

## BESTELAKO XEDAPENAK

### LAN ETA ENPLEGU SAILA

## 4481

*EBAZPENA, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, zeinaren bidez xedatzen baita «Erreka Sport SL enpresaren 2021-2025eko Hitzarmen Kolektiboa» erregistratu, gorde eta argitaratzea.*

### AURREKARIAK

Lehenengoa.— 2021eko maiatzaren 20an, goian aipatutako hitzarmenari buruzko dokumentazioa aurkeztu zen REGCON erregistroan; negoziazio-mahaiko enpresa-ordezkaritzak eta langileen ordezkaritzak 2021eko maiatzaren 7an sinatu zuten.

Bigarrena.— Aipatutako hitzarmenaren sinatzaileek hitzarmena erregistratzeko, gordailutzeko eta argitaratzeko eskabidea izapidetu behar duen pertsona izendatu dute.

### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.— Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioari sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak Lan eta Enplegu Saila sortu du 2. artikuluan, eta 6. artikuluan ezarritakoaren arabera, lan-arloko legeriak lan-harremanei buruz ezartzen duena egikaritu behar du, besteak beste. Bestalde, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzeko urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuak 10.1.j) artikuluan Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritzari esleitzen dio Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistro telematikoa zuzendu eta kudeatzeko egitekoa, erregistroa arautzen duen dekretuan eta indarrean dagoen gainerako araudian xedatutakoari jarraikiz.

Bigarrena.— Prozedura honetan aplikatu beharreko funtsezko araudia honako hauetan dago jasota: Lan-hitzarmenak eta -akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua, eta Euskal Autonomia Erkidegoko lan-hitzarmenak eta -akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua.

Hirugarrena.— Aurkeztutako akordioa inskriba daitekeen egintza bat da, Lan-hitzarmenak eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Dekretuak 2.1.a) artikuluan aurreikusitakoaren arabera, eta Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak 85., 88., 89. eta 90. artikuluetan ezarritako betekizunen arabera sinatu da.

Inskripzio-eskaera eta erantsitako dokumentazioa aztertuta, egiaztatu da legez eskatzen diren baldintzak betetzen dituela eskaerak, eta, beraz, Euskal Autonomia Erkidegoko lan-hitzarmenak eta -akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuak 9. artikuluan xedatutakoarekin bat etorritz, hau



## EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.— Agindua ematea hitzarmena inskribatu eta gordailutu dadin Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan, eta horren berri aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.— Hitzarmena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2021eko ekainaren 2a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,  
ANGEL LAPUENTE MONTORO.



## ERANSKINA

## ERREKA SPORT SL ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA

## I. KAPITULUA

## EREMUA

## 1. artikulua.– Eremu funtzionala.

Hitzarmen kolektibo honek «Erreka Sport SL» enpresako langile guztien lan-baldintzak arautzen ditu, Langileen Estatutuaren 1.3.c) artikuluan (administrariak) eta 2.a) artikuluan (zuzendaritzako goi-mailako karguak) aurreikusitako harremanak salbu.

## 2. artikulua.– Lurralde-eremua.

Hitzarmen kolektibo honek gaur egun Bizkaiko eta Gipuzkoako lurralde historikoetan dauden enpresako lantoki guztiei eragingo die.

## 3. artikulua.– Indarraldia.

Hitzarmen kolektibo honen iraupena bost urtekoa da; indarrean egongo da 2021eko urtarrilaren 1etik 2025eko abenduaren 31ra arte, eta sinatzen den egunean bertan jarriko da indarrean, nahiz eta haren ondorio ekonomikoek 2021eko urtarrilaren 1erako atzera-eragina izango duten.

Hitzarmen kolektibo honen amaiera automatikoki iragarritzat joko da 2025eko urriaren 1ean. Une horretatik aurrera, bi aldeek hitzematzen dute ahalik eta arinen eratuko dutela Negoziazio Batzordea, akordio bat lortu ahal izateko, indarraldia amaitu eta ahalik eta arinen sinatu dadin azken hori.

Hitzarmen kolektiboaren amaiera iragarritakoan, arauak eta betebeharrak ezartzen dituzten klausulek indarrean jarraituko dute, eta osorik aplikatuko dira, harik eta beste hitzarmen kolektibo batek ordeztzen dituen arte. Salbuespena izango dira soldata-igoerak, azken horiek amaitzeaz den hitzarmen kolektiboaren indarraldiko azken urtean bezala jarraituko baitute beste hitzarmen kolektibo bat sinatu arte, edo hitzarmenaren luzapenetako bakoitza sinatu arte.

Negoiazio Batzordeko kideak honako hauek izango dira:

- Alde batetik, enpresa.
- Bestetik, enpresako langileen ordezkaria edo ordezkariak.

## II. KAPITULUA

## ANTOLAKETA, LAN-DENBORA, OPORRAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

## 4. artikulua.– Lanaren antolaketa.

Lana antolatzea enpresaren ahalmen eskusiboa izango da. Hala ere, Langileen Estatutuan, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legean eta aplikagarria den gainerako araudian langileei eta haien ordezkariari aitortzen zaizkien eskubideak errespetatu egingo dira; hots, entzunaldia, informazioa eta negoziazioa bermatuta egongo dira.



## 5. artikulua.– Lanaldia.

Urteko lanaldi eraginkorra 1.740 ordukoa izango da hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen urte guztietan.

Ekainaren 15etik irailaren 15era bitartean, langileek jai edukiko dute larunbat arratsaldea.

Egunean 4 orduko lanaldiak edo hori baino baxuagoak direnak ezin izango dira zatitu. Salbuespena izango da legezko zaintzaren zioz eguneroko lanaldia murrizten baldin bada.

Aurreko paragrafoetan araututako lanaldia gorabehera, enpresak lanaldiaren aplikazio irregularrerako % 5eko orduen poltsa edukiko du. Horren bidez, laneko egutegian ezarritako lanaldia aldatu ahal izango du, betiere horretarako beharra badago eta urtero laneko egutegi bat egiten badu urtarrilean. Laneko egutegi horren ale bat lantoki bakoitzean jarri beharko da, ikusteko moduko lekuren batean.

Orduen banaketa irregular hori honela gauza daiteke:

a) Laneko egutegian eguneko edo asteko lanaldi moduan ezarriak daudenak baino ordu gutxiago egin daitezke eta ordu horiek noiz berreskuratu beharko diren adierazi.

b) Hasieran laneko egutegian eguneko edo asteko lanaldi moduan ezarrita daudenak baino ordu gehiago egiten badira eta enpresako egutegian hasieran ezarritako egunetik kanpo egiten bada lan, betiere eguneko eta asteko gehieneko lanaldia (9 ordu eta 45 ordu, hurrenez hurren) errespetatuta, urtean bi inbentario orokorretan, aurreko mugak egunean eta astean 10 eta 46 ordura pasatu ahal izango dira, hurrenez hurren. Muga horiek lanaldiaren proportzioan aplikatuko dira.

c) Era berean, horrela erabili behar du enpresak orduen poltsa:

– Langilearen egutegiko lanegunetan.

– Lanaldia luzatzen baldin bazaio langileari, lanaldi arruntaren ondoren luzatuko da.

Ez da konpentsazio ekonomikorik emango ordu horiek lan egiteagatik, eta beti joko dira lanordu arrunt gisa, ondore guztietarako.

Artikuluaren b) atalean adierazitako egoera gertatzen bada, ukitutako langileek enpresarekin adostuko dute nola hartu konpentsazio-orduak, noiz eta nola. Ordu horiek atsedenekeo egun oso-tan hartzeko ahalegina egingo da.

Adostasunik lortzen ez baldin badute, orduak erabili ondorengo 14 asteetan konpentsatuko dira ordu horiek, eta, hamalau aste horietan, langileen lanaldia ez da gehieneko lanaldia baino gehiago izango urteko zenbaketan. Enpresak eta langileak berariaz adostu ahal izango dute konpentsazioa hurrengo 14 asteetatik harago egitea, betiere hitzarmeneko urteko gehieneko lanaldia errespetatuta.

Enpresak artikulua honetan araututako ordu baliagarri horiek erabiltzen baditu, idatziz jakinarazi beharko die ukitutako langileei eta langileen legezko ordezkari, neurria aplikatu baino 7 egun lehenago, gutxienez.

Enpresak urtero egin behar du laneko egutegia, urtarriaren 31 baino lehen, langileen ordezkariekin kontsultatu ondoren, eta ondo ikusteko moduko lekuan jarri behar du halako ale bat, agerian, lantoki bakoitzean.



## 6. artikulua.– Oporrak.

Oporraldiaren iraupena 26 lanegunekoa izango da, eta ondorio horietarako, larunbatak laneguntzat hartuko dira. Oporrak asteko lehen egunean hartuko dira, jaieguna ez bada edo jaiegunaren bezpera ez bada.

Oporrak hartzeko aldiak txandaka ezarriko dira. Enpresak oporren egutegia argitaratu beharko du 3 hilabete lehenago; egutegia langileen adostasunez egingo da, legezko ordezkariak entzun ondoren.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira aurreko paragrafoan ezarri 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. zenbakietan ezarritakoa), oporrak beste une batean hartu ahal izango dira, hau da, aldi baterako ezintasunik ez dagoenean edo aipatu manua aplikatuz dagokion baimena hartzen denean, etenaldia amaitu ostean, nahiz eta urte naturala amaituta egon.

Aurreko paragrafoan aipatzen ez den beste arrazoi batengatik langileak aldi baterako ezintasunen bat badu oporraldian eta ezin baditu hartu opor guztiak edo oporren zati bat oporren urte natural berean, eskubidea du oporrak ezintasuna amaitzean hartzeko, oporren urte naturala amaitu eta 18 hilabete baino gehiago igaro ez badira.

Oporrak ordaintzeko, kontuan hartuko dira honako hauek:

1.– Hitzarmenaren oinarritzko soldata.

2.– Antzinasuna.

3.– Oporrak hartu aurreko hiru hilabeteetako primen edo plusen batezbestekoa, salmenten edo erosketen arabera, komisioren edo beste edozein kontraprestazioren batezbestekoa salbu.

## 7. artikulua.– Lizentziak.

Enpresak honako lizentzia ordaindu hauek emango dizkie langileei:

a) 20 egun, langilea ezkontzen baldin bada.

b) 6 egun, ezkontidea edo seme-alaba hiltzen baldin bada. Egun horien barruan sartzen da izapide ofizialak, testamentuak eta bestelakoak egiteko beharrezkoa den denbora. Langileak erabakiko du egunak segidan edo zatika hartu, gertaera hori eragiten duten beharrianak konpontzeko.

c) 3 egun, gurasoak hiltzen baldin badira, eta 2 egun, ezkontza-gurasoak hiltzen baldin badira.

d) 4 egun, probintziaz kanpora bizi diren gurasoak edo ezkontza-gurasoak hiltzen baldin badira.

e) 2 egun, aitona-amonak, bilobak edo neba-arrebak hiltzen badira.

f) 4 egun, gurasoen, seme-alaben edo ezkontidearen gaixotasun edo istripu larrien kasuan, horren ondorioz ebakuntza kirurgikoa egin behar bada.

g) 2 egun, odol-kidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko ahaideen kasuan, ospitaleratze gabeko ebakuntzagatik, etxean atsedean hartzeko eskatzen badu.

h) 3 egun, gurasoen, seme-alaben edo ezkontidearen gaixotasun edo istripu larrien kasuan, horren ondorioz ospitaleratuta egon behar delarik.



i) 2 egun, ezkontza-gurasoen istripu edo gaixotasun larrien kasuan edo ospitaleratzearen kasuan, horren ondorioz ebakuntza kirurgikoa behar badute.

j) 2 egun odol-kidetasuneko neba-arreben, aitona-amonen, biloben edo antzekoen istripu edo gaixotasun larrien, ospitaleratzeen edo ebakuntza kirurgikoen kasuan.

k) Egun 1 gurasoen, seme-alaben edo ezkontidearen ebakuntza kirurgiko ez larriagatik, hau da, ospitaleratzetik behar ez denean.

l) Egun 1, etxebizitza aldatzeagatik.

m) Egun 1, ezkontide baten edo bestearen gurasoen, seme-alaben, edo neba-arreben ezkontzagatik. Arrazoi horren ondorioz langileak Euskal Autonomia Erkidegotik kanpora lekualdatu behar badu, baimena egun bat gehiago luzatuko da, eta 200 kilometrotik gorako bidaia egin behar badu, beste egun bat gehiago.

n) Ezkontza-senideak edo odol-kidetasuneko hirugarren mailara artekoak ezkontzen badira, langileak ordaindu gabeko lizentzia-egun 1 hartu ahal izango du.

ñ) Pertsonalki egin behar badira norbere kontuak, atzerapenik gabe, lizentzia eskuratzeko eskubidea egongo da, soldata eta guzti, ezinbesteko denboran, baldin eta behar hori benetakoa dela egiaztatu eta justifikatuz gero.

Langileen Estatutuaren 37. artikulua 4. apartatua bularreko haurra zaintzeko ezarritako baimena lanaldiaren hasieran edo amaieran hartu ahal izango da. Baimen hori ordubete lanera ez agertzean datza. Langileak baimen hau nola hartu aukeratu ahal izango du, hau da, gorago aipatutako moduan, edo denbora hori lanaldi osotan metatu eta amatasunagatik edo aitatasunagatik atsedenen jarraian hartuta. Denbora hori kalkulatzeko, bularreko haurrak bederatzi hilabete betetzeko falta diren lanegun bakoitzeko ordubete zenbatuko da.

p) Legezko zaintza dela bide hamabi urte baino gutxiagoko adingabea edota ordaindutako jarduerarik egiten ez duen desgaitasuna duen pertsona zuzenean zaintzeko ardura duen pertsonak eskubidea izango du eguneroko lanaldia murrizteko, baina, halakoetan, soldata ere modu proportzionalan gutxituko da; lanaldia gutxienez lanaldiaren zortzirena gutxituko da, eta, gehienez, erdia.

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

Atal honetan aipatzen den lanaldiaren murrizketa langileen eskubidea da. Dena den, enpresako bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du enpresak, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko.

Langilearen erantzukizuna izango da bere ohiko lanaldiaren barnean ordutegia zehaztea eta bularreko haurra zaintzeko baimena eta lanaldiaren laburtzea baliatzeko orduak finkatzea, o) eta p) ataletan aurreikusitakoaren arabera. Ezinbesteko kasuetan izan ezik, langileak hamabost egun arinago jakinarazi beharko dio enpresari zer egunetan hasiko den lanaldi-murrizketa edo bularreko haurra zaintzeko baimena, bai eta zer egunetan amaituko den ere.

q) Langileek eskubidea izango dute lanera ez joateko umea jaio aurreko azterketak eta erditzeko prestatzeko teknikak egiteko ezinbesteko denboran, eta, umea adoptatu, adoptatzeko asmoarekin



zaindu edo harreraren hartuz gero, nahitaezko informazio- eta prestaketa-saioetara joateko eta ego-kitasun-adierazpenaren aurreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko ezinbesteko denboran, enpresari aldeztu aurretik jakinarazita eta behar bezala justifikatuta, baldin eta lanaldia- ren barruan bada.

r) Zentro Ofizial batean ikasketak egiten ari den langileari behar dituen baimenak bermatuko zaizkio azterketa-egunetan azterketak egitera joateko, baina justifikatu egin beharko du. Honek ez ditu lan-eskubideak aldatuko edo murriztuko.

s) Enpresak beharrezko baimena eman beharko dio gidabaimena ateratzeko azterketa egiteko, baina ez du baimena ordaintzeko betebeharririk izango.

t) 15 egun naturaleko baimen ordaindu gabea ezarri da hala eskatzen duten langileentzat, familia-arrazoi larrien zioz edo biltzar edo ikastaroetara joateko.

#### 8. artikulua.– Eszedentziak.

1.– a) Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langileek eskubidea izango dute borondatezko eszedentzia bat hartzeko, gehienez ere bost urtekoa.

b) Eskatzen den eszedentzia urtebetera artekoa bada, eszedentzia amaitutakoan, langileak lehen zeukan lanpostu berean jarri beharko du berriro ere enpresak. Horretarako dagokion erre-serba-klausula ezarri ahal izango du eszedentzian dagoen langilea ordezkatzeko duen langilearen kontratuan.

Eskubide hori baliatu ahal izateko, eszedentzia honako arrazoi hauen ondorioz eskatu beharko da: familia-arrazoi larriak, ofizialki aitortutako ikasketak, edo langilearentzat garrantzitsua den beste edozein arrazoi.

2.– Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, edo adopzio-aurreko zaintzaren edo harrera iraunkorraren kasuan, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

Halaber, eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odolkidetasuneko edo ezkontza-ahai-detasuneko bigarren mailarainoko senideren bat zaindu behar duten langileek, baldin eta senide horrek, adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako edo desgaitasunen bat due-lako, bere kabuz moldatu ezin badu, eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu. Halakoetan, eszedentzia gehienez bi urtekoa izango da (baina negoziazio kolektiboaren bidez iraupen luzea-goia ere ezar daiteke).

Atal honetan aurreikusitako eszedentzia langileen eskubide indibiduala da, gizon zein emaku-meena, eta eszedentzia horren iraunaldia zatitu ahal izango da. Dena den, enpresako bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du enpresak, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko.

Beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen duen beste arrazoi bat badago, aurreko eszedentzia bukatutzat joko da eta eszedentzia-aldi berria hasiko da.

Atal honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzian dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastarora joateko eskubidea izango du. Ikas-taro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari, bereziki, langileak berriro ere lanera



itzuli behar duenean. Lehenengo urtean, langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori amaitzean, lanbide-talde edo -kategoria bereko lanpostu bat gordeko zaio.

Dena den, langilea ofizialki familia ugartzat jotako familia bateko kidea bada, lanpostua gordetzeko eskubideak luzeago iraungo du: gehienez 15 hilabete, familia ugaria kategorია orokorrekoa izanez gero; gehienez 18 hilabete, familia ugaria kategorია berezikoa bada. Bi gurasok eskubide hau iraupen eta araubide berarekin erabiltzen badute, lanpostua hemezortzi hilabete egongo da erreserbatuta, gehienez.

3.– Era berean, enpresan eszedentzia-egoerara pasatzea eskatu ahal izango dute probintziako edo goragoko mailako sindikatu-eginkizunetan diharduten langileek, ordezkari-karguan dauden bitartean.

4.– Enpresan hutsik dauden edo egon litezkeen kategorία bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasunezko eskubidea borondatezko eszedentzian dagoen langileari gordeko zaio soilik, 1. atalean ezarritako kasuetan salbu.

### III. KAPITULUA

#### LAN-OSASUNA.

9. artikulua.– Laneko segurtasuna eta osasuna.

Enpresak arlo honetan indarrean den araudia beteko du.

### IV. KAPITULUA

#### LAN-BALDINTZAK.

10. artikulua.– Lanbide-sailkapena.

I. taldea.

Dendako arduraduna.

Saltzailea.

Ofizial administraria.

II. taldea.

Administrari-laguntzailea.

Saltzaile-laguntzailea.

Banatzailea.

Definizioa eta funtzioak:

1.– Dendako arduraduna:

Denda baten edo hainbaten ardura duen langilea da, denda horietarako atxikitako langileei agindu zuzenak eman edo horiek zaintzen dituen. Salmentetan esku hartzeko eta lanaren ordena egokirako beharrezko dena ezartzeko eskumena dauka. Halaber, erosketei eta artikuluen hornidurari nahiz salgaiak erakusteko moduei edo bestelakoei buruzko orientazioa ere ematen du.



## 2.– Saltzailea:

22 urtetik gorako langilea da, salmentak egiteaz arduratzen dena. Artikuluen ezagutza praktikoa dauka, eta bulego bat dauka, jendeari erosketen gaineko orientazioa emateko. Salgaiak zenbatzen ditu, ordezkioak epe egokian eskatu ahal izateko. Halaber, produktuak erakusleihoetan jartzen ditu. Katagoria honetan sartzen dira online salmentan edo merkataritza elektronikoko plataformen bidezko salmentan aritzen diren pertsonak. Horrez gain, pertsona horri dagokio produktuak dendako eta biltegiko apaletan jartzea eta ordeztea, irizpide eta prozedura egokien arabera, bai eta gune desberdinak ordenatuta eta garbi mantentzea ere.

## 3.– Ofizial administraria:

Merkataritza-trafikorako beharrezko ezagutza tekniko eta praktikoa edukita, ekimen propioa behar duten lanak egiten ditu, besteak beste: materiala eta logistika kudeatu, eskariak egin, kontabilitatea eraman, gastuei, aurrekontuei eta datu estatistikoei buruzko aldizkako txostenak prestatu, agirientzako artxibo-sistema antolatu, bezeroen kontsultei eta kexei erantzun, hornitzaileekin hitzorduak programatu, bilera-gelak erreserbatu (hala behar denean), posta banatu eta gorde, bidaiak eta ostatuak antolatu, barneko eta kanpoko ekitaldiak programatu eta abar.

## 4.– Administrari-laguntzailea:

Administrazioko ezagutza orokorrak izanik, ofizialari laguntzen dio bere lanak egiten.

## 5.– Saltzaile-laguntzailea:

22 urte baino gutxiago dituen langilea, saltzaileari laguntzen diona bere zereginetan, lana erraztuz. Salmentak ere egin ahal ditu. Halaber, pertsona horrek produktuak dendako eta biltegiko apaletan jartzen eta ordeztzen parte hartzen du, irizpide eta prozedura egokien arabera, bai eta gune desberdinak ordenatuta eta garbi mantentzen ere.

## 6.– Banatzailea:

Langile honek salgaiak establezimendu barruan, kanpoan eta artean garraiatzen ditu, pakete arruntak egin eta biltzen ditu, eta batez ere ahalegin fisikoa eskatzen duten lanak gauzatzen ditu. Halaber, garbiketa-lanak egiteaz ere arduratzen da.

## 11. artikulua.– Enpresan sartzea eta probaldia.

Idatziz adosten baldin bada, langileak probaldian sartuko dira.

Probaldia ezin izango da bi (2) hilabetetik gorakoa izan langile guztientzat.

Probaldian, enpresak zein langileek kontratuari amaiera eman ahal izango diote, aurre-abisurik gabe, eta inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik gabe. Deuseza izango da probaldi bat ezartzen duen ituna, baldin eta langileak, lehenago ere, enpresan eginkizun berdinak bete izan baditu, kontratu-modu hura edozelakoa izanda ere.

## 12. artikulua.– Lana uztea.

Probaldia gainditutakoan, eta kontratuaren iraupena 6 hilabetetik gorakoa bada, bere borondatez enpresa uzten duen langileak nahitaez jakinarazi beharko du horren berri idatziz, gutxienez hamabost (15) egun aurretik. Langileak ez badu aurreabisua epe horretan ematen, enpresak eskubidea izango du aurreabisua atzeratzen den egun bakoitzaren soldata likidaziotik kentzeko.



## V. KAPITULUA

## ARAU BIDE EKONOMIKOA.

## 13. artikulua.– Ordainsariak.

Hitzarmen honek hari lotutako langileei aitortzen dizkien ordainsariak 16. artikuluko soldata-taulan adierazitakoak dira. Hala ere, enpresak soldata-osagarriak aitortu ditzake, langilearen produktibitatearekin, eraginkortasunarekin eta efikaziarekin lotuta. Kasu horietan, osagarri horiek «ad personam» izango dira, ezingo dira finkatu ez birbalarizatu, eta ez dira kontuan hartuko aparteko ordainsariak kalkulatzeko.

## 14. artikulua.– Antzinasunagatiko osagarri pertsonala.

Langileentzako antzinasunagatiko plusak honako baldintza hauek beteko ditu:

- a) Betetako laurteko bakoitzeko ordainduko da.
- b) Langileak metatu ditzakeen laurtekoak mugagabeak izango dira.
- c) Langileak duen lanbide-kategoriako Hitzarmeneko oinarritzko soldataren gaineko % 5ean ezarri da laurtekoaren zenbatekoa.
- d) Izan duten azken lanbide-kategoriaren arabera, langileek enpresan emandako antzinasunagatiko plusagatik metatuta dauzkaten laurteko guztiak jasoko dituzte.
- e) Antzinasuna langilea enpresan sartzen den lehen egunetik zenbatuko da.

## 15. artikulua. 2021. urteko soldata-taula.

– 2021 urterako soldata-taula honako hau izango da:

2021. urtea	Hileko oinarritzko soldata	Urteko oinarritzko soldata
Dendako arduraduna	1.193,51	17.902,68
Saltzailea	1.080,96	16.214,33
Ofizial administraria	1.080,96	16.214,33
Administrari-laguntzailea	1.013,39	15.200,86
Saltzaile-laguntzailea	923,34	13.850,17
Banatzailea	1.013,39	15.200,86

## 16. artikulua.– Aparteko ordainsariak.

Enpresak urtean aparteko hiru ordainsari emango dizkie langileei –martxoan, uztailean eta abenduan–. Ordainsari hori oinarritzko soldataren hilerokoa eta antzinasuna gehituta kalkulatu da, eta aipatutako hilabeteetako bakoitzeko hirugarren astean ordainduko da. Azken bi ordainsariak seihilekoka egingo dira, urte barruan, eta martxokoa aurreko urtean lan egindakoaren zioz. Aparteko ordainsari horiek hilean-hilean hainbanatu ahalko dira.

## 17. artikulua.– Soldataz kanpoko osagarriak.

a) Urruntasun-plusa. Sortutako gastuak konpentsatzeko, enpresak lantokitik bi kilometro baino urrutiago bizi den langileari garraio publiko kolektibo merkeenaren ziozko lau zerbitzuren zenba-



tekoa ordainduko dio: autobuseko bonuaren prezioa edo tren-txartelarena. Langileak etxebizitza aldatzen badu eta azken hori lantokitik urrunago badago, eta horrek garraio publikoaren prezioa baino kostu handiagoa eragiten badio, hitzarmen kolektibo honetako Batzorde Paritarioak ebatziko du kasua. Horretarako, langileari egotzi ezin zaion inguruabarrik dagoen aztertuko du, bai eta etxebizitzaz aldatzea justifikatzen duen familia- edo gizarte-arrazoirik dagoen ere.

b) Dietak eta kilometro-ordainak. Enpresak aginduta ohiko lantokitik kanpoko zerbitzu-eginkizunen bat egiten duen langileak gastuak kobratzeko eskubidea du, behar diren egiaztagiria aurkeztu ondoren.

Lana dela-eta aldian-aldian bidaiak egiten dituen langileak honako hau jasoko du dieta kontzeptuan:

2021. urtea (eurotan) Egun osoa: 60,00 euro.

Gosaria: 2,50 euro.

Bazkaria: 12,00 euro.

Afaria: 9,00 euro.

Loa: 35,00 euro.

Langileak bere ibilgailua erabiltzen badu enpresaren zerbitzua betetzeko, 0,32 euro jasoko ditu kilometroko.

18. artikulua.– Borondatezko hobekuntzak.

a) Aldi baterako ezintasuna. Gaixotasun arrunten, gaixotasun profesionalen edo istripuen kasuan, lanekoak izan zein ez, behar bezala egiaztatuz gero, enpresak nahitaezko prestazioak osatuko ditu, langileek osorik jaso dezaten beren ordainsarien zenbatekoa (aparteko ordainsariak barne), lan-harremanak indarrean jarraitzen duen bitartean eta 18 hilabeteko muga ezarrita.

b) Laneko arropa. Enpresak uniforme jakin bat erabiltzeko eskatzen badio langileari, arropa egokiak eman beharko dizkio; zehazki, urtean bi.

c) Erosketak. Langileek beren lantokietan egiten dituzten erosketetan, % 20ko beherapena aplikatuko zaie salmenta-prezioaren gainean, beherapena duten produktuetan salbu.

d) Laneko istripuaren ziozko heriotzaren, laneko istripuaren ziozko ezintasun iraunkor absolutuaren edo ezintasun osoaren eta laneko istripuaren ziozko osasun-laguntzaren aseguruak.

Enpresak aseguru bat kontratatuko du, hitzarmenaren indarraldi guztian honako arrisku hauek estaltzeko:

– Laneko istripuak eragindako heriotza.

– Laneko istripuak eragindako ezintasun iraunkor absolutua edo/eta osoa.

Estaldura 50.000,00 eurokoa izango da.

Era berean, laneko istripuaren ziozko osasun-laguntza 6.000,00 eurorainokoa izango da.

Kalte-ordain horiek aplikatuko dira gertatzen diren egoera edo istripuen gainean, Hitzarmena sinatu eta hurrengo hilabetetik aurrera, enpresak dagokion poliza kontratatu ahal izan dezan.



Langile onuradunak edo haren oinordekoek zenbateko horiek jasoko dituzte. Zenbatekoak independenteak dira, eta Gizarte Segurantzaren ziozko onurekin batera kobratu ahal izango dira.

19 artikulua.— Soldata-igoera.

15. artikuluan jasotako taulako soldata-igoerak honela aplikatuko dira:

- 2022. urteko soldata-igoera: 2021eko oinarritzko soldata + 2021eko KPI + % 1,5.
- 2023. urteko soldata-igoera: 2022ko oinarritzko soldata + 2022ko KPI + % 1,5.
- 2024. urteko soldata-igoera: 2023ko oinarritzko soldata + 2023ko KPI + % 1.
- 2025. urteko soldata-igoera: 2024ko oinarritzko soldata + 2024ko KPI + % 1.

Batzorde Paritarioa 2022. urtetik 2025. urtera bitarteko urtarrilean bilduko da, urte horietako bakoitzeko soldata-taulak onartzeko.

## VI. KAPITULUA

### DIZIPLINA-ARAU BIDEA.

20. artikulua.— Antolamendu-printzipioak.

Diziplina-araubideko arau hauen helburua da laneko bakeari eustea, alderdi hori funtsezkoa baita bizikidetzaren normala izateko, teknikoki antolatze eta enpresa antolatze, baita langileen eta enpresaren eskubideak eta interes legitimoak bermatzeko eta defendatzeko ere.

Faltatzat hartuko da kapitulu honetan edo indarrean diren beste lan-arau batzuetan ezarritakoaren arabera laneko betebeharrak haustea edo ez betetzea dakarren egite edo ez-egite oro. Enpresako zuzendaritzak egite edo ez-egite hori zehatu ahal izango du hurrengo artikuluetan ezartzen diren mailaketaren eta prozeduren arabera, betiere indarrean den legezkotasuna betez eta hura osatzen duten printzipio juridikoak errespetatuta:

a) Legezketasunaren eta tipikotasunaren printzipioa: bidegabeak diren jarrerak eta jarri beharreko zehapenak oro har legearen eta hitzarmen kolektiboaren arabera aldeztu aurretik ezarrita eta zehaztuta egon behar dira.

b) «Non bis in ídem» printzipioa: gertaera beraren zioz ezin da zehapen bat baino gehiago jarri aldi berean.

c) Duintasunaren printzipioa: ezin dira jarri langilearen oporrak edo atsedenaldiak murrizten dituzten zehapenak edo soldata murriztea eragiten duten isunak.

d) Proporzionaltasunaren eta ekitatearen printzipioa: oreka bat egon behar da jarrera arau-hausteen, haren ondorioen eta jarri beharreko zehapenaren artean, hautsitako araua eta gertaera zehatzak egokituta.

e) Diskriminaziorik ezaren printzipioa: zehatzeko ahalmena erregulartasunez gauzatu behar da, berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako eskubidea urratu gabe.

f) Eskubideak jurisdikzioan babesteko printzipioa: enpresak jarritako zehapenen aurka jo ahal izango du langileak, beti, jurisdikzio eskudunaren aurrean, lege ezarritako prozeduraren arabera.

Enpresak idatziz jakinarazi beharko dizkio falta guztiak langileari.



Falta astun eta oso astunen zioz zehapenak jartzen badira, langileen legezko ordezkariak jakinaz beharko zaizkie.

21. artikulua.– Falten mailaketa.

Langileek egindako faltak arinak, astunak eta oso astunak izango dira, beren garrantziaren eta esanguraren arabera.

1.– Falta arinak: falta arinak honako hauek izango dira:

1.1.– Lanera 30 minututik beherako atzerapenez iristea hilabetean behin, bitan edo hirutan. Hala ere, atzerapen horiek kalte larria eragiten badiote enpresaren ekoizpen-prozesuari, falta astuna da.

1.2.– Dagokion garaian baja ez aurkeztea, justifikatutako arrazoi batengatik lanera ez etortzean, baja aurkeztea ezinezkoa izan dela justifikatzen den egoeretan izan ezik.

1.3.– Deskuidu txikiak izatea enpresako salgaiak edo materiala zaintzeko orduan.

1.4.– Enpresari etxe-aldaketaren berri ez ematea.

1.5.– Enpresaren lantokien barruan beste langile batzuekin eztabaidak izatea, aurrean bezero-rik egon gabe.

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

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

1.8.– Jendea behar den zuzentasunaz eta egokitasunaz ez artatzea.

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

2.– Falta astunak. Falta astunak izango dira honako hauek:

2.1.– Justifikaziorik ez badago, 30 egunean hiru aldiz baino gehiago berandutzea lanera joaten.

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

2.3.– Deskuidu handia izatea enpresako salgaien edo materialen zaintzan.

2.4.– Beste langile bat dagoelako itxura egitea, haren ordezkari fitxatuz edo sinatuz.

2.5.– Beste langile batzuekin eztabaidatzea bezeroen aurrean, edo eztabaidak bezeroengaino iristea.

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

2.7.– Dagokion baimena izan gabe lanaldian lan partikularrak egitea.



2.8.– Baimen edo arrazoi justifikaturik izan gabe hilabete batean bi egunetan lanera ez joatea.

2.9.– Bost falta arin egitea 3 hilabeteen, desberdinak izan arren, lehenago ere zehatuta edo idatziz kargu hartuta egonda.

2.10.– 1.6. ataletik eratorritakoa.

3.– Falta oso astunak. Honako hauek hartuko dira falta oso astuntzat:

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

3.2.– Gaixorik egotearen edo istripua izatearen itxura egitea.

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

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

3.5.– Enpresari, beste langileei edo beste edonori lapurtzea edo iruzur egitea enpresaren egoitzetan edo beste edonon lanaldian zehar.

3.6.– Enpresako postaren edo dokumentu erreserbatuen sekretua urratzea, edo enpresakoak ez diren pertsonen haien berri ematea, Langileen Estatutuaren 64. artikulua dioena izan ezik.

3.7.– Beste langileekin liskarrak eta borrokak maiz sortzea.

3.8.– Jendea batere errespeturik edo begirunerik gabe tratatzea.

3.9.– Hitzez edo egitez, nagusiak eta haien senideak nahiz beste langileak gaizki tratatzea eta haiekiko errespetu edo begirunerik ez izatea.

3.10.– Hitzezkoak edo fisikoak diren sexu-irainen bidez intimitatea eta duintasuna larriki kalteztzen duen edozein jarrera izatea lanean. Horrelako jokabideak postu hierarkiko bat baliatuta jazotzen badira, egoera hori are larriagoa izango da.

3.11.– Nagusi baten ekintzak langilearen eskubidea, lege onartutakoa, haustea eragitea, eta hauste horrek mendekoari kalte larria eragitea.

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

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

3.14.– 1.6. eta 2.2. ataletatik eratorritakoak.

3.15.– Falta astunen bat berriro egitea, falta desberdina izanda ere, lehenengoa egin eta hurrengo sei hilabeteetan egiten bada.

22. artikulua.– Zehapenen araubidea.

Enpresako zuzendaritzaren aginpidea da zehapenak ezartzea, Hitzarmen honetan jarritako baldintzak oinarri hartuta.



Falta arin, astun eta oso astunen zehapena idatziz jakinarazi behar zaio langileari, eta zehapena eragin duten gertaerak eta data aipatu behar dira idazki horretan.

Gehieneko zehapenak. Kasu bakoitzean ezar daitezkeen zehapenak, faltaren larritasuna kontuan hartuta, honako hauek izango dira:

1.– Falta arinengatik: idatzizko kargu-hartzea. Lana eta soldata kentzea, bi egunez gehienez ere.

2.– Falta astunengatik: enplegua eta soldata etetea, hiru egunez gutxienez eta hamar egunez gehienez.

3.– Falta oso astunengatik: enplegua eta soldata etetea hamaikatik hirurogei egunera bitarte, gutxienez, eta kontratua erabat haustea, gehienez, falta goreneko graduari sailkatzen den kasuetan.

23. artikulua.– Preskripzioa.

Falta arinak hamar egunera preskribatuko dira, astunak hogeiei egunera, eta oso astunak hirurogei egunera, enpresak faltaren berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolanahi ere, falta egin eta handik sei hilabetera.

## VII. KAPITULUA

### BATZORDE PARITARIOA. HITZARMENA EZ APLIKATZEARI BURUZKO KLAUSULA

24. artikulua.– Batzorde Paritarioa.

Batzorde Paritario bat eratuko da hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoa zaintzeko, aplikatzeko eta interpretatzeko. Batzorde horrek emandako ebazpenak lotesleak izango dira. Bileren akta idatziz jaso beharko da, eta hartutako erabakiak artxibatu eta erregistratu beharko dira.

Batzorde paritario honetako kide izango dira, alde batetik, enpresaren 2 ordezkari, eta, bestetik, langileen ordezkaria eta enpresako langile bat. Aldeetako bakoitzak, egoki irizten badio, aholkulari baten laguntza izango du. Aholkulari horrek hitza izango du, baina botorik ezin izango du eman.

Batzorde paritario hori aldeetako edozeinek eskatuta bilduko da. Halaber, egindako bileraren akta idatziko da, eta, bertan, egindako adierazpenak eta hartutako erabakiak jasoko dira.

Batzorde Paritarioan desadostasunak egonez gero, aldeek adostu dute desadostasun horiek Euskal Autonomia Erkidegoko laneko gatazkak konpontzeko borondatezko prozedurei buruzko lanbidearteko akordioan (PRECO) adierazitako kontziliazio, bitartekaritza eta arbitrajerako prozeduretan aztertuko direla, akordio horretan aurreikusitako prozedurak aplikatuta konpontzeko.

Batzorde paritario honen egoitza enpresaren bulegoan egongo da: Elorrio (Bizkaia), Erreka kalea, 23. zenbakia, etxabea, 48230.

25. artikulua.– Hitzarmen honetan araututako lan-baldintzak ez aplikatzeari buruzko klausula.

Enpresak Hitzarmen honetan araututako lan-baldintzak ez aplikatzea erabakitzen badu, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan ezarritakoaren arabera, eta langileen legezko ordezkariekin ez bada adostasunik lortzen kontsulten aldiari, aldeetako edozeinek eraman ahalko du desadostasuna Batzorde Paritariora. Azken horrek gehienez ere 7 eguneko epean eman beharko du auzi horri buruzko bere irizpena.



Desadostasuna Batzorde Paritarioan ebazten ez bada, aldeetako edozeinek Euskal Autonomia Erkidegoko laneko gatazkak konpontzeko borondatezko prozeduretara (PRECO) jo ahalko du auzia konpontzera, akordio horretan aurreikusitako prozedurak aplikatuta. Kontziliazio eta bitartekaritza egokiaren ostean akordiorik lortu ez bada, aldeetako edozeinek arbitraje loteslea aplikatu ahalko du desadostasuna ebazteko.

## VIII. KAPITULUA

### LANGILEEN ORDEZKARIEN ESKUBIDEAK.

26. artikulua.– Eskubide sindikalak.

Langileek lanorduetatik kanpo enpresan bertan biltzeko eskubidea dute. Langileen ordezkariak deitu eta zuzenduko ditu bilera horiek, baita bileretako ordena bermatu ere. Horretaz gain, bileren deialdia Zuzendaritzari jakinaraziko dio, eta honekin adostu beharko ditu zerbitzuari eragindako kalteak saihesteko berariazko neurriak.

Langileen ordezkariak laneko araudian jasotako eskubide eta berme guztiak edukiko ditu, eta hilean 15 ordu edukiko ditu bere karguarekin lotutako gaiak kudeatzeko. Orduak hartzeko, unean-unean indarrean den legedian ezarritakoa beteko da.

Iragarki-taula bat eta lokal bat edukiko dira enpresaren barruan, bilerak egiteko. Lokalaren koka-pena enpresaren eta langileen ordezkariaren artean adostuko da.

## IX. KAPITULUA

### ZUZENBIDE OSAGARRIA.

27. artikulua.– Zuzenbide osagarria.

Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusi ez den horretan, indarreko lan-araudian ezarritakoa bete beharko da; zehazki, Langileen Estatutuan, Berdintasunerako Legean eta laneko segurtasun eta osasunari buruzko araudian ezarritakoa.

## X. KAPITULUA

### HITZARMEN KOLEKTIBOA SINATZEAGATIKO HOBARIA

28. artikulua.– Hitzarmen kolektiboa sinatzeagatiko hobaria.

Hobari bakarra eta apartekoa ezarri da, 100 euro ez-finkagarritan, Hitzarmena indarrean jartzen den datan alta emanda dauden edo enpresan altaren antzeko egoeran dauden langileentzat. Zenbateko hori lanaldi osoko kontratazioetan aplikatuko da; beraz, lanaldi partzialeko kontratazioetan, zenbateko proportzionala ordainduko da.