

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Giroa, SAU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkararena. Honen bidez ebazten da 2018-2019-2020-2021 Giroa, SAU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100881012019.

AURREKARIAK

2019ko martxoaren 21ean aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariz sozialak, 2019ko martxoaren 7an 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 ordezkarria
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Giroa, SAU. Arabako 2018-2021 hitzarmena GI

I. Kapituluak. Eremuak eta bermeak

1. artikulua. Funtzio eta langile eremua

Hitzarmen hau enpresak Giroaren edozein jarduera egiteko kontratatu dituen langile guztiei aplikatuko zaie.

2. artikulua. Lurralde-eremua

Hitzarmen kolektibo hau Giroa, SAU merkataritza-sozietateak Araba probintziako lurraldean ezarrita dauzkan edo ezartzen dituen zentro guztietan aplikatuko da.

3. artikulua. Denbora eremua eta amaieraren iragarpena

Hitzarmenaren indarraldia 2018ko urtarrilaren 1etik 2021eko abenduaren 31ra bitartekoa izango da.

Hitzarmenaren amaiera bi aldeetako edozeinek iragarri ahalko du, eta horren indarraldiaren bukaerako data baino, gutxienez, hilabete lehenago egin beharko da. Alderdiak hitzarmen berri baterako akordiora iritsiko ez balira bi urteko aurreraeragina ezartzen da. Une harrezkero lan-harremanak arautuko dituen araubide juridikoa Arabako industria siderometalurgikoarentzako 2015-2017 sektore-hitzarmen kolektiboa edo hura ordeztu lezakeena izango da.

Sinatzaileetako batek hitzarmena salatu ezean, hitzarmena automatikoki berrituko da urtero.

Nolanahi ere, hitzarmen hau sinatzen duten langileek edozein unetan ulertuko balute haren aplikazioak eragindako langileen interesak kalte litzakeela, hitzarmenaren amaieraren aldebakarreko iragarpena egin ahalko dute. Horretarako idazkia igorri beharko diote enpresako zuzendaritzari, bertan aplikatzeari utziko zaion data zehaztuz. Kasu horretan, aurreko paragrafoak aipatzen duen indargabetzea gertatuko balitz bezala, Arabako industria siderometalurgikoarentzako 2015-2017 sektore-hitzarmen kolektiboa edo hura ordeztu lezakeena aplikatuko da.

4. artikulua. Ordezko zuzenbidea

Hitzarmen honetan jasotzen ez den orotan, Arabako industria siderometalurgikoarentzako 2015-2017 sektore-hitzarmen kolektiboan edo hura ordeztu lezakeenean xedatutakoa beteko da.

5. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Hitzarmen honen artikuluetan itunduriko baldintzek multzo bakar eta zatiezina eratuko dute, eta, haren aplikazioari begira, oro har hartuko dira kontuan.

Lan-arloko jurisdikzioak hitzarmen honen klausularen baten deuseztasuna ebatziko balu, alderdiak konpromisoa hartzen dute haiek birnegoziatzeko hitzarmenaren oreka orokorrari eutsiz.

Halaber, hitzarmen honetan itundutako baldintzei eragiten dien legezko edo araudizko aldatuta oro berehala aplikatuko da, kasuan kasu, haren batzorde paritarioak hartutako erabakiaren arabera. Nolanahi ere, hitzarmenaren edukia araudi-aldaketetara egokituko da egingo den haren lehenengo berrikuspenean.

6. artikulua. Batzorde paritarioa

Hitzarmen kolektibo hau interpretatzerakoan eta aplikatzerakoan sor daitezkeen arazoak konpontzeko, batzorde paritario bat eratuko da, langileen (bi) ordezkari eta enpresaren beste (bik) osatuko dutena.

Hitzarmen honen edo haren edozein artikulua, klausula zein xedapenen interpretazioari buruzko gatazkarik egonez gero, gomendagarria izango da justizia-auzitegien aurrean ekintzak egin aurretik hura batzorde paritarioaren mende jartzea.

Haren mende jartzeko, idazkia igorriko zaie haren kideei eta bertan gatazka sortu duen gaia eta txostena egiteko eskaera jasoko dira.

Eskaera jasotakoan, batzorde paritarioak bildu beharko du txostenaren eskaeraren ondorengo hamar egun baliodunen barruan. Txostena hurrengo bost egun baliodunen epean egin beharko da Gasteizen dagoen ordezkartzaren egoitzan.

Batzorde paritarioaren zeregin zehatzak hauek izango dira:

a) Hitzarmen hau interpretatzea gerta litezkeen auzi guztietan. Hari lotutako langileek eskatu ahalko dute, euren ordezkarien bitartez, eta/edo edozein alde sinatzailek.

b) Itundutakoa betetzen ote den zaintzea.

c) Alderdiak eskatuta, hitzarmen honen arauetara eta bat datozen arauetara buruzko gairen batean bitartekari bada, kasuan kasuko gaia ebaztea.

Egiteko horiek ez dituzte kaltetuko, eragotziko edo oztopatuko administrazioko agintariei edo agintari judizialei legez dagozkien egitekoak.

Batzorde paritarioak bere barruan arestiko puntuetan aurreikusitakoaren arabera haren ebaizpenaren pean jarritako gatazkak konpontzeko akordiorik lortzen ez badu, alderdiak ados daude gatazkak konpontzeko sistema ez-judizialeetara jotzeko, Langileen Estatutuaren 83. artikuluan adiskidetzera eta bitartekaritza modalitateetan aurreikusitako estatu zein autonomia eremuko lanbide arteko akordioaren bidez ezarritakoetara, alegia.

7. artikulua. Lan-gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko sistema

Langileen Estatutuaren 85.3.c) artikuluan xedatutakoa betez, alderdi sinatzaileek erabaki dute, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aurreikusitako kontsulta-adietan desadostasuna egonez gero, desadostasun horiek Langileen Estatutuaren 83. artikuluan adiskidetzera eta bitartekaritza modalitateetan aurreikusitako estatu zein autonomia eremuko lanbide arteko akordioetan ezarritako prozeduren arabera konpontzeko dituztela.

II. kapitulua. Lanaldiaren antolamendua

8. artikulua. Lan-egutegia

Lan-egutegia, kontuan hartuz Giroaren jardura guztiak bezeroen beharrezkoak/kontratuak asetzera behar duela, bezeroek eskatutako kalitatezko zerbitzua bermatzea lehenetsiz egingo da beti.

Premisa horren arabera eta hitzarmen honen ordezkari zuzenbidean zehaztutako urteko lanaldia kontuan hartuz, enpresak urteko egutegi bat egingo du, enpresako sail eta/edo zerbitzu bakoitzari aplikatu behar zaizkion ordutegiarekin, gutxienez urtea hasi baino hilabete lehenago, eta langileei eskatuko die horri buruzko iritzia legez xedatutakoaren arabera.

Lan-egutegiak jaiegunak jasoko ditu eta, horren arabera, urtean har daitezkeen zubiak. Langile bakoitzak zehaztutako zubiaren ehuneko 50 hartu ahalko ditu.

9. artikulua. Ordu-tegi-malgutasuna

Langile bakoitzak egutegian ezarritako lanaldia malgutasunez bete ahalko du, eta neurri hauetakoan bat aplikatzea erabaki ahalko du:

a) Lanaldiaren hasiera ordu erdi atzeratzea.

b) Lanaldiaren amaiera ordu erdi aurreratzea.

Lanaldi zatitua duen langile batek bere ordutegia definitutako irizpideen arabera malgutzen duen kasuetan gutxienez goizeko lanaldi bat egin beharko du, gutxienez bost ordukoa.

Langile batek ordutegi-malgutasunari heldu ahal izateko baldintza da hura ez egotea kontrasesanean bezeroekiko kontratuetan edo bezeroei zerbitzua emateko antolamendu zuzenak eskatutako presentzia fisikoko ordutegiekin.

10. artikulua. Oporrak

Urteko oporrak irizpide hauen arabera hartu ahalko dira:

a) Urteko oporrak aldi batean baino gehiagotan zatitzen duten langileek, euren irakasjarduna astelehenetik ostiralera ezarrita badago, 22 lanegun izango dituzte astelehenetik ostiralera zenbatuta.

b) Urteko oporrak aldi batean baino gehiagotan zatitzen ez duten langileek, 30 egutegi-egun izango dituzte astelehenetik igandera zenbatuta.

Langileak bere oporrak uztailean edo abuztuan esleituta dituen kasuan, eta zenbait arrazoi direla medio (salbuespenezkoak edo ezinbesteko kausak, edo enpresaren premiazko edo aurretik ikusi ezin diren beharrak direla-eta) ezarritako data horiek aldatu behar badira, eta horren ondorioz langileak beste hilabete batzuetan baliatu behar baditu, oporrak egutegiko bi egun gehiagoz luzatuko dira, betiere oporrak baliatzeko data aldatuko dela gutxienez 30 eguneko aurrerapenaz jakinarazten bazaio langileari.

Enpresaren opor-egutegian finkatutako oporraldia denboran edozein kontingentziak eragindako aldi baterako ezintasun batekin edo amatasun-atsedenak eragindako kontratuaren etenaldiarekin bat datorrenean, Langileen Estatutuak oporrak hartzeko uneari buruz xedatutakoa beteko da.

Enpresan egutegiko urtean baino tarte laburragoan egon diren langileek oporren proportziozko zatia hartuko dute, arestiko irizpideen arabera.

III. kapitulua. Araubide ekonomikoa

Hitzarmen honetako ordainsariaren kontzeptuak baldintza hauen arabera ezartzen dira:

11. artikulua. Oinarrizko soldata

Langileek euren lanbide taldearen arabera jasotzen duten hileko gutxienerako ordainsari finkoa. Haien zenbatekoak hitzarmen honetan erantsitako tauletan jaso dira.

12. artikulua. Arabako hitzarmenaren osagarria

Arabako industria siderometalurgikoarentzako 2015-2017 sektore-hitzarmen kolektiboko kontzeptuak, hitzarmen honetan ez daudenak, biltzen dituen osagarria. Haien zenbatekoa hitzarmen hau indarrean jartzen den egunean kontzeptu horiek indarrean dauzkaten balioekin eratuko da.

Haien zenbatekoak hitzarmen honetan erantsitako tauletan jaso dira.

13. artikulua. Antzintasun kontsolidatua

Langile bakoitzak hitzarmen hau indarrean jartzen den unean antzintasunagatik onartuta duen zenbatekoa biltzen du. Etorkizunean ez da igoera gehiagorik sortuko kontzeptu honengatik.

14. artikulua. Antzintasun kontsolidatu gabea

Hitzarmen hau indarrean jartzen den egunean guztiz sortu gabeko bosturtekoaren proportziozko zatia aplikatuta ateratzen den zenbatekoa biltzen du, langile bakoitzak eduki lezakeena. Hilabete osoen arabera egingo da onarpena eta proportzionaltasuna guztira 60 hilabeteren aldean kalkulatu da.

15. artikulua. Sortzapezetarako osagarria (pizgarria)

Osagarri pertsonala, borondatezko hobekuntza gisa, sorburua langilearen eta enpresaren arteko banako itun batean duten zenbatekoak biltzen dituena.

Hitzarmen honi erantsitako tauletan jasotako urteko soldata igoerekin xurgatu eta konpentsatu ezin den kontzeptu bat da.

16. artikulua. Gehigarri kontsolidaezina

Langile guztiak euren lana optimizatzen bultzatu eta adoretzeko, haiekin enpresaren efizientzia ekonomiko eta komertziala partekatuz, hitzarmen hau sinatzean ordainsari aldakorrik (urteko prima edo gehigarria) ez duten langile guztientzat hitzarmeneko gehigarri aldakor bat jasotzeko eskubidea ezartzen da. Gehigarria kontsolidaezina izango da eta ordainsari finkoa osatuko du. Haren sortzapena eta kalkulua sektoreka egingo da eta sektorearen beraren emaitzen arabera.

Pizgarriaren gehienezko balio teorikoa bera ordaindu aurreko urteari, hots, sortzen den urteari, dagozkion tauletan jasotako urteko oinarritzko soldataren ehuneko 1 izango da, eta urtero kalkulatu da artikulu honetan bertan definitutako irizpideen aplikazioaren arabera.

Ordainsari aldakor hori printzipio hauetan oinarrituta ezarriko da:

a) Aldakorra eta kontsolidaezina da. Hura jasotzeko ez dio eskubiderik sortzen langileari hurrengo urteetan ere ordaintzeko.

b) Haren zenbatekoa ezingo da xurgatu edo konpentsatu soldata kontzeptu finkoen igoerekin.

c) Ekitaldirako ezarritako irizpide objektibo batzuk, kuantitatiboak eta kualitatiboak, betetzeko mailaren arabera egotziko da, eta haien izaera ez da langilearen eta enpresaren arteko kontratuzkoa.

d) Ordainsari hori behin jasoko da, kontabilitate-ekitaldia amaitu eta kontuen auditoretza egindakoan. Hurrengo ekitaldiko martxoan amaitzean izango da gehienetan.

e) Kontzeptua ezingo da hainbanatu. Bere sortzapena dagokion egutegiko urte osoan enpresari lotuta egon diren langileek baino ez dute jasoko.

f) Hura ordaintzeko unean enpresari lotuta dauden langileek baino ez dute jasoko.

Kontzeptu horren egozpena kalkulatzeko irizpidea hemen azaltzen diren hiru helburuetan ratioak hobetzea da:

1) Garapen komertziala: sektoreko garapen komertzialaren helburuak betetzeari dagokion ehuneko 30.

2) Istripuen maiztasun eta larritasun tasa: sektoreko istripuen maiztasun eta larritasun tasa betetzeari dagokion ehuneko 40.

3) Produktibitatea: sektoreko produktibitate helburuak betetzeari dagokion ehuneko 30.

17. artikulua. Sortzapena eta ordaintzea

Urteko soldata gordina era uniformean banatuko da 14 ordainsaritan, hileko 12 eta aparteko 2, bata uztailan eta bestea abenduan ordainduta.

18. artikulua. Soldata-berrikuspena

2018ko urtarrilaren 1eko ondorioekin soldatak berrikusiko zaizkie 2018ko urtarrilaren 1ean Arabako industria siderometalurgikoarentzako sektore-hitzarmen kolektiboan ezarritakoa baino soldata handiagoa itunduta duten langileei bakarrik, 2016, 2017 eta 2018an euren egiazko soldata igo ez badituzte edo, haiek igota, igoera hori hitzarmen honi erantsitako tauletako oinarritzko soldatari ehuneko 2,6 aplikatuta ateratako zenbatekoa baino txikiagoa izan bada.

Hortaz, berrikuspen horren zenbatekoa hitzarmen honi erantsitako tauletako oinarritzko soldataren gaineko ehuneko 2,6 izango da, edo proportziozko zatia zenbateko horretara iritsi arte, igoera txikiagoa izan balute.

Arestiko bi paragrafoetan definitutako soldata-berrikuspena aplikatuta ateratako zenbatekoa langileak kontsolidatuta daukan sortzaperentarako osagarriaren zenbatekoa igoz aplikatuko da.

2019tik eta hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean igoyerari dagokionaren aurreko urteko Arabako KPlaren ehuneko 135eko soldata-berrikuspen bat aplikatuko da hitzarmen honi erantsitako tauletan jasotako oinarrizko soldataren gainean, eta hori bi kontzepturen arabera:

A. Igoera finko kontsolidagarria: arestiko indizearen ehuneko 60 da eta sortzaperenak ekitaldi bakoitzeko urtarilaren 1ean izango ditu ondorioak.

B. Igoera aldakor kontsolidagarria: arestiko indizearen ehuneko 40 da. Igoerari dagokionaren ondorengo urteko apirilean kalkulatu da eta urte horretarako ezarritako helburuak zein mailatan bete diren ezagututakoan, eta atzeraeraginez aplikatuko da igoera aplikatzen den urteko urtariletik Helburu hauek bete beharko dira horretarako:

1. Absentismoa: ehuneko 50 absentismo-tasa hauen arabera:

- Absentismoa ehuneko 3 baino txikiagoa, helburuaren ehuneko 100.
- Absentismoa ehuneko 3 eta ehuneko 3,5 artekoa, helburuaren ehuneko 75.
- Absentismoa ehuneko 3,5 eta ehuneko 4 artekoa, helburuaren ehuneko 50.
- Absentismoa ehuneko 4 baino handiagoa, helburuaren ehuneko 0.

2. Emaidza operazionala (ehunekoan): Arabako ordezkariaren emaidza operazionala betetzeari dagokion ehuneko 25.

3. Negozio-zifra (fakturazioa): Arabako ordezkariaren negozio-zifraren (fakturazioa) helburua betetzeari dagokion ehuneko 25.

Igoera finko eta aldakor kontsolidagarriak aplikatzearen emaidza erantsitako tauletako oinarrizko soldatari aplikatuko zaio eta ezingo ditu xurgatu ez konpentsatu sortzaperentarako osagarriak.

19. artikulua. Soldaten errebalorizazio bermea

Urte batean tauletan igoera finkoa eta aldakorra aplikatzearen eta tauletako igoyerako urteari dagokion gehigarriaren kalkularen batura urte horri dagokion KPla oinarrizko soldatari aplikatuta aterako litzatekeen zenbatekora iristen ez bada, enpresak gehigarriaren zenbatekoa igoko du batura horren eta egiazko KPlaren aplikazioaren arteko aldea konpentsatzen duen zenbateko bateraino.

IV. kapitulua. Beste eskubide eta berme batzuk

20. artikulua. Gardentasun bermea langileen legezko ordezkari informatzean

Enpresak datu horiek egiaztatzeko informazio egokia eman beharko dio batzordeari, era ofizialean eta sinatuta, nahikoa izango dena epean eta forman. Bestela, enpresak osagarriaren ehuneko 100 ordainduko die langile guztiei, dagokion urteko apirilean.

21. artikulua. Prestakuntza

Enpresak bere laguntzaileen lanbide promozioa sustatu eta bultzatuko du, langile guztien kualifikazio handiagoa lortzeko.

Zehazki, enpresak aurrekontu partida zuzkituko du urteko prestakuntza plan bat betetzeko, hitzarmena indarrean dagoen bitartean soldata-masaren ehuneko 0,8-1,2 horretarako erabiliz.

22. artikulua. Aldi baterako ezintasunagatik osagarria

Gaixotasun arruntak, lanekoa ez den istripuak zein laneko gaixotasunak eragindako bajaren kasuetan, enpresak Gizarte Segurantzaren prestazioak osatuko ditu, ohiko lanaldiko langilearen

soldata gordinaren ehuneko 100era iritsi arte. Lan-istripuaren kasuan, interesdunak segurtasun-arau orokorrak eta bere postuko berariazkoak bete baditu osatuko da.

Arestiko puntuan definitutako osagarria aurreko lau urte naturalen aldian metatutako 365 egunetara gehi hasitako urtean hartutakoetara mugatuko da. Muga hori salbuespenezko kasuetan handitu ahalko da, enpresaren eta langileen legezko ordezkartzaren arteko berariazko hitzarmenaren bidez.

Segidako bi urte naturaletan absentismo-tasa ehuneko 4,5ekoa edo handiagoa izan balitz, ondorengo urte naturalean ez da osagarri hori ordainduko, alderdiak neurri hori berrikusteko ados jarri ezean. Orduan, hitzarmen honen ordezkotuzuzenbideko araudian xedatutakoa beteko da.

Arestiko paragrafoan aipatzen den irizpidearen balizko berrikuspenaren ondorioetarako, enpresak hileroko emango du absentismo-tasaren urteko bilakaeraren datua, ordezkartzaren iragarki-taulan argitaratuko dena, eta hori hitzartzen diren neurri zuzentzaileak aplikatu ahal izateko zein, argudia litezkeen inguruabar bereziak kontuan hartuz, irizpide horiek birnegoziatu ahal izateko, bai osagarriaren zenbatekoei, bai erreferentziako tasari berari dagokionez.

Artikulu honen ondorioetarako, ohiko lanaldiko soldata gordina diru-kopuru finkoei dagokien soldata da. Ez dira sartuko bakoitzaren ohiko lanaldien barruan sortzen diren diru-kopuru aldakorrak, aparteko haborokinak, txandakakotasuna, gauekotasuna, etab. Ezta ohiko lanalditik kanpo sortzen diren diru-kopuru aldakorrak ere (esaterako, eta egonez gero: aparteko orduak, zaintza / prestasuna, etab.). Azkenik, ez dira sartuko kalte-ordainak edo osakinak (esaterako, eta egonez gero, dietak, kilometroak, etab.)

Artikulu honetan azaldutako baldintzek iraungo dute GSINek hitzarmena sinatzeko unean aldi baterako ezintasunagatiko prestazioak kalkulatzeko darabiltzan ehunekoetan zein epeetan aldaketarik gertatzen ez den bitartean; kasu horretan, alderdiak elkartuko dira gaia eztabaidatu eta akordio berri bat lortzen saiatzeko.

Eranskinak

I. eranskina. Absentismoa kalkulatzeko formula

Absentismoa kalkulatzeko formula (ehunekoa)

$Absentismoa = \frac{Baja lanegunen kop.}{(Langile baliokideen kop. \times Lanegunen kop.)} \times 100$

$Baja lanegunen kop. = (KA + KP \text{ baja egunen kop.}) \times 5/7$

KA: Kontingentzia arruntak, hots, gaixotasun arrunta eta lanetik kanpoko istripua.

KP: Kontingentzia profesionalak, hots, lan-istripua eta laneko gaixotasuna (*)

Kalkulatik kanpo daude ordaindutako baimenak (amatasuna, aitatasuna, etab.)

Langile baliokideen kop.: urteko lanaldi osoko langile baliokideen kopurua.

Lanegunen kop.: batez besteko urteko lanaldi 225 egun.

(*) Kontingentzia profesionalak buruzko oharra. Kontzeptualki kontingentzia profesionalak absentismo ez badira ere, ondorio praktikoetarako sartzen dira, erreferentziazko absentismo-tasak ezartzeko erabili den taldea kalkulatzeko formula orokorrari eusteko

II. eranskina. Soldata-etaulak

Erreferentziatzko Arabako soldata-etaulak eta 2018rako 18. artikulua kontuan hartuz aplikatu behar den igoera sartu dira hemen.

Arabako soldata-etaulak				
7	Zuzendariak			
6	Ordezkarria, gerentea			
Lanbide taldea	Lanbide-maila: postuak	Oinarrizko soldata	Osagarria Ad Personam	Guztira
5A	Azterlanetako teknikari espezialista	25.062,95 €	72,55 €	25.135,50 €
5B	Azterlanetako teknikaria, obra-burua, sektore-burua	21.925,09 €		21.925,09 €
4A	Administrazio-burua, taldeburua, arduraduna, sistemetako teknikariak	20.801,38 €	707,43 €	21.508,81 €
4B	Muntaketa-burua, mantentze-teknikaria, teknikari administraria	18.787,21 €	2.221,60 €	21.008,81 €
4C	Bigarren mailako muntaketa-burua, bigarren mailako mantentze-teknikaria, bigarren mailako teknikari administraria	17.663,74 €	1.568,47 €	19.232,21 €
4D	Zerbitzuetako langile laguntzailea, muntaketako langile laguntzailea, administrari laguntzailea	15.451,28 €	2.030,72 €	17.482,00 €
Lanbide taldea	Lanbide-maila: postuak	2018ko igoera		
5A	Azterlanetako teknikari espezialista	651,64 €		
5B	Azterlanetako teknikaria, obra-burua, sektore-burua	570,05 €		
4A	Administrazio-burua, taldeburua, arduraduna, sistemetako teknikariak	540,84 €		
4B	Muntaketa-burua, mantentze-teknikaria, teknikari administraria	488,47 €		
4C	Bigarren mailako muntaketa-burua, bigarren mailako mantentze-teknikaria, bigarren mailako teknikari administraria	459,26 €		
4D	Zerbitzuetako langile laguntzailea, muntaketako langile laguntzailea, administrari laguntzailea	401,73 €		