak irauen bitartean.

4. Artikulu honen 1. eta 2. zenbakietan xedatutakoa edoskitze naturalak irauen bitartean ere aplika daiteke, baldin eta lan-egoerak negatiboki eragin badezake emakumearen zein umearen osasunean eta hala ziurtatzen badute Gizarte Segurantzako Institutu Nazionaleko edo mutuetako mediku-zerbitzuek —enpresak zer erakunderekin hitzartu duen arrisku profesionalen estaldura— langilea edo haren seme-alaba artatzen duen Osasun Zerbitzu Nazionaleko medikuaren txostenaren bidez. Halaber, langile horren lan-egoera etendako kontratuaren egoerara alda daiteke, bederatzi hiletik beherako adingabeen edoskitze naturalerako arriskutsua izateagatik, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluan xedatutakoaren arabera, aurreko artikuluaren 3. zenbakian ezartzen diren inguruabarrak betetzen badira.

5. Haurdun dauden langileak lanetik atera ahal izango dira haurra jaio aurreko azterketetara eta erditzea prestatzeko teknika-saioetara joateko, eta denbora hori kobratzeko eskubidea izango dute, erakundeari aldez aurretik jakinarazten badiote eta azterketa horiek ezinbestean lanaldiaren barruan egin behar direla justifikatzen badute.

Enpresaren antolaketak eta produkzioak aukera ematen badute, haurdun dagoen emakumeari, haurdunaldirako nekagarria edo arriskutsua den lan batean aritzen bada, ordura arteko lanpostuaren ordez, beste lanpostu erosoago bat eta haurdunaldirako arriskurik gabea eman ahal izango zaio aldi baterako, bere jatorrizko lanpostuan eta kategorian berriro sartzeko eskubidea galdu gabe. Horretarako, langileak lanpostua aldatzeko eskaera egin beharko du, eta prebentzio-zerbitzuak edo, halakorik ezean, espezialistak horri buruzko txostena egin beharko du.

Nolanahi ere, enpresek une oro errespetatu beharko dituzte laneko arriskuen prebentzioaren gaineko araudiak ezartzen dituen legezko neurriak amatasunari eta edoskitzaroari buruz; bereziki, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 16. eta 26. artikuluan ezarritakoak.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

48. artikulua. Langileen atxiloketa

Langilea atxilotuz gero, laneko absentzia ez da justifikatu gabeko absentziatzat hartuko, langilea absolbitzen badute edo eginbide judizialak artxibatzen badira.

Atxiloketak hilabete baino gutxiago irauten badu, ordaindu gabeko lizentziatzat hartuko da absentzia. Gehiago irauten badu, berriz, langilea eszedentzia-egoerara igaroko da, absoluzio-epaia edo eginbide judizialak artxibatzeko eguna jakinarazten dioten egunetik hilabeteko epean eskaera egin eta automatikoki bere lanpostura itzultzeko eskubidearekin.

49. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, haien esku utzitako langileei hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomiko eta sozialak bermatzeko exijituko diete. Aldi baterako laneko enpresak eta hitzarmen honen eraginpean dagoen enpresa erabiltzaileak langile horiek erabiltzeko egiten duten kontratuan beren-beregi azalduko da obligazio hori.

50. artikulua. Berdintasun Legea garatzeko neurriak

Berdintasun batzordea: alderdiek konpromisoa hartzen dute berdintasun-batzorde paritario bat sortuko dutela, gehienez ere hitzarmena argitaratu eta bi hilabete igaro baino lehen. Batzorde horrek eginkizun hauek izango ditu:

a) Sektoreak gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren arloan duen egoeraren diagnostikoa egiteko aukera baloratzea.

b) Sektorean soldata-arrakalak ezabatzearen alde lan egitea.

c) Sektoreko enpresa guztietan berdintasun-planen negoziazioa eta ezarpena sustatzea.

d) Behar duten enpresei beren berdintasun-planak negoziatzen eta ezartzen laguntzea.

e) Enpresetan sexuagatiko edozein bereizkeria mota desagertu dadin sustatzea.

f) 3 hilabeteko epean sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean jarduteko protokolo bat prestatzea, eta sektoreko enpresen artean zabaltzea.

g) Sektorean emakumeen kontratazioari laguntzeko behar diren ekintza guztiak bultzatzea.

h) Batzordeak bere gain hartzea erabakitzen duen berdintasun-arloko beste edozein eginkizun.

Berdintasun-planak.

50 langiletik gorako enpresetan berdintasun planak lantzerakoan, lantokiko tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatu beharko da, eta, helburu horri begira, emakumeen eta gizonen artean edozein lan-diskriminazio saihesteko neurriak hartuko dira.

Horretarako, kontratazio-baldintzetan erreserbak eta lehentasunak ezarri ahal izango dira, hartara, egokitasun-baldintza berdinetan, dagokion lanbide-taldean edo -kategorian ordezkaritza txikiena duen sexuko langileek kontratua egiteko lehentasuna izan dezaten, eta gauza bera goragoko kategorietara iristeko aukerei dagokienez.

Lanaldiaren egokitzapena.

Langileek lanaldiaren egokitzapena, iraupena eta banaketa adostu ahal izango dituzte enpresan, lan-bizitza, bizitza pertsonala eta familia-bizitza bateragarri egiteko eskubidea gauzatzeko.

Edoskitzealdia metatzea.

Amatasun-baimena bukatzerakoan, emakumeak, nahi baldin badu, egun osotan metatu ahal izango du edoskitzealdiko lanaldi-murrizketako ordua; aukera hori espresuki aitortzen zaio hitzarmen honen bidez. Metatze hori lanaldi-erdietan ere gauzatu ahal izango da, enpresarekin adostuta.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Eszedentziak.

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute jaiotako edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, baita behin betiko edo adopzio-aurreko harreran hartutako seme-alaba bakoitza zaintzeko ere, nahiz eta harrera horiek aldi baterako izan. Umea jaiotzen den egunean edo ebazpen judizial edo administratiboaren egunean hasiko da eszedentzia-aldia.

Halaber, gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senidea zaintzeko, senide horrek adinagatik, istripuren batengatik edo gaixotasun nahiz desgaitasunen bat izateagatik ezin badu bere kabuz moldatu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

Klausula gehigarriak

Bakarra. Enpresarekin lan-kontratua duten eta edozein arrazoirengatik enpresa uzten duten langileek eskubidea izango dute negoziazio kolektiboa edo soldata-berrikusketaren klausula direla-eta legozkiekeen soldata-aldeak jasotzeko.

Ardoaren industria eta merkataritzaren 2022ko probintzia-hitzarmenaren soldata-taulak

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	LANERATZE-PLUSA	APART. HABOR.	MAHAST. ORDAINS.	APARTEKO ORDUA
1. Langile tituludunak					
Goi-mailako tituluduna	56,69	12,22	2.024,46	2.024,46	15,53
Erdi-mailako tituluduna	55,22	12,17	1.974,50	1.974,50	15,24
Behe-mailako tituluduna	47,38	11,63	1.782,01	1.782,01	14,72
2. Teknikari tituludunak					
Upeltegiko arduraduna	50,60	11,87	1.821,16	1.821,16	15,02
Laborategiko arduraduna	44,90	10,59	1.595,20	1.595,20	14,53
Laborategiko laguntzailea	39,09	8,55	1.366,91	1.366,91	12,60
Laborategiko auxiliarra	39,09	8,55	1.366,91	1.366,91	12,60
3. Administrariak					
Goi-mailako burua	59,38	12,41	2.074,18	2.074,18	16,02
1. mailako burua	50,60	11,87	1.821,16	1.821,16	15,02
2. mailako burua	44,90	11,20	1.595,20	1.595,20	14,53
1. mailako ofiziala	42,83	10,37	1.516,98	1.516,98	13,92
2. mailako ofiziala	40,69	9,67	1.433,59	1.433,59	13,10
Laguntzailea	37,90	7,98	1.314,42	1.314,42	12,09
4. Saltzaileak					
Goi-mailako burua	59,38	12,41	2.074,18	2.074,18	16,01
Salmenta-burua	47,16	11,46	1.771,65	1.771,65	0,00
Salmenta-ikuskatzailea	44,28	10,64	1.562,38	1.562,38	0,00
Hiri-artekaria	40,46	9,18	1.416,54	1.416,54	0,00
Saltzaile bidaiaria	40,46	9,18	1.416,54	1.416,54	0,00
Salmenta-sustatzailea	40,46	9,18	1.416,54	1.416,54	0,00
Lehen mailako gidaria	38,67	8,42	1.356,52	1.356,52	12,61
5. Mendekoak					
Atezaina	40,40	8,70	1.404,89	1.404,89	12,84
1. mailako mendekoa	38,30	8,01	1.327,05	1.327,05	12,28
2. mailako mendekoa	37,94	7,91	1.314,10	1.314,10	12,09
Laguntzailea	37,88	7,57	1.305,58	1.305,58	11,45
Garbitzaileak	37,88	7,57	1.305,58	1.305,58	11,45

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	LANERATZE-PLUSA	APART. HABOR.	MAHAST. ORDAINS.	APARTEKO ORDUA
6. Profesionalak					
Upeltegiko langileburua	44,50	10,77	1.571,44	1.571,44	14,13
Ataleko arduraduna	41,94	9,94	1.476,88	1.476,88	13,64
1. mailako ofiziala	40,69	9,67	1.433,59	1.433,59	13,10
2. mailako ofiziala	38,67	8,42	1.346,81	1.346,81	12,61
3. mailako ofiziala	38,30	8,01	1.327,05	1.327,05	12,28
7. Laguntzaileak					
1. mailako ofiziala	40,69	9,67	1.433,59	1.433,59	13,10
2. mailako ofiziala	38,67	8,42	1.346,81	1.346,81	12,61
Espezialista	37,94	7,91	1.314,10	1.314,10	12,09
Peoia	37,88	7,57	1.305,58	1.305,58	11,45
1. mailako gidari-banatzailea	40,69	9,67	1.433,59	1.433,59	13,10
2. mailako gidari-banatzailea	38,67	8,42	1.346,81	1.346,81	12,61

2022ko behin betiko dietak.

Gosaria: 3,99 euro.

Bazkaria: 17,35 euro.

Afaria: 15,14 euro.

Ostatu-gaua eta gosaria: 37,95 euro.

Joan-etorriak: 0,37 euro.

Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina: 17,63euro.

II. eranskina. Antzinatasun-taula – Ardoaren sektorearen 2022. urterako hitzarmena

	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
Laurteko 1	2,75	2,91	2,96	3,01	3,06
2 laurteko	5,62	5,78	5,94	6,07	6,20
3 laurteko	8,41	8,58	8,85	9,08	9,37
4 laurteko	11,24	11,56	11,80	12,20	12,52
5 laurteko	14,04	14,43	14,79	15,20	15,61

Tarifen araberako asimilazio-mailak

	1	2	3	4	5	6	7
Laurteko 1	3,48	3,34	3,25	3,20	3,09	2,75	2,75
2 laurteko	6,89	6,67	6,56	6,39	6,20	5,62	5,62
3 laurteko	10,34	10,10	9,83	9,61	9,37	8,41	8,41
4 laurteko	13,77	13,40	13,12	12,79	12,52	11,24	11,24
5 laurteko	17,21	16,75	16,42	15,86	15,61	14,04	14,04

III. eranskina. Antzinatasun-taula – (Langileak 2012-2015) 2022 urtea

	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
Biurteko 1	1,40	1,45	1,46	1,47	1,53
2 biurteko	2,75	2,92	2,96	3,01	3,06
3 biurteko	4,17	4,38	4,43	4,52	4,70
4 biurteko	5,62	5,78	5,94	6,07	6,20
4 biurteko eta laurteko 1	8,41	8,58	8,85	9,08	9,37
4 biurteko eta 2 laurteko	11,24	11,56	11,80	12,20	12,52
4 biurteko eta 3 laurteko	14,04	14,43	14,79	15,20	15,61
4 biurteko eta 4 laurteko	16,75	17,30	17,79	18,22	18,66

Tarifen araberako asimilazio-mailak

	1	2	3	4	5	6	7
Biurteko 1	1,70	1,52	1,67	1,67	1,53	1,40	1,40
2 biurteko	3,48	3,34	3,25	3,20	3,09	2,75	2,75
3 biurteko	5,20	5,07	4,93	4,79	4,70	4,17	4,17
4 biurteko	6,89	6,67	6,56	6,39	6,20	5,62	5,62
4 biurteko eta laurteko 1	10,34	10,10	9,84	9,61	9,37	8,41	8,41
4 biurteko eta 2 laurteko	13,77	13,40	13,12	12,79	12,52	11,24	11,24
4 biurteko eta 3 laurteko	17,21	16,76	16,42	15,86	15,61	14,04	14,04
4 biurteko eta 4 laurteko	20,68	20,20	19,72	19,22	18,66	14,72	14,72

Nekagarritasun-plusa 2022: 1,26 euro/ordua.

Gaueko lanaren plusa 2022: 3,15 euro/ordua.

Ardoaren industria eta merkataritzaren 2023ko probintzia-hitzarmenaren soldata-taulak

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	LANERATZE-PLUSA	APART. HABOR.	MAHAST. ORDAINS.	APARTEKO ORDUA
1. Langile tituludunak					
Goi-mailako tituluduna	57,82	12,46	2.064,95	2.064,95	15,84
Erdi-mailako tituluduna	56,32	12,41	2.013,99	2.013,99	15,54
Behe-mailako tituluduna	48,33	11,86	1.817,65	1.817,65	15,01
2. Teknikari tituludunak					
Upeltegiko arduraduna	51,61	12,11	1.857,58	1.857,58	15,32
Laborategiko arduraduna	45,80	10,80	1.627,10	1.627,10	14,82
Laborategiko laguntzailea	39,87	8,72	1.394,25	1.394,25	12,85
Laborategiko auxiliarra	39,87	8,72	1.394,25	1.394,25	12,85
3. Administrariak					
Goi-mailako burua	60,57	12,66	2.115,66	2.115,66	16,34
1. mailako burua	51,61	12,11	1.857,58	1.857,58	15,32
2. mailako burua	45,80	11,43	1.627,10	1.627,10	14,82
1. mailako ofiziala	43,69	10,58	1.547,32	1.547,32	14,20
2. mailako ofiziala	41,50	9,86	1.462,26	1.462,26	13,36
Laguntzailea	38,66	8,14	1.340,71	1.340,71	12,33

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	LANERATZE-PLUSA	APART. HABOR.	MAHAST. ORDAINS.	APARTEKO ORDUA
4. Saltzaileak					
Goi-mailako burua	60,57	12,66	2.115,66	2.115,66	16,34
Salmenta-burua	48,10	11,69	1.807,08	1.807,08	0,00
Salmenta-ikuskatzailea	45,17	10,85	1.593,63	1.593,63	0,00
Hiri-artekaria	41,27	9,36	1.444,87	1.444,87	0,00
Saltzaile bidaiaria	41,27	9,36	1.444,87	1.444,87	0,00
Salmenta-sustatzailea	41,27	9,36	1.444,87	1.444,87	0,00
Lehen mailako gidaria	39,44	8,59	1.383,65	1.383,65	12,86
5. Mendekoak					
Atezaina	41,21	8,87	1.432,99	1.432,99	13,10
1. mailako mendekoa	39,07	8,17	1.353,59	1.353,59	12,53
2. mailako mendekoa	38,70	8,07	1.340,38	1.340,38	12,33
Laguntzailea	38,64	7,72	1.331,69	1.331,69	11,68
Garbitzaileak	38,64	7,72	1.331,69	1.331,69	11,68
6. Profesionalak					
Upeltegiko langileburua	45,39	10,99	1.602,87	1.602,87	14,41
Ataleko arduraduna	42,78	10,14	1.506,42	1.506,42	13,91
1. mailako ofiziala	41,50	9,86	1.462,26	1.462,26	13,36
2. mailako ofiziala	39,44	8,59	1.373,75	1.373,75	12,86
3. mailako ofiziala	39,07	8,17	1.353,59	1.353,59	12,53
7. Laguntzaileak					
1. mailako ofiziala	41,50	9,86	1.462,26	1.462,26	13,36
2. mailako ofiziala	39,44	8,59	1.373,75	1.373,75	12,86
Espezialista	38,70	8,07	1.340,38	1.340,38	12,33
Peoia	38,64	7,72	1.331,69	1.331,69	11,68
1. mailako gidari-banatzailea	41,50	9,86	1.462,26	1.462,26	13,36
2. mailako gidari-banatzailea	39,44	8,59	1.373,75	1.373,75	12,86

2023ko behin betiko dietak.

Gosaria: 4,07 euro.

Bazkaria: 17,70 euro.

Afaria: 15,44 euro.

Ostatu-gaua eta gosaria: 38,71 euro.

Joan-etorriak: 0,38 euro.

Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina: 17,98 euro.

II. eranskina. Antzinatasun-taula - Ardoaren sektorearen 2023. urterako hitzarmena

	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
Laurteko 1	2,81	2,97	3,02	3,07	3,12
2 laurteko	5,73	5,90	6,06	6,19	6,32
3 laurteko	8,58	8,75	9,03	9,26	9,56
4 laurteko	11,46	11,79	12,04	12,44	12,77
5 laurteko	14,32	14,72	15,09	15,50	15,92

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Tarifen araberako asimilazio-mailak

	1	2	3	4	5	6	7
Laurteko 1	3,55	3,41	3,32	3,26	3,15	2,81	2,81
2 laurteko	7,03	6,80	6,69	6,52	6,32	5,73	5,73
3 laurteko	10,55	10,30	10,03	9,80	9,56	8,58	8,58
4 laurteko	14,05	13,67	13,38	13,05	12,77	11,46	11,46
5 laurteko	17,55	17,09	16,75	16,18	15,92	14,32	14,32

III. eranskina. Antzinatasun-taula – (Langileak 2012-2015) 2023 urtea

	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
Biurteko 1	1,43	1,48	1,49	1,50	1,56
2 biurteko	2,81	2,98	3,02	3,07	3,12
3 biurteko	4,25	4,47	4,52	4,61	4,79
4 biurteko	5,73	5,90	6,06	6,19	6,32
4 biurteko eta laurteko 1	8,58	8,75	9,03	9,26	9,56
4 biurteko eta 2 laurteko	11,46	11,79	12,04	12,44	12,77
4 biurteko eta 3 laurteko	14,32	14,72	15,09	15,50	15,92
4 biurteko eta 4 laurteko	17,09	17,65	18,15	18,58	19,03

Tarifen araberako asimilazio-mailak

	1	2	3	4	5	6	7
Biurteko 1	1,73	1,55	1,70	1,70	1,56	1,43	1,43
2 biurteko	3,55	3,41	3,32	3,26	3,15	2,81	2,81
3 biurteko	5,30	5,17	5,03	4,89	4,79	4,25	4,25
4 biurteko	7,03	6,80	6,69	6,52	6,32	5,73	5,73
4 biurteko eta laurteko 1	10,55	10,30	10,04	9,80	9,56	8,58	8,58
4 biurteko eta 2 laurteko	14,05	13,67	13,38	13,05	12,77	11,46	11,46
4 biurteko eta 3 laurteko	17,55	17,10	16,75	16,18	15,92	14,32	14,32
4 biurteko eta 4 laurteko	21,09	20,60	20,11	19,60	19,03	15,01	15,01

Nekagarritasun-plusa 2023: 1,29 euro/ordua.

Gaueko lanaren plusa 2023: 3,21 euro/ordua.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Ardoaren industria eta merkataritzaren 2024ko probintzia-hitzarmenaren soldata-taulak

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	LANERATZE-PLUSA	APART. HABOR.	MAHAST. ORDAINS.	APARTEKO ORDUA
1. Langile tituludunak					
Goi-mailako tituluduna	58,98	12,71	2.106,25	2.106,25	16,16
Erdi-mailako tituluduna	57,45	12,66	2.054,27	2.054,27	15,85
Behe-mailako tituluduna	49,30	12,10	1.854,00	1.854,00	15,31
2. Teknikari tituludunak					
Upeltegiko arduraduna	52,64	12,35	1.894,73	1.894,73	15,63
Laborategiko arduraduna	46,72	11,02	1.659,64	1.659,64	15,12
Laborategiko laguntzailea	40,67	8,89	1.422,14	1.422,14	13,11
Laborategiko auxiliarra	40,67	8,89	1.422,14	1.422,14	13,11
3. Administrariak					
Goi-mailako burua	61,78	12,91	2.157,97	2.157,97	16,67
1. mailako burua	52,64	12,35	1.894,73	1.894,73	15,63
2. mailako burua	46,72	11,66	1.659,64	1.659,64	15,12
1. mailako ofiziala	44,56	10,79	1.578,27	1.578,27	14,48
2. mailako ofiziala	42,33	10,06	1.491,51	1.491,51	13,63
Laguntzailea	39,43	8,30	1.367,52	1.367,52	12,58
4. Saltzaileak					
Goi-mailako burua	61,78	12,91	2.157,97	2.157,97	16,67
Salmenta-burua	49,06	11,92	1.843,22	1.843,22	0,00
Salmenta-ikuskatzailea	46,07	11,07	1.625,50	1.625,50	0,00
Hiri-artekaria	42,10	9,55	1.473,77	1.473,77	0,00
Saltzaile bidaiaria	42,10	9,55	1.473,77	1.473,77	0,00
Salmenta-sustatzailea	42,10	9,55	1.473,77	1.473,77	0,00
Lehen mailako gidaria	40,23	8,76	1.411,32	1.411,32	13,12
5. Mendekoak					
Atezaina	42,03	9,05	1.461,65	1.461,65	13,36
1. mailako mendekoa	39,85	8,33	1.380,66	1.380,66	12,78
2. mailako mendekoa	39,47	8,23	1.367,19	1.367,19	12,58
Laguntzailea	39,41	7,87	1.358,32	1.358,32	11,91
Garbitzaileak	39,41	7,87	1.358,32	1.358,32	11,91
6. Profesionalak					
Upeltegiko langileburua	46,30	11,21	1.634,93	1.634,93	14,70
Ataleko arduraduna	43,64	10,34	1.536,55	1.536,55	14,19
1. mailako ofiziala	42,33	10,06	1.491,51	1.491,51	13,63
2. mailako ofiziala	40,23	8,76	1.401,23	1.401,23	13,12
3. mailako ofiziala	39,85	8,33	1.380,66	1.380,66	12,78
7. Laguntzaileak					
1. mailako ofiziala	42,33	10,06	1.491,51	1.491,51	13,63
2. mailako ofiziala	40,23	8,76	1.401,23	1.401,23	13,12
Espezialista	39,47	8,23	1.367,19	1.367,19	12,58
Peoia	39,41	7,87	1.358,32	1.358,32	11,91
1. mailako gidari-banatzailea	42,33	10,06	1.491,51	1.491,51	13,63
2. mailako gidari-banatzailea	40,23	8,76	1.401,23	1.401,23	13,12

2024ko behin betiko dietak.

Gosaria: 4,15 euro.

Bazkaria: 18,05 euro.

Afaria: 15,75 euro.

Ostatu-gaua eta gosaria: 39,48 euro.

Joan-etorriak: 0,39 euro.

Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina: 18,34 euro.

II. eranskina. Antzinatasun-taula - Ardoaren sektorearen 2024. urterako hitzarmena

	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
Laurteko 1	2,87	3,03	3,08	3,13	3,18
2 laurteko	5,84	6,02	6,18	6,31	6,45
3 laurteko	8,75	8,93	9,21	9,45	9,75
4 laurteko	11,69	12,03	12,28	12,69	13,03
5 laurteko	14,61	15,01	15,39	15,81	16,24

Tarifen araberako asimilazio-mailak

	1	2	3	4	5	6	7
Laurteko 1	3,62	3,48	3,39	3,33	3,21	2,87	2,87
2 laurteko	7,17	6,94	6,82	6,65	6,45	5,84	5,84
3 laurteko	10,76	10,51	10,23	10,00	9,75	8,75	8,75
4 laurteko	14,33	13,94	13,65	13,31	13,03	11,69	11,69
5 laurteko	17,90	17,43	17,09	16,50	16,24	14,61	14,61

III. eranskina. Antzinatasun-taula – (Langileak 2012-2015) 2024 urtea

	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
Biurteko 1	1,46	1,51	1,52	1,53	1,59
2 biurteko	2,87	3,04	3,08	3,13	3,18
3 biurteko	4,34	4,56	4,61	4,70	4,89
4 biurteko	5,84	6,02	6,18	6,31	6,45
4 biurteko eta laurteko 1	8,75	8,93	9,21	9,45	9,75
4 biurteko eta 2 laurteko	11,69	12,03	12,28	12,69	13,03
4 biurteko eta 3 laurteko	14,61	15,01	15,39	15,81	16,24
4 biurteko eta 4 laurteko	17,43	18,00	18,51	18,95	19,41

Tarifen araberako asimilazio-mailak

	1	2	3	4	5	6	7
Biurteko 1	1,76	1,58	1,73	1,73	1,59	1,46	1,46
2 biurteko	3,62	3,48	3,39	3,33	3,21	2,87	2,87
3 biurteko	5,41	5,27	5,13	4,99	4,89	4,34	4,34
4 biurteko	7,17	6,94	6,82	6,65	6,45	5,84	5,84
4 biurteko eta laurteko 1	10,76	10,51	10,24	10,00	9,75	8,75	8,75
4 biurteko eta 2 laurteko	14,33	13,94	13,65	13,31	13,03	11,69	11,69
4 biurteko eta 3 laurteko	17,90	17,44	17,09	16,50	16,24	14,61	14,61
4 biurteko eta 4 laurteko	21,51	21,01	20,51	19,99	19,41	15,31	15,31

Nekagarritasun-plusa 2024: 1,32 euro/ordua.

Gaueko lanaren plusa 2024: 3,27 euro/ordua.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Ardoaren industria eta merkataritzaren 2025eko probintzia-hitzarmenaren soldata-taulak

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	LANERATZE-PLUSA	APART. HABOR.	MAHAST. ORDAINS.	APARTEKO ORDUA
1. Langile tituludunak					
Goi-mailako tituluduna	60,16	12,96	2.148,38	2.148,38	16,48
Erdi-mailako tituluduna	58,60	12,91	2.095,36	2.095,36	16,17
Behe-mailako tituluduna	50,29	12,34	1.891,08	1.891,08	15,62
2. Teknikari tituludunak					
Upeltegiko arduraduna	53,69	12,60	1.932,62	1.932,62	15,94
Laborategiko arduraduna	47,65	11,24	1.692,83	1.692,83	15,42
Laborategiko laguntzailea	41,48	9,07	1.450,58	1.450,58	13,37
Laborategiko auxiliarra	41,48	9,07	1.450,58	1.450,58	13,37
3. Administrariak					
Goi-mailako burua	63,02	13,17	2.201,13	2.201,13	17,00
1. mailako burua	53,69	12,60	1.932,62	1.932,62	15,94
2. mailako burua	47,65	11,89	1.692,83	1.692,83	15,42
1. mailako ofiziala	45,45	11,01	1.609,84	1.609,84	14,77
2. mailako ofiziala	43,18	10,26	1.521,34	1.521,34	13,90
Laguntzailea	40,22	8,47	1.394,87	1.394,87	12,83
4. Saltzaileak					
Goi-mailako burua	63,02	13,17	2.201,13	2.201,13	17,00
Salmenta-burua	50,04	12,16	1.880,08	1.880,08	0,00
Salmenta-ikuskatzailea	46,99	11,29	1.658,01	1.658,01	0,00
Hiri-artekaria	42,94	9,74	1.503,25	1.503,25	0,00
Saltzaile bidaiaria	42,94	9,74	1.503,25	1.503,25	0,00
Salmenta-sustatzailea	42,94	9,74	1.503,25	1.503,25	0,00
Lehen mailako gidaria	41,03	8,94	1.439,55	1.439,55	13,38
5. Mendekoak					
Atezaina	42,87	9,23	1.490,88	1.490,88	13,63
1. mailako mendekoa	40,65	8,50	1.408,27	1.408,27	13,04
2. mailako mendekoa	40,26	8,39	1.394,53	1.394,53	12,83
Laguntzailea	40,20	8,03	1.385,49	1.385,49	12,15
Garbitzaileak	40,20	8,03	1.385,49	1.385,49	12,15
6. Profesionalak					
Upeltegiko langileburua	47,23	11,43	1.667,63	1.667,63	14,99
Ataleko arduraduna	44,51	10,55	1.567,28	1.567,28	14,47
1. mailako ofiziala	43,18	10,26	1.521,34	1.521,34	13,90
2. mailako ofiziala	41,03	8,94	1.429,25	1.429,25	13,38
3. mailako ofiziala	40,65	8,50	1.408,27	1.408,27	13,04
7. Laguntzaileak					
1. mailako ofiziala	43,18	10,26	1.521,34	1.521,34	13,90
2. mailako ofiziala	41,03	8,94	1.429,25	1.429,25	13,38
Espezialista	40,26	8,39	1.394,53	1.394,53	12,83
Peoia	40,20	8,03	1.385,49	1.385,49	12,15
1. mailako gidari-banatzailea	43,18	10,26	1.521,34	1.521,34	13,90
2. mailako gidari-banatzailea	41,03	8,94	1.429,25	1.429,25	13,38

2025eko behin betiko dietak.

Gosaria: 4,23 euro. Ostatu-gaua eta gosaria: 40,27 euro.

Bazkaria: 18,41 euro. Joan-etorriak: 0,40 euro.

Afaria: 16,07 euro. Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina: 18,71 euro.

L.G.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

II. eranskina. Antzinatasun-taula - Ardoaren sektorearen 2025. urterako hitzarmena

	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
Laurteko 1	2,93	3,09	3,14	3,19	3,24
2 laurteko	5,96	6,14	6,30	6,44	6,58
3 laurteko	8,93	9,11	9,39	9,64	9,95
4 laurteko	11,92	12,27	12,53	12,94	13,29
5 laurteko	14,90	15,31	15,70	16,13	16,56

Tarifen araberako asimilazio-mailak

	1	2	3	4	5	6	7
Laurteko 1	3,69	3,55	3,46	3,40	3,27	2,93	2,93
2 laurteko	7,31	7,08	6,96	6,78	6,58	5,96	5,96
3 laurteko	10,98	10,72	10,43	10,20	9,95	8,93	8,93
4 laurteko	14,62	14,22	13,92	13,58	13,29	11,92	11,92
5 laurteko	18,26	17,78	17,43	16,83	16,56	14,90	14,90

III. eranskina. Antzinatasun-taula – (Langileak 2012-2015) 2025 urtea

	PEOIA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA
Biurteko 1	1,49	1,54	1,55	1,56	1,62
2 biurteko	2,93	3,10	3,14	3,19	3,24
3 biurteko	4,43	4,65	4,70	4,79	4,99
4 biurteko	5,96	6,14	6,30	6,44	6,58
4 biurteko eta laurteko 1	8,93	9,11	9,39	9,64	9,95
4 biurteko eta 2 laurteko	11,92	12,27	12,53	12,94	13,29
4 biurteko eta 3 laurteko	14,90	15,31	15,70	16,13	16,56
4 biurteko eta 4 laurteko	17,78	18,36	18,88	19,33	19,80

Tarifen araberako asimilazio-mailak

	1	2	3	4	5	6	7
Biurteko 1	1,80	1,61	1,76	1,76	1,62	1,49	1,49
2 biurteko	3,69	3,55	3,46	3,40	3,27	2,93	2,93
3 biurteko	5,52	5,38	5,23	5,09	4,99	4,43	4,43
4 biurteko	7,31	7,08	6,96	6,78	6,58	5,96	5,96
4 biurteko eta laurteko 1	10,98	10,72	10,44	10,20	9,95	8,93	8,93
4 biurteko eta 2 laurteko	14,62	14,22	13,92	13,58	13,29	11,92	11,92
4 biurteko eta 3 laurteko	18,26	17,79	17,43	16,83	16,56	14,90	14,90
4 biurteko eta 4 laurteko	21,94	21,43	20,92	20,39	19,80	15,62	15,62

Nekagarritasun-plusa 2025: 1,35 euro/ordua.

Gaueko lanaren plusa 2025: 3,34 euro/ordua.

Firmante: CN=ZERBITZU OROKORREN ZUZENDARITZA - DIRECCION SERVICIOS GENERALES, SERIALNUMBER=P0100000I, OU=SELLO ELECTRONICO, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-P0100000I, O=ARABAKO FORU ALDUNDIA / DIPUTACION FORAL DE ALAVA, C=ES
Emisor del certificado: CN=EAEko HAetako langileen CA - CA personal de AAPP vascas (2), OU=AZZ Ziurtagiri publikoa - Certificado publico SCA, O=IZENPE S.A., C=ES
Número de serie: 211865
Fecha de firma: 2023.04.21 05:25:15 Z