

**III. ATALA****EUSKAL HERRIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA****Lan eta Enplegu Saila**

**Erabakia Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkararena. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Errepide-garraioko Enpresentzako eta garraioko laguntza-jarduera Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea 48002325011981).**

*Aurrekariak*

Telematikaren bidez aurkeztu da ordezkaritza honetan aipatutako akordioa, 2022ko ekainaren 20an enpresaburuen eta sindikatuen ordezkariek sinatua.

*Zuzenbideko oinarriak*

*Lehenengoa:* Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24 EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g) artikulua —Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko EHAA)— dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EBO) —hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

*Bigarrena:* Sinatutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

**ERABAKI DUT:**

*Lehenengoa:* Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

*Bigarrena:* Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2022ko uztailaren 5ean.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaria, Verónica Fernández Fernández

**BIZKAIKO ERREPIDE-GARRAIOKO ENPRESENTZAKO ETA GARRAIOKO  
LAGUNTZA-JARDUERA OSAGARRIETARAKO 2021. URTETIK 2024.RA BITARTEKO  
HITZARMEN KOLEKTIBOA, CC.OO. ETA UGT SINDIKATUEK ETA ASETRAVI-CEBEK  
ENPRESABURU ELKARTEAK SINATUTAKO****BALDINTZA OROKORRAK****1. artikulua. — *Hitzarmena aplikatuko den lurralde eremua***

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen dira Bizkaian kokatzen diren enpresa guztiak, bai eta Bizkaitik kanpo egon arren, probintzia barruan establezimendua dutenak, establezimendu horretako langileei dagokienez. Halaber, hitzarmen hau ia eginkizun guztiak probintzian betetzen dituzten langileei ere aplikatuko zaie, nahiz eta enpresa enplegu-emaileak bere helbidea lurralde horretatik kanpo izan eta fisikoki establezimendurik Bizkaian irekita ez izan, baldin eta erregularitasunez erabiltzen baditu Bizkaiko karga-zentroak, biltegiak edo plataforma logistikoak bere langileen zerbitzuetarako, edo/eta bere ibilgailuak probintzian aparkatzen baditu jarduera garatzeko.

**2. artikulua. — *Denbora-eremua eta amaieraren iragarpena***

Hitzarmen hau indarrean egongo da 2021eko urtarrilaren 1etik 2024ko abenduaren 31ra bitartean, eta Bizkaiko Aldizkari Ofizialean (Bizkaiko Aldizkari Ofizialean) argitaratzen denetik aurrera izango ditu ondoreak, nahiz eta soldaten ondore ekonomikoak urte bakoitzeko urtarrilaren 1era atzera eramango diren.

Bi alderdiek erabaki dute 2024ko abenduaren 31n iragarritzat joko dela hitzarmenaren amaiera. Hala, hitzarmen honen indarraldia amaitu eta hiru hilabeteko epean hurrengo hitzarmeneko eztabaidak hasteko konpromisoa hartu dute alderdiek. Hitzarmenaren amaiera iragarritakoan, hitzarmenak indarrean jarraituko du hurrengo hitzarmena negoziatzen den bitartean.

Hala ere, negoziazioak hasi direnetik urtebete igaro bada eta azken bi hilabeteetan zehar bilerarik egin ez bada, horretarako arrazoi justifikaturik gabe, alderdiek berariaz adosten dute PRECO (2000ko apirilaren 4ko EHAA) ezarritako bitartekaritza deituko dutela, alderdietako batek eskatuta, eta beste alderdiak bertaratu egin beharko duela. Bitartekaritza-prozesu horretan hitzarmen honek indarrean jarraituko du.

Prozesu hori amaitu eta adostasunik lortu ez bada, negoziazioarekin jarraitu beharko dutela adostu dute alderdiek. Aldi horretan ere hitzarmen honek indarrean jarraituko du. Ondoz ondoko 6 hilabete igarotakoan, bitartekotzaren ondoren, alderdiak ez badira biltzen, horretarako arrazoi justifikaturik gabe, negoziazioa amaitutzat emango da.

**3. artikulua. — *Funtzio eremua***

Hitzarmen honetako funtzio-eremua honako hauek osatzen dute: lurreko bide mota guztietako merkantzien garraiorako enpresa-jarduerak (energia-bilketako errodadura-bide finkorik gabe ibiltzen diren ibilgailu automobiletan), baita Lurreko Garraioen Antolamenduari buruzko 16/87 Legeak merkantzien garraiorako laguntzaile eta osagarri gisa hartzen dituen jarduerak ere, mezularitza-jarduerak (bitartekaritza-jarduerak dituztenak) eta logistikako operadoreak barne.

**4. artikulua. — *Langile eremua***

Indarreko legediaren arabera, lan-kontratutik kanpo geratu ez diren langileak hartuko dira lan-kontratuko langiletzat.

**5. artikulua. — *Baldintza onuragarriagoak***

Hitzarmen honetan jasotako baldintza ekonomiko guztiak eta bestelako baldintzak gutxieneakoak direla ulertzen da, Langileen Estatutuan ezarritakoa ezertan eragotzi gabe.

Ondorioz, edozein kontratutan indarrean dauden itunek, klausulek eta baldintzek, oro har kontuan hartuta eta urteko zenbaketan, langilearentzat edo langileen taldearentzat baldintza hoberik eragiten badute hitzarmenean ezarri diren baldintzen aldean, hitzartutako eran errespetatuko dira eta horien izaerari eutsiko zaie.



Hitzarmen hau sinatzen dutenen asmoa ez da, beraz, langileei aplikatu beharreko lan-baldintzak eta baldintza ekonomikoak murriztea.

**6. artikulua. — Lanaldia**

Urteko lanaldia 1.724 ordukoa izango da hitzarmena indarrean dagoen bitartean. Ordu horiek astelehenetik ostiralera banatuko dira, premiaz eta atzerapenik gabe bete beharreko zerbitzuak salbu, edo langilearekin aurkakoa hitzartu ezean.

Lanalditik lanaldira bitarteko atsedenaldiak 12 ordukoak izango dira, gidarientzat izan ezik, horiek irailaren 21eko 1561/1995 Errege Dekretuan (561/2006 EE Araudiak aldatutakoan) ezarritakoaren eta indarreko gainerako lege-arau aplikagarrien arabera arautuko baitira.

Horri dagokionez, honako hauek hartuko dira egiaz lan egindako ordutzat:

- Gidatzen emandako denbora.
- Lanaren ondoriozko lan auxiliarrak: ibilgailua zaintzea, zamalanak, zerbitzuak hartzea eta uztea eta mantentze-lanak egitea.
- Lanaren ondoriozko jardunik gabeko tarteak: Gidatzean, tarteko atsedenaldiak, ibilgailua zaintzea, lanerako beharrezkoa den izapideren bat egitea eta Enpresaren prestasunerako itxaronaldiak, bai lokaletan, bai ibilgailuan.

Sektorea zerbitzu publikoa denez gero, nahitaez egin beharreko aparteko orduak egiturazko ordutzat hartuko dira, hurrengo paragrafoetan adostutako banaketa irregularrak baztertu gabe. Egin daitekeen aparteko orduen kopurua 1. eranskinean azaltzen da.

Enpresak lanaldiaren %10a modu irregularrean banatu ahal izango du urtean zehar (172 ordu). Ordu horiek ordu arruntak izango dira ondorio guztietarako. Ordu horiek lan-egunetatik kanpo erabiltzeko beharrezkoa izango da langilearekin edo langileen ordezkariarekin hitzartzea. Antolaketa honetan legean aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko denbora-tarteak errespetatuko dira, betiere.

Aurreko paragrafoan araututako aukera erabiltzen badute, enpresak, neurria aplikatu baino 5 egun aurretik gutxienez, horren berri eman beharko diete, idatziz, interesdunei eta langileen ordezkariari, aurrerapen hori betetzea eragozten duten bezeroaren premiazko edo atzerazinezko oharren kasuan izan ezik. Kasu horiek behar bezala justifikatuta egon beharko dute, eta orduan jakinarazpena ezinbesteko aurrerapenarekin egingo da.

Jardunaldiaren banaketa irregularra ez zaie aplikatuko adingabeak legez zaintzeko lanaldi-murrizketa edo senideak zaintzeko lanaldi-murrizketa daukaten langileei. Murrizketa horiek, zehazki, urriaren 23ko 2/2015 Legegintza Dekretuak (Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duenak) 37.6. artikuluan ezarritakoaren arabera eskatuko dira, agindu horretan zehaztutako kasuetan.

**7. artikulua. — Oporrak**

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek 22 laneguneko oporraldia baliatuko dute ekainetik irailera bitarte, biak barne. Artikulu honen ondorioetarako, astelehenetik ostiralera bitarteko egunak hartuko dira laneguntzat.

Enpresaren eremuan, Enpresek beren langileekin negoziatu ahal izango dute oporraldia aurreko paragrafoan ezarritako hilabeteetatik kanpo baliatzeko aukera.

Oporrak egutegiko hilabeteen arabera baliatzen badira, oporraldia hilabeteko lehen lanegunetik aurrera zenbatzen hasiko da. Oporrak ez dira hasiko larunbatean, jaiegunean edo jai-bezperan.

Europar Batasuneko Justizia Auzitegiko eta Auzitegi Goreneko egungo doktrinaren arabera, oporren ordainsarian soldata-plusen batez bestekoa sartuko da, baldin eta langileak ohiko lanaldian eta erregulartasunez jasotzen badu. Gainera, enpresak plus horien zioz ordaintzen duen zenbatekoa zehazteko, ordainketa nola egiten den gora-behera, ezingo da kontuan hartu urteko zenbaketan ezarritako zenbatekoa edo/eta oporren hilabetea jasotzen duen zenbatekoa (ordainketan bikoizketarik egon ez dadin edo uterako hitzartutako zenbatekoak aldatu ez daitezzen).

**8. artikulua. — Ordaindutako Lizentziak**

Ordaindutako lizentzien araubidea hau izango da:

1. Langileen ezkontza: 18 egun. Ezkontza-egunaren hurrengo lanegunetik aurrera zenbatzen hasiko da.
  2. Gurasoen ezkontza: egun 1.
  3. Seme-alaba edo anai-arreba odolkide edo portikoen ezkontza: egun 1.
  4. Semea edo alaba jaiotzeagatik: 3 egun, eta larritasunaren kasuan, 6 egunera luza daiteke. Kasu horretan, ama biologikoa ez den gurasoak ez badu jaiotzagatiko prestazioa eskatzen (Langileen Estatutuaren 48.4 artikulua), orduan bakarrik dagokio lizentzia; izan ere, artikulua horren arabera, lan-harremana erditzea gertatu eta berehala eten behar da, eta kasu horretan ez da baimenik behar.
  5. Ezkontidea larri gaixotzen denean, medikuaren egiaztapenarekin: 5 egun. Medikuaren iritziz epe hori luzatu behar bada, egin ahalko da salbuespen gisa.
  6. Ezkontidea ospitaleratzeagatik: egutegiko 2 egun. Ospitaleratzea luzatzen bada, ospitaleratzeak iraun duen egun kopurua luzatu ahal izango da, 5 egun gehienez ere.
  7. Bigarren mailarainoko odolkidetasunezko edo kidetasunezko ahaideen istripu, gaixotasun larri edo ospitaleratzeagatik: egutegiko 2 egun.
  8. Ezkontidea hiltzen denean: egutegiko 3 egun.
  9. Aitona, amona edo biloba hiltzen denean: egutegiko 2 egun.
  10. Odolkidetasunezko edo kidetasunezko guraso, seme-alaba eta anai-arreben heriotzagatik: egutegiko 2 egun.
  11. Etxez aldatzeagatik: Egutegiko egun 1.
  12. Gidabaimena berritzeagatik: egun 1.
  13. Izaera publikoko edo pertsonaleko nahitaezko betebeharren bat egiteko, behar adina denbora.
  14. Legezko edo hitzarmeneko araturen batean denbora zehatza aipatzen bada, lanera ez etortzearen denborari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez, arauak dioena hartuko da kontuan.
6. eta 7. puntuetan araututako ospitaleratze-kasuetan, egoera hori eragin duen gertaera hasi ondoren gozatu ahalko da lizentzia, baldin eta ospitaleratzeak hala badirau.
- 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9. eta 10. idatz-zatiei dagokienez, baimen epea 2 egun gehiago luzatuko da, baldin eta langileak 150 km-tik gorako bidaia egin behar badu.

Eusko Legebiltzarreko maiatzaren 7ko 2/2003 Legearen —izatezko bikoteen arautegia arautzen du— arabera, bikote horiek ezkontutako bikotetzat hartuko dira artikulua honetan biltzen diren kasuetarako, baldin eta bizikidetzako ziurtagiria aurkezten badute. Izatezko bikoteek eduki lezaketen ezkontzagatiko lizentzia ezin izango da berriro hartu hiru urteko epean.

Urtean 16 orduko lizentzia ordaindua adostu da medikuaren kontsultara joateko, medikuntza orokorrera nahiz mediku espezialistara.

Langileak aurre-abisua eman beharko dio enpresari kontsulta medikoaren dataren berri eduki bezain pronto, enpresak lana antolatu dezan. Halaber, ahal dela, kontsulta medikoaren orduak ordutegitik kanpo egokitu beharko dira, atsedeen-denboran.

Era berean, kontsulta medikoko orduak lan-ordutegitik kanpo egokitzen saiatu arren ez bada aski lehen paragrafoan ezarritako urteko orduekin, enpresak eta langileak gehienez ere urtean beste zortzi ordu adostu ahal izango dituzte. Eskatutako ordu horiek errekupegarriak izango dira.

Lizentzia horiek emateko, horretarako igorritako ziurtagiri medikoa aurkeztu beharko dio langileak enpresari.



Ordu horiek, era berean, odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko lehen mailara arteko senideei (ezkontide, guraso, aitagarreba-amagarreba eta seme-ala-bei) kontsulta medikoetara laguntzeko ere erabili ahalko dira, baldin eta adinagatik, gaitasunagatik edo istripuagatik laguntza behar badute.

Enpresari ez bazaio ahalik eta lasterren jakinarazten edo ez bada lanera huts egin izana justifikatzen, ez da lizentzia ordainduzat joko.

Artikulu honetan ezarri ez den orori dagokionez, Langileen Estatutuaren 37. artikuluan xedatzen dena hartuko da kontuan.

#### *Erregimen ekonomikoa*

Hitzarmeneko erregimen ekonomikoa multzo organiko zati ezina eta bereizi ezina da, eta, beraz, baldintzak oso-osorik aplikatzen badira soilik izan ahalko ditu ondoreak.

Hala ez bada, eta alderdietako edozein aplikatzen ez bada edo hutsaltzen bada, oso-rik edo zati batean, edozein bitarteko edo/eta edozein arrazoi dela eta, erregimen hori guztiz indarrrik gabe geratuko da, eta, ez du, inola ere, ondorerik izango. Hala ere, alderdi negoziatzaileek beste bat osorik negoziatzeko duten betebeharra ez da eragotziko.

Hitzarmen kolektiboaren gainerakoak indarrean jarraituko du, adostutako baldintzetan.

#### **9. artikulua. — San Kristobal eguneko haborokina**

San Kristobal eguna (uztailak 10) dela-eta, enpresetan lanean jarduten duten langile guztiei 2022. urterako 27,87 euroko, 2023. urterako 28,70 euroko eta 2024. urterako 29,57 euroko haborokin bereziaren ordainketa bermatuko diete enpresek, langile horiek duten lan-egoera (bajak, oporrak, amatasuna eta abar) kontuan izan gabe.

Zerbitzuaren premia dela medio arratsaldeko lanaldian lan egin behar duten langileei, aurrekoaz gain, 2022. urterako 27,87 euroko, 2023. urterako 28,71 euroko eta 2024. urterako 29,57 euroko haborokin osagarria ordainduko zaie.

Langileak goizeko edo arratsaldeko lanaldi osoa betetzen badu, 2022. urterako 55,74 euroko, 2023. urterako 57,41 euroko eta 2024. urterako 59,13 euroko haborokin osoa jasotzeko eskubidea izango du.

2025erako igoera gehigarria aplikatzen bada, zenbateko hori ere eguneratuko da 2025eko urtarrilaren 1etik aurrera.

#### **10. artikulua. — Lansariak eta soldata berrikustea**

Hitzarmen honek iraungo duen urte bakoitzean Enpresek hamabi hilabeteko soldata ordainduko dituzte. Soldata horiek Hitzarmen honetako I. Eranskinean azaltzen den soldata-taulan biltzen diren oinarritzko soldata eta hitzarmen-plusa izango dira.

Soldata-igoeraren ehunekoak honako hau izango da:

- 2021. urterako, 2020ko taulak izango lirateke.
- 2022. urterako, %3,25, 2021eko taulen gainean.
- 2023. urterako, %3, 2022ko taulen gainean.
- 2024rako, 2023ko taulen gaineko %3.
- Soldata-atzerapenak ordaintzeko, enpresek 2022ko irailaren 30era arte izango dituzte.
- 2025erako soldata-igoera gehigarri posiblea, KPIaren bilakaeraren arabera.

Klausula hau aplikatuko da soilik 2021-2024 aldirako itundutako igoera (2020ko taulen aldean %9,25) txikiagoa bada 2020, 2021, 2022 eta 2023ko KPIen batura baino.

Ildo horretan, eta 2020ko eta 2021eko KPIa, hurrenez hurren, -%0,5 eta %6,5 izan direla kontuan hartuta (bi urteen batura %6 izanik), 2024ko urtarrilean 2023ko KPIa eza-gutu ondoren, aurreko aldiari dagozkion KPIen batura %9,25 baino handiagoa bada, 2024ko soldata-taulen gainean eta 2025eko urtarrilaren 1etik aurrera (hau da, aurreko urte negoziatuetan berrikuspenik egin gabe), aldea aplikatuko da igoera gisa, baina %



3ko igoera izango da gehienez ere. Kasu horretan, alderdi sinatzaileek soldata-aula berriak sinatuko dituzte, 2025eko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatu ahal izateko.

**10 BIS. artikulua. — *Gidarien takografo digitalaren txartela berritzeko tasak***

Hitzarmena argitaratzen denetik aurrera, enpresak ordainduko ditu takografo digitalerako txartela berritzeko tasak.

**11. artikulua. — *Antzinasunagatiko osagarria***

Hitzarmen kolektiboaren eraginpean dauden langile guztientzako antzinasunagatiko osagarri pertsonala enpresan sartu zen datatik hasiko da zenbatzen. Osagarri hori aldiari-aldiari igoko da, enpresan bertan emandako zerbitzuen arabera, honako zenbaterako honetan:

- Zerbitzuan 5 urte emandakoan: %5.
- Zerbitzuan 10 urte emandakoan: %10.
- Zerbitzuan 15 urte emandakoan: %15.
- Zerbitzuan 20 urte emandakoan: %20.
- Zerbitzuan 25 urte emandakoan: %25.

Portzentaje horiek langilearen azken oinarriko soldataren gainean aplikatuko dira, eta antzinasunagatik ez da jasoko lehen ezarritakoa baino %25 altuagoa den zenbaterokorik.

**12. artikulua. — *Aparteko ordainsariak***

Hitzarmen honek 3 Aparteko Ordainsari bermatuko ditu. Ordainsari horiek honako hauek izango dira: oinarriko soldata, hitzarmen-plusa eta antzinasuna, honela banatuta:

- Lehenengoa uztailaren 15ean.
- Bigarrena abenduaren 20an.
- Hirugarrena, mozkinetakoa, urte bakoitzeko martxoaren 15a baino lehen.

Nahi duten Enpresek hilabetetik gorako aldizkako mugaeguneko osagarri guztiak edo batzuk urteko hamabi hilabeteetan hainbanatu ahal izango dituzte, betiere langileen ordezkariekin ados jarri ondoren.

Uztaileko eta abenduko ordainsariak sei hilean behin sorraraziko dira. Mozkinengatiko ordainsaria izenekoa, berriz, urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarte sorraraziko da eta hurrengo urteko martxoaren 15a baino lehen ordainduko da, betiere ordainsari hori sorrarazten den urteko abenduaren 31n indarrean dauden soldaten arabera.

**13. artikulua. — *Enpresarekiko loturagatiko ordainsaria***

50 urtetik gorako langileak bere borondatez uzten badu enpresa, bertan etenik gabe lanean jardundako urte kopuruaren arabera ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du. Kobratuko duen konpentsazio ekonomikoa honako zenbaterako gordin hauen arabera izango da:

Urteak	2022 (€)	2023 (€)	2024 (€)
Enpresan 10 urteko zerbitzua dutenak	2.074,52	2.136,76	2.200,86
Enpresan 15 urteko zerbitzua dutenak	2.529,73	2.605,62	2.683,79
Enpresan 20 urteko zerbitzua dutenak	3.735,41	3.847,47	3.962,90
Enpresan 25 urteko zerbitzua dutenak	4.563,98	4.700,90	4.841,92
Enpresan 30 urteko zerbitzua dutenak	5.393,80	5.555,61	5.722,28
Enpresan 35 urteko zerbitzua dutenak	6.223,62	6.410,33	6.602,64



Zenbateko horiek ordainketa bakar batean ordainduko dira, langileak enpresa bere borondatez uzten duen egunean.

2025erako igoera gehigarria aplikatzen bada, zenbateko hori ere eguneratuko da 2025eko urtarrilaren 1etik aurrera.

#### **14. artikulua.— Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina**

Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordain gisa, faktura-kobratzaileek hilean kobratzen edo biltzen duten 1.000ko 2 jasoko dute.

Kobrantsak egiten dituzten gainerako langileek kontzeptu horrengatik hilean 12,24 euro jasoko dituzte 2022an, 12,60 euro 2023an eta 12,98 euro 2024an.

2025erako igoera gehigarria aplikatzen bada, zenbateko hori ere eguneratuko da 2025eko urtarrilaren 1etik aurrera.

#### **15. artikulua.— Nazioko eta nazioarteko dieta**

Estatu barruko dietak urtero igoko dira hitzarmena indarrean dagoen bitartean, Hitzarmen honetako 10. artikuluan zehazten diren ordainsarien ehuneko berean.

2022. urteko dietak 2022ko ekainaren 13tik (hitzarmen hau sinatzen den eguna) aurrera ordainduko dira.

2022. urteari dagokionez, nazio-mailako dietaren zenbatekoak honako hauek izango dira:

Urteak	2022	2023	2024
Ohiko etxebizitzatik kanpo gaua ematea	21,81	22,46	23,14
Gosaria	4,83	4,97	5,12
Bazkaria	13,15	13,54	13,95
Afaria	12,75	13,13	13,53
GUZTIRA	52,54	54,10	55,74

Goizeko 6:00ak baino lehen lanean hasten diren langile guztiek, txandaka lan egiten duten langileek izan ezik, Gosariari dagokion dieta jasoko dute. Plus horren sorrarazteari eta zenbatekoari dagokionez, langileek dituzten eskubideak errespetatuko dira.

Langileak eskaini beharreko zerbitzua dela-eta, nahitaez ohiko etxebizitzatik kanpo jardun behar badu, Bazkariari dagokion dieta jasoko du, eta, edozein kasutan, irteera 12:00ak baino lehen eta iristea 14:00etatik aurrera gertatzen badira.

Egin den zerbitzuak ohiko etxebizitzatik kanpo afaltzea eragiten duenean, eta langilea gaueko hamar eta erdiak jota iristen denean ordainduko da Afariari dagokion dietaren zatia.

Egin den zerbitzuak ohiko etxebizitzatik kanpo gaua ematea eta gosaltzea eragiten duenean, eta langilea gauerdiko hamabiak jota iristen denean ordainduko da Gaua Etxetik Kanpo Emateagatik dagokion dietaren zatia.

Dieta ordaindu ordez, langileari ostatua, bazkaria edo afaria emateko ahalmena izango du Enpresak.

Hiru hilabetetik gorako aldi baterako lekualdaketen kasuan ez da aplikatuko II. Lan Akordio Orokorrean (40. artikulua) aurreikusitako dietaren murrizketa.

2022rako nazioarteko dietak II. eranskin batean jasoko dira, eta 2023an eta 2024an eguneratuko dira herrialde bakoitzeko KPIaren arabera, horiek ezagutu ondoren.

#### **16. artikulua.— Aparteko bidaia-gastuak**

Salbuespen gisa, langileek lanera lehenago etorri behar dutenean, hau da, garraio publiko arruntik ez dagoenean, Enpresak ordainduko du langileen garraio-gastua.

**17. artikulua.— Gau plusa**

Gaueko 10:00etatik goizeko 6:00etara bitartean lan egindako orduak berariazko ordainsaria izango dute, eta oinarrizko soldataren gainean % 25 aplikatuta ordainduko dira, salbu eta soldata ezartzeko garaian lana berez gauekoa izango dela kontuan izan bada.

Gaueko ordutegi osoan lan egiten ez bada, gaueko lana honela ordainduko da: [(Oinarrizko soldata\* 11 hileko soldata)/urteko lanaldiko orduak] x 0,25 = orduko gau-plusaren zenbatekoa.

**18. artikulua.— Arriskugarritasun eta nekagarritasun plusa**

Produktu sukoiak edota lehergarriak garraiatzeko baimena duten ibilgailuetan lan egiten duten edo produktu horiekin etengabe harremanetan dauden langile guztiei % 10eko plusa ezarri zaie Hitzarmeneko oinarrizko soldataren gainean. Egoera horrek aldi batean eragiten dien langileei dagokienez, %10eko plus bat ezarriko zaie lanaldi bakoitzari dagokion soldataren gainean.

Egoera horretan oso denbora laburrean jarduten duen langile orori dagokionez, Enpresek bidaia-orrietan idatzi beharko dute, garraiatzen edo manipulatzeko diren produktuak zer motatakoak diren zehaztuz.

— 18° C-ko eta hortik beherako hozteko ganberetan zamalanak egiten dituzten langileek dagokion soldata-taulan ezarrita dagoen oinarrizko soldataren gaineko %10eko plusa jasotzeko eskubidea izango dute.

**19. artikulua.— Aldi Baterako Ezintasuna (Bajak)**

Istripuak eragindako bajaren kasuan, ospitaleratzearekin edo gabe, bermatuko da langileak oinarri arautzailearen %100a jasoko duela lehen baja-egunetik aurrera.

Gaixotasun arruntagatiko bajaren kasuan, enpresak oinarri arautzailearen % 100era arte osatuko du, 37. baja-egunetik aurrera, betiere mediku-bajaren dataren aurreko bost urteetan 180 egun kotizatu baldin badira.

Aurreko paragrafoetan adostutako prestazio-osagarriari dagokienez, enpresaren konturako estalduraren ehuneko eta ehuneko hori aplikatzen diren egunen kopurua (egun indarrean dagoen Gizarte Segurantzari buruzko arauditik eratorritakoak) ez dira inola ere igoko hitzarmen honen sinaduraren ondoren araudi horretan izandako inolako aldatarengatik.

Geroago egindako lege-aldaketengatik hori gertatuko balitz, Enpresek estaldura-ehuneko berera arte osatuko dute enpresaren kargura, eta aldatutako arauarekin egiten zuten egun kopuru berean.

**20. artikulua.— Lanpostutik kanpoko heriotza**

Lanaren ondorioz langilea bere bizilekutik kanpo hiltzen bada, enpresak bere gain hartuko ditu gorpuzkinak garraiatzearen gastuak, gastu horiek Gizarte Segurantzak kasu horietarako ezarri dituen prestazioak gainditzen dituzten zenbatekoan.

**21. artikulua.— Ikasleentzako laguntza**

Maila ertaineko edo goi-mailako ikasketak egiten dituztela egiaztatzen duten langileei, enpresarekin adostutako ordutegi egokia emango zaie ikasketa horiek egiteko, betiere horrek eguneko lana eragozten ez badu.

**22. artikulua.— Laneko arropak**

Burdina eta eskuak babestea eskatzen duten materialak eta objektuak maneiatzeko dituzten langileei Enpresek eskularruak emango dizkiete.

Mugimenduko langileei bi lan-jantzi emango zaizkie urtean; tailerreko eta koipeztaketa saileko langileei, aldiz, hiru.

Merkantziak banatu eta biltzen dituzten langileek ur-jantzi baterako eskubidea izango dute urtean.





Aire zabalean betetzen diren zereginei dagokienez, euriari eta eguraldi txarrari orokorrean aurre egiteko babesgarriak emango zaizkie langileei.

Beharrezkoa den kategorietan segurtasun-botak emango dira.

### **23. artikulua. — Eginkizunen balio aniztasuna**

Langileei beren lanbide-kategoriakoak ez diren beste zeregin edo betebeharrak batzuk betetzeko agindu ahal izango zaie dagokien kategoriako lanik ez duten denbora-tartee-tan, baina zeregin edo betebeharrak horiek agindu izanak ez du esan nahi langile horiek duten kategoriaren berezko zereginak ordeztuko zaizkienik.

Agindu hori bakarka aplikatuko da eta ez du eskumenik ematen taldeak kategorien arabera lekuz aldatzeko; horretaz gain, ezin izango da oinarri gisa erabili plantillaren berregituraketa oinarritzeko.

Artikulu honen aplikazio praktikoari dagokionez, adostasunik ez badago, gaia Enpresa Batzordearekin edo Langileen Deleatuarekin (balego) negoziatuko da aurretiaz.

### **24. artikulua. — Osasun azterketa**

Enpresek osasun-azterketa bana egingo diete nahitaez langile guztiei, dagokion lan-istripuen aseguru-entitatearen bitartez. Osasun-azterketa hori aukerakoa izango da langileentzat. Osasun-azterketa horren emaitza gutunazal itxi batean jakinaraziko zaio langileari. Gutunazal horretan orijinalaren kopia egongo da.

Osasun-azterketak zati hauek izango ditu:

— Azterketa orokorra:

- Gernu eta odol analisia.
- Arteria-presioa.
- Birika-azterketa.
- Bizkarrezurraren azterketa.
- Azterketa oftalmologikoa.
- Entzumenaren azterketa.

— Elektrokardiograma bat.

### **25. artikulua. — Erretiroa**

Borondatezko erretiroari dagokionez, unean-unean lege xedatutakoa aplikatuko da.

### **26. artikulua. — Laneko Osasunaren Eta Segurtasunaren Neurriak**

Oro har, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legea errespetatuko da, baita Lege hori garatzen duen eta indarrean dagoen arautegia ere.

Enpresei dagokienez, Prebentzioko Deleatuaren eginkizunak Langileen Deleatuak edo Deleatuek beteko ditu/dituzte langile kopuruaren arabera:

- 6 langiletik 30era: Prebentzioko Deleatu bat.
- 41 langiletik 50era: Prebentzioko 2 delegatu.
- 51 langiletik 100era: Prebentzioko 3 delegatu.
- 100 langiletik gora: Prebentzioko 4 delegatu.

### **27. artikulua. — Gidabaimena aldi baterako kentzea**

Enpresaren agindura eta kontura, Enpresako ibilgailuren bat gidatzearen ondorioz, Enpresaren zerbitzurako gidariari aldi baterako gidabaimena kentzen badiote, II. Lan Akordio Orokorraren 54. artikuluan xedatutakoa aplikatuko da.

Era berean, langileak eskatuta, enpresak gidabaimena kentzeagatik poliza bat sinatuko du, 2022an hilean 1.592,42 euroko gutxieneko zenbatekoa, 2023an 1.640,20 eurokoa eta 2024an 1.689,40 eurokoa bermatuko duena. Poliza horri dagokion prima-erdia Enpresak ordainduko du eta Langileak beste erdia.



Poliza horren onuraduna enpresa izango da, baimena kentzen den aldiaren iraupena eta eskubide horretaz gabetzen den bitartean beste kategoria batera bidaltzen den langilea edozein direla ere.

Gidabaimena 90 egunetik gora kendu zaiolako langileari eszedentzia ematea aukeratu bada, Enpresak, onuraduna izanik, polizaren helburu den aurreko zenbatekoa ordaindu beharko dio langileari adierazitako eszedentziak irauten duen bitartean, hau da, langilea gidabaimenik gabe dagoen bitartean.

2025erako igoera gehigarria aplikatzen bada, zenbateko hori ere eguneratuko da 2025eko urtarrilaren 1etik aurrera.

### **28. artikulua.— *Eszedentziak***

Indarreko Legedian aurreikusitakoaren arabera emango dira eszedentziak.

### **29. artikulua.— *Probaldia***

Probaldia hitzartu ahal izango da, idatziz eginez gero. Probaldia eskala honen arabera izango da:

25 langile baino gutxiago duten enpresetan:

— Teknikari tituludunek: 6 hilabete.

— Gainerako langileek: 3 hilabete.

25 langile baino gehiagoko enpresetan:

— Teknikari tituludunek: 6 hilabete.

— Gainerako langileek: 2 hilabete.

### **30. artikulua.— *Txanda-kontratua eta erretiro partziala***

Hitzarmen kolektibo hau sinatu duten alderdiek hitz ematen dute txanda-kontratu de-ritzona sustatuko dutela, hala adostuta, eta baldin eta onuragarria bada enpresarentzat eta langilearentzat, unean-unean indarrean diren legezko arauak aplikatuta eta kasuan kasuko inguruabarrak kontuan hartuta.

### **31. artikulua.— *Eskubide sindikalak***

#### *Eszedentzia sindikalak*

Langileen Estatutuko 46. artikuluan xedatutakoa beteko da. Gehienez hilabeteko epean erantzungo die Enpresak eszedentzia-eskaerei.

Langileak eskualdeko edo goragoko esparruan kargu sindikala gauzatzeko eszedentzia eskatzen badu, enpresak ezinbestean emango dio, eta langile horrek gehienez 30 egun naturaleko epean itzuli beharko du bere lanpostura, kargua utziko duen egunetik zenbatzen hasita. Kargu sindikala gauzatzeko eszedentzia horren indarraldia lan egindakotzat joko da antzinasunari dagokionez, agintaldiak iraungo duen denboran.

Agintaldi bat baino gehiago irauten badu, Enpresaren eta eraginpeko Sindikatuaren artean sortuko diren arazoak aztertuko dira.

#### *Eskubide sindikalak*

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek berriz ere berretsi nahi dute baliozko solaskideak direla, eta halakotzat jotzen diote elkarri, beren elkarteen bitartez zentzuzko lan-harremanak ezartzeko, elkarrekiko errespetuan oinarrituz eta gure gizarte-dinamikan sortuko diren gatazka eta arazo guztiak konpon daitezen errazte aldera.

Bi alderdiek onartu dute komenigarria dela Enpresa guztiak sektoreetan, plantilletan eta Hitzarmen hau sinatu dutenen artean behar bezala ezarritako sindikatuak oinarritzotzat eta funtsezkotzat jotzea, horien bitartez Langile eta Enpresaburuen arteko beharrezko harremanei heltzeko. Eta hori guztia Legeak Enpresa Batzordeei ematen dien eta akordio hauetan garatu diren eskumenak bazter utzi gabe. 50 langiletik gorako plantilla duten lantokietan iragarki-taulak jarriko dira, eta behar bezala ezarrita dauden Sindi-



katuek bertan jakinarazpenak jartzeko aukera izango dute. Horretarako, horien kopiak igorriko dizkiote alde zuzenetik Zuzendaritzari edo lantokiko titularrei.

100 langile baino gehiagoko plantillak dituzten lantokietan, eta hitzarmen hau sinatu duten Sindikatuek lantoki horietan plantillaren %15etik gorako afiliazioa badute, Ordez-kari batek ordezkatuko du Sindikatua.

Delegatu Sindikala aipatutako Enpresetan lanean diharduen langilea izango da, eta ordezkatzen duen Sindikatuko Estatutuen arabera izendatuko da. Ahal dela, Enpresa Batzordeko kide izango da.

#### *Delegatu sindikalen eginkizunak*

1985eko abuztuaren 2ko Askatasun Sindikalaren Lege Organikoa eta Lege hori garatzen duen arautegia aplikatuko dira.

Sindikatu kide eta langileentzat oro har interesekoak izan daitezkeen abisuak heda daitezzen errazteko, iragarki-taula bat jarriko du Enpresak Delegatua kide den Sindika-tuaren eskura. Enpresa barruan ezarriko da taula hori, ahal den neurrian langile guztiak horretara iristeko moduko toki egokian.

Kuota Sindikala: Atal honi dagokion ordezkaritza duten Sindikatu kide diren lan-gileek horrelakorik eskatzen badute, enpresek dagokion kuota sindikalaren zenbatekoa kenduko dute langileen hileko nominatik. Aipatutakoa egin nahi duen langileak Enpresa-ren Zuzendaritzari idazki bat igorriko dio. Idazki horretan honako hauek adierazi beharko ditu argi eta garbi: kenketa egiteko agindua, kide den Sindikatuaren izena, kuotaren zenbatekoa, eta zenbateko hori transferitu beharreko kontu korrontearen edo Aurrezki Kutxako libretaren zenbakia. Kenketa horiek urtebeteko denboraldietan egingo dituzte Enpresek, besterik adierazten ez bada.

Enpresa Zuzendaritzak transferentziaren kopia igorriko dio Enpresako ordezkaritza sindikalari, horrelakorik balego. Sindikatuko Enpresa Batzordean metatutako orduak ba-liatu ahal izango dituzte (hilean 120 ordu gehienez), eta betiere Enpresaren baitan gai horri buruz egon litezkeen akordio guztiak errespetatuko dituzte, azken horiek onuraga-riagoak badira.

#### *Berme sindikalak*

Ordez-kari sindikalek eta langileen delegatuek beren ardurapeko gaietarako 25 ordu izango dituzte hilean. Gainera, honako eginkizun hauek beteko dituzte:

- 1) Honako hauei buruzko neurri guztien berri izatea:
  - Plantillak berregituratzea.
  - Kaleratzeak.
  - Lan-metodo berriak ezartzea.
  - Enpresa lekualdatzea.
  - Lanaren, laneko osasunaren eta Segurtasunaren eta indarreko gizarte-segu-rantzaren arauak betetzen direla bermatzea, eta Enpresa Zuzendaritzari alor horietan gerta litezkeen arau-hausteen berri ematea.
- 2) Antolamenduari, produkzioari edo teknikak hobetzeari dagokionez, ordez-kari sindikalen ustez beharrezkoak diren neurriak proposatzea Enpresei eta krisi-es-pediente mota guztien berri izatea aurretiaz.
- 3) Lantoki guztietan sindikatu-atalak osatu ahal izango dira, sindikatu bakoitzak bere kide-zerrenda aurkeztu ondoren.

Atal sindikalek honako eginkizun hauek izango dituzte:

  - Iragarki-tauletan edozein motatako jakinarazpenak jartzea.
  - Deialdiak eta, oro har, sindikatuaren dokumentu oro.
  - Kuota sindikalak biltzea, Enpresako lokaletan baina lanorduetatik kanpo.
  - Enpresa Batzordeko kideak izateko hautagaiak izendatzea.



- Enpresako lokaletan bere sindikatuaren era guztietako abisuak eta komunikazioak eskura izatea, lanorduen aurretik edo ondoren.

**Langileen ordezkariak**

Enpresa guztietan langileek eskubidea izango dute ordezkari sindikalak edo langileen ordezkariak izendatzeko, honako kopuru hauen arabera:

- 6 langiletik 14ra bitartekoetan: langileen delegatu 1.
- 15 langiletik 30era bitarte: 2 langileen delegatu.
- 31 langiletik 49ra bitarte: 3 langileen delegatu.
- 50 langiletik gorako enpresetan: indarreko legediaren arabera.

Enpresa Batzordeko edo langileen delegatuen orduak metatu ahal izango dira Sindikatuen arabera, hilean 120 ordu gehienez ere.

**32. artikulua.— Zigor araubidea**

Zigorak ezarri eta jakinarazteari dagokionez, Lanari buruzko Akordio Orokorrek eta indarreko Legediak ezarritakoa beteko da.

**33. artikulua.— Maila igoerak**

II. Lan Akordio Orokorrean lanbide-sustapen gisa ezarritakoaren arabera, enpresan bost urteko antzintasuna duen mutilak lan-arloan honako ezagutza eta esperientzia duela egiaztatzen badu: ibilgailu bat kargatzeko (zamalana) edo jasomakina edo zubi-garabia erabiltzeko eta merkantziak sailkatzeko eta entregatzeko erantzukizuna duela, peoi espezializatutzat hartuko da ondorio guztietarako.

Halaber, langilean enpresak hiru urte betetzen baditu administrari-laguntzaile kategorian, bigarren mailako ofizial administrari lanbide-kategoria eskuratuko du.

Laguntzaile edo mutil espezializatu eta bigarren mailako ofizial administrari kategorietara automatikoki igotzen diren langileak, aurreko paragrafoan aurreikusitakoaren arabera, jatorrizko mailari eta helburuzkoari dagozkien egitekoak izango dituzte berezko egiteko gisa.

**34. artikulua.— Lana eta familia bizitza bateragarri egitea**

Lana eta familia bateragarri egiteari, aukera-berdintasunari, genero-indarkeriari eta jazarpenari dagokienez, II. Lan Akordio Orokorren IX. kapituluan xedatutakoa aplikatuko da.

II. Lan Akordio Orokorren 50 artikuluan xedatutakoari dagokionez (edoskitzeko baimena), hau xedatzen da:

Langileen, gizon zein emakumeen, eskubide indibiduala da aipatu baimen hori. Halaber, artikulua horretan aurreikusten den metatzea gauzatu ahal izateko beharrezkoa izango da langileak lan egin dezan adingabea eskubide hori amaitzeko adinera iritsi arte.

Langileek beren borondatez lanaldi-murrizketak eskatu ahal izango dituzte, 11 urtetik gorako eta 14 urtetik beherakoentzat, gutxienez lanaldiaren 1/8 eta gehienez 1/2 aplikatuta, enpresarekin adosten den aldiaren eta moduan. Soldata ere horren arabera murriztuko da, eta jatorrizko lanaldia gorde egingo da, nahiz eta murrizketa horretarako beti beharko den langilearen eta enpresako zuzendaritzaren arteko berariazko akordioa.

Murrizketa eskatutakoan ez bada adostasunik lortzen alderdien artean, desadostasunaren berri eman ahalko zaio Hitzarmeneko Batzorde Misto Paritarioari. Hala, dituzten posizioak jakinarazi beharko dizkiote, eta hura arduratuko da bitartekari-lanak egiteaz. Batzordeak akordio-proposamen bat egin ahalko du, alderdiek onartu edo baztertu dezaten.

**35. artikulua.— Minusbaliatuak**

Minusbaliatuen lanari dagokionez, legeaz aplikagarria den araudian ezarritakoa errespetatuko da.



Artikulu honetan ezarritako baldintzak dituzten seme-alabak tutoretzapean dituzten langileek lehentasuna izango dute Hitzarmen honetako 7. artikuluan ezarritako oporraldia aukeratzerakoan.

**36. artikulua.— Istripu aseguru**

Enpresek istripu-aseguru bat kontratatu beharko dute langileentzat. Adierazitako aseguru ondoren azalduko den balioaren arabera izango da eta langileak beren jarduerara betetzen ari direla edota «in itinere» izandako lan-istripuaren ondoriozko kasuetarako.

- Heriotzagatik edo ezintasun iraunkor osoagatik: 28.701,52 euro.
- Erabateko ezintasun iraunkorragatik eta baliaezintasun handiagatik: 46.640,53 euro.

**37. artikulua.— Lantokiz aldatzea**

Langilea Lantoki jakin batean kontratatu ondoren Enpresa beste Udalerri batera lekuz aldatzen bada, honela jokatu da:

- Lantokia lekuz aldatu delako langileak bere etxebizitza lantoki berria dagoen udalerrira aldatzen badu, Enpresak ordainduko ditu langilearen gauzak igotzeak edo jaisteak eragindako gastuak.
- Langilearen etxebizitzatik Enpresaren lantoki berrira bitarteko lekuz aldatzea garraio publiko arruntean egin ahal bada eta garraio publikoaren ordutegia eta langilea ateratzeko eta sartzeko ordutegia aldi berean badira, langileari garraio horrek eragindako gastuak ordainduko zaizkio edo garraio-titulu bat (txartela) emango zaio.
- Langilea lanera sartzeko eta lanetik ateratzeko garaian garraio publiko arruntik ez badago, eta bidaia egiteko langileak bere ibilgailua erabili behar badu, 0,28 euro ordainduko zaizkio langileak egiten duen kilometro bakoitzeko, betiere aurreko lantokiaren eta langilearen etxebizitzaren artean dauden kilometroen eta lantoki berraren eta langilearen etxebizitzaren artean dauden kilometroen aldearen arabera.
- Langileak lanaldi etengabea betetzen badu, 2 bidaien arabera kalkulatu da; lanaldi zatituko langilea bada, ordea, 4 bidaien arabera egingo da.

**38. artikulua.— Aurreabisua**

Enpresa beren borondatez utzi nahi duten langileek honako aurreabisu-epe hauetan adierazi beharko dute:

- Goi-mailako langileek eta teknikariek: enpresa utzi baino egutegiko 30 egun lehenago.
- Gainerako langileek: enpresa utzi baino egutegiko 7 egun lehenago.

Aipatutako epeak ez betetzeak zigorra ekarriko du: abisua ematen atzeratutako egunei dagokien ordainsaria.

Zigor hori kitapenaren kontzeptupean enpresak langileari ordaindu behar dizkion kontzeptuetatik murriztu ahal izango da. Kontzeptu horiek langilearen eskura egon beharko dute hark enpresa utzi aurretik.

**39. artikulua.— Autonomoak**

Karga zatikatuen garraioen kontratazioari dagokionez (paketeria), bitartekari-lana egiten duten agentziek edo logistika-agenteez merkantziak eta gainerakoak finkatzeko, ez-finkatzeko eta sailkatzeko eginkizunak eta berezko jarduteari dagozkion gainerako eginkizunak plantillako langileen bitartez bete beharko dituzte eta merkantziak garraiatzeko eta banatzeko behar bezala baimendutako (Lurreko Garraioen Antolamenduari buruzko Legearen 162.2 artikulua) garraio publikoko enpresak kontratatuko dituzte.

**40. artikulua.— Isunen ordainketa**

Trafiko, Zirkulazio eta Bide Segurtasunaren arautegiari buruzko arau-hausteak ibilgailuen gidarien erantzukizuna dira; hortaz, ildo horretan ezarritako isunak adierazitako arau-haustea egin duenak ordaindu beharko ditu.



Dena dela, ibilgailuaren titularrak izango du ibilgailuaren dokumentazioari eta, ibilgailuaren kontserbazio-egoerari buruzko arau-hausteen erantzukizuna, baita ibilgailuaren aldizkako berrikuspenei buruzko arauak ez betetzeak eragindakoena ere.

Garraioaren arautegiaren inguruko arau-hausteak, orokorrean, baimenaren titularraren erantzukizuna izango dira, eta titular horrek ordaindu beharko ditu.

#### **41. artikulua. — Batzorde paritarioa**

Hitzarmen hau sinatu duten Erakundeek Batzorde Paritario bat eratuko dute. Batzorde horren eginkizuna honako hau izango da: hitzarmen honetako gaur egungo arauak eta bertan kontuan hartzen ez diren arauak eragiten dieten eta egon daitezkeen legeko aldaketak zaindu, interpretatu eta negoziatzea.

Batzorde Paritario horren funtsezko zeregina izango da une bakoitzean bi alderdien errealitatera egokituko den Hitzarmena garatzea. Batzorde hori bi alderdiak ados jarrita egokitzen jotzen dutenean bilduko da, bi hilabete behin gutxienez.

Hitzarmen honetan ezarritakoa interpretatzean edo aplikatzean bi alderdiek dituzten zalantzak, desadostasunak eta kalte-egoerak Batzorde Paritariora bidali ahal izango dira, aurretiazko izapide gisa. Interpretazioari dagokionez, adostasunik ez badago, PRECO II/GKPrak joko da.

Edozein kasutan, gaia aurkeztu eta gehienez 30 eguneko epean, Batzordeak dago-kion erabakia edo bere irizpena emango du.

Batzorde Paritarioa hitzarmen hau sinatu duen Sindikatu bakoitzeko kide batek eta enpresaren aldetik dauden kideek, kopuru berean, osatuko dute.

Batzorde horrek azaroaren 8ko 1995 Legeak eta 1588 eta 1589/1999 Errege Dekretuek diotena betetzeko konpromisoa hartu du Bizkaiko errepideko merkantzien sektorean aurrerantzean aplikatzeari dagokionez.

Zitazioei dagokienez, helbidea honako hau izango da: Lan Harremanen Kontseiluan, Urkixo zumardia kalea 2. zenbakia, 3. solairua, Bilbo.

#### **42. artikulua. — Hitzarmen honetan ezarritako lan-baldintzak enpresan ez aplikatzea**

Alderdien borondatea hitzarmen honetan hitzartutako edukia bere indarraldian betetzea da. Hala ere, aldi batez hitzarmena ez aplikatzeko beharren bat sortuko balitz, enpresak eta langileen konponbide ez-traumatikoak bilatzeko borondatearekin jokatu dute, Langileen Estatutuko 82.3 artikulua bete.

Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan ezarritako ez-aplikatzeari buruzko lege-araubidearen zenbait alderdi osatu eta garatzeko, ondokoa xedatzen da:

1. Enpresek 15 eguneko kontsultaldia irekiko dute, hitzarmen kolektiboan ezarritako baldintzak aldatzeko. Gai horietan akordio bat negoziatzeko legitimitatuta dauden aldeek lortzen ez badute, PRECOren prozeduren pean jartzera behartuta egongo dira (2000ko apirilaren 4ko EHAA), betiere enpresaburuak bere proposamenei uko egiten ez badie. Lanbidearteko akordio horretan araututako arbitraje-prozedurak alderdien arteko adostasuna beharko du.
2. Aldez aurretik, alderdiek hitzarmenaren batzorde paritariora eramango dute beraien desadostasuna, eta hark zazpi eguneko epea izango du ebazteko, desadostasuna aurkezten denetik hasita.
3. Bi alderdien adostasunarekin PRECOren arbitrajera jotzen ez bada, PRECO araututako bitartekaritza-prozesura joko da, zeinean bitartekaria saiaturik baita alderdiak akordio batera iritsi daitezkeen eta, lortzen ez badu, alderdi bakoitzak onartu edo ukatu beharko duen proposamen formalak aurkeztuko du. Alderdi bakoitzak idatziz aurkeztuko du proposamenaren onspen edo gaitzespen orokorra. Edonola ere, jakinarazi eta hurrengo egunetik zenbatuta, bost egun balioduneko epean gaitzespena idatziz aurkezten ez dutenek aurkako frogarik gabe onetsi dutela ulertuko da. Alderdietako bakoitzaren gehiengoak onartzen badu, proposamena lotesletzat hartuko da. Onartzen ez bada, desadostasuna ez-ebatzizat emango da dagozkion legeko ondorioetarako, eta alderdietako



edozeinek haren benetako ebazpena eskatu ahal izango du horretarako ezarrita dauden legezko prozeduren bidez.

4. Kontsultaldia hasten duen enpresak kontsultaldiaren hasiera jakinarazten duen unean alegatutako kausak egiaztatzeko dokumentazioa eskuratu beharko die langileei. Kontsultaldiaren hasieran enpresak aurkeztu beharreko dokumentazioak nahikoa izan beharko du langileek egiazko ezagutza izan dezaten ez-aplikatzearen kausei buruz, eta langileek dokumentazio gehigarria eskatu ahal izango dute, enpresak aurkeztutakoaz gain, beharrezkotzat jotzen baldin badute. Dokumentazioari buruzko desadostasunik badago, urriaren 29ko 1483/2012 Errege Dekretuan kaleratze kolektiboetarako ezarritakoa hartuko da erreferentziatzat.

Edonola ere, isiltasunaren betebeharra gorde beharko dute, eta konfidentzialtasuna errespetatu jakinarazitako informazioari buruz, zeina izaera erreserbatuz emango baita, negoziatioaren eta enpresaren barruan baino ez erabiltzeko. Horrela, eskuratu zaien dokumentazioaren hartu-agiria sinatu beharko dute, eta dokumentazioaren erabilera egokiaren erantzule izango dira.

5. Ez aplikatzeko eskaeran enpresak azaldu beharko du zein neurritan laguntzen dion eskatutako ez-aplikazioak alegatutako egoera gainditzen, eta gatazkan dauden alderdiek baloratu beharko dute enpresak proposatutako neurriaren egokitasuna eta arrazionaltasuna, alegatutako kausaren arabera.
6. Langileen legezko ordezkapenik ezean, enpresak idatziz jakinaraziko dei langileei, kontsultaldiaren hasieratik, aukera bikoitza dutela enpresarekin negoziatuko duen batzordea sortzeko eta beraien ordezkapena emateko, Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan xedatutakoari jarraiki: edo enpresako langileek beraiek osatuta egongo den eta gehienez hiru kide izango dituen batzordea sortu, edo sektorean ordezkaritza handiena duten sindikatuak (duten ordezkaritzaren arabera) izendatutako kide kopuru bereko batzordea sortu (legitiimatuta egon behar dute enpresari aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboaren negoziatio batzordean egoteko). Aukera hori kontsultaldiaren lehenengo 5 egunetan egin beharko da.
7. Ez aplikatzeko prozedurak irauten duen bitartean, alderdiek fede onez jokatu beharko dute, akordioa lortzearen.
8. Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua edo aurreko paragrafoetan aipatutako PRECO Akordioa aldatzen badira, alderdi sinatzaileak Hitzarmeneko Batzorde Paritarioan bilduko dira artikulua honen testua aldatzeko, beharrezkoa bada.

#### **43. artikulua.— *Enpresa subrogatzea logistikako enpresen artean, kontrata amaitzean, jarduera beste enpresa batekin azpikontratatu behar denean***

Hitzarmena Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen denetik aurrera, logistika-enpresek, salgaien manipulazioan arduraldi eskusiboa dutenek eta enpresa kontratatzailearen industria-instalazioen barruan etengabe lan egiten dutenek, eta bide publikotik zirkulatu gabe, beren zerbitzuak modu eskusiboan kontratatzailearen industria-esparruaren barruan ere ematen dituzten langileek kontrata bat amaitzen den kasuetan, eta jarduera beste enpresa bat azpikontratatu behar bada, eskubidea izango dute beren kontratuei eusteko, eta sartzten den enpresa berria langileen lan-betebehar eta -eskubi-deetan subrogatuko da.

Aurreko paragrafoan araututako subrogazio-eskubide bera izango dute zerbitzuak kontratatzailearen industria-esparrutik kanpo ematen dituzten edo ematen hasten diren langileek, azpikontratutako enpresaren lantokiak bere jarduera enpresa kontratatzailearentzat soilik egiten duenean.

Aurrekoa gertatuko da honako betekizun eta baldintza hauek betetzen badira:

- Azpikontratutako enpresak aldatzen diren unean 6 hilabetetik gorako antzinatasuna duten langileak baino ez dira subrogatuko.



- Kontrata uzten duen enpresak eraginpeko langileen zerrenda egiaztatu beharko dio enpresa esleipendun berriari, gutxienez 15 eguneko aurrerapenarekin, eta eskatzen diren baldintzak betetzen direla egiaztatzen duten agiriak aurkeztu beharko ditu.
- Langileak zerbitzua uzten duen enpresaren kargura jasoko ditu enpresa horrek zerbitzuak emateari utzi zion egunera arte legezkiokkeen soldatak, aparteko ordain-sarien zati proportzionalak, oporrak eta abar, eta enpresa hori izango da ordainketa horien erantzule bakarra.

#### **44. artikulua.— Zuzenbide Osagarria**

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orori dagokionez, Langileen Estatutuan, Errepideko Merkantzien Garraio Enpresetarako II. Lan Akordio Orokorra eta indarreko gainerrako Legedia hartuko dira kontuan.





**SOLDATEN, HITZARMENEN PLUSAREN ETA APARTEKO ORDUEN BALIOAREN TAULA**  
2021. URTEA (%0,00)

Kategoriak	Hitzarmeneko hileko soldata (€)	Hitzarmen plusa (€)	Aparteko orduaren balioa (€)
<b>Goi mailako langile eta teknikariak</b>			
Zerbitzu-burua	3.335,84	217,87	30,92
Ikuskatzaile nagusia	2.622,95	217,87	24,72
Goi mailako tituludunak	2.807,64	217,87	26,32
Erdi-mailako tituludunak	1.893,49	217,87	18,37
Praktikatzaileak	1.287,92	217,87	13,10
<b>Administrazio-langileak</b>			
Sekzioko burua	2.017,75	190,98	19,22
Bulego-burua	1.817,38	190,98	17,47
1. mailako ofiziala	1.634,59	190,98	15,88
2. mailako ofiziala edo faktorea	1.400,10	190,98	13,84
Administrazio-laguntzailea	1.219,82	217,13	12,50
<b>Garraio agentziako langileak</b>			
Arduradun nagusia	1.635,39	272,36	16,60
Biltegiko arduraduna	1.469,57	272,36	15,16
Langileburua edo taldeburua	1.357,52	272,36	14,18
Biltegiko laguntzailea-baskularia	1.211,17	272,36	12,91
Mutil espezializatua-eskorgalaria	1.256,49	272,36	13,30
Laguntzailea edo mutil espezializatua	1.219,82	272,36	12,98
Mutil arrunta	1.182,88	272,36	12,66
<b>Salgaien garraioa</b>			
1. mailako trafiko-burua	1.608,24	272,36	16,36
2. mailako trafiko-burua	1.454,70	272,36	15,03
3. mailako trafiko-burua	1.384,54	272,36	14,42
Estatu mailako gidari-mekanikaria	1.418,99	272,36	14,72
Eskualde mailako gidari-mekanikaria	1.317,76	272,36	13,84
Toki mailako gidari-mekanikaria	1.256,49	272,36	13,30
Gidari laguntzailea	1.243,35	272,36	13,19
Motozikleten eta furgoneten gidaria	1.243,35	272,36	13,19
Zama lanetarako mutila	1.182,88	272,36	12,66
<b>Tailerretako langileak</b>			
Taldeburua	1.513,10	272,36	15,53
1. mailako ofiziala	1.398,18	272,36	14,53
2. mailako ofiziala	1.304,21	272,36	13,72
3. mailako ofiziala	1.253,73	272,36	13,28
Peoi espezializatua	1.229,26	272,36	13,07
Peoi arrunta	1.182,88	272,36	12,66



Kategoriak	Hitzarmeneko hileko soldata (€)	Hitzarmen plusa (€)	Aparteko orduaren balioa (€)
<b>Mendeko langileak</b>			
Faktura-kobratzailea	1.068,93	272,36	11,67
Telefonista	1.076,76	272,36	11,74
Eguneko jagolea edo atezaina	1.039,33	272,36	11,41
Gaueko jagolea	1.115,68	272,36	12,08
Garbiketa lanaldi osoz	904,30	272,36	10,24
Mandataria	1.039,34	272,36	11,41

**SOLDATEN, HITZARMENEN PLUSAREN ETA APARTEKO ORDUEN BALIOAREN TAULA**

2022. URTEA (%3,25)

Kategoriak	Hitzarmeneko hileko soldata (€)	Hitzarmen plusa (€)	Aparteko orduaren balioa (€)
<b>Goi mailako langile eta teknikariak</b>			
Zerbitzu-burua	3.444,26	224,95	31,92
Ikuskatzaile nagusia	2.708,20	224,95	25,52
Goi mailako tituludunak	2.898,89	224,95	27,18
Erdi-mailako tituludunak	1.955,03	224,95	18,97
Praktikatzaileak	1.329,78	224,95	13,53
<b>Administrazio-langileak</b>			
Sekzioko burua	2.083,33	197,19	19,84
Bulego-burua	1.876,44	197,19	18,04
1. mailako ofiziala	1.687,71	197,19	16,40
2. mailako ofiziala edo faktorea	1.445,61	197,19	14,29
Administrazio-laguntzailea	1.259,46	224,19	12,91
<b>Garraio agentziako langileak</b>			
Arduradun nagusia	1.688,54	281,21	17,14
Biltegiko arduraduna	1.517,33	281,21	15,65
Langileburua edo taldeburua	1.401,63	281,21	14,64
Biltegiko laguntzailea-baskularia	1.250,53	281,21	13,33
Mutil espezializatua-eskorgalaria	1.297,33	281,21	13,73
Laguntzailea edo mutil espezializatua	1.259,46	281,21	13,40
Mutil arrunta	1.221,33	281,21	13,07
<b>Salgaien garraioa</b>			
1. mailako trafiko-burua	1.660,50	281,21	16,89
2. mailako trafiko-burua	1.501,98	281,21	15,52
3. mailako trafiko-burua	1.429,54	281,21	14,88
Estatu mailako gidari-mekanikaria	1.465,10	281,21	15,19
Eskualde mailako gidari-mekanikaria	1.360,59	281,21	14,28
Toki mailako gidari-mekanikaria	1.297,33	281,21	13,73
Gidari laguntzailea	1.283,76	281,21	13,62
Motozikleten eta furgoneten gidaria	1.283,76	281,21	13,62
Zama lanetarako mutila	1.221,33	281,21	13,07



Kategoriak	Hitzarmeneko hileko soldata (€)	Hitzarmen plusa (€)	Aparteko orduaren balioa (€)
<b>Tailerretako langileak</b>			
Taldeburua	1.562,28	281,21	16,04
1. mailako ofiziala	1.443,62	281,21	15,01
2. mailako ofiziala	1.346,60	281,21	14,16
3. mailako ofiziala	1.294,47	281,21	13,71
Peoi espezializatua	1.269,21	281,21	13,49
Peoi arrunta	1.221,33	281,21	13,07
<b>Mendeko langileak</b>			
Faktura-kobratzailea	1.103,67	281,21	12,05
Telefonista	1.111,76	281,21	12,12
Eguneko jagolea edo atezaina	1.073,11	281,21	11,78
Gaueko jagolea	1.151,94	281,21	12,47
Garbiketa lanaldi osoz	933,69	281,21	10,57
Mandataria	1.073,12	281,21	11,78

**SOLDATEN, HITZARMENEO PLUSAREN ETA APARTEKO ORDUEN BALIOAREN TAULA**

2023. URTEA (%3,00)

Kategoriak	Hitzarmeneko hileko soldata (€)	Hitzarmen plusa (€)	Aparteko orduaren balioa (€)
<b>Goi mailako langile eta teknikariak</b>			
Zerbitzu-burua	3.547,59	231,70	32,88
Ikuskatzaile nagusia	2.789,45	231,70	26,29
Goi mailako tituludunak	2.985,86	231,70	27,99
Erdi-mailako tituludunak	2.013,68	231,70	19,54
Praktikatzaileak	1.369,67	231,70	13,93
<b>Administrazio-langileak</b>			
Sekzioko burua	2.145,83	203,11	20,44
Bulego-burua	1.932,73	203,11	18,58
1. mailako ofiziala	1.738,35	203,11	16,89
2. mailako ofiziala edo faktorea	1.488,97	203,11	14,72
Administrazio-laguntzailea	1.297,24	230,92	13,30
<b>Garraio agentziako langileak</b>			
Arduradun nagusia	1.739,20	289,65	17,65
Biltegiko arduraduna	1.562,85	289,65	16,12
Langileburua edo taldeburua	1.443,68	289,65	15,08
Biltegiko laguntzailea-baskularia	1.288,05	289,65	13,73
Mutil espezializatua-eskorgalaria	1.336,25	289,65	14,14
Laguntzailea edo mutil espezializatua	1.297,24	289,65	13,81
Mutil arrunta	1.257,97	289,65	13,47
<b>Salgaien garraioa</b>			
1. mailako trafiko-burua	1.710,32	289,65	17,40
2. mailako trafiko-burua	1.547,04	289,65	15,98



Kategoriak	Hitzarmeneko hileko soldata (€)	Hitzarmen plusa (€)	Aparteko orduaren balioa (€)
3. mailako trafiko-burua	1.472,43	289,65	15,33
Estatu mailako gidari-mekanikaria	1.509,06	289,65	15,65
Eskualde mailako gidari-mekanikaria	1.401,41	289,65	14,71
Toki mailako gidari-mekanikaria	1.336,25	289,65	14,15
Gidari laguntzailea	1.322,27	289,65	14,02
Motozikleten eta furgoneten gidaria	1.322,27	289,65	14,02
Zama lanetarako mutila	1.257,97	289,65	13,47
<b>Tailerretako langileak</b>			
Taldeburua	1.609,15	289,65	16,52
1. mailako ofiziala	1.486,93	289,65	15,46
2. mailako ofiziala	1.386,99	289,65	14,59
3. mailako ofiziala	1.333,31	289,65	14,12
Peoi espezializatua	1.307,29	289,65	13,89
Peoi arrunta	1.257,97	289,65	13,47
<b>Mendeko langileak</b>			
Faktura-kobratzailea	1.136,78	289,65	12,41
Telefonista	1.145,11	289,65	12,48
Eguneko jagolea edo atezaina	1.105,30	289,65	12,14
Gaueko jagolea	1.186,50	289,65	12,84
Garbiketa lanaldi osoz	961,70	289,65	10,89
Mandataria	1.105,31	289,65	12,14

**SOLDATEN, HITZARMENEO PLUSAREN ETA APARTEKO ORDUEN BALIOAREN TAULA**

2024. URTEA (%3,00)

Kategoriak	Hitzarmeneko hileko soldata (€)	Hitzarmen plusa (€)	Aparteko orduaren balioa (€)
<b>Goi mailako langile eta teknikariak</b>			
Zerbitzu-burua	3.654,01	238,65	33,87
Ikuskatzaile nagusia	2.873,13	238,65	27,07
Goi mailako tituludunak	3.075,43	238,65	28,83
Erdi-mailako tituludunak	2.074,09	238,65	20,12
Praktikatzaileak	1.410,76	238,65	14,35
<b>Administrazio-langileak</b>			
Sekzioko burua	2.210,20	209,20	21,05
Bulego-burua	1.990,72	209,20	19,14
1. mailako ofiziala	1.790,50	209,20	17,40
2. mailako ofiziala edo faktorea	1.533,64	209,20	15,16
Administrazio-laguntzailea	1.336,16	237,84	13,69
<b>Garraio agentziako langileak</b>			
Arduradun nagusia	1.791,37	298,34	18,18
Biltegiko arduraduna	1.609,73	298,34	16,60
Langileburua edo taldeburua	1.486,99	298,34	15,53



Kategoriak	Hitzarmeneko hileko soldata (€)	Hitzarmen plusa (€)	Aparteko orduaren balioa (€)
Biltegiko laguntzailea-baskularia	1.326,69	298,34	14,14
Mutil espezializatua-eskorgalaria	1.376,33	298,34	14,57
Laguntzailea edo mutil espezializatua	1.336,16	298,34	14,22
Mutil arrunta	1.295,71	298,34	13,87
<b>Salgaien garrarioa</b>			
1. mailako trafiko-burua	1.761,63	298,34	17,92
2. mailako trafiko-burua	1.593,45	298,34	16,46
3. mailako trafiko-burua	1.516,60	298,34	15,79
Estatu mailako gidari-mekanikaria	1.554,33	298,34	16,12
Eskualde mailako gidari-mekanikaria	1.443,45	298,34	15,15
Toki mailako gidari-mekanikaria	1.376,34	298,34	14,57
Gidari laguntzailea	1.361,94	298,34	14,45
Motozikleten eta furgoneten gidaria	1.361,94	298,34	14,45
Zama lanetarako mutila	1.295,71	298,34	13,87
<b>Tailerretako langileak</b>			
Taldeburua	1.657,42	298,34	17,02
1. mailako ofiziala	1.531,54	298,34	15,92
2. mailako ofiziala	1.428,60	298,34	15,03
3. mailako ofiziala	1.373,30	298,34	14,54
Peoi espezializatua	1.346,51	298,34	14,31
Peoi arrunta	1.295,71	298,34	13,87
<b>Mendeko langileak</b>			
Faktura-kobratzailea	1.170,88	298,34	12,78
Telefonista	1.179,46	298,34	12,86
Eguneko jagolea edo atezaina	1.138,46	298,34	12,50
Gaueko jagolea	1.222,10	298,34	13,23
Garbiketa lanaldi osoz	990,55	298,34	11,21
Mandataria	1.138,47	298,34	12,50



## II. ERANSKINA

Herrialdeak	2022 (€)
<b>Frantzia</b>	
Bazkaria edo afaria	16,64
Gosaria eta ohiko etxebizitzatik kanpo gaua ematea	18,47
Eguneko guztira	51,73
<b>Suitza</b>	
Bazkaria edo afaria	25,83
Gosaria eta ohiko etxebizitzatik kanpo gaua ematea	24,50
Eguneko guztira	76,16
<b>Alemania</b>	
Bazkaria edo afaria	25,67
Gosaria eta ohiko etxebizitzatik kanpo gaua ematea	26,44
Eguneko guztira	77,79
<b>Herbehereak</b>	
Bazkaria edo afaria	27,00
Gosaria eta ohiko etxebizitzatik kanpo gaua ematea	27,83
Eguneko guztira	81,81
<b>Ingalaterra</b>	
Bazkaria edo afaria	18,41
Gosaria eta ohiko etxebizitzatik kanpo gaua ematea	17,47
Eguneko guztira	54,29
<b>Belgika</b>	
Bazkaria edo afaria	20,84
Gosaria eta ohiko etxebizitzatik kanpo gaua ematea	20,38
Eguneko guztira	62,05
<b>Maroko (Espainia)</b>	
Bazkaria edo afaria	14,59
Gosaria eta ohiko etxebizitzatik kanpo gaua ematea	14,39
Eguneko guztira	43,59
<b>Portugal (Espainia)</b>	
Bazkaria edo afaria	14,38
Gosaria eta ohiko etxebizitzatik kanpo gaua ematea	14,16
Eguneko guztira	42,93
<b>Italia</b>	
Bazkaria edo afaria	18,03
Gosaria eta ohiko etxebizitzatik kanpo gaua ematea	19,82
Eguneko guztira	55,87