

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako ehungintzaren merkataritzaren sektorearentzako hitzarmen kolektiboaren aldaketa

Ebazpena, Ekonomia, Lana eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkaria. bidez ebazten da, Arabako ehungintzaren merkataritzaren sektorearentzako hitzarmen kolektiboaren aldaketa inskribatu eta argiataratzea. Hitzarmenaren kodea 01000365011981.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, 2025eko urriaren 17an, negozioazio batzordeko enpresari ordezkariak (Federación Alavesa de empresarios de comercio y servicios) eta ordezkari sozialek (ELA, CCOO eta UGT), sinatu zuten aldagetaren lan hitzarmen kolektiboaren testua. 5, 7, 10, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 28, 37, 50 artikulua, I. eranskina eta II. eranskina guztiz edo partzialki aldatu dira. Itunaren testu bateratua aurkeztu da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskumena Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren Arabako lurralde-ordezkaritzari dagokio Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuaren 18.2.g artikulua arabera.

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen erregistroa, aldagetaren hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde-sekzioa inskribatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2025eko urriaren 21a

Arabako lurralde ordezkaria

IBON LOPEZ ALDAZ

Arabako ehungintzaren merkataritzako hitzarmen kolektiboa 2023-2024-2025-2026**1. artikulua. Lurraldea**

Hitzarmen honek zuzenean eragiten die Arabako Lurralde Historikoan kokaturik dauden lantoki guztiei, bertako eremu funtzionalaren barruan.

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

2. artikulua. Funtzioak

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

Eremu funtzionala merkataritzan ezinbestekoak baina osagarriak diren jardueretara zabaltzen da: paketeak, banaketa, bezeroaren arreta, logistika eta abar. Hau da, ehungintzako enpresek zuzenean kontratatutako langileei eragiten die. Langile horiek gutxienez lehendik zuten soldata eta kategoria izango dituzte, edo/eta, halakorik ezean, kontratazio berriak badira, langile espezialistaren lanbide-kategoria.

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

Honako datu hauek elkartzearen ondoriozkoa hartuko da lehentasunezko jardueratzat:

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

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

3. artikulua. Iraunaldia

Hitzarmen honen indarraldia 2023ko urtarrilaren 1ean hasi eta 2026ko abenduaren 31n amaituko da; hitzarmena automatikoki salatuko da indarraldia amaitutakoan. Hori guztia, 5. artikuluan ezarritakoa ezertan galarazi gabe.

Bi alderdiek konpromisoa hartzen dute hurrengo hitzarmenerako negoziazioei 2026ko urrian ekiteko.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela, salaketa egin eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

4. artikulua. Baldintza onuragarriagoak

Legez ezarritakoa ezertan eragotzi gabe, hitzarmen honetako baldintza ekonomikoak eta bestelakoak gutxienera gisa ezartzen dira; hortaz, hitzartutakoak baino baldintza onuragarriagoak jasotzen dituzten enpresetako itun, klausula edo egoerak errespetatu egingo zaizkie lehendik baliatzen zituzten langileei.

5. artikulua. Soldatak

Soldata-igoera hauek adosten dira:

2023. urtea: soldata ehuneko 4,00 igoko da.

2024. urtea: soldata ehuneko 4,20 igoko da.

2025. urtea: taulak 2025eko urtarrilaren 1ean eguneratuko dira; hain zuzen ere, ehuneko 0,60 gehi negoziatuko den kopurua aplikatuz eguneratuko dira kategoria guztietako soldatak.

2026. urtea: 2025eko KPIa + ehuneko 0,5.

6. artikulua. Hileko gutxienera igoeraren bermea

Baldin eta hitzarmen hau aplikatzen zaion langile baten oinarritzko soldataren ordainsariak hitzarmen-tauletakoak baino handiagoak badira, soldata-tauletan berme minimotzat jotzen dena ezarriko da gutxienera berme gisa; hau da, ehuneko 1,00. Berme hori nominako oinarritzko

soldataren kontzeptuan aplikatuko da. Berme hori independentea da komisio edo pizgarri gisa jasotzen diren kopuruekiko, eta ezingo ditu xurgatu langileak jasotzen egon daitezkeen komisio, pizgarri edo bestelako kontzeptuak.

7. artikulua. Lanaldia

Enpresek, 34. artikulua arabera, 2/2015 Errege Dekretua bermatu behar dute, lanaldiaren eguneroko erregistroa ziurtatzeko, langile bakoitzaren lanaldia hasteko eta amaitzeko ordutegi zehatza barne.

Lanaldi arrunta 40 ordukoa izango da astean, benetako laneko 1.744 orduren baliokidea, hitzarmenaren indarraldi osoan. Hori guztia estatuko legeriak lanaldi laburragoa ezartzen duenean izan ezik; kasu horretan, neurri hori berehala aplikatu beharko da.

Lanaldia astelehenetik larunbatera bitartekoa izango da.

Berariaz ezartzen da, bizitza pertsonala eta lana uztartzea sustatze aldera, estatuan, autonomia-erkidegoan, lurralde historikoan edo udalerrian jaiegun diren igandeak eta egunak atsedeen-egunak izango direla hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileentzat.

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

Enpresek lantoki bakoitzean argitaratuko dute lan-egutegia, Langileen Estatutuaren arabera, urte bakoitzeko urtarrilaren 31 baino lehen, langileek gutxienez hiru hilabete lehenago jakin dezaten noiz hasiko diren oporrak. Era berean, lan-egutegi horretan, langilearen eguneko lanaldia eta asteko edo hamabostaldiko atsedeen-egunak jasoko dira.

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

Gehiegizko lanaldia / orduen itzulketa: Urteko gehiegizko lanaldia edo orduen itzulketa eragiten duten langileek ordu horiek sortzen diren urte berean edo hurrengoan baliatuko dituzte. Langileek aukeratuko dute nola baliatu nahi dituzten ordu horiek: ordu solteak, lanaldi erdiak edo egun osoak hartuz.

Oporrekin, egun libreekin eta jaiegunekin elkartu ahal izango dira ordu horiek. Langile guztien ehuneko 25ek egun berberetan har ditzakete. Ehunekoak zenbaki oso bat ematen ez badu, zenbaki osora gehien hurbiltzen diren hamartarren erregela erabiliko da.

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

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

Eguneko lanaldi jarraitua 6 ordukoa edo gehiagokoa duten langileek 15 minutuko atsedena izango dute. Minutu horiek benetako lan-denboratzat hartuko dira. Atsedena langile bakoitzaren lanaldiaren erdian egingo da.

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

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

Larunbat horiek libre hartzeko eskubidea ematen duen zenbaketa kalkulatzeko, kanpoan utziko dira logistikarekin, garbiketarekin, administrazioarekin eta marketinarekin lotutako kategoriak.

Laneguntzat hartuko dira lan-egutegian laneguntzat hartzen diren egun baliodun guztiak, honako salbuespen hauekin:

Ordutegia egun seinalatuetan:

- a) Abuztuko larunbat arratsaldeetan, lanaldia 14:00etan amaituko da.
- b) Abuztuaren 4tik 9rako arratsaldeetan, biak barne, lanaldia 14:00etan amaituko da.
- c) Arabako Lurralde Historikoko herrietako zaindariaren jaietako programa ofizialei dagozkien arratsaldeak, non ehunkien merkataritza garrantzitsua den (Laudio, Santa Luzia eta San Roke). Lanaldia 14:00etan amaituko da.
- d) Olarizu eguneko arratsaldea. Lanaldia 14:00etan amaituko da.
- e) Arauzko oporrak.
- f) Gabon Gaua: lanaldia 19:00etan amaituko da.
- g) Gau Zaharra: lanaldia 18:00etan amaituko da.
- h) Inauterietako larunbatean, lanaldia 14:00etan amaituko da.

Sektoreko langileek bi jaiegunen artean lanegun bat hartu behar dute. Era berean, bi jaiegunen aurretik edo ondoren lanegun bat hartu ahal dute. Plantillako edo ataleko langileen ehuneko 25ek hartu ahalko du egun bera.

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

8. artikulua. Orduen poltsa

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

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

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

Horretarako, honako baldintza hauek bete behar ditu:

1. Eragindako langileei, enpresa batzordeari edo langileen ordezkari 5 egun lehenago jakinaraztea. Ordu horiek egiteko kausak zein diren idatziz jakinarazi behar da.
2. Prestasun-orduak ezin dira dirutan konpentsatu, baizik eta urte naturalean jai hartuz, bai lanaldi osoetan bai lanaldi erdietan.
3. Edonola ere, hemen ezarritako poltsa erabiltzen denean, enpresak behartuta egongo dira beren langileei lanaldien arteko 12 orduko atsedenaldia bermatzera eta afariari edo gosariari (kasuan-kasuan) dagozkion gastuen dietak ordaintzera.

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

9. artikulua. Inbentarioak, online inbentarioak, merkealdiak, kontaketak/irakurketak eta prezio-aldaketak

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

Merkealdietan edo urtean zehar izaten diren sustapenetan merkataritza-ordutegiaren aurretik edo ondoren inbentarioak, online inbentarioak, merkealdiak, kontaketak/irakurketak eta prezio-beherapenak egin behar dituzten langileei afaria (15,00 euro) edo gosaria (4,00 euro) ordainduko zaie.

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

10. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek hogeita hamar egun naturaleko oporraldia izango dute, eta oporrak hartu aurreko hiru hilabeteetan langileak jasotako batez bestekoaren arabera ordainduko dira. Hitzarmeneko soldata gehi aurreko urteko kontzeptu guztien batez bestekoa (prestasun-plusa, dietak, erantzukizun-plusa, helburuengatik prima, online prima, gau-plusa, apainketa) gehi antzinasun osoa ordainduko dira.

Asteko edozein egunetan hasi ahal izango dira, baina oporrak ezin izango dira igandean edo jai-bezperan hasi. Udako 21 opor-egunetan eta gainerako 9 egunetan, langile guztien ehuneko 25ek hartu ahal izango dituzte oporrak data berberetan (langile guztien ehuneko 25ek, ez kontratu-orduek), baldintza onuragarriagoak daudenean izan ezik. Ehunekoak zenbaki oso bat ematen ez badu, zenbaki osora gehien hurbiltzen diren hamartarren erregela erabiliko da.

Oporrak, ahal dela, udan hartuko dira. Oporretako 30 egunetatik 21 etenik gabe hartuko dira ekainaren 15etik irailaren 15era bitartean, salbu eta bi alderdiak ados jartzen badira oporrak adierazitako datetan sartzen ez diren aldietan hartzeko. Gainerako 9 egunak bi alderdiak ados jarrita hartuko dira, urteko gainerako hilabeteetan. Egun horiek etenik gabe edo zatika hartu ahal izango dira, langileak aukeratutakoaren arabera.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira aurreko paragrafoan aipatu den enpresako oporren egutegian zehazten den oporraldia eta haurdunaldiaren, erditzearen edo edoskitze naturalaren ondoriozko aldi baterako ezintasuna edo lan-kontratua eteteko aldia (Langileen Estatutuaren 48. artikulua 4., 5. eta 7. apartatuetan ezarritakoa), oporrak beste une batean hartu ahal izango dira, hau da, aldi baterako ezintasun-alditik kanpo edo aipatutako manua aplikatuz dagoen baimena bukatu ostean, behin etenaldia amaiturik, nahiz eta urte naturala amaituta egon.

Oporraldia bat baldin badator langilearen aldi baterako ezintasun batekin, aurreko paragrafoan aipatu arrazoiak bestelako baten ondoriozkoarekin, eta langileak ezin baditu hartu opor guztiak edo oporren zati bat oporren urte natural berean, ezintasuna amaitzean hartu ahal izango ditu oporrak, oporren urte naturala amaitu eta hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

11. artikulua. Gaixotasuna edo istripua

Gaixotasun edo istripu batek eragindako baja bada, langileak 18 hilabetez jasoko du hitzarmeneko soldataren eta gainerako osagarrien ehuneko 100. Osagarri horretatik kanpora daude dietak, garraio-plusak eta prestasun-plusa.

12. artikulua. Lizentziak

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

a) Ezkontzen denak 19 eguneko baimena hartzeko eskubidea izango du, eta hitzarmeneko soldata gehi antzinasuna kobratuko ditu. Baimen-egun horietatik gehienez bost ezkontza-egunaren aurretik hartu ahal izango dira.

b) Seme-alabak jaiotzeagatik, hiru egun; horietatik bi lanegunak izango dira. Guraso bakoitzaren kontratu-etenaldiari eta Gizarte Segurantzaren prestazioari gehituko zaizkio.

c) Bost egun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen edo izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasunezko ahaideen istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, betiere langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta beharrezkoa badute langilearen benetako zaintza. Ospitaleratze gisa hartuko dira kirurgia txikiko edo kirurgia anbulatorioko ebakuntzak.

d) Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen, aitona-amonen, biloben eta anai-arreba naturalen eta politikoen heriotzagatik, hiru egun; bi egun gehiago izan daitezke, joan-etorriak egin behar izanez gero.

e) Bost egun etxeko ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartu behar izateagatik. Egun horiek ezin izango zaizkio gehitu ospitaleratze-lizentziari.

f) Adingabeei eta lehen mailako mendeko ahaideei medikuaren kontsultara laguntzeko lizentzia (ezkontidea, izatezko bikotekidea, gurasoak eta seme-alabak):

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

Berreskuratu beharra lehenengo lizentziatik aplikatuko da; hau da, baimenak bi ordu irauten badu, ordu bat enpresaren kontura izango da, eta bestea berreskuratu egin beharko da.

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

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

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

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

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

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

Lizentzia horietarako guztietarako:

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

C, d eta e puntuetako lizentzietarako, baimenaren lehen eguna, gutxienez, lehenengo lane-gunean hasiko da, eta lizentziaren egun guztiak lanegunetan izango dira.

Lizentziek edo baimenek ez dute indarrean iraungo horretarako eskubidea eman zuten egoe-rak amaitzen baldin badira.

13. artikulua. Edoskitze-orduak metatzea

Unean-unean indarrean dagoen legerian xedatutakoa beteko da.

14. artikulua. Ordainketa-kontzeptuak

Hauek izango dira ordainketa-kontzeptuak:

Hitzarmeneko oinarritzko soldata: erantsitako tauletan agertzen dena.

Osagarriak:

1. Antzinasun-plusa.
2. Aparteko orduak.
3. Aparteko haborokinak.
4. Gaueko lanaren plusa.
5. Prestasun-plusa.
6. Erantzukizun-plusa.
7. Helburu-saria.
8. Online prima.
9. Apainketa.

15. artikulua. Antzinasuna

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

16. artikulua. Gaueko lanaren plusa

22:00etatik 06:00etara bitarte lan egiten duten langileei, osorik edo partzialki, hitzarmen honen oinarritzko soldataren gaineko ehuneko 10 ordainduko zaie. Plus horrek ez du zerikusirik izango komisio edo pizgarri gisa jasotako zenbatekoekin; kontzeptu horiek edo langileek jasotzen zituzten beste batzuk ezin izango ditu xurgatu plus horrek.

17. artikulua. Aparteko orduak

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

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

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

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

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

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

18. artikulua. Aparteko gehigarriak

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

- a) Martxoko ordainsaria, martxoaren 31 baino lehen.

b) Udako ordainsaria, uztailaren 17a baino lehen. Sei hilean behin sortuko da.

c) Gabonetako ordainsaria, abenduaren 22a baino lehen. Sei hilean behin sortuko da.

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

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

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

19. artikulua. Dietak eta lekualdatzeen gastuak

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

Justifikatu ezin diren gastuak konpentsatzeko, langileek, gainera, joan-etorriaren arabera eta lanaldiaren ehunekoa edozein dela ere, 10,10 euroko dieta eta 13,50 euro izango dute egunean 2025. urterako, hurrenez hurren. Hitzarmen honetan urte bakoitzerako ezarritako soldata-igoera bera aplikatuko da.

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

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

Egun osoan etengabe zabalik dauden lantokietan, langileek egunean 13,50 euroko dieta jasotzeko eskubidea dute 2025. urtean, baldin eta beren lanaldia guztiz edo partzialki bat badator 13:30-16:30 arteko ordutegiarekin.

Langile baten lanaldia bat badator 13:30-16:30 ordutegiarekin, baina soilik partzialki –ez guztiz–, langile horrek frakzio proportzionala jasotzeko eskubidea izango du, ordu oso bat lan egin ezean; adibidez, adibidez, 2025erako, ordu erdi 2,25 euro, ordubete 4,50 euro, 2 ordu 9,00 euro.

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

Zenbateko hori urtero berrikusiko da, soldata-tauletan aplikatzen den igoeraren arabera. (Erantsitako taulak).

Etxabarri Ibiñako merkataritza guneko langile batek egiaztatzen badu Gasteizen edo lantokitik 6 kilometro baino urrutiago bizi dela, 66,18 euro 2025. urterako. Zenbateko hori urtero berrikusiko da, eta gainerako ordainsari-kontzeptuetarako itundutako igoeren arabera igoko da.

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

Kontzeptu horiek 2026. Urterako eguneratuko dira, adosten den behin betiko soldata-igoeraren arabera.

20. artikulua. Prestasun-plusa

2025erako, lanaldi arruntaren barruan 10:00ak baino lehen lanean ari direnek 7,58 euroko plusa jasoko dute ordutegi horretan lan egindako ordu bakoitzeko, edo horren zati proportzionala, ez badira ordubete osoan ari.

2025erako, 20:30etik aurrera lan egiten duten langileek ere 14,73 euroko plusa jasoko dute lan egindako ordu bakoitzeko.

Kopuru hori urtero berrikusiko da, eta ordainsariko gainerako kontzeptuetarako hitzartzen diren igoeren arabera igoko da. (Erantsitako taulak).

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

Kontzeptu horiek 2026. urterako eguneratuko dira, itundutako behin betiko soldata-igoeraren arabera.

21. artikulua. Erantzukizun-plusa

Plus hori lau langiletik gorako dendetan ordainduko da.

Saltzailearen kategoria izanik, plantillako gainerako langileek baino erantzukizun handiagoko atazak edo eginkizunak bete ohi dituzten langileentzat da. Eginkizun edo/eta ataza horiek dira dendako arduradunek egiten dituztenak eta langileei osorik edo partzialki esleitzen zaizkienak. Lanaldiaren uneren batean langile horiek erantzukizuneko eginkizun edo/eta ataza horiek betetzen ari badira, guztiek kobratu beharko dute plus hori.

Hauek dira erantzukizuna berekin dakarten atazak edo eginkizunak:

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

b) Denda irekitzea edo ixtea.

c) Kutxako funtsak edo eskudiruaren sarrerak kudeatzea, dela bankuan, dela dendan bertan, hura irekitzean edo ixtean.

d) Giltzak gordetzea, bai lanorduetan, bai lanorduetatik kanpo, eta dendako alarma-sistemen, kanpoko biltegien, atzerapen-kutxaren eta kutxa gotorraren gakoak izatea.

e) Artikuluen aldaketak edo itzulketak ikuskatzen dituzte kutxan, eta bezeroekin arazoak edo gorabeherak daudenean bitartekari-lanak egiteko ardura dute.

f) Enpresaren batean, arduradunekin batera kudeatu, aztertu edo kontrolatu ditzakete salmenten datuak, produktibitateari buruzko datuak, eguneko, hileko eta urteko helburuak, bai eta tresnen eta hainbat txostenen erabilera ere, dendako ataletako produktuak kontrolatzeko.

g) Enpresak langile horiei ordutegi jakinetako txandak ezartzen dizkie, edo libre hartzeko egun espezifikoak, edo gainerako langileek baino muga gehiago dituzte oporrak hartzeko.

Erantzukizuna duten langileek, beraz, erantzukizun-plusa kobratzeko eskubidea izango dute, baldin eta aurrez adierazitako ataza edo eginkizun batzuk edo guztiak betetzen badituzte, kontuan hartu gabe arduradunak lantokian dauden.

Adierazitako eginkizunak agintzen dizkieten egun bakoitzeko kobratuko dute plusa langileek, halako lanak egiten zenbat denbora igaro duten kontuan hartu gabe. 2025rako eguneko guztizko zenbatekoa $174/24 = 7,25$ euro da. Kopuru hori urtero berrikusiko da, eta gainerako ordainsari-kontzeptuetarako hitzartzen diren igoeren arabera handituko.

Kontzeptu hori eguneratu egingo da 2026rako, adostuko den behin betiko soldata-igoeraren arabera.

Plus hori ezin izango da inolaz ere finkatu.

22. artikulua. Helburuen ziozko saria

Langileei salmenta-helburuak ezartzen dizkieten lantokietan, bai banakakoak, bai kolektiboak edo dendaren beraren helburuak eta horiek gainditzen dituztenak.

Hileko salmentak aurreko urteko hilabete bereko salmenten berdina edo handiagoak badira, baina enpresak uneko hilabeterako ezarritako helburura iritsi gabe, salmenta sortzen ari den hileko benetako fakturazio-datuaren ehuneko 1 ordainduko zaie langileei. Hilabete horretarako ezarritako helburua lortzen bada, langileei ordaindu beharreko ehunekoa sortu den hilabetearen sortutako benetako fakturazioaren ehuneko 2 izango da.

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

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

Honela kalkulatuko dira langile bakoitzari ordaindu beharreko kopuruak:

Aurreko urteko hileko salmentak lortzean edo gainditzean ehuneko 1 edo ezarritako eta lortutako salmenta-helburua gainditzean ehuneko 2 hilabete horretako langile guztien kontratu-ordukin zatituko da. Horrela, orduko prezioa aterako da, eta langile bakoitzak hilabete horretan dituen kontratu-ordukin biderkatuko da hori.

Hilabetea amaitutakoan ordainduko da prima.

23. artikulua. Online prima edo online primaren transformazio digitala

Konpentsazio-plus bat ezarriko zaie baldintza hauek betetzen dituzten enpresetan edo enpresataldeetan lan egiten duten langileei: 200 langile baino gehiagoko plantilla izatea estatu-mailan; 3.500 metro koadro baino gehiagoko salmenta-azalera izatea estatu-mailan, edo gutxienez hiru autonomia-erkidegotan fisikoki saltzea. Hitzarmen honen eremu funtzionalaren barruan dagoen langile orori ordainduko zaio prima, baldin eta langilearen eginkizunak eta atazak aldatu badira transformazio digitaleko prozesuengatik, online saltzeagatik edo salmenta-prozesuetan eta, oro har, enpresetan gertatutako aldaketa teknologiko edo bestelakoengatik. Salmentarekin loturarik ez duten langileek ez dute halakorik kobratuko.

Hilero ordainduko da prima, 15 ordainsaritan; hain zuzen ere, hileko oinarritzko soldataren ehuneko 7 izango da. Prima hori independentea da komisio edo pizgarri gisa jasotzen diren kopuruekiko, eta plus horrek ezingo ditu xurgatu langileak jasotzen egon daitezkeen komisio, pizgarri edo bestelako kontzeptuak.

24. artikulua. Kutxazaina ordezkatzeari

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

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

25. artikulua. Soldata-atzerapenen gainordaina

2023. eta 2026. urteei dagozkien hitzarmen honen atzerapenak ordainduko dira hitzarmen hau ALHAOn sartu ondorengo hilabeteetan. Horrela egiten ez den kasuetan, diruaren legezko interesaren arabera gainordaina ezarri da, eta langileak jaso behar zuenaren eta jaso duenaren arteko aldearen arabera ordainduko da.

Atzerapenak kontzeptu eta kopuru guztiak behar bezala banakatuta izan beharko dituzte, langileek argi ulertu ditzaten.

26. artikulua. Hizkuntzak

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

27. artikulua. Apainketa

Erakusleihen apaintzaile gisa sailkatuta ez dauden langileak, baldin eta dendaren barrualdea edo erakusleihen apaintzen edo txukuntzen badituzte, guztiz edo partez, haien lan-eginkizunen barruan, enpresaburuak hala eskatuta. Apainketatzat hartuko dira, orobat, manikien estilismo-alaketak, dendan egin beharreko dekorazio-lanak edo egitura-alaketak, dendaren irudia aldatzeko lanak eta establezimenduaren barruko nahiz kanpoko bildumen merchandising-alaketak edo koordinazio-lanak.

Halakoak egiten dituzten langileek oinarrizko soldataren gaineko ehuneko 10eko plusa jasoko dute hilero. Ez dute plus hori kobratuko eginkizun horiek berak egiteagatik dagoeneko zenbateko bereko edo handiagoko plusa jasotzen duten langileek. Prima horrek ez du zerikusirik izango komisio, pizgarri edo erantzukizun-plus gisa jasotako kopuruekin. Plus horrek ezin izango ditu xurgatu kontzeptu horiek edo langileek jasotzen dituzten beste batzuk.

28. artikulua. Ikasketa-poltsa

Hilean 36,66 euroko poltsa sortu da, 2025. urtean (kurtsoko 9 hilabete) hitzarmen honen barruko langile batek ehunkien sektorearekin lotutako ikasketak egin nahi baditu laneko orduetatik kanpora, eta eskaera-kopuruaren, kalifikazioen eta abarren arabera banatuko da, enpresa bakoitzeko arauei jarraituz.

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

2026ko ikasketa-poltsaren zenbatekoa soldata-igoeraren arabera berrikusiko da.

29. artikulua. Xurgapena eta konpentsatzea

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

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

30. artikulua. Lan- eta familia-bizitza bateratzea

Langileek lanaldi-murrizketarako eskubidea izango dute, Langileen Estatutuaren 37.6 artikuluan ezarritako kasu eta baldintzetan. Murrizketa horretarako erreferentzia-alditzat har daiteke eguneko lanaldia, edo asteak, edo hilabetekoa edo urtekoa.

31. artikulua. Berme pertsonalak

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

32. artikulua. Laneko segurtasuna eta higiena

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

33. artikulua. Laneko arropa

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

34. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzeko prozedura

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

Kontsultaldia amaiturik, desadostasunik baldin badago, alderdietako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia, bost eguneko epean; batzordeak gehienez ere zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna batzorde paritarioari jakinarazi zaionetik kontatzen hasita.

Batzorde paritarioan akordiorik ez badago, alderdietako edozeinek jo ahal izango du, desadostasunak ebazteko xedez, bost eguneko epean, Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko konfederazioarteko 2000ko otsailaren 16ko Akordiora (PRECO, apirilaren 4ko EHAA). Berariaz ezartzen da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela, baldin eta alderdi bakoitzaren gehiengoak adosten badu prozedura horren mende jartzea.

Alderdiek hitzematzen dute ez dutela joko ORPRICCEra edo Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalera, non eta hitzarmen honen alderdi negoziatzaile guztien gehiengoak berariaz hala egitea adosten ez duen.

35. artikulua. Hitzarmenaren batzorde paritarioa

Hitzarmenaren batzorde paritarioa eratu da, honela osatuta:

– Batzordeburua: bi alderdiek izendatuko dute, ados jarrita.

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 ordezkartzaren arabera (hitzarmeneko negoziazio Batzordeko ordezkartza berdina izango dute erakunde sindikalek batzorde paritarioan, eta ondoren egiten diren aldaketak ez dira aintzat hartuko).

– Arabako Merkataritza eta Zerbitzuetako Enpresaburuen Federazioaren 3 ordezkari.

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

– Aholkulariak: batzorde paritarioaren bileretara joan daitezke 4 aholkulari: langileek izendatuak 2, eta Arabako Merkataritza eta Zerbitzuetako Enpresaburuen Federazioak izendatuak beste 2. Aholkulariek hitz egiteko aukera izango dute; baina botoa emateko ez.

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

Batzorde paritarioa bi hilean behin bilduko da, eta ezohiko bilera egingo da alderdietako batek eskatzen badu.

Hona batzorde paritarioaren eginbeharrak:

1. Hitzarmen hau betetzen ari dela egiaztatzea eta jarraipena egitea.

2. Hitzarmenean ezarritako guztia aplikatzearen eta interpretatzearen ondorioz sortzen diren auzien berri izatea eta horiek konpontzea.

3. Alderdietako batek eskatzen badu, bitartekari-lanak egitea edota, hala badagokio, adiskidetzen ahalegintzea, eta alderdiak horretarako ados jartzen badira, eta hori eskatzen badute, bitartekari-lanak egitea hitzarmen hau interpretatzerakoan sor daitezkeen gorabehera eta gatazka kolektibo guztietan.

4. Hitzarmen hau aplikatzerakoan edo interpretatzerakoan planteatzen diren gatazka kolektiboak aztertzea, 2. idatz-zatian ezarritako eran, administrazio- eta jurisdikzio-bidera jo aurretik.

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

36. artikulua. Mediku-azterketak, ugazaben mutualitateen bidez

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

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

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

Ugazaben mutualitateen bidez elektrokardiograma bat egitea gomendatzen da.

37. artikulua. Soldaten ordainagiriak

Soldaten ordainagirietan, langileak jasotzen dituen kopuru eta kontzeptu guztiak adieraziko dira, eta dagozkien kenkariak ere bai. Nomina-eredu ofizialak edo baimenduak erabiliko dira kasu guztietan.

Soldata-atzerakinak ezin izango dira kontzeptu bakar batean jaso; aitzitik, banakatuta agertu beharko dira, atzerapenak sortzen dituen kontzeptu bakoitza zehaztuta. Hori guztia, langileek soldata-atzerapen horiek nondik datozen hauteman eta uler dezaten. Enpresek soldata-atzerapenak ordaintzen diren nominan bertan edo nominari erantsitako dokumentu batean sartu ahal izango dute.

38. artikulua. Kitapenak

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

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

39. artikulua. Enplegu-erregulazioko espedienteak

Enpresak aldebakarreko enplegu-erregulazioko espedientearen berri emango dio enpresabatzaordeari edo langileen ordezkariari, unean-unean indarrean den araudian ezarritako aurreapenarekin. Hala egin behar da baimena eskatzen denean lan-kontratuak amaitzeko, lana aldi baterako eteteko, lana murrizteko eta abar, enpresaren eta langileen arteko lan-harremanak ez eten arren.

40. artikulua. Larunbat arratsaldeak

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

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

41. artikulua. Ekoizpen-inguruabarren ondoriozko kontratuak

Artikulu honetan aurreikusitakoaren ondoreetarako, ekoizpen-inguruabartzat joko dira jardueraren ezusteko eta noiz behinkako igoerak eta gorabeherak, baldin eta, enpresaren ohiko jardueraren parte izan arren, behin-behinean desoreka sortzen badute dagoen enplegu egonkorren eta behar denaren arabera, eta, betiere, Langileen Estatutuaren 16.1 artikuluan jasotako kasuekin lotuta ez badaude.

Aurreko paragrafoan aipatzen diren gorabeheren artean egongo dira urteko oporren ondoriozkoak.

Iraupen mugatuko kontratua ekoizpen-inguruabarren ondorioz egin bada, kontratuaren iraupena ezingo da izan hamabi hilabetetik gorakoa. Egindako kontratua lege ezarritako gehieneko muga edo hitzarmenean ezarritako muga baino laburragoa bada, behin luzatu ahal izango da, bi alderdiek hala erabakitzen badute. Dena den, kontratuaren iraupen osoak ezin izango du gehieneko iraupen hori gainditu.

Era berean, enpresek ekoizpen-inguruabarrei aurre egiteko kontratuak formalizatu ahal izango dituzte, noizbehinkako, aurreikusteko moduko eta iraupen mugatu eta laburreko egoerei erantzuteko, paragrafo honetan aurreikusitako baldintzetan. Halako kontratuak urte naturalean gehienez ere 90 egunez erabili ahal izango dituzte enpresek, kontuan hartu gabe zenbat langile behar diren egun bakoitzean egoera zehatz horiei aurre egiteko. Edonola ere, egoera horiek behar bezala identifikatu beharko dira kontratuan. Laurogeita hamar egunak ezingo dira jarraian erabili. Urte bakoitzeko azken hiruhilekoan, langileen legeko ordezkariak kontratu horiek erabiltzeko urteko aurreikuspena helarazi beharko diete enpresek.

Aurretik adierazitakoa ezertan eragotzi gabe, langileak hogeita lau hilabeteko epean hemezortzi hilabete baino denbora gehiago kontratatuturik egon baldin badira, etenik gabe edo etenekin, enpresa berean edo enpresa-talde berean, berdin dio lanpostu berean edo ezberdinetan, ekoizpen-inguruabarren ondoriozko bi kontraturen edo gehiagoren bidez, zuzenean edo aldi baterako lanerako enpresetatik etorrira, langile finko bihurtuko dira. Aurreikuspen hori aplikatzeko izango da, halaber, enpresa-ondorengotza edo -subrogazioa lege edo hitzarmenez xedatutakoaren arabera gertatzen denean.

42. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratazioa

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

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

Ordu osagarrien erregimenari dagokionez, hau xedatzen du:

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

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

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

d) Lanaldi-partzialerako kontratatutako langileek egiaz egindako ordu osagarrien ehuneko 30 bi urtez behin banaka kontsolidatzeko eskubidea izango dute, 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera.

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

43. artikulua. Prestakuntza-kontratuak

Kontratazioari dagokionez aldi bakoitzean indarrean dagoen legeria aplikatuko da. Enpresan beharrezkoa izango da prestakuntza eta esperientzia duten prestakuntza-tutoreak edukitzea.

Aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan halako kontratueterako ezarrita dauden ordainsariak ezarriko dira. Hitzarmenean ez bada ezer esaten horri buruz, ordainsaria ezingo da izan ehuneko hirurogei baino txikiagoa lehenengo urtean, ezta ehuneko hirurogeita hamabost baino txikiagoa bigarren urtean ere, hitzarmenean eginkizun horietarako finkatuta dauden ordainsari-mailaren eta lanbide-taldearen ordainsariekiko, benetan lan egindako denborari dagokion proportzioan. Nolanahi ere, ordainsaria ezingo da inoiz izan lanbidearteko gutxieneko soldata baino txikiagoa, benetan lan egindako denborari dagokion proportzioan.

44. artikulua. Ordezko arauak

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

45. artikulua. Berme sindikalak

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

Langile bat sindikatu baten gobernu-organismo probintzialeko edo nazionaleko kargu batean ari bada edo aritzeko deitzen bazaio, karguak iraun arteko eszedentzia hartzeko eskubidea du. Lanera automatikoki itzuliko da, eta langile horrek eszedentzia hartu baino lehen zeukan kategoria bereko lanpostua beteko du.

Enpresa batzordeak eta langileen ordezkariak.

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

A) Enpresa zuzendaritzaren informazioa jasotzea.

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

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

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

- Gaiaren arabera:

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

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

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

4. Falta oso astunengatik jarritako zigorrak, eta bereziki kaleratzeak.

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

6. Enpresek langileen ordezkariak eta Enpresa Batzordeak jakinaraziko dizkiete langileei ezarritako zigor guztiak, gutxienez 3 egun lehenago.

B) Honako gaien gaineko zaintza-lana egitea:

- Lan-arloko eta Gizarte Segurantzako arauak betetzea, enpresako itunak, baldintzak edo erabilerak errespetatzea eta, hala balegokio, legezko jarduketak egitea enpresaren eta erakunde edo auzitegi eskudunen aurrean.

- Irakaskuntzaren kalitatea eta eraginkortasuna enpresaren prestakuntza-zentroetan.

- Laneko segurtasun- eta higiene-baldintzak.

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

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

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

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

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

2. Bermeak:

A) Enpresa-batzordeko kide bat edo langileen ordezkari bat ezin da kaleratu edo zigortu bere funtzioak betetzen ari dela edo kargua utzi ondorengo lehen urtean, non eta ez den errelokazio edo dimisio bidez gertatu, baldin eta kaleratzea edo zigorra oinarritzen bada langileak bere ordezkaritza barruan egindako lanean. Kaleratzea edo ustezko falta astunengatik jarritako zigorra beste arrazoi batzuek inguratu bada, kontraesaneko espedienteak egingo da, eta interes-dunari ez zik entzungo zaie enpresa-batzordeari edo langileen legeko ordezkariak, bai eta langilea kide den sindikatuko delegatuari ere, baldin eta halakotzat onartuta badago enpresan.

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

B) Ezin dira promozio ekonomikoan edo profesionalean diskriminatu ordezkariak eta langileak.

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

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

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

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

46. artikulua. Langileen batzordea

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

Enpresa-batzordearen gehiengoak soilik dei ditzake batzarrak.

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

47. artikulua. Ordu sindikalak metatzea

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

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

48. artikulua. Langileen Estatutuko 41.6 artikuluko kontsulta-aldietan desadostasunak ebazteko prozedura

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

49. artikulua. Gatazkak ebazteko prozedura eta negoziazio kolektiboa

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

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

50. artikulua. Berdintasun-planak eta LGTBI+ ezartzea

Indarreko legeek unean-unean xedaturikoaren arabera jokatu da.

51. artikulua. Egitura-klausula

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

1. eranskina

2025eko soldata-etaulak

LANBIDE TALDEAK	2025EKO HITZARMENEN SOLDATA	HILEKO GUTXIENEN BERMEA
I. taldea		
Merkataritza-zuzendaria, zuzendari komertziala	2191,20	21,91
II taldea		
Langileen burua, arduradun nagusia	2016,87	20,16
Administrazioko burua	1958,50	19,58
Sukurtsal-burua	1902,24	19,02
Administrazio-ataleko burua	1783,92	17,83
III taldea		
Talde-burua, atal-burua, erakusleho-apaintzailea	1725,61	17,25
Merkataritza-ataleko burua	1666,10	16,66
IV taldea		
Establezimenduko arduraduna	1609,16	16,09
V. taldea		
Kutxazaina	1524,12	15,24
Saltzailea, administrari-laguntzailea, langile espezialista	1434,52	14,34
Saltzaileen laguntzailea	1318,15	13,18

	AÑO 2025
18. artikulua. Dietak	13,50
19. artikulua. Prestasun-plusa: goiza	7,58
19. artikulua. Prestasun-plusa: arratsaldea	14,73
21. artikulua. Erantzukizun-plusa	7,25

II. eranskina

Lanbide-sailkapena, lanbide-taldearen definizioa eta funtzioak

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Administrari laguntzailea. Langile honek, gainbegiratuta, administrazio-eragiketak egiten ditu, eta, oro har, bulegoetako edo bulegoko lanei dagozkien eragiketa mekaniko hutsak egiten ditu.

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

Dendari laguntzailea. Behar bezala ikasi ondoren, dendariei beren zereginetan lagundu, lana erraztu eta salmentan aritu ahal da. Dena dela, sektoreko edozein enpresatan dendari laguntzaile gisa urtebete aritu ondoren, automatikoki igoko da dendari kategoriara.

III. eranskina

Diziplina-araubidea

Laneko faltak eta zehapenak.

Enpresak langileen egite edo ez-egite zigorgarriak zehatu ahal izango ditu, testu honetan ezartzen diren falten eta zehapenen mailaketaren arabera.

Langileak egiten duen falta oro arintzat, astuntzat edo oso astuntzat joko da garrantziaren eta eraginaren arabera.

Falta arinak.

Honako hauek falta arintzat hartuko dira:

Hilean behin, bitan edo hirutan lanera berandu iristea, 30 minutu baino gutxiagoko atzerapenarekin, salbu eta atzerapen horiek enpresaren ekoizpen-prozesuari kalte larriak eragiten badizkiote; kasu horretan, falta astuna izango da.

Dagokion garaian baja ez aurkeztea justifikatutako arrazoi batengatik lanera ez etortzean, baja aurkeztea ezinezkoa izan dela justifikatzen denean izan ezik.

Deskuidu txikiak enpresako salgaiak edo materiala zaintzean.

Enpresari helbide-aldaketen berri ez ematea. Enpresaren barruan beste langile batzuekin eztabaidak izatea, betiere bezeroen aurrean eztabaidatzen ez bada.

Lana uztea justifikatutako arrazoirik gabe, denbora laburrerako izan bada ere. Lana uzteagatik enpresari kalte larria eragiten bazaio, edo istripu-arriskua sortu, edo pertsonen osotasunari kalte larria eragiten bazaio, falta oso astuntzat hartuko da, eta arriskua txikiagoa denean astuntzat.

Produktzio-prozesuan eta enpresaren irudian eragina izan dezakeen norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.

Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.

Egun batean lanera ez joatea, horretarako baimenik edo arrazoi justifikaturik izan gabe.

Falta astunak.

Honako hauek hartuko dira falta astuntzat:

Hogeita hamar egunen barruan, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, justifikatu gabe.

Enpresako zuzendaritzaren edo zuzendaritza- edo antolaketa-lanetan ari direnen aginduak edo jarraibideak ez betetzea, laneko edozein arlotan, baita laneko prebentzioan eta segurtasunean ere. Agindutakoa ez betetzea behin eta berriz gertatzen bada, edo horrek laneko diziplina nabarmen hausten badu, edo enpresari edo langileei kalteren bat eragiten badie, eta ondorioz istripu-arriskua sortzen bazaie, falta oso astuntzat joko da.

Enpresako jeneroen edo materialaren kontserbazioan deskuidu handia izatea.

Beste langile baten presentziaren itxura egitea, haren ordeztatzeko edo sinatuz.

Beste langile batzuekin eztabaidatzea, ikusleen aurrean edo jendearen aurrean.

Enpresaren gauzak, tresnak edo jantziak norberaren erabilerarako erabiltzea, enpresaren instalazioetatik edo bulegoetatik ateratzea, baimenik ez badago.

Baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea.

Hilabeteen bi egunetan lanera ez joatea, horretarako behar den baimenik edo arrazoi justifikaturik izan gabe.

Bost hutsegite arin egitea, izaera desberdinekoak izan arren, hiruhileko baten barruan eta idatzizko zehapena edo kargu hartzea tartean dela.

1.6 ataletik eratorritakoa.

Falta oso astunak.

Falta oso astuntzat joko dira:

Hilabete batean hiru lanegun baino gehiagotan lanera ez joatea, justifikaziorik gabe.

Gaixo egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea.

Agindutako kudeaketetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantzaz aprobeztatzea, bai eta beste langileekiko tratuan edo beste edozein pertsonarekiko tratuan ere, lanean dagoen bitartean, edo merkataritzako edo industriako negoziazioak egitea norberaren kontura

edo beste pertsona baten kontura, enpresaren berariazko baimenik gabe, bai eta enpresaren jardueran lehia desleiala egitea ere.

Enpresako materialak, tresnak, lanabesak, makinak, aparatuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta dokumentuak desagerraraztea, erabilezin bihurtzea edo hondatzea.

Enpresari, lankideei edo beste edozeini lapurtzea, ebastea edo bidegabe eralgitzea enpresaren egoitzan edo lanaldian zehar beste edozein lekutan.

Enpresaren gutunen edo agiri erreserbatuen sekretua haustea, edo enpresakoak ez diren pertsonen horien berri ematea, Langileen Estatutuaren 64. artikuluan ezarritakoa izan ezik.

Lankideekin sarritan liskarrak eta borrokak sortzea.

Jendearekiko errespetu edo begirune falta nabarmena.

Nagusiak edo haien senideak, lankideak edo senideak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, edo haiekiko errespeturik edo begirunerik ez izatea.