

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

### EUSKO JAURLARITZA

#### LAN ETA JUSTIZIA SAILA

#### Arabako Lurralde Ordezkaritza

#### **Arabako altzari merkataritzaren sektorearentzako hitzarmen kolektiboa**

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2019-2020-2021 Arabako altzari merkataritzaren sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000355011981.

#### AURREKARIAK

2019ko apirilaren 9an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak SEA eta ordezkari sozialek, UGT, 2019ko otsailaren 20an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuko 15.1.h artikulua –Lan eta Justiziako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2017ko apirilaren 21eko EHAA)- dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2019ko maiatzaren 8a

*Arabako lurralde ordezkaria*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

**Arabako altzarien merkataritzaren hitzarmen kolektiboa 2019-2021**

1. artikulua. Lurralde-eremua.
2. artikulua. Funtzio-eremua.
3. artikulua. Denbora-eremua.
4. artikulua. Langile-eremua.
5. artikulua. Soldatak.
6. artikulua. Igande eta jaiegunetako ordainsaria.
7. artikulua. Finkatutako antzintasuna.
8. artikulua. Arauzko haborokinak.
9. artikulua. Oporrak.
10. artikulua. Jaiegunak.
11. artikulua. Lanaldia.
12. artikulua. Aparteko orduak
13. artikulua. Lizentziak eta baimenak.
14. artikulua. Irauteagatiko haborokina
15. artikulua. Lana uztea.
16. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak.
17. artikulua. Soldataz kanpoko plusa.
18. artikulua. Dietak eta joan-etorrien gastuak.
19. artikulua. Gaixotasun edo istripuagatiko baimena
20. artikulua. Laneko jantziak.
21. artikulua. Tresneria.
22. artikulua. Absortzioa eta konpentsazioa.
23. artikulua. Istripu-asegurua.
24. artikulua. Osasun-azterketa.
25. artikulua. Berme sindikalak.
26. artikulua. Batzorde paritarioa.
27. artikulua. Behin-behineko kontratuak.
28. artikulua. Aldi baterako lan-enpresak.
29. artikulua. Prestakuntzarako kontratuak.
30. artikulua. Praktikaldiko kontratua.
31. artikulua. Lanbide-heziketa.
32. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

### 1. artikulua. Lurralde-eremua

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

### 2. artikulua. Funtzio-eremua

Hitzarmen honek altzarien salerosketan jarduten duten lantoki guztiak hartuko ditu eraginpean.

### 3. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen hau 2019eko urtarrilaren 1ean hasiko da agintzen, eta 2021ko abenduaren 31 arteko indarraldia izango du, eta indarraldia bukatutakoan, amaiera iragarriko da automatikoki.

Indarraldia amaitzen denean, 2021ko abenduaren 31n, hitzarmenak aurreraeragina izango du beste 24 hilabetez, 2023ko martxoaren 31ra arte, Langileen Estatutuak 86.3 artikuluan dioena betez. Egun hori iritsi eta akordiorik lortu ez bada, hitzarmena bertan behera geratuko da, Langileen Estatutuan xedatutako eran.

Hala ere, hitzarmenaren indarraldian hitzarmen kolektiboen aurreraeragin-araubidea (artikulu horretan jasotzen dena) legez aldatzen bada, hitzarmen honi zuzenean aplikatuko zaizkio aldaketak, horiek indarrean jartzen diren une berean.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek adierazi dute hurrengo hitzarmenaren inguruko eztabaidak 2021ko azaroaren lehenengo egunetan hasiko direla. Langileen ordezkariak konpromisoa hartu dute eztabaida horiei ekin baino hilabete lehenago jakinaraziko dituztela negoziatuzio-mahaiaren osaera eta hitzarmenaren proposamena.

### 4. artikulua. Langile-eremua

Hitzarmen honek merkataritza-jarduerak betetzen dituzten enpresen kontura zerbitzuak eskaintzen dituzten langile guztiak –finkoak edo behin-behinekoak– hartuko ditu eraginpean. Merkataritza-jarduera horiek 1. eta 2. artikuluetan azaltzen den aplikazio-eremuaren barnean hartuta daude.

### 5. artikulua. Soldatak

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, hitzarmena indarrean dagoen bitartean, eranskineko soldata-tauletan zehazten diren soldatak aplikatuko diete beraien langileei.

2018an eta 2019an ehuneko 1,2ko igoera ezarrita (2019ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin) eta 2020an ehuneko 1eko igoera ezarrita egin dira soldata-taula horiek, 2017koetatik abiatuta.

2021eko lehenengo hiruhilekoan, bi aldeek negoziatu beharko dute ekitaldi horretako soldata-igoera, ehuneko 2,2 horren eta estatuko 2019ko eta 2020ko KPlen batuketaren artean gerta litekeen diferentzialari helduta. Nolanahi ere, 2021eko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin ezarriko da igoera hori.

### 6. artikulua. Igande eta jaiegunengatiko lansaria

Lansari horren zenbatekoa dauden kategorien hitzarmen-soldataren gainean kalkulatu eta ordainduko da, eta «finkatutako antzinasunaren» arabera igoko da.

### 7. artikulua. Finkatutako antzinasuna

1996. urteko abenduaren 31n antzinasun gisa lortutako eskubideak eta zenbatekoak data horretan eskuratutako zenbatekoari eutsiko diote. Zenbateko hori langile bakoitzaren nominan

azalduko da osagarri pertsonal gisa «finkatutako antzinasun» kontzeptupean, eta ezin izango da irentsi, ezta konpentsatu ere. Kontzeptu horri dagozkion zenbatekoak eranskineko soldata tauletako 1. eranskinean azaltzen dira.

#### **8. artikulua. Arauzko haborokinak**

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

Martxoaren ordainsaria, martxoaren 31 baino lehen.

Udako aparteko ordainsaria, uztailaren 19a baino lehen.

Neguko aparteko ordainsaria, abenduaren 22a baino lehen.

#### **9. artikulua. Oporrak**

Hitzarmen honen eraginpeko langileek egutegiko 30 eguneko oporraldia izango dute, eta oporraldia hasi aurreko hiru hilabeteetan jasotako soldata errearen batez bestekoa kobratuko dute.

Oporrak udan hartuko dira, langilea eta enpresaburua ados jarrita ezartzen dutenean. Oporretako 30 egunetatik, 21 etenik gabe hartuko dira, eta gainerakoak bi alderdien artean adostutako moduan. Oporraldia ez da inolaz ere igandean edo jaiegunean hasiko.

Enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia bat etortzen bada langileren baten haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasunarekin edota Langileen Estatutuko 48.4 eta 48 bis artikuluan aurreikusten den kontratu-etetea aldi berean gertatzen badira, aldi baterako ezintasunaren edo aipatutako araua aplikatzean dagozkion baimena baliatuko den denboralditik kanpo baliatu ahal izango dira oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aurreko paragrafoan aipatutako gertakizunak ez diren beste gertakizun batengatik aldi baterako ezintasuna, eta, hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagozkion urte naturalaren barruan hartu, ezintasun-aldia amaitu ondoren hartu ahalko ditu oporrak, betiere ez badira hemezortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik aurrera.

#### **10. artikulua. Jaiegunak**

Lan administrazioko agintaritzak onartutako jaiegunen egutegi ofiziala hartuko da kontuan.

Olarizuko Erromeria dela-eta, langileek egun horretako arratsaldeko lanaldian jai egingo dute.

Era berean, martxoaren 19a, San Jose eguna –gremioko zaindaria– ez da laneguntzat hartuko ondorio guztietarako, ezta Andre Maria Zuriaren festetako programa ofizialari dagozkion arratsaldeak ere.

#### **11. artikulua. Lanaldia**

Hitzarmen honen barnean hartutako langileek egiaz lan egindako lanaldia izango dute hitzarmenaren indarraldi osoan. Lanaldi hori urtean 1.752 ordukoa izango da –salbu eta Gobernuak lanaldi txikiagoa ezartzen badu; kasu horretan Gobernuak ezartzen duena hartuko da kontuan– eta etengabeko egun eta erdiko atsedenaldira izango dute asteen. Atsedenaldira hori larunbateko 13:30ean hasiko da eta asteleheneko 09:00etan amaituko da, salbu eta enpresa eta langilea ados jarrita aurretiaz eta idazki bidezko erabakiaren bitartez itundu badute larunbat arratsaldeko lana honako baldintza hauen arabera konpentsatzea:

Larunbat arratsaldeetan egindako lanordu bakoitzeko, langileak 1,25 orduko konpentsazioa izango du. Langileak nahi izanez gero, ordu horiek lanaldi-erdiei edo lanaldi osoei gehituta baliatu ahal izango ditu.

Dirutan ere konpentsatu ahal izango dira, ehuneko 125eko ehunekoarekin.

## **12. artikulua. Aparteko orduak**

Enpresan aparteko ordu arruntak ez egitea erabaki da; egoerak hala aginduta egin beharrekoak baino ez dira egingo eta, gutxienez, ordu arruntaren ehuneko 75eko gainordainarekin ordainduko dira.

Egoerak agindutako aparteko orduak igandean edo jaiegunean egiten badira, gainordaina ehuneko 175 izango da.

Beharrezkoa izanez gero, Legeak biltzen dituen aldi baterako edo zatikako kontratazio-neurrietara joko da.

## **13. artikulua. Lizentziak eta baimenak**

Langileak ordainduriko baimena hartzeko eskubidea izango du, Langileen Estatutuan zarrিতakoa alde batera utzi gabe, honako kausa hauengatik:

a) Ezkontzen den langile orok 17 egun hartzeko eskubidea izango du, honako honen arabera: hitzarmen-soldata gehi «finkatutako antzinasuna» eta «konpentsatutako antzinasuna». Egun horiek ezin izango dituzte oporrek irentsi.

b) Emaztea erditzeagatik 3 egun, eta horietatik gutxienez 2 lanegunak izango dira.

c) Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen, aitona-amonen, biloben, eta anai-arreben (odolkidetasunekoak edo ezkontzakoak) gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, 3 egun. Arrazoi hori dela-eta langileak bidaia egin behar badu, edo gaixotasunaren larritasuna luzatzen bada, 2 egun gehiago hartu ahal izango ditu.

d) Odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko ahaideen ospitaleratzeagatik: 2 egun.

e) Odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko gurasoen, seme-alaben eta neba-arreben ezkontzaren kasuan, egun bat izango dute langileek.

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

g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat. Etxebizitza berria beste probintzia batean baldin badago, 2 egun emango dira.

h) Horretaz gain, ez-ordaindutako baimena ezarri da, seme-alaba adingabeak medikuaren kontsultara laguntzeko, betiere egiaztatzen bada aitak eta amak lan egiten dutela eta ordutegi bera dutela.

i) Artikulu honetan bildutako lizentziak eta baimenak hartzeko, izatezko bikoteek behar bezala egiaztatu beharko dute lizentzia hartu baino gutxienez urtebete lehenagotik elkarrekin bizi direla, izatezko bikoteen erregistro ofizialak emandako egiaztagiraren bitartez.

j) Edoskitzealdian, langileek eskubidea izango dute eguneko ordubeteko lanaldi-murrizketa metatzeko lanaldi osoetan.

## **14. artikulua. Irauteagatiko haborokina**

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek 30 eguneko jornal errearen pareko haborokina emango die 60 urte betetakoan enpresa uzten duten langileei, betiere enpresan bost urte segidan zerbitzuan jardun dutela egiaztatzen badute, salbu eta baja hori langilea kaleratzeak eragindakoa bada.

**15. artikulua. Lana uztea**

Enpresari eskainitako zerbitzua bere borondatez utzi nahi duen langileak idazki bidez jakinaraziko dio enpresari –jaso izanaren agiriarekin– baja hartu nahi duen eguna iritsi baino zazpi egun lehenago.

Langileak ez badu behar adinako aurretiaz jakinarazten, hitzarmen honetan itundutako soldaten gainean egindako kitapena egingo zaio.

**16. artikulua. Baldintza onuragarrienak**

Hitzarmen honetako soldatak eta bertan emandako gainerako baldintza ekonomikoak gutxienez hartzen direnez gero, Hitzarmen honen eraginpeko langileek baliatzen dituzten baldintza onuragarrienak errespetatuko dira.

**17. artikulua. Soldataz kanpoko plusa**

Hitzarmen honetan adostutako soldata alde batera utzita, lan-jardueraren ondorioz egin beharreko gastuen kalte-ordaina jasoko du langileak, honako kontzeptu hauengatik:

- Garraio-gastuak.
- Urruntasunaren plusa.

Adierazitako kontzeptuek eragindako gastuak ordaintzeko honako hau ezarri da: eranski-netako tauletan maila bakoitzerako ezarritako soldataz kanpoko plusa edo osagarria. Plus hori lan egindako orduko sorraraziko da, lanbide-kategoria bakoitzerako hitzarmen honen eranskinean zehazten den kopuruarekin, lantokira egiten diren joan-etorrien edo bidaien gastuak konpentsatzeko.

**18. artikulua. Dietak eta joan-etorriek eragindako gastuak**

Zerbitzu-eginkizunen bat agintzen zaien langileek izango lituzketen gastuak kobratzeko eskubidea izango dute, behar diren egiaztagiria aurkeztu ondoren.

Justifikatu ezin daitezkeen gastuak konpentsatzeko, langileek eguneko dieta baterako edo besterako eskubidea edukiko dute, hurrenez hurren, leku-aldaketa lanaldi erdiko edo osokoa izan, erantsitako soldata-tauletan adierazten diren zenbatekoetan, 2019rako eta 2020rako.

Joan-etorriak egiteko langileek beren ibilgailua erabili behar badute, egindako kilometro bakoitzeko 0,44 euro ordainduko zaizkie.

**19. artikulua. Istripuak edo gaixotasunak eragindako baja**

Gaixotasunak edo istripuak eragindako bajaren kasuan, langileak bere soldata errearen ehuneko 100 jasoko du hamabi hilabeteetan.

Enpresek langileei kontsultatuko diete kontingentzia horien estaldura bere gain hartuko duen Lan Istripuen eta Lanbide Gaixotasunen Mutualitatea hautatzerakoan, baina hautespena edozein kasutan enpresek egingo dute.

**20. artikulua. Laneko arropa**

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei bi buzo, bi txabusina, bi jakatxo edo betetzen duten lanposturako arropa egokiak emango zaizkie urtero. Lehenengo arropa enpresan sartu eta handik 15 egunera emango zaie, eta bigarrena aurreko arropa eman eta handik sei hilabetera, eta horrela, hurrenez hurren.

**21. artikulua. Tresneria**

Langileek beren jarduera betetzeko beharrezkoak dituzten tresna eta erreminta guztiak langileei emateko konpromisoa hartu du enpresak.

**22. artikulua. Absortzioa eta konpentsazioa**

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina osatuko dute, eta aplikazio praktikoari begira, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan. Ezarritako kontzeptu ekonomikoek Sektorean dauden guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte, edozein izanik ere horien izena, nondik norakoa, eta jatorria.

**23. artikulua. Istripu-asegurua**

2019eko urtarrilaren 1etik aurrera, hitzarmen honen eraginpeko enpresek sektoreko langile guztientzako aseguru kolektiboari eusteko konpromisoa hartu dute. Lan-istripuak eragindako heriotzaren kasuan, (miokardio-infartua barne, baldin eta lanaldian gertatzen bada) aseguruak 27.500 euroko kalte-ordaina emango du, eta arrazoi berak eragindako baliaezintasun absolutuaren kasuan, kalte-ordainaren zenbatekoa 38.500 eurokoa izango da.

Aseguru-polizaren fotokopia iragarki-taulan jarriko da, edo horrelakorik ez badago, langileen legezko ordezkariari kopia bana emango zaie.

**24. artikulua. Azterketa medikoak**

Enpresaren zerbitzuan dauden langileen osasuna zainduko duela bermatuko du enpresak. Horretarako, enpresan lanean hasi aurretik osasun-azterketa egingo die, eta urtean behin gutxienez osasun-azterketak egingo dizkie, aldiari aldiari, lanorduetan, Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legean eta hori garatzen duten indarreko arauetan jasotakoaren arabera.

**25. artikulua. Berme sindikalak**

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

Bigarrena. Sindikatu baten gobernu organo bateko –probintziakoa zein estatukoa– kargu batean diharduen langileak, edo kargu hori betetzera deitua izan denak, kargu horren iraunaldian eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Lanera automatikoki itzuliko da, eta langile horrek eszedentzia hartu baino lehen zeukan kategoria bereko lanpostua betetzeko eskubidea izango du.

Hirugarrena. enpresek batzordeari, edo hala badagokio, langileen delegatuei jakinaraziko dizkiete beteko diren kaleratze-zigorak, baita zigor horiek eragin dituzten arrazoiak ere.

Laugarrena. Batzordeak eta langileen delegatuek krisi-espeditenteen, espeditenteen plantillako erregulazioaren, lanbide-sailkapenaren espeditenteen, pizgarri-sistemen eta Langileen Estatutuaren 64. artikuluan biltzen diren gainerako eskumenen berri izan eta emango dute.

Bosgarrena. Batzordeko kideei eta langileen delegatuei hilabete bakoitzean 40 lanordu gordetzea bermatuko zaie kongresu, batzar, kontseilu, biltzar, edo beren Sindikatuak eta Administrazio-organoei deitutako beste bilera batzuetara joateko, betetzen duten sindikatu-karguaren arabera.

Absentzia-denbora egiazko laneratze gisa ordainduko da eta soldata errealaren arabera.

Ez-laneratzearen arrazoiak eta denbora enpresaburuari egiaztatu beharko zaizkio, adierazitako ez-laneratzea behar den aurretiaz jakinarazita.

Seigarrena. Hiru langile edo gehiago dituzten enpresetan, langile horiek beren ordezkari bat izendatzea eskatu ahal izango dute, gehiengo osoz. Ordezkari horrek hilabete bakoitzean ordainduriko bi ordu izango ditu gehienez ere, dagozkion eginkizunak betetzeko lanaldian.

Langileen ordezkariak bi ordu horiek produkzio-prozesuari eta lan-antolamenduari kalterik egin gabe erabiliko dituzte, betiere enpresaburuari jakinarazi ondoren.

Zazpigarrena. Ordezkari sindikalak dauden enpresetan edo lantokietan ondo ikusten den eta behar adinako neurriko leku bat emango zaie ordezkari horiei sindikatu-edia edo lan-arloko

interesa duten jakinarazpenak eta informazioa jartzeko enpresan. Kanpoko jendeak ez ikusteko moduan jarriko da.

#### **26. artikulua. Batzorde paritarioa**

Hitzarmen hau interpretatze aldera, batzorde paritario bat osatu da, zeina kide hauek osatuko baitute:

Presidentea: hitzarmeneko izango da, edo berak izendatzen duen pertsona, moderatzaile-eginkizunak izango ditu, eta hitza izango du, baina ez botorik.

Kideak: sei kide, hiru enpresaren izenean, eta beste hiru langileen izenean, guztiak negoziatzaio-mahaiaren kide. Azken horiek Hitzarmen hau sinatu duten sindikatuek izendatuko dituzte, dagokien ordezkartzaren arabera. Erabakiak bi aldeetako bakoitzeko ordezkartzaren gehiengoz hartuko dira.

Kideek aholkulariak eraman ahal izango dituzte bileretara. Aholkulariek hitz egiteko aukera izango dute, baina botoa ematekoa ez.

Hitzarmenaren klausulak interpretatzean edo aplikatzean alderdiek izan ditzaketen zalantza eta desadostasun guztiak Batzorde horren nahitaezko iritzia kontuan hartuta erabakiko dira. Batzordearen helbidea Lan Harremanen Kontseiluaren eta PRECOren Arabako egoitza izango da (Landaberde kalea 35, 01010-Gasteiz).

#### **27. artikulua. Behin-behineko kontratuak**

Merkatuaren zirkunstantziek, zereginen metaketak, edo eskaera gehiegi jasotzeak hala eskatzen dutenean iraupen jakineko kontratuak egin ahal izango dira, enpresaren ohiko jarduerarako badira ere.

Kasu horretan, kontratu horiek hemezortzi hilabetekoak izango dira gehienez ere, eta kontratuaren iraupenak ezin izango ditu gaingitu ezarritako denboraldiaren hiru laurdenak, eta denboraldi hori ezin izango da inola ere hamabi hilabete baino gehiagokoa izan.

Kontratua amaitutakoan, langileak urte bakoitzean zerbitzuan emandako 12 eguneko lansariaren pareko edo lan egindako denboraren araberako kalte-ordaina ordaindu beharko dio enpresak langileari.

#### **28. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak**

Aldi baterako enpresen zerbitzuak erabiltzen dituzten enpresen esku utzitako langileek lana betetzen duten enpresa erabiltzearen hitzarmenean itundutako lansariaren ehuneko 100a jasoko dute.

#### **29. artikulua. Prestakuntza-kontratuak**

Kontratu-modalitate horiei, unean-unean indarrean den erregulazio orokorra aplikatu ahalko zaie, ezaugarri berezi hauekin:

Praktiketako kontratua:

Kontratuaren indarreko lehenengo edo bigarren urtean langileak honako ordainsari hau jasoko du: lanpostu bera edo horren baliokidea betetzen duen langileari ezarritako soldataren ehuneko 70 edo ehuneko 80, hurrenez hurren, eta kopuru horiek ezin izango dira inoiz lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoak une-unean indarrean izan.

Trebatzeko eta ikasteko kontratudunak

Prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratua honako xedapen hauen arabera arautzen da:

a) Prestatzeko eta ikasteko kontratuak langileen lanbide-prestakuntza izango du xede. Hala, ordaindutako lan-jarduera egingo da txandaka, enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren edo hezkuntza-sistemaren esparruko prestakuntza-jarduera duen enpresa batean.



b) Hamasei urtetik gorako eta hogeita bost urtetik beherako langileei egin ahalko zaie prestatzeko eta ikasteko kontratua, enplegurako lanbide-heziketaren sistemak edo hezkuntza-sistemak aitortutako lanbide-prestakuntzarik ez badute; izan ere, praktiketako kontratua egiteko eskatzen da lanbide-prestakuntza hori. Hezkuntza-sistemako lanbide-heziketa ikasten ari diren langileek heldu ahalko diote kontratu-modalitate honi.

c) Langileak enpresan egiten duen lan-jarduerak zerikusia eduki beharko du prestakuntza-jarduerekin. Kontratua amaitzean justifikatu beharko da prestakuntza hori eman dela.

d) Kontratuak urtebete iraungo du gutxienez, eta hiru urte gehienez. Legez eskatzen den edo konbentzionalki ezarrita dagoen gehieneko iraupenera iristen ez diren kontratuak bi aldiz luzatu ahalko dira gehienez, aldeak ados jarrita. Luzapen bakoitza ezingo da sei hilabetekoa baino txikiagoa izan, eta kontratuaren guztizko iraupenak ezingo du gainditu gehieneko iraupena.

Prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuak amaitutakoan, lan bera egin behar badute, langileek ezin dute egin trebatzeko eta ikasteko beste kontraturik, nahiz eta beste enpresa batekin egin kontratua; bai, ordea, helburua beste lanbide-prestakuntza bat lortzea bada. Horri dagokionez, egin nahi den kontratazioaren aurretik langileak prestakuntza-kontratupean lan egin duen denbora adierazten duen ziurtagiria eskuratu ahalko du enpresak Enplegu Zerbitzu Publikoan.

Aldi baterako ezintasun-egoerek, haurdunaldiko arriskuak, amatasunak, adopzioak, adopzio-xedea duen zaintzak, harrerak, edoskitzaroko arriskuak eta aitatasunak kontratuaren iraupenaren zenbaketa etengo dute.

Langileari, enpresa berean hamabi hilabetez baino gehiagoz aritu izan bada kontratuari dagokion lanpostuan, ezingo zaio prestatzeko eta ikasteko kontraturik egin.

Urtebete baino gehiago irauten badu, kontratua denuntziatu nahi duen aldeak gutxienez hamabost egun lehenagoa eman beharko dio horren berri beste aldeari.

e) Merkataritzako langileei dagokienez, lehenengo urtean langileak jasoko duen soldata salmentetako laguntzailearen soldataren ehuneko 75 izango da; kontratuko bigarren eta hirugarren urtean ehuneko 85. Zerbitzuetako eta jardueretako administrariei dagokienez, aldiz, ehuneko horiek aplikatzeko laguntzailearen kategoria hartuko da erreferentzia gisa, kontratuaren lehenengo, bigarren edo hirugarren urteetan, hurrenez hurren, hitzarmen honetako soldata-taularen arabera.

### **30. artikulua. Lanbide-heziketa**

Bi aldeek onartzen dute beharrezkoa dela zuraren sektoreko langileen etengabeko prestakuntza. Hitzarmen hau sinatzean etengabeko prestakuntzarako batzorde paritario bat eratuko da, hitzarmena sinatzen duten zentral sindikalek —duten ordezkartzaren arabera— izendatutako hiru langilek eta enpresaren hiru ordezkari osatuta. Batzordearen helburuak izango dira, batetik, prestakuntza-planak sustatu eta ebaluatzea eta, bestetik, legezko xedapenen garapenaren ondorioz haien esku jartzen diren gai guztiak ebaztea.

Enpresek batzorde paritario honi proposatuko dizkiote enpresa barruan dauden prestakuntza premiak, eta langileen prestakuntza osatzeko interesekoak ikusten dituzten ikastaroak erabakiko dituzte.

Plan horiek etengabeko prestakuntzari buruzko akordioetan —EAE mailakoetan zein Estatuakotan— ezarritakoaren arabera izango dira.

### **31. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna**

Enpresaburuek eta langileek onartuko dituzte laneko medikuntzari, segurtasunari eta osasunari buruz Laneko Arriskuen Prebentzioko 31/1995 Legearen xedapenek, 38/1997 Errege Dekretuaren arauak, Prebentzio Zerbitzuen Arautegiak, eta Hitzarmen honek jarritako hobekuntzek ezarritako eskubideak eta erantzukizunak.

Hasierako azterketari eta arriskuen prebentzioari buruzko eginkizunak, enpresaburuak hartuko ditu bere gain eta berak planifikatuko ditu, baldin eta 6 langile baino gutxiagoko enpresak badira, jarduera ez bada arrisku handikotzat hartzen, enpresaburuak bere lanbide-jarduera normalean lantokian betetzen badu, eta produkzio-prozesua 39/1997 Errege Dekretuaren I. eranskinean bilduta ez badago.

Sei langile baino gehiago dituzten enpresek prebentzio-egintza Erakunde espezializatu batek emandako kanpoko prebentzio-zerbitzu batekin hitzartu beharko dute. Erabaki hori hartu aurretik enpresaburuak langileen ordezkariari kontsultatu beharko die.

50 langile baino gutxiagoko lantokietan prebentzio delegatu bat hautatuko da. Delegatu hori langileen ordezkaria izango da, eta laneko arriskuen prebentzioari dagokionez, berariazko eginkizunak ditu.

30 langile dituen enpresan, prebentzio-delegatua langileen ordezkaria izango da. 31 langiletik 49 langilera bitarteko enpresetan, prebentzio-ordezkaria langileen delegatuek izendatuko dute euren artetik, eta langileen ordezkariak ez badago, langileen artetik aukeratuko dute.

Plantilla 50 langilek edo gehiagok osatzen badute Segurtasun eta Osasun Batzordea eratuko da. Batzorde horrek modu erregularrean eta aldizka kontsultatuko ditu arriskuen prebentzioari buruz enpresak egiten dituen egintzak. Batzorde hori honako hauek osatuko dute: alde batetik, prebentzio-delegatuek, eta bestetik, enpresaburuak edo bere ordezkariak, prebentzio-delegatu kopuru berean.

Batzordea osatzen duten prebentzio-delegatuek eskumen hori hartuko dute, baldin eta langileek zuzenean hautatzen badituzte. Delegatu kopurua lantokiko plantillaren arabera erabakiko da, eta honako eskala honi jarraiki:

50etik 100era	Delegatu 1
101etik 500era	2 delegatuak
501etik 1.000ra	4 delegatuak

Delegatu sindikalek eta enpresak izendatutako prebentzio-teknikoei segurtasun eta osasun batzordearen bileretan hitza izango dute, baina botorik ez.

Enpresako langileek baldintza berdinekin parte hartu ahal izango dute, baldin eta organo horretan eztabaidatzen diren gaiak buruzko gaitasun berezia badute, betiere batzordearen ordezkarietako batek horrelakorik eskatzen badu.

Segurtasun eta osasun batzordeak bere funtzionamendu-arauak ezarri beharko ditu, eta barne-arautegi horrek presidentetza eta idazkaritza emateko modua arautu ahal izango du, baita erabakiak hartzeko modua ere.

Segurtasun eta osasun batzordea normalean hiru hilean behin elkartuko da, edo aldizkako-tasun txikiagoz, baldin eta batzordeko ordezkarietako batek eskatzen badu.

Ordaindutako hileko ordu-kreditua erabiltzeari dagokionez, Prebentzio Delegatuek Laneko Arriskuen Prebentzioko Legearen 36. artikuluan aurreikusitako eginkizunak betetzeko emandako denbora ordezkarietako eginkizuntzat hartuko da.

Enpresek prebentzio-delegatuei behar dituzten ordaindutako baimenak emango dizkiete enpresa horiek gaian espezializatutako Erakundeekin hitzartzen dituzten laneko segurtasunari eta osasunari buruzko ikastaroetara joateko, eta baimen horiek aldian-aldian eman egingo dira beharrezkoa izanez gero. Enpresaburuak izendatutako kideek eta langileen ordezkariak boto kopuru bera izango dute (proposatzeko ahalmena izateko, edo berariazko erabakiak hartzeko) laneko segurtasun eta osasun batzordea paritariora delako.

Prebentzio-delegatuek indarrean dagoen Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 37. artikuluan eta arlo horretan indarrean dauden gainerako xedapenetan ezartzen diren bermeak eta lanbideko isiltasuna izango dituzte.

Segurtasun eta osasun batzordeak honako berariazko ahalmen eta erantzukizunak izango ditu, une bakoitzean indarrean dauden legezko xedapenek ematen dituztenak aparte utzi gabe:

a) Arriskuen plana lantzen, abian jartzen eta aztertzen parte hartzea, baita Prebentzio Zerbitzuen Arautegiaren Arauak aplikatzea ere.

b) Enpresaburuak egokitzat jotzen duen lehentasun-hurrenkera proposatzea enpresaburuari, aurreikusitako programak gauzatzeko behar diren inbertsioak onartu baino lehen.

c) Materialei, instalazioei, makineriari, eta produkzio-prozesuari buruzko gainerako gaiiei buruzko informazioaren berri izatea.

d) Osasun-neurrien, edo arriskuari edo istripuari buruzko ikerlanaren gainean behar den informazioa ematea langileei egokientzat jotzen dituen baliabideen bidez, betiere produkzioaren ohiko martxa eragozten ez badu.

e) Langileen osasunerako begi-bistako arriskugarritasunak, edo egiaztatutako arriskuak hala gomendatzen duten lanpostuetan babes-neurri edo zaintza-neurri bereziak jarri behar direla jakinaraztea enpresaburuari.

f) Istripuen kausak eta lanbide-gaixotasunak saihesten lagunduko duten prebentzio-neurriak ezartzeari eta emaitzak kontrolatzeari dagokionez, mediku-zerbitzuekin eta Segurtasun-arloko teknikoekin lankidetzat aktiboa izatea.

g) Enpresatik kanpoko prebentzio-zerbitzuak eskaintzen dituzten eta Laneko Segurtasunean eta Osasunean espezializatuta dauden Erakundeen parte-hartzea eta aholkularitza eskatzea, enpresaburuarekin adostasuna lortu ondoren, lantokietako agente kutsatzaileen arrisku maila edo horien kontzentrazio erreala ikertzeko. Edonola ere, bi aldeek onartu egingo dituzte egindako neurketen emaitzak, eta aplikatu egingo dituzte egindako azterketa jasotzen duten txostenetan proposatzen diren agindu eta neurri zuzentzaileak. Egindako azterketaren kopia bat laneko segurtasun- eta osasun-batzordeari emango zaio.

h) Lanbidez berari dagozkion gai guztiei eta gai bereziei dagokienez, mediku zerbitzuaren eta segurtasun teknikariaren aholkularitza izango du batzordeak.

### **32. artikulua. Hitzarmena aldi batez ez aplikatzeko prozedura**

Hitzarmen kolektibo jasotzen dituen lan-baldintzak ez aplikatzea egongo da, betiere arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamenduzkoak edo ekoizpenezkoak daudenean, 87.1 artikuluan ezarritakoari jarraituz hitzarmen bat negoziatzeko legimitatuta dauden langile-ordezkariek hala adosten badute, eta Langileen Estatutuko 41.4 artikuluan jasotako kontsultaldia egin ostean, honako arlo hauei dagokienez:

a) Lanaldia.

b) Ordutegia eta laneko denboraren banaketa.

c) Txandakako lan-erregimena.

d) Ordainketa-sistema eta soldataren zenbatekoa.

e) Lan-sistema eta errendimendua.

f) Eginkizunak, Langileen Estatutuaren 39. artikuluan mugigarritasun funtzionalerako aurreikusten diren mugak gainditzen direnean.

g) Gizarte Segurantzaren babes-ekintzan borondatez egindako hobekuntzak.

Arrazoi ekonomikoak tartean direla joko da baldin eta enpresaren emaitzak ikusita agerikoa bada egoera ekonomiko negatiboa duela enpresak; adibidez, gaur egun galerak badaude edo gerorako galerak aurreikusten badira, edo sarrera arrunten edo salmenten maila etengabe gutxituz badao. Nolanahi ere, jaitsiera iraunkorra dela joko da baldin eta segidako bi hiruhilekotan hiruhileko bakoitzeko diru-sarrera arrunten edo salmenten maila txikiagoa bada aurreko urteko hiruhileko berekoa baino.

Arrazoi teknikoak tartean direla joko da baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, ekoizteko bitarteko edo tresnen alorrean. Antolaketako arrazoiak egongo dira baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, langileen lan-sisteman edo -metodoetan, edota ekoizpena antolatzeko moduan. Eta ekoizpeneko arrazoiak egongo dira baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, enpresak merkatuan sartu nahi dituen produktuen edo zerbitzuen eskarian.

Langileen Estatutuko 41.4 artikuluan adierazten diren pertsonen dagokie kontsulten prozeduran solaskide gisa jardutea enpresako zuzendaritzaren aurrean, betiere estatutuan adierazitako hurrenkera eta baldintzetan.

Kontsultak egiteko aldia akordio batekin amaitzen bada, ulertuko da bigarren paragrafoan aipatzen diren kausa justifikatuak daudela, eta eskumeneko jurisdikzioaren aurrean soilik egin ahal izango da aurka amaieran iruzurrik, dolurik, derrigortzerik, edo eskubide-abusurik baldin badago. Akordioak zehatz-mehatz jaso beharko ditu enpresan aplikatuko diren lan-baldintza berriak eta horien iraupena. Akordioa ezin izango da luzatu enpresan hitzarmen berri bat aplikatzen den unetik aurrera. Ez aplikatzeko akordioa egiten bada ere, bete egin beharko dira genero-arrazoiengatik diskriminazioak ezabatzei buruz hitzarmenean zehaztutako betebeharrak edo, hala egokitzuz gero, enpresan aplikagarri den berdintasun-planeari aurreikusitakoak. Hitzarmen kolektiboaren batzorde paritarioari jakinarazi behar zaio akordioa.

Kontsultaldian adostasunik ez bada, berriz, edozein alde hitzarmenaren batzordera jo dezake. Batzordeak zazpi egun izango ditu gehienez ere auzia ebazteko, desadostasuna jakinarazten zaionetik. Batzordeari ez bazaio eskatzen esku hartzeko edota batzordeak ez badu lortzen akordiorik, estatuko edo autonomia-erkidegoko lanbide-arteak akordioetan ezarritako prozedurara jo beharko dute aldeek, paragrafo honetan aipatutako akordioak negoziatzean sortutako desadostasunak eraginkortasunez konpontzeko – Langileen Estatutuko 83. artikuluan daude aurreikusita–. Hortaz, desadostasunak arbitraje loteslerara meneratu beharko dituzte alde aurretik; arbitraje-laudoak kontsultaldian lortutako akordioen eraginkortasun berbera izango du, eta Langileen Estatutuko 91. artikuluan jasota datorren prozeduraren arabera eta bertan zehaztutako zergatiengatik soilik errekurritu ahal izango da.

Kontsultaldia akordiorik gabe amaitzen bada, eta aurreko lerrokadan adierazitako prozedurak aplikatzerik ez badago, edota prozedurak aplikatu arren desadostasuna konpondu ez bada, aldeetako edozeinek Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalaren esku jarri ahal izango du auzia, lan-baldintzak ez aplikatzeak enpresak autonomia-erkidego batean baino gehiagotan dituen lantokiei eragiten badie, edota autonomia-erkidegoko dagokien organoen esku, gainerako kasuetan. Organo horiek organokideen artean har dezakete erabakia, edota organokideek xede horretarako izendatutako arbitro baten bidez, inpartzialtasuna bermatzeko beharrezko bermeekin, eta, betiere, gatazka organo horien esku jarri denetik gehienez hogeita bost eguneko epean. Erabaki horrek kontsultaldian lortutako akordioen eraginkortasun berbera izango du, eta Langileen Estatutuko 91. artikuluan jasota datorren prozeduraren arabera eta bertan zehaztutako zergatiengatik soilik errekurritu ahal izango da.

Aurreko paragrafoetan adierazitako prozeduren ondorioz lan-baldintzak ez aplikatzea xedatzen bada, erabaki hori lan-agintaritzari jakinarazi beharko zaio, gordailuan sartzeko.

Arau osagarriak. Hitzarmen Kolektibo honetan aurreikusi ez den orori dagokionez, Merkataritza Ordenantza Ordezteko Akordioan (1996ko BOE, 86 zenbakikoa) ezarritakoa hartuko da kontuan, baita unean-unean indarrean dagoen Merkataritzako Esparru Akordioan ezarritakoa ere.

## Altzari merkataritzaren soldata taulak, 2019. urtea

KATEGORIA PROFESIONALAK	HITZARMENEN OINARRIA EUROAK	SOLDATAZ KANPOKO PLUSA EUROAK	HILEKO BERMEA EUROAK
Merkataritzako langileak:			
Zuzendaria	2.017,02	0,74	23,92
Erosketa-burua eta salmenta-burua	1.714,55	0,57	20,33
Arduradun nagusia	1.512,73	0,54	17,94
Sekzio-arduraduna	1.452,27	0,53	17,22
Saltzaile nagusia	1.311,10	0,46	15,55
25 urteko saltzailea	1.250,59	0,46	14,83
20 urtetik 25era arteko saltzailea	1.109,42	0,35	13,16
Salmenta-laguntzailea	1.008,64	0,33	11,96
Prestakuntza-kontratua, 1. urtea	756,46	0,28	8,97
Prestakuntza-kontratua, 2. urtea	857,34	0,30	10,17
Prestakuntza-kontratua, 3. urtea	958,20	0,32	11,32
Saltzaile bidaiaria	1.220,34	0,33	14,47
Administrazioko langileak:			
Administrazio-burua	1.722,64	0,54	20,43
1. mailako ofiziala	1.411,86	0,52	16,74
2. mailako ofiziala	1.311,03	0,46	15,55
Laguntzailea	1.008,58	0,33	11,96
Prestakuntza-kontratua, 1. urtea	756,46	0,30	8,96
Prestakuntza-kontratua, 2. urtea	857,32	0,30	10,17
Prestakuntza-kontratua, 3. urtea	958,16	0,32	11,36
Zerbitzu eta jardueretako langileak:			
Proiektugilea	1.613,67	0,54	19,13
Delineatzailea	1.311,09	0,46	15,55
Marrazkigilea	1.008,64	0,33	11,96
1. mailako gidari muntatzailea	1.452,27	0,53	17,22
Gidari muntatzailea	1.411,96	0,53	16,74
3. mailako gidari muntatzailea	1.371,56	0,46	16,26
1. mailako ofiziala	1.311,09	0,46	15,55
2. mailako ofiziala	1.250,59	0,46	14,83
Erakusleiho-apaintzailea	1.311,09	0,46	15,55
Laguntzailea	1.109,42	0,35	13,16
Espezialista	1.109,42	0,35	13,16
Peoia	1.008,64	0,33	11,96
Delineatzaile laguntzailea eta kalkatzailea	1.008,64	0,33	11,96
Mendeko langileak:			
Kobratzailea, etxezaina eta zaindaria	1.109,42	0,35	13,16
Mandataria eta atezaina	1.079,11	0,35	12,80
Garbitzaileak	907,69	0,33	10,76

**18. artikulua. Dietak eta joan-etorrien gastuak 2019**

- Lanaldi erdia: 5,73 euro
- Lanaldi osoa: 8,94 euro
- Bidaia-gastuak: 0,45 euro/km.

**Altzari merkataritzaren soldata taulak, 2020. urtea**

KATEGORIA PROFESIONALAK	HITZARMENEN OINARRIA EUROAK	SOLDATAZ KANPOKO PLUSA EUROAK	HILEKO BERMEA EUROAK
Merkataritzako langileak:			
Zuzendaria	2.037,19	0,75	20,17
Erosketa-burua eta salmenta-burua	1.731,70	0,58	17,15
Arduradun nagusia	1.527,86	0,55	15,13
Sekzio-arduraduna	1.466,79	0,54	14,52
Saltzaile nagusia	1.324,21	0,46	13,11
25 urteko saltzailea	1.263,09	0,46	12,50
20 urtetik 25era arteko saltzailea	1.120,51	0,36	11,09
Salmenta-laguntzailea	1.018,73	0,34	10,09
Prestakuntza-kontratua, 1. urtea	764,02	0,29	7,56
Prestakuntza-kontratua, 2. urtea	865,91	0,31	8,57
Prestakuntza-kontratua, 3. urtea	967,78	0,33	9,58
Saltzaile bidaiaria	1.232,54	0,34	12,20
Administrazioko langileak:			
Administrazio-burua	1.739,87	0,55	17,23
1. mailako ofiziala	1.425,98	0,53	14,12
2. mailako ofiziala	1.324,14	0,46	13,11
Laguntzailea	1.018,66	0,34	10,08
Prestakuntza-kontratua, 1. urtea	764,02	0,31	7,56
Prestakuntza-kontratua, 2. urtea	865,89	0,31	8,57
Prestakuntza-kontratua, 3. urtea	967,74	0,33	9,58
Zerbitzu eta jardueretako langileak:			
Proiektugilea	1.629,81	0,55	16,14
Delineatzailea	1.324,20	0,46	13,11
Marrazkigilea	1.018,73	0,34	10,09
1. mailako gidari muntatzailea	1.466,79	0,54	14,52
Gidari muntatzailea	1.426,08	0,54	14,12
3. mailako gidari muntatzailea	1.385,28	0,46	13,72
1. mailako ofiziala	1.324,20	0,46	13,11
2. mailako ofiziala	1.263,10	0,46	12,51
Erakusleho-apaintzailea	1.324,20	0,46	13,11
Laguntzailea	1.120,51	0,36	11,09
Espezialista	1.120,51	0,36	11,09
Peoia	1.018,73	0,34	10,09
Delineatzaile laguntzailea eta kalkatzailea	1.018,73	0,34	10,09
Mendeko langileak:			
Kobratzailea, etxezaina eta zaindaria	1.120,51	0,36	11,09
Mandataria eta atezaina	1.089,90	0,36	10,79
Garbitzaileak	916,77	0,34	9,08

**18. artikulua. Dietak eta joan-etorrien gastuak 2020:**

- Lanaldi erdia: 5,79 euro
- Lanaldi osoa: 9,03 euro
- Bidaia-gastuak: 0,46 euro/km

I. eranskina - Finkatutako antzinateasunaren zembatekoa "Arabako Altzarien Merkataritzaren Hitzarmena, 1997. urtea"	1997. urteko 1. laurteko	2. laurteko	3. laurteko	4. laurteko	5. laurteko	6. laurteko	7. laurteko	8. laurteko	9. laurteko
<b>Kategoria profesionalak</b>									
<b>Merkataritzako langileak:</b>									
Zuzendaria	777,87	1.555,73	2.333,60	3.111,46	3.889,34	4.667,20	5.445,07	6.222,93	7.000,80
Erosketa-burua eta salmenta-burua	661,20	1.322,41	1.983,62	2.644,82	3.306,02	3.967,23	4.628,44	5.289,64	5.950,85
Arduradun nagusia	583,38	1.166,77	1.750,16	2.333,55	2.916,93	3.500,32	4.083,71	4.667,09	5.250,48
Sekezo-arduraduna	560,06	1.120,12	1.680,18	2.240,24	2.800,30	3.360,36	3.920,42	4.480,49	5.040,54
Saltaile nagusia	505,63	1.011,26	1.516,89	2.022,52	2.528,15	3.033,78	3.539,41	4.045,04	4.550,67
25 urteko saltzailea	482,28	964,55	1.446,82	1.929,10	2.411,37	2.893,65	3.375,93	3.858,20	4.340,47
20 urteko 25era arteko saltzailea	427,84	855,69	1.283,53	1.711,38	2.139,22	2.567,07	2.994,92	3.422,76	3.850,60
Salmenta-laguntzailea	388,98	777,94	1.166,92	1.555,89	1.944,87	2.333,84	2.722,81	3.111,79	3.500,76
Saltaile bidaiaia	470,62	941,25	1.411,86	1.882,48	2.353,11	2.823,73	3.294,35	3.764,97	4.235,59
<b>Administratiboko langileak:</b>									
Administratzaio-burua	664,35	1.328,70	1.993,05	2.657,39	3.321,75	3.986,09	4.650,45	5.314,79	5.979,14
1. mailako ofiziala	544,50	1.089,01	1.633,52	2.178,03	2.722,53	3.267,04	3.811,54	4.356,05	4.900,56
2. mailako ofiziala	505,63	1.011,25	1.516,88	2.022,50	2.528,13	3.033,75	3.539,38	4.045,00	4.550,63
Laguntzailea	388,98	777,94	1.166,92	1.555,89	1.944,87	2.333,84	2.722,81	3.111,79	3.500,76
<b>Zerbitzu eta jardueretako langileak:</b>									
Proiektugilea	622,30	1.244,60	1.866,90	2.489,21	3.111,51	3.733,81	4.356,11	4.978,41	5.600,71
Delineatzailea	505,63	1.011,25	1.516,88	2.022,50	2.528,13	3.033,75	3.539,38	4.045,00	4.550,63
Marrazkigilea	388,98	777,94	1.166,92	1.555,89	1.944,87	2.333,84	2.722,81	3.111,79	3.500,76
1. mailako gidari muntatzailea	560,06	1.120,12	1.680,18	2.240,24	2.800,30	3.360,36	3.920,42	4.480,49	5.040,54
Gidari muntatzailea	544,50	1.089,01	1.633,52	2.178,03	2.722,53	3.267,04	3.811,54	4.356,05	4.900,56
3. mailako gidari muntatzailea	528,94	1.057,88	1.586,82	2.115,75	2.644,69	3.173,63	3.702,57	4.231,50	4.760,44
1. mailako ofiziala	505,63	1.011,25	1.516,88	2.022,50	2.528,13	3.033,75	3.539,38	4.045,00	4.550,63
2. mailako ofiziala	482,28	964,55	1.446,82	1.929,10	2.411,37	2.893,65	3.375,93	3.858,20	4.340,47
Erakuslelho-apaintzailea	505,63	1.011,25	1.516,88	2.022,50	2.528,13	3.033,75	3.539,38	4.045,00	4.550,63
Laguntzailea	427,84	855,69	1.283,53	1.711,38	2.139,22	2.567,07	2.994,92	3.422,76	3.850,60
Especialista	427,84	855,69	1.283,53	1.711,38	2.139,22	2.567,07	2.994,92	3.422,76	3.850,60
Peola	388,98	777,94	1.166,92	1.555,89	1.944,87	2.333,84	2.722,81	3.111,79	3.500,76
Delineatzaile laguntzailea eta kalkatzailea	388,98	777,94	1.166,92	1.555,89	1.944,87	2.333,84	2.722,81	3.111,79	3.500,76
<b>Mendeko langileak:</b>									
Kobratzailea, ebezeina eta zaindaria	427,84	855,69	1.283,53	1.711,38	2.139,22	2.567,07	2.994,92	3.422,76	3.850,60
Mandataria eta atezaina	416,16	832,32	1.248,48	1.664,63	2.080,79	2.496,95	2.913,11	3.329,26	3.745,42
Garbitzaileak	350,05	700,09	1.050,14	1.400,18	1.750,23	2.100,27	2.450,32	2.800,36	3.150,41