

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako elikagaien merkataritzaren sektoreko hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2020-2021-2022-2023-2024 Arabako elikagaien merkataritzaren sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000325011981.

AURREKARIAK

2023ko abenduaren 26an aurkeztu da, ordezkariak honetan, negoziozko batzordeko enpresari ordezkariak Federación de empresarios y empresarias de Comercio y Servicios de Álava eta ordezkari sozialek, UGT eta CCOO, 2023ko abenduaren 22an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, 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 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. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen erregistroa eta Arabako elikagaien merkataritzaren sektoreko Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2024ko urtarrilaren 4a

Arabako lurralde ordezkaria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

**Arabako Elikagaien Merkataritzaren hitzarmen kolektiboa,
2020, 2021, 2022, 2023 eta 2024. urteetarako****1. artikulua. Lurralde-eremua**

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

2. artikulua. Eremu funtzionala

Hitzarmen honek eragingo die, bere lurralde-eremuan, janari-salerosketan diharduten enpresei eta ehuneko 50 edo gehiago janari-gaiak dituzten establezimenduei. Kontuan hartuko da ingurubarrak hauekiko edozein: fakturazioa, jarduera, EJSNa, eta abar. Eragingo die, halaber, gozokidendei, ozpinetakoen dendei eta horrelako establezimenduei.

3. artikulua. Denbora-eremua

Bost urteko iraupena izango du hitzarmen honek; 2020ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean eta 2024ko abenduaren 31n amaituko da, eta iraunaldia bukatzean iragarriko da automatikoki hitzarmenaren amaiera.

2024ko azaroan edo abenduan, hurrengo hitzarmenerako negoziazioak hasteko konpromisoa hartu dute bi alderdiek.

Hurrengo hitzarmena negoziatzeko, 42 hilabeteko epe maximoa ezarri da, horrexegatik 42 hilabeteko ultraaktibitatea.

4. artikulua. Lanaldia

Lanaldi arruntaren iraupena astean 40 ordukoa (berrogei ordu) izango da gehienez. 2023rako, ordea, urtean 1.754 lanordu izango dira gehienez. 2023ko gehiegizko lanorduak 2024ko lehen sei hilekoan hartu ahal izango dira. Lanaldiaren gehiegizko denbora oporraldiei batu ahal izango zaie, bi alderdiak ados jarrita.

2024rako urteko gehieneko lanaldia 1.746 ordukoa izango da.

Sektoreko jaiegunak lan-egutegi ofizialaren arabera eta tokiko zaindariaren jaiegunen arabera herri bakoitzari dagozkionak izango dira. Jaiegunei buruzko adostasunik ez badago, Hitzarmenaren batzorde mistoak ezarriko du lanaldia, Vitoria-Gasteizerako ezartzen diren jaiegunen ekitate-printzipio berarekin. Hauek dira jaiegunak:

- a) Abuztuaren 4ko arratsaldea, Vitoria-Gasteizen.
- b) Lanaldi erdia Andre Maria Zuriaren jaietan.
- c) Lanaldi erdia Olarizu egunean.
- d) Lanaldi erdia San Miguel egunean.
- e) Abenduaren 24an eta 31n lanaldia beranduenez 18:30ean amaituko da.

Gainerako jaiegunak lan-egutegiaren arabera hartuko dira.

Lanaldi osoa edo partziala duten langileei aplikatzen zaie lanaldi erdia. Lanaldi osoa duten langileek lanaldi erdia egingo dute, eta lanaldi partziala duten pertsonak beren lanaldiaren erdia egingo dute. Lanaldi erdi horiek goizeko txandan egingo dira beti, arratsaldeetan itxita egoteagatik, eta langile bakoitzaren urteko lanaldia mantenduko da.

Arratsaldea 14:00etatik aurrera hasten dela jotzen da.

Lanaldiaren banaketa irregularra:

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

Lan-egutegia.

Enpresek urtarilean ezarri beharko dute lan-egutegia. Bertan adierazi behar dira:

- Urteko lanaldia.
- Eguneko lanaldia.
- Asteko atsedeen-egunak.
- Oporraldia/k.
- Urteko 14 jaiegunetan.
- Sektoreko jaiei dagozkien lanaldi erdiko egunak, aurretik zehaztu direnak.

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

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

5. artikulua. Soldatak

— 2020-2022ko soldatak:

850,00 euro ordainduko dira, bai ordainketa bakar batean, bai hilero hainbanatuta (gehie-nez 12 hiletan). 850 euro horietatik, 600,00 euro finkagarriak dira, eta 250,00 euro ez-finkagarriak. Labezaineko, hotz-ganbera negatiboetako eta igande eta jaieguneko plusetarako, bai eta antzinatasunerako ere, igoera ehuneko 3,75ekoa izango da.

Horrela, urte horiek kitatuta geratzen dira (soldata-taula eransten da).

— 2023ko soldatak:

Finkatutako zenbatekoaren gaineko ehuneko 6ko igoera hitzartu da.

Soldata-taula eransten da

Soldata-igoerek atzeraeragina izango dute, 2023ko urtarilaren 1etik aurrera. Sorrazitako atzerapenak hilabete bateko epean ordainduko dira, hitzarmena argitaratzen den egunetik hasita.

— 2024ko soldatak:

Soldata-igoera ehuneko 3,50ekoa izango da.

Soldata-igoerek atzeraeragina izango dute, 2024ko urtarilaren 1etik aurrera. Sorrazitako atzerapenak hilabete bateko epean ordainduko dira, hitzarmena argitaratzen den egunetik hasita.

Soldata-taula eransten da.

6. artikulua. Soldataren gutxieneko igoeraren bermea

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztientzat, berorien ordainsariak zeinahi kontzeptugatik (pizgarriak, plusak, etab.) aurreko hitzarmeneko soldata-taulakoak baino handiagoak badira, 2023. eta 2024. urteetarako soldata-berme minimo bat ezartzen da, hitzarmen honek eranskin gisa daramatzen soldata-tauletan maila bakoitzerako zehaztuta datozen kopuruei jarraiki. Berme hori nominako oinarritzko soldataren kontzeptuan aplikatuko da.

7. artikulua. Aldi baterako laneko enpresetako langileen ordainsariak

Une bakoitzean indarrean dagoen legeriaren arabera Aldi baterako laneko enpresen (ABLE) zerbitzuak erabiltzen dituzten enpresek hitzarmen honetan ezarritako lan-baldintza guztiak aplikatu beharko dituzte.

8. artikulua. Orduen poltsa

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, eta ohiko lanaldiaren barruan, enpresako zuzendaritzak gehienez hamabost ordu baliatu ahal izango ditu urtean langile bakoitzeko, eta langileek larrialdi edo puntako produkzio-aldiei erantzuteko sartu beharko dituzte ordu horiek, baita entregatzeko oso epe zorrotzak dituzten eskaerak daudenean ere, epea ez betetzeak, besteak beste, eskaera edo bezeroa galtzea ekar dezakeela aintzat hartuta. Poltsa honetako orduak hitzarmen honetako laugarren artikuluan aurreikusitako lanaldiaren banaketa irregularren ehuneko 5 izango dira.

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

1. 5 egunetako aurre-abisua eraginpeko langileari eta enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari, kasuak kasu, arrazoiak idazki bidez jakinarazita.

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

Jai-zubia izanez gero, langilearen adostasun adierazia beharko da, edo, halakorik ezean, langileen ordezkariaren (aurrerantzean LGOK).

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

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

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

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

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

9. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek 22 lanegun izango dituzte asteko 5 eguneko lanaldietan, eta 26 lanegun, ordea, asteko 6 eguneko lanaldietan.

Oporrak, ahal dela, udan hartuko dira; hiru aste etenik gabe hartuko dira ekainetik irailera bitartean, eta gainerakoak bi alderdiak ados jarrita hartuko dira. Baldintzak onuragarriagoak diren enpresetan (opor-egun gehiago eta/edo banaketa hobe), baldintza horiei eutsiko zaie.

Oporrak ezin izango dira inola ere igandean edo jaiegunean hasi.

Oporren zenbatekoa aurreko 12 hilabeteetan jasotako ordainsari guztien batezbestekoa izango da (aurreko hamabi hilabeteetako nomina guztien batuketa eta 12rekin zatituta); 12 hilabete baino gutxiagoko lan-harremana duten langileentzat, lan egindako hilabeteen zati proportzionala izango da.

Langileek gutxienez bi hilabete lehenago jakingo dute noiz hartu ahal izango dituzten oporrak.

Aldi baterako ezintasunaren egoeran egonda (AE) oporrak hartzeari dagokienez, une bakoitzean indarrean dagoen araudia beteko da.

10. artikulua. Gaixotasuna edo istripua

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

11. artikulua. Lizentziak

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

a) 20 egun naturaleko baimena, ezkontzagatik edo izatezko bikotekideagatik, hitzarmeneko soldataren arabera.

b) Bost lanegun, ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen (izatezko bikotearen odol-ahaidetasunezko ahaidea barne) istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, betiere langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta horiek benetan zaindu behar badira.

c) Hiru egun, ezkontidea, izatezko bikotekidea edo odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senidea hilez gero.

Lantokitik 100 km edo gehiagoko bidaia egin behar bada edo larritasuna luzatzen bada, lizentzia bi egun gehiago luzatuko da.

d) Egun bat, senideen ezkontzagatik, odol-kidetasun eta ezkontza-ahaidetasunezko bigarren maila arte.

e) Medikuntza orokorreko sendagilearen edo espezialistaren joateko behar den denbora, betiere justifikatzen bada.

f) 12 urtetik beherako seme-alabak eta bigarren mailarainoko mendeko senideak medikua-renera laguntzeko, 30 ordu; horietatik 15 ordainduko dira, eta beste 15ak berreskuratu ahal izango dira.

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

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

g) Egun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

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

i) Urtean egun bat norberak hartzeko egun berreskuragarri moduan.

c eta d paragrafoetan adierazitako baimenetarako eskubidea izango dute froga bidez eta zalantzarik gabe, urtebetean gutxienez izatezko bikotea osatzen dutela egiaztatzen duten langileek.

Artikulu honetan jasotako lizentzia guztiak idatziz jakinaraziko zaizkio enpresari, behar besteko aurrerapenarekin, ezinbesteko kasuetan izan ezik, eta betiere urteko lan-egutegia badago. Era berean, langileak behartuta daude enpresari dagokion frogagiria ematera. Frogagirian, lizentziaren erabilera-orduak eta -datak zehaztu beharko dira.

Hitzarmen honetan araututako lizentziak eskuratzeko eskubideei eutsi egingo zaie baimen hori hartzeko eskubidea sortzen duen arrazoiak irauten duen bitartean, eta baimena sortu zuen gertaera amaitzen denean iraungiko da.

Aurretik jasotako lizentzia guztiak, a) letrakoa izan ezik, lanegunetan zenbatuko dira.

Hitzarmen honetan jasotzen ez denerako, une bakoitzean indarrean dagoen legeria hartuko da kontuan arlo horretan.

12. artikulua. Ordaindu gabeko baimena

Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideak zaintzeko, langileek lizentzia bakar bat hartu ahal izango dute urtean, ordainsaririk jaso gabe; gutxienez bi egun iraungo du lizentzia horrek, eta gehienez hogeita hamar egun, elkarren segidan eta urte berean. Langilearen eskaria nahiz enpresaren erantzuna idatziz eman beharko dira, dagokion justifikazioa emanda.

Baimen hori gutxienez 7 egun lehenago eskatu beharko da, ezinbesteko kasuetan izan ezik.

13. artikulua. Ordainsari-kontzeptuak

Honako hauek dira ordainsariaren kontzeptuak:

- a) Oinarrizko soldata: Eranskinetako soldata-tauletan ezarritakoaren arabera.
- b) Antzinatasun.
- c) Aparteko haborokinak.
- d) Aparteko orduak.
- e) Plus bereziak.
- f) Labezain-plusa.
- g) Hotz-ganbera negatiboetako plusa.
- h) Igande eta jaiegunetako plusa.

14. artikulua. Antzinatasuna

Laurtekoka sortuko da, eta ehuneko 3,75 igoko da 2020-2022 urteetarako, eta itundutako igoeraren arabera, ordea, 2023ko eta 2024ko soldatetarako.

Antzinatasun-taula eransten da.

Antzinatasuna hitzarmen honetan jasotako hiru aparteko ordainsarien zenbatekoari gehituko zaio.

15. artikulua. Plus bereziak

Indarreko legeriaren arabera nekagarritasuna, toxikotasuna edo arriskugarritasuna duten jarduerak dituzten enpresetan, lanpostu horiek betetzen dituzten langileei hitzarmeneko oinarrizko soldaten gaineko ehuneko 5eko, 10eko eta 15eko plusa ordainduko zaie, kontuan hartuta bat, bi edo hiru dauden, hurrenez hurren.

16. artikulua. Labezain-plusa

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

Plus hori ehuneko 3,75 igoko da 2020-2022 urteetarako, eta itundutako igoyeraren arabera, ordea, 2023ko eta 2024ko soldatetarako.

Plus hori aplikatuko da aparteko ordainsariak abonatzen direnean ere.

17. artikulua. Gaueko lana/gaueko plusa

Langileen Estatutuaren 36.2 artikuluan aurreikusitakoaren arabera, gaueko lanak berariazko ordainsaria izango du, salbu eta lana berez gauekoa dela kontuan hartuta ezarri bada soldata, eta soldata espezifiko handiagoa itundu beharko da hitzarmen kolektiboaren lanbide-kategoria bakoitzean ezarritakoa baino.

Era berean, noizean behin beren lanaren zati bat gaueko ordutegian egiten duten langileek eskubidea izango dute erantsitako soldata-tauletan jasotako konpentsazio ekonomikoa jasotzeko lanaldi osoko lanaldietan, eta zati proportzionala lanaldi partzialeko lanaldietan.

18. artikulua. Igandeak eta jaiegunak

Arabako Lurralde Historikoan hitzarmen hau aplikatzen duten enpresen aniztasuna eta igandeetan edo jaiegunetan merkataritza-irekiera duten enpresa horien berezitasunak kontuan hartuta, negoziazio-batzordeak honako hau erabaki du:

a) Elikagaien merkataritzak, oro har, ez du igandeetan edo jaiegunetan lan egiten.

b) Lurralde-eremu berean kokatutako enpresek, beren saltokien berezitasunengatik merkataritza-jarduera igandean edo jaiegunean garatzen dutenek, plus bat ordainduko diete langileei kontzeptu horrengatik (erantsitako soldata-tauletan jasota dagoena) eta zati proportzionala lanaldi partzialeko lanaldietan.

19. artikulua. Aparteko orduak

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

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

Inbentarioak lanalditik kanpo egiten badira, aparteko ordutzat hartuko dira.

20. artikulua. Aparteko haborokinak

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

a) Irabazien ordainsaria, martxoaren 31 baino lehen.

b) Udako aparteko ordainsaria, uztailaren 17a baino lehen.

c) Gabonetako aparteko ordainsaria, abenduaren 22a baino lehen.

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

21. artikulua. Dietak eta joan-etorriek eragindako gastuak

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

Lanaldi osoagatik	38,00 euro 2023.urtean
Bizitokitik kanpoko bazkariak	18,00 euro 2023.urtean
Bizitokitik kanpoko afariak	15,00 euro

2024. urterako, ehuneko 3,50 igoko dira.

Enpresaren zerbitzuak egiteko, langileek beren ibilgailu partikularra erabili behar badute joan-etorrietarako, 2023an 0,29 euro ordainduko zaie kilometro bakoitzeko, eta kopuru hori ehuneko 3,5 igoko da 2024an.

22. artikulua. Hizkuntzak

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

23. artikulua. Ikasketa-poltsa

Hilean 27,38 euroko ikasketa-poltsa bat sortu da 2022. urterako, (ikasturteko bederatzi hilabete-rako) lan-orduetatik kanpo ikasketak egin nahi dituzten langileentzat, betiere ikastaro horiek apli-kagarriak badira elikadura merkataritzaren sektorean, eta zenbateko horren banaketa Enpresan ezartzen diren arauen arabera gauzatuko da, eskaerei, kalifikazioei eta gainerakoei jarraiki.

Artikulu honetan adierazitako diru-kopuruak 5. artikuluan soldatarentzat adierazitako igoera eta berme berberak izango ditu 2023. eta 2024. urteetan, arraldiaren bigarren urtean.

24. artikulua. Xurgatzea eta konpentsazioa

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

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek une horretan sektorean dauden guz-tiak xurgatu eta konpentsatuko dituzte Hitzarmena indarrean jartzen den unetik, kontzeptuen izena, nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere.

25. artikulua. Berme pertsonalak

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

26. artikulua. Osasun azterketak

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

27. artikulua. Soldaten ordainagiria

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

28. artikulua. Kitapenak

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

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

29. artikulua. Lan-kontratuak

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

30. artikulua. Aldi baterako kontratuak

Langileen Estatutuaren Legearen testuategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2005 Legegintzako Errege Dekretuaren 15.2 artikuluan ezarritakoaren babesean, hitzarmen hau sinatzean formalizatzen diren edo indarrean dauden kontratuen gehieneko iraupena aldatzea erabaki da, baldin eta aipatutako lege-aginduan aurreikusi ezin diren ekoizpen-gorabeherengatik egiten badira. Ondorio horietarako soilik, hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen dira hitzarmen honen lurralde-eremuan elikagaien merkataritza-jardueran aritzen diren enpresa eta lantoki guztiak, beren itun edo hitzarmen kolektibo propioak formalizatuta eduki edo ez.

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

Aurreikus daitezkeen ekoizpen-gorabeherengatik egiten diren kontratuarentzat, Langileen Estatutuaren 15.2 artikuluan xedatutakoa aplikatuko da.

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

31. artikulua. Probaldia

Titulurik gabeko teknikarien aldi baterako kontratuen probaldiaren iraupena hilabete batera murrizten da.

Gainerako kontratuak unean-unean indarrean dagoen legediaren arabera erregulatuko dira.

32. artikulua. Lanpostu hutsak

Lantokietan sortzen diren lanaldi osoko lanpostu hutsak, ahal dela, lanaldi partzialeko kontratua duten langileek ordeztuko dituzte. Alde horretatik, hori posible izango da lanpostu berean jarduteko bada eta horretarako gaituta egonez gero.

33. artikulua. Lan-osasuna

Hitzarmen honen eraginpeko enpresa eta langile guztiek zorrotz beteko dituzte unean-unean arlo horretan indarrean dauden xedapenak.

34. artikulua. Hitzarmenaren batzorde paritarioa

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

– Batzordeburuz bat: alderdiek elkarren artean adostuta izendatzen dutena.

Moderatzailea izango da, hitza izango du baina botorik ez.

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

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

– Arabako Merkataritza eta Zerbitzuetako Enpresaburuaren Federazioaren 3 ordezkari.

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

– Aholkulariak: Batzorde paritarioaren bileretara joan daitezke 4 aholkulari: langileek izendatuak 2, eta Arabako Merkataritza eta Zerbitzuetako Enpresaburuen Federazioak izendatuak beste 2. Hitza izango dute, baina botorik ez.

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

Batzorde paritarioa gehienez ere bi hilabeteko epean bilduko da, sortzen zaizkion arazoak ebazteko, eta ezohiko bilera egingo du alderdietako batek hala eskatzen badu.

Hona batzorde paritarioaren eginbeharrak:

1. Hitzarmen hau betetzen den zaintzea eta jarraipena egitea.
2. Hitzarmenean ezarritako guztia aplikatzearen eta interpretatzearen ondorioz sortzen diren auzien berri izatea eta horiek konpontzea.
3. Aldeetako batek eskatzen badu, bitartekari-lanak egitea edota, hala badagokio, adiskidetzten ahalegintzea, eta aldeak ados jartzen ez badira eta haiek eskatuta, hitzarmen hau interpretatzerakoan sor daitezkeen gorabehera eta gatazka kolektibo guztietan arbitraje-lanak egitea.
4. Hitzarmen hau aplikatzerakoan edo interpretatzerakoan planteatzen diren gatazka kolektiboak aztertzea, 2. idatz-zatian ezarritako eran, administrazio- eta jurisdikzio-bidera jo aurretik.
5. Lan-harremanen testuingurua eta eraikuntza-jardueraren egoera nahiz etorkizunerako ikuspegia etengabe aldatzen direnez, araua ere sarri egokitzen ari denez, eta hitzarmen hau sinatuko dutenek ezinbestean lan-harremanetarako habetzat hartu beharko dutenez, funtsezkoa da Batzorde paritarioak beharrezko egokitze guztiak egitea hitzarmena gaur egungo errealtate ekonomiko eta sozialarekin bat etor dadin, eta gerora gertatuko diren arau-aldaketetara moldatzeko modukoa izan dadin.
- Horregatik guztiagatik, batzorde paritarioak ikusten badu egoerak bultzatuta beharrezkoa dela, bere eskuan dituen aldaketa guztiak egingo dizkio hitzarmen honi, indarrean dagoen bitartean.
6. Beharrezkoa balitz, batzorde paritarioak ahalmena izango du, indarrean dagoela ere, hitzarmena aldatzeko. Halakoetan, negoziatzeko zilegitasuna duten subjektu guztiak sartzeaz gain (baita hitzarmena sinatu ez dutenak ere), Langileen Estatutuaren 87. eta 88. artikuluko zilegitasun-baldintzak ere bete behar dira.
7. Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan ezarritako kontsulta-aldia amaitu eta enpresan akordiorik lortu ez bada, agindu horren 6. zenbakian araututako lan-baldintzen funtsezko aldaketaren negoziaketan, hau da, eragingarritasun orokorra duen hitzarmen kolektiboan, jarduketak batzorde paritarioari bidali behar zaizkio hurrengo 5 eguneko epean, desadostasunak ebatz ditzan. Jarduketa horiek desadostasun-aktarekin batera bidali beharko dira.
- Batzorde horrek ez badu ados jartzerik 7 eguneko epean, bere eremuko Gatazkak Ebazteko Prozedurara (GEP) igorriko ditu jarduketak, hurrengo 3 egunen barruan, dagokien aktarekin batera, desakordioa erakunde horren prozeduren arabera ebatz dadin, eta bi aldeek onartu behar dute arbitrajea.
- Enpresako langileen ordezkariak ez balego, hitzarmen kolektiboaren Negoziazio Batzordeko kide izateko legimitatutako sindikatu nagusiak izango dira ordezkariak, non eta langileek beren ordezkari izendatzen ez duten Langileen Estatutuko 41.4 artikuluari jarraituz izendatutako batzorde bat.
8. Hitzarmen hau eraginkorrago izateko, edo handik ondorioztatutako beste zeinahi funtzio.
- Hitzarmen hau sinatu duten alderdiak behartuta daude hitzarmenaren interpretazioarekin eta aplikazioarekin lotuta sor daitezkeen zalantza, desadostasun eta gatazka kolektibo orokor guztiak batzorde paritarioari jakinaraztera, betiere, gorago ezarritakoaren arabera, bere eskumene-koak badira, haren esku-hartzeak planteatutako arazoa konpon dezan; edo hori ezinezkoa bada, horri buruzko ebazpena edo txostena egin dezan.

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

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

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

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

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

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

Azken kasu horretan, batzordeak ondoren ezarritakoaren arabera jokatu du:

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

35. artikulua. Enplegua erregulatzeko espedienteak

Enpresak enplegua erregulatzeko espedienteen alde bakarreko formulazioa jakinarazi beharko dio langileen legezko ordezkariari, lan agintaritzari jakinarazi baino bost egun lehenago.

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

36. artikulua. Osotasunarekiko lotura

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

37. artikulua. Berme sindikalak

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

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

C) Langileen legezko ordezkariak jakinaraziko zaie zein zigor larri edo oso larri ezar dakizkiekeen beren lankideei.

D) Langileen legezko ordezkariak krisi-espedienteen, plantillaren erregulazioaren, lanbide-sailkapeneko espedienteen eta pizgarrien sistemaren berri emango zaie.

E) Iragarki-taula bat jarriko da langileen legezko ordezkariak dituzten enpresetan, eta langileek erabili ahal izango dute beren intereseko oharrak eta jakinarazpenak zabaltzeko. Enpresaren oniritzia beharko da beti horiek jartzeko.

F) Langileen legezko ordekariei hilean hemezortzi lanordu gordetzea bermatuko zaie kongresu, batzar, kontseilu, batzorde sindikal edo administrazio-organoen bileretara joateko, sindikatuaren duten karguaren arabera. Ordu horiek metatu egin daitezke batzordeko kideen artean.

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

38. artikulua. Eszedentziak

— Borondatezko eszedentzia:

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

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

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

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

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

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

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

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

— Nahitaezko eszedentzia.

Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eskubidea emango du honako kasu hauetan:

a) Kargu publiko bat betetzeko izendatzea edo aukeratzea.

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

— Amatasunagatik eta ahaideak zaintzeko eszedentzia:

Unean-unean indarrean dagoen legediaren arabera.

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

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

— Familiako arazoengatik lanaldia murriztea:

Unean-unean indarrean dagoen legediaren arabera.

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

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

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

— Bularra emateko denbora pilatzea:

Unean-unean indarrean dagoen legediaren arabera.

39. artikulua. Heriotzagatiko kalte-ordaina

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

40. artikulua. Auto-salmenta eta kobrantza arriskua

Arrisku-plus bat ezarri da, eskuetan dirua erabiltzeagatik -14,50 euro hileko-, kobrantzak eskudirutan egiten dituzten langile guztientzat eta, saltokitik kanpora, antzeko funtzioak betetzen dituztenentzat, betiere, pertsona horiek 300,00 eurotik gorako kopuruak eskuarki eramaten badituzte eta beren soldata hitzarmen honetan hitzartutakoaren baliokidea baldin bada.

41. artikulua. Manipulatzaile agiria

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

42. artikulua. Gatazkak konpontzeko prozedura eta negoziazio kolektiboa

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

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

43. artikulua. Prestakuntza

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

Prestakuntza-plan horiek, beren elaborazioari, izapidetzeari eta ezartzeari dagokienez, unean-unean indarrean dagoen legedian ezarritakora egokituko dira.

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

Klausula gehigarriak

Lehen.- Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitako lan-baldintzak ez aplikatzeko eta modu esanguratsuan aldatzeko prozedura.

Langileen Estatutuko Testu Bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2005 Legegintzako Errege Dekretuaren 85.3 artikuluan eta hori garatzeko unean-unean indarrean dauden lege-araue-tan aurreikusten den baldintzetan hitzarmen kolektibo hau ez aplikatzeari begira, alderdiek konpromisoa hartzen dute lehen aipatu dugun Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua horretan aurreikusitakoaren arabera lan-baldintzak ez aplikatzean sor litezkeen desadostasunak ebazteko. Desadostasun horiek konpontzeko, men egingo diote Lan Gatazkak Konpontzeko Boronda-tezko Prozedurei buruzko Lanbide arteko Akordioan aurreikusitakoari (PRECO II), borondatezko prozeduraren bitartez.

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

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

Bigarrena.- Euskaraz egitea eta euskararen sustapena.

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

Sektorean euskara sustatzea adostu da, eta enpresek langileen euskara-ikastaroak ordain-duko dituzte, lanorduetatik kanpo egiten badira betiere.

Hirugarrena.- Igoera saltzailearen laguntzaile izatetik saltzaile izatera igarota.

Saltzailearen laguntzailearen lanpostuan gutxienez urtebete eman duten langileak automa-tikoki igaroko dira saltzailearen kategoriara, eta kontuan hartuko da, halaber, hitzarmen honen aplikazio-eremuko beste enpresa batzuetan laguntzaile edo saltzaile gisa emandako denbora.

Laugarrena.- Hitzarmen honetatik eratorritako akordio bat egingo da sexu-jazarpeneko, jazarpen sexistako edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak eta sexu-orientazio eta identi-tateagatiko jazarpeneko eta genero-adierazpeneko eta laneko jazarpeneko (mobbinga) egoerak prebenitzeko, jarduteko eta izapidetzeko protokoloaren arloan.

Bosgarrena.- Hitzarmen honen batzorde mistoak sektoreko lanbide-kategorien azterketa egiteko konpromisoa hartzen du, ondoren egungo lanbide-sailkapena egokitzeko.

1. eranskina Diziplina-erregimena

1. artikulua

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

2. artikulua

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

3. artikulua. Hutsegite arinak

Hutsegite arinak dira honako hauek:

- Hilabeteen hamabost minutu baino gehiago berandutzea lanera joaten.
- Dagokion garaian baja ez aurkeztea justifikatutako arrazoi batengatik lanera ez etortzean, baja aurkeztea ezinezkoa izan dela justifikatzen denean salbu.
- Hanka-sartze txikiak izatea enpresako salgaiak eta materiala zaintzen.
- Enpresari helbide-aldaketen berri ez ematea.
- Enpresaren barruan beste lankideekin eztabaidak izatea, betiere bezeroen aurrean eztabaidatzen ez bada.
- Lana uztea justifikatutako arrazoirik gabe, denbora laburrerako bada ere. Lana uzteagatik kalte larriarik eragiten bazaio enpresari edo arrazoi horrek pertsonen segurtasuna arriskuan jartzen badu, falta hori astuntzat edo oso astuntzat hartu ahal izango da, kasuaren arabera.
- Produktzio-prozesuan eta enpresaren itxuran eragina izan dezaketen norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.
- Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.
- Egun batean lanera ez etortzea, behar den baimenik edo egiaztatutako arrazoirik gabe.

4. artikulua. Hutsegite larriak

Hutsegite larriak dira honako hauek:

- Hilabeteen hogeita hamar minutu baino gehiago berandutzea lanera joaten.
- Enpresa Zuzendaritzaren edo betetzen dituzten eginkizun arruntetan laneko edozein gai zuzentzeko nahiz antolatzeko gaitasuna dutenen aginduak ez betetzea. Agindutakoa ez betetzea askotan gertatzen bada, edo horrek laneko diziplina haustea eragiten badu, edo enpresari edo langileei kalteak eragiten badizkie, hutsegite oso larritzat hartuko da.
- Hanka-sartze handiak izatea enpresako salgaiak eta materiala zaintzen.
- Beste langile bat lanean dagoen itxura egitea, haren ordeztatu sinatu edo fitxatuta.
- Beste lankide batzuekin eztabaidatzea bezeroen aurrean, edo eztabaidak bezeroenganaino iristea.
- Norberaren erabilerarako, enpresako artikulua, tresnak edo arropak erabiltzea, edo enpresako instalazioetatik edo sailetatik ateratzea, salbu eta horretarako baimena izan.
- Dagokion baimena izan gabe lanaldian lan partikularrak egitea.
- Sei hilabeteen bi egunetan lanera ez etortzea behar duen baimenik edo kausa justifikaturik gabe.
- Nahiz eta ezberdinak izan, hiru falta arin egitea hiruhileko baten barnean, eta lehendik zigorra edo ohartarazpena idatziz adierazi bada.

5. artikulua. hutsegite oso larriak

Honako hauek dira hutsegite oso larriak:

1. Urtebetean bi egunetan lanera ez etortzea behar duen baimenik edo kausa justifikaturik gabe.
2. Gaixo-itxurak egitea, edo istripuren bat izan duela sinestarazten saiatzea.
3. Agindutako gestioetan iruzur egitea, leialtasunik gabe jokatzeko edo konfiantzaz abusatzea, baita lankideekiko tratuan eta, lanean, beste edozein pertsonarekiko tratuan ere; enpresaren berariazko baimenik gabe bere kontura edo beste pertsona baten kontura merkataritza- edo industria-arloko gaiak negoziatzea; eta enpresaren jardueraren aurkako lehia desleialean aritzea.
4. Enpresako lehengaiak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, aparatuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak galtzea, puskatzea edo hondatzea.
5. Enpresari, lankideei edo beste edozeini lapurtzea, ebastea edo haien jabetzak bidegabeki erabiltzea, enpresaren instalazioetan edo, lanaldian, beste edonon.
6. Postarekiko, enpresarentzat erreserbatutako agirieko sekretua haustea, edo enpresaz kanpoko pertsonen haien edukiak agertzea.
7. Lankideekin liskarrak eta borrokak sortzea maiz.
8. Bezeroekiko errespetu edo begirunerik ez izatea nabarmen.
9. Nagusiak edo haien senideak, lankideak eta mendekoak hitzez edo ekintzez gaizki tratatzea, edo errespetuaren hutsegite larria.
10. Irain sexualaren bidez, (ahozkoa zein fisikoa) lan-eremuan intimitatearen errespetuari eta duintasunari gogor erasotzen dion portaera oro. Horrelako jokabideak postu hierarkiko bat baliatuta jazotzen badira, astungarria izango da hori.
11. Nagusi baten ekintzak langilearen eskubidea, lege onartutakoa, haustea eragiten badu, eta hauste horrek menpekoari kalte larria eragiten badiu.
12. Nork bere burua garbitzeko eta txukuntzeko ohitura ez izatea, eraginik izan badezake enpresaren ekoizpen-prozesuan eta irudian.
13. Lanaldian eta lanpostuan ohituraz mozortuta ibiltzea eta drogazaletasuna azaltzea. Behin bakarrik izandako hordialdia edo estupefazianteen kontsumoa falta larritzat hartuko da.
14. Laneko errendimendu normala etengabe eta borondatez gutxitzea, betiere legeek onartutako eskubideren baten eraginez ez bada.
15. Hutsegite larri bat egin eta hurrengo sei hilabeteetan, hutsegitea errepikatzea, nahiz eta bestelako hutsegitea izan.
16. Hitezkotako edo fisikoak diren sexu-irainen bidez intimitatea eta duintasuna larri kaltetzen duen edozein jarrera lanean. Horrelako jokabideak postu hierarkiko bat baliatuta jazotzen badira, egoera hori are larriagoa izango da.

6. artikulua. zehapen-araubidea

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

Zigorak jartzeko, legedi orokorrak xedatzen dituen izapideei jarraituko zaie.

7. artikulua. gehieneko zigorrak

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

1. Hutsegite arinengatik: ahozko kargu-hartzea. Idatzizko kargu-hartzea. Enplegua eta soldata etetea, gehienez hiru egunez.
2. Hutsegite larriak egiten dituztenei, hiru eta hamabost egun bitartean soldata eta lanik gabe uztea.
3. Oso hutsegite larriengatik. Hamasei egunetik hirurogei egunera arteko enplegu- eta lansari-etetea; edo lan-kontratua erabat haustea, hutsegitea gehieneko larritasun-mailakoa bada.

8. artikulua. preskribatzea

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

2. eranskina**Lanbide-sailkapen sistema**

(Lanbide-taldeak eta -kategoriak)

I. taldea.

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

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

II. taldeak.

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

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

III. taldea.

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

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

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

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

IV. taldea.

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

V. taldea.

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

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

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

VI. taldea.

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

VII. taldea.

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

Erakusleiho-apaintzailea. Enplegatu honen eginkizun nagusia eta lehentasunez egitekoa da barrualdeak, erakusleihoak eta beira-arakak apaintzea, saltzeko diren produktuak jendaurrean jartzeko.

VIII. taldea.

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

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

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

IX. taldea.

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

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

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

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

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

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

Administraria: administrazio-lanetan eta, oro har, bulegoko lan mekanikoetan bestek ikuskatuta aritzen den langilea

X. taldea.

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

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

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

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

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

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

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

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

XI. taldea.

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

Administrari laguntzailea. Administrazio-kategoriako pertsonak ikuskatuta eginkizunak betetzen dituen langilea da.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2020-2022. urteetako soldata-etaulak
Arabako Elikagaien Merkataritzako hitzarmena

	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	APARTEKO ORDUAREN BALIOA	HILEKO BERMEA
I. taldea	1.635,97	24,41	40,00
II. taldea	1.599,80	23,87	40,00
III. taldea	1.523,77	22,74	40,00
IV. taldea	1.479,48	22,08	40,00
V. taldea	1.432,85	21,38	40,00
VI. taldea	1.384,85	20,47	40,00
VII. taldea	1.338,20	19,97	40,00
VIII. taldea	1.337,51	19,96	40,00
IX. taldea	1.275,29	19,03	40,00
X. taldea	1.061,66	15,84	40,00
XI. taldea	1.017,73	15,19	40,00

2020-2022	
Labari-plusa	88,88 euro/hileko
Gaueko lanagatikoko plusa	204,13 euro/hileko
Igande eta jaiegunetako plusa	13,24 euro/eguneko

2023. urteko soldata-etaulak
Arabako Elikagaien Merkataritzako hitzarmena

	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	APARTEKO ORDUAREN BALIOA	HILEKO BERMEA
I. taldea	1.734,13	25,95	98,16
II. taldea	1.694,79	25,29	94,99
III. taldea	1.615,20	24,10	91,43
IV. taldea	1.568,25	23,40	88,77
V. taldea	1.518,82	22,67	85,97
VI. taldea	1.467,94	21,91	83,09
VII. taldea	1.418,49	21,17	80,29
VIII. taldea	1.417,76	21,16	80,25
IX. taldea	1.351,81	20,17	76,52
X. taldea	1.125,36	16,69	63,60
XI. taldea	1.078,79	16,10	61,06

2023	
Labari-plusa	94,21 euro/hileko
Hotz-ganberen plusa	
Gaueko lanagatikoko plusa	216,38 euro/hileko
Igande eta jaiegunetako plusa	14,03 euro/eguneko

2024. urteko soldata-etaulak

	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	APARTEKO ORDUAREN BALIOA	HILEKO BERMEA
I. taldea	1.794,82	26,98	60,69
II. taldea	1.755,14	26,39	60,35
III. taldea	1.671,73	25,13	59,53
IV. taldea	1.623,14	24,40	54,89
V. taldea	1.571,98	23,63	53,16
VI. taldea	1.519,32	23,84	51,38
VII. taldea	1.468,14	22,07	49,65
VIII. taldea	1.467,38	22,06	49,62
IX. taldea	1.399,12	21,03	47,31
X. taldea	1.164,75	17,51	39,39
XI. taldea	1.116,55	16,79	37,76

2024	
Labari-plusa Hotz-ganberen plusa	97,50 euro/hileko
Gaueko lanagatikoko plusa	223,95 euro/hileko
Igande eta jaiegunetako plusa	14,52 euro/eguneko

Antzintasun-etaula

2020-2022 ANTZINATASUN-TAULA								
TALDEA	BAT	BI	HIRU	LAU	BOST	SEI	ZAZPI	ZORTZI
	EUROA	EUROA	EUROA	EUROA	EUROA	EUROA	EUROA	EUROA
I	34,12	68,25	102,37	136,49	170,62	204,74	238,86	272,99
II	33,22	66,44	99,66	132,88	166,10	199,32	232,55	265,77
III	31,33	62,67	94,00	125,33	156,66	188,00	219,33	250,66
IV	30,37	60,74	91,10	121,47	151,84	182,21	212,57	242,94
V	29,39	58,78	88,18	117,57	146,96	176,35	205,75	235,14
VI	28,38	56,75	85,13	113,50	141,88	170,25	198,63	227,01
VII	27,39	54,78	82,17	109,56	136,95	164,34	191,73	219,12
VIII	27,37	54,74	82,11	109,48	136,85	164,22	191,58	218,95
IX	23,50	47,00	70,50	94,00	117,50	141,00	164,50	188,00
X	21,55	43,10	64,65	86,20	107,74	129,29	150,84	172,39
XI	20,64	41,28	61,92	82,56	103,20	123,84	144,48	165,12

2023 ANTZINATASUN-TAULA								
TALDEA	BAT	BI	HIRU	LAU	BOST	SEI	ZAZPI	ZORTZI
	EUROA	EUROA	EUROA	EUROA	EUROA	EUROA	EUROA	EUROA
I	36,17	72,34	108,51	144,68	180,85	217,02	253,20	289,37
II	35,21	70,43	105,64	140,86	176,07	211,28	246,50	281,71
III	33,21	66,42	99,64	132,85	166,06	199,27	232,49	265,70
IV	32,19	64,38	96,57	128,76	160,95	193,14	225,33	257,52
V	31,16	62,31	93,47	124,62	155,78	186,94	218,09	249,25
VI	30,08	60,16	90,23	120,31	150,39	180,47	210,55	240,63
VII	29,03	58,07	87,10	116,13	145,17	174,20	203,23	232,27
VIII	29,01	58,02	87,03	116,05	145,06	174,07	203,08	232,09
IX	24,91	49,82	74,73	99,64	124,55	149,46	174,37	199,27
X	22,84	45,68	68,53	91,37	114,21	137,05	159,89	182,73
XI	21,88	43,76	65,64	87,52	109,40	131,28	153,19	175,04

2024 ANTZINATASUN-TAULA								
TALDEA	BAT	BI	HIRU	LAU	BOST	SEI	ZAZPI	ZORTZI
	EUROA	EUROA	EUROA	EUROA	EUROA	EUROA	EUROA	EUROA
I	37,44	74,87	112,31	149,75	187,18	224,62	262,06	299,49
II	36,45	72,89	109,34	145,79	182,23	218,68	255,13	291,57
III	34,37	68,75	103,12	137,50	171,87	206,25	240,62	275,00
IV	33,32	66,63	99,95	133,27	166,58	199,90	233,21	266,53
V	32,25	64,49	96,74	128,99	161,23	193,48	225,72	257,97
VI	31,13	62,26	93,39	124,52	155,65	186,79	217,92	249,05
VII	30,05	60,10	90,15	120,20	150,25	180,30	210,35	240,40
VIII	30,03	60,05	90,08	120,11	150,13	180,16	210,19	240,21
IX	25,78	51,56	77,34	103,12	128,91	154,69	180,47	206,25
X	23,64	47,28	70,92	94,57	118,21	141,85	165,49	189,13
XI	22,65	45,30	67,95	90,60	113,25	135,90	158,55	181,20