

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

### EUSKO JAURLARITZA

#### LAN ETA ENPLEGU SAILA

##### Arabako Lurralde Ordezkaritza

#### UTE Gasteizko Herriak enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkararena. Honen bidez ebatzen da 2020-2021-2022-2023 UTE Gasteizko Herriak enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100972012020.

#### AURREKARIAK

2020ko azaroaren 25ean aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkarik sozialak, 2020ko azaroaren 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, 2020ko abenduaren 1a

*Arabako lurralde ordezkarria*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

**Gasteizko Herriak ABEE enpresaren eta Vitoria-Gasteiz udalerriko herrietan garbiketa publikoko lanetara eta etxeko nahiz merkataritzako zaborren bilketa eta garraioko lanetara atxikitako langileen hitzarmen kolektiboa**

- I. kapitulua. Baldintza orokorrak.
  1. artikulua. Hitzarmen kolektiboa sinatuko duten alderdiak.
  2. artikulua. Eremu pertsonala, funtzionala eta lurraldekoa.
  3. artikulua. Hitzarmenaren indarraldia, iraupena eta amaiera iragartzea.
  4. artikulua - Baldintzak.
  5. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa.
  6. artikulua. "Ad personam" bermea.
  7. artikulua. Batzorde misto paritarioa.
  8. artikulua. Gatazkak auzibidetik kanpo ebaztea.
- II. kapitulua. Lanaren antolaketa eta zerbitzua ematea.
  9. artikulua. Langileen subrogazioa.
  10. artikulua. Lanaren antolaketa.
  11. artikulua. Zerbitzua ematea.
  12. artikulua. Lanbide-sailkapena.
- III. kapitulua. Lanaldiaren arloko baldintzak.
  13. artikulua. Lanaldia.
  14. artikulua. Urteko oporrak.
- IV. kapitulua. Baldintza ekonomikoak.
  15. artikulua. Soldata-taula.
  16. artikulua. Oinarrizko soldata.
  17. artikulua. Antzintasun-osagarria.
  18. artikulua. Lan nekagarriak, toxikoak eta arriskutsuak.
  19. artikulua. Garraio-plusa.
  20. artikulua. Jaiegun-plusa.
  21. artikulua. Aparteko haborokinak.
  22. artikulua. Aparteko orduak.
- V. kapitulua. Baldintza sozialak.
  23. artikulua. Ordaindutako baimenak.
  24. artikulua. Eszedentziak.
  25. artikulua. Gaixotasun edo istripuagatiko osagarria.
  26. artikulua. Istripuen aseguru-poliza.
  27. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.
- VI. kapitulua. Langileen legezko ordezkariak.
  28. artikulua. Langileen ordezkariak enpresan dauzkaten eskubideak.

VII. kapitulua. Beste lan-baldintza batzuk.

29. artikulua. Laneko arropa.

Xedapen Gehigarriak.

Xedapen iragankor bakarra.

Azken xedapena.

I. eranskina: soldata-taula.

**Gasteizko Herriak ABEE enpresaren eta Vitoria-Gasteiz udalerriko herrietan garbiketa publikoko lanetara eta etxeko nahiz merkataritzako zaborren bilketa eta garraioko lanetara atxikitako langileen hitzarmen kolektiboa**

I. kapitulua. Baldintza orokorrak

**1. artikulua. Hitzarmen kolektiboa sinatuko duten alderdiak**

Hitzarmen kolektibo hau Gasteizko Herriak ABEE enpresak eta langileen legezko ordezkariak sinatu dute; azken horiek, CCOO sindikatuaren aholkularitzarekin.

Hitzarmen honen alderdi sinatzaileek hurrengo artikuluan adierazten diren ezarpen-eremuak betetzeko behar den legitimazio nahikoa daukate, indarreko lege-xedapenekin bat.

**2. artikulua. Eremu pertsonala, funtzionala eta lurraldekoa**

Hitzarmen kolektibo hau Gasteizko Herriak ABEE enpresan lan egiten duten eta egingo duten langileei aplikatuko zaie, Vitoria-Gasteiz udalerriko herrietan garbiketa publikoko lanak eta etxeko nahiz merkataritzako zaborren bilketa eta garraioko lanak egiten badituzte.

**3. artikulua. Hitzarmenaren indarraldia, iraupena eta amaiera iragartzea**

Hitzarmen kolektibo hau 2020ko urtarrilaren 1etik 2023ko abenduaren 31ra bitartean egongo da indarrean.

Hitzarmen kolektiboaren amaiera automatikoki iragarritzat emango da, haren indarraldia emaitzen denean. Une horretan, hitzarmen kolektiboaren baldintza guztiak luzatuko dira, zentroan aplikatzeko beste hitzarmen kolektibo bat sinatzen den arte.

**4. artikulua. Baldintzak**

Hitzarmen honetan ezarritako baldintzek osotasun organiko zatiezina eratuko dute, eta aplikazio praktikoaren ondorioetarako oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan; hortaz, ezin izango da aurreko baldintzei buruzko araudi isolaturik aplikatu.

**5. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa**

Hitzarmen honetan ezarritako ordainsariek hitzarmena indarrean jartzen denean dauden guztiak konpentsatu eta irentsiko dituzte, azken horien nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere. Aplikazio orokorreko legezko xedapenak edo hitzarmen kolektiboak edo banakako kontratuak direla medio, etorkizunean gauzatu daitezkeen soldata-igoerek hitzarmen honetan itunduriko baldintzetan eragina izango dute, ordainsari berri horiek urteko zenbaketa kontuan hartuta hemen itundurikoak gainditzen badituzte soilik; bestela, horiek konpentsatu eta irentsiko dituzte, eta hitzarmen honek bere horretan jarraituko du: itunduriko moduan eta baldintza berberetan, alegia.

**6. artikulua. "Ad personam" bermea**

Enpresarekin banaka eta berriaz hitzartzen diren eta hitzarmen honetan xedatzen dena gainditzen duten eskubide guztiak errespetatuko dira, banakako akordioan hala jasotzen bada.

**7. artikulua. Batzorde misto paritarioa**

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen den egunean, batzorde misto paritario bat eratuko da hitzarmena aplikatu eta interpretatzeko.

Enpresaren alderdiko ordezkari batek eta langileen alderdiko beste ordezkari batek osatuko dute (langileen legezko ordezkari batek hartuko du kargua). Hala ere, bi aldeek jaso ahalko dute aholkulari baten laguntza. Edozein alde eskatuta bilduko da batzordea, eta deialdia egiten denetik gehienez ere hamabost eguneko epean egingo da bilera.

Batzorde misto paritarioak honako eginkizun hauek izango ditu:

- a) Hitzarmen honen klausula guztiak interpretatzea.
- b) Itundutako guztia betetzen dela zaintzea.
- c) Hitzarmen hau indarrean jarri ondoren ematen diren lege-xedapen berriak aztertu eta baloratzea, hitzarmenaren edukari eragin ahal badiote.
- d) Hitzarmenaren eraginkortasunari eta egon litezkeen gatazken barne-konponketari begirako jarduerak abiatzea.
- e) Legezko arau batek edo goragoko arau konbentzional batek ezar litzakeen jarduerak abiatzea.

Hitzarmen honen indarraldian, batzordearen barruan –interpretazio bateratu baten bidez– konpondu ezin izan diren lan-arloko auziak legediak unean-unean ezartzen dituen prozeduren mende utziko dira.

Batzorde misto paritarioaren irizpenak emateko, alderdi bakoitzeko (enpresa eta langileak) gehiengo ados jarri beharko da, irizpena eskatu eta hurrengo egunetik zenbatzen hasita bost eguneko gehieneko epean.

Hitzarmen honetan hitzartutakoa zorrotz betetzeko konpromisoa hartzen dute bi alderdiek. Hau da, hitzarmen honen indarraldian, enpresaren barruan konpondu ezin izan diren lan-arloko auziak batzorde misto paritarioaren mende utziko dira.

Batzorde paritarioan adostasunik ez badago, aldeetako edozeinek jo ahal izango du, desadostasunak ebazteko xedez eta bost eguneko epean, 2000ko otsailaren 16ko Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordiora (PRECO) (apirilaren 4ko EHAA). Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alde biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

Baldintzak ez aplikatzearen inguruko desadostasunak Aholku Batzorde Nazionalaren edo ORPRICCEren esku utzi ahal izango dira, baina bi alderdien gehiengoaren adostasuna beharko da horretarako. Nolanahi ere, berariaz boluntarioa izango da arbitrajera jotzea.

### **8. artikulua. Gatazkak auzibidetik kanpo ebaztea**

Laneko Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioan (PRECO) erregulatzen diren prozedurekin bat eginez konponduko dira hitzarmen honen ezarpen-eremuan bildutako langile eta enpresaburuei dagozkien gatazkak.

Hitzarmen kolektibo honen ezarpenean edo interpretazioan sortzen diren eta batzorde misto paritarioan ebazten ez diren desadostasun guztiak Laneko Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioan (PRECO) erregulatzen diren prozedurekin bat eginez konponduko dira, auzi-eskera jo aurretik. Edonola ere, edozein lurralde-eremutako gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko prozeduretara jo ahal izan dadin, alderdi biek prest egon beharko dute.

Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bateginaren 82.3 artikuluan aipatzen diren lan-baldintzak ez aplikatzeko sor litezkeen desadostasunak nahiz interpretazio-, administrazio- eta ezarpen-kontuak modu eraginkorrean konpontzeko ezarrita dauden arbitraje-prozeduretara jo ahal izateko, alderdiek ados egon beharko dute.

II. kapitulua. Lanaren antolaketa eta zerbitzua ematea

### **9. artikulua. Langileen subrogazioa**

Saneamendu publikoaren, bideen garbiketaren, ureztatzeen, hondakinen bilketa, tratamendu eta deuseztapenaren eta estolderiaren garbiketa eta kontserbazioaren sektoreko Hitzarmen Orokorren (2013ko uztailaren 30eko BOE) 49. artikuluan eta hurrengoetan eta Langileen

Estatutuari buruzko Legearen 44. artikuluan xedatzen denari helduko zaio. Horren arabera, garbiketa publikoa eta etxeko zaborren bilketa nahiz garraioa aipaturiko hitzarmen horren 6. artikuluan jasotzen den ezarpen-eremu funtzionalaren barruan daude.

Horretan oinarrituta, kontrata amaitu, galdu, deuseztatu, laga edo erreskatatzen denean, baita dagokien jarduera betetzen duten erakundeak, pertsona fisikoak edo juridikoak ordeztu eragiten duen beste edozein figurari edo modalitateri dagokionez ere, kontrata utzi duen erakundearen eraginpeko langileak zerbitzua beteko duen erakunde berriari atxikiko zaizkio, eta langileek ordeztutako enpresan zituzten eskubideak eta betebeharrak errespetatuko ditu azken horrek. Zehazki, langileen subrogazioa zertuko da eta gero aipatuko diren dokumentuak eskuratu beharko dira hauetakoren bat gertatuz gero: batetik, kontraten ordezkapena edota kontratak zatitzearen edo banatzearen ondoriozko zati, alde edo zerbitzuena; bestetik, haien batzea; beraz, berdin dio ordezkapen normalak diren, dagozkion zerbitzuak betetzen dituzten enpresa edo erakunde publiko zein pribatuen artekoak, edo eratzen den harreman juridikoa zerbitzua esleitzen duenaren eta enpresa esleipendunaren artekoa baino ez den. Hortaz, nahitaez aplikatu beharko da beti langileen subrogazioa, adierazitako moduan aplikatu ere, eta berdin dio, alde batetik, Langileen Estatutuaren 44. artikulua dioena ere aplikatu behar izatea eta, bestetik, kontrata uzten duen enpresaburuak beste kontrata batzuk izatea, utzi duenaz bestelakoak.

#### **10. artikulua. Lanaren antolaketa**

Enpresaren eskumena da lana antolatzea, eta hitzarmen honetan nahiz gainerako arau aplikagarrietan ezarritakoarekin bat jardunez egin beharko du.

Enpresaburuak zuzendari-ahalak modu erregularrean baliatzean emandako aginduak eta jarraibideak bete beharko ditu langileak, eta bere lanbide-eginkizunen nahiz -gaitasunen arabera dagozkion zereginen barruan agintzen zaizkion lan, eragiketa edo jarduera guztiak egin beharko ditu. Horien artean, zeregin nagusia betetzeko behar diren lan osagarriak daude, baita lanaldian bere ardurapean dauden materiala, makinak, erremintak eta lanpostua zaindu edo garbitzea ere.

#### **11. artikulua. Zerbitzua ematea**

Lan-kontratuan hitzartutakoak zehaztuko du lana. Langileak legeek, arau konbentzional aplikagarriek, enpresaburuaren jarraibideek eta, bestela, erabilerek eta ohiturek markatzen duten lan mota egin beharko du.

Langile orok bete beharko ditu goragokoek agintzen dizkieten lan eta eragiketa guztiak, langilearen lanbide-eginkizun edo -gaitasunaren berezko betekizun orokorren barruan.

Langileak bere lana egiteko zailtasunak aurkitzen baditu (esate baterako, materialak, tresnak edo makinak falta direla edo horietan akatsak sumatzen baditu), berehala eman beharko die horren berri berehalako nagusiei. Langileak bere esku uzten diren makinak eta lanabesak zainduko ditu, kontserbazio-egoera ezin hobean edukiko ditu, eta gerta litezkeenak enpresari jakinarazteaz arduratuko da. Hainbat aldiz hala egin ezean, enpresak diziplina-neurriak ezarri ahalko ditu.

Makinak, erremintak eta lanabesak ezin daitezke erabili enpresak zehaztutakoaz bestelako erabilerarako, haren baimenik eduki ezean. Halaber, baimena beharko da langileak agindu dizkieten lanetan enpresaren jabetzako tresnak edo makinak erabil ditzen.

Enpresak beharrezko bitarteko guztiak jarriko ditu langileen eskura, haiek erosotasun-, higiene- eta segurtasun-baldintza onenetan lan egin dezaten. Bestalde, langileek enpresak emandako babes-bitartekoak erabiliko dituzte.

Produktibitatea ondasun babestua da konstituzionalki, eta langileen oinarritzko betebeharra da hura hobetzea. Beraz, langileen legezko ordezkariak eta enpresako zuzendaritzak elkarlanean aritu beharko dute, produktibitatea handitze aldera.

## 12. artikulua. Lanbide-sailkapena

Saneamendu publikoaren, bideen garbiketaren, ureztatzeen, hondakinen biltzea, tratamendu eta deuseztapenaren eta estolderiaren garbiketa eta kontserbazioaren sektoreko Hitzarmen Orokorren (2013ko uztailaren 30eko BOE) V. kapituluan lanbide-taldean arabera jasotzen den sailkapenari helduko zaio. Hitzarmenean jasotzen den talde bakoitzak prestazioaren lanbide-gaitasunak, titulazioak eta eduki orokorra biltzen ditu, alde bakarretik biltzen ere, Langileen Estatutuaren 22.2 artikuluan aurreikusten diren irismen eta edukiarekin; hortaz, lanbide-talde bakoitzean jasotzen diren lanbide-eginkizunak baliokideak izango dira, eskubide ekonomikoak edozein izanda ere (aipatzen diren eginkizunak adibide modura jarri dira, eta ez ezer mugatzeko xedez).

Langileak lanbide-talde hauetan sailkatuta egongo dira, enpresan betetzen dituzten eginkizunen arabera:

– Teknikarien taldea:

Goi-mailako tituluduna: Goi-mailako titulua dauka, eta unean-unean atxikita duen zerbitzuak edo sailak berezkoak dituen eginkizunak betetzen ditu.

– Erdi-mailako arduradunak:

Arduraduna: enpresaren agindupean, langileak ardurapean dauzka, eta haien lana gidatzen, zaintzen eta agintzen du. Barrutiko edo zonako jardueren egitekoak goitik behera ezagutzen ditu, eta zor den diziplinari eusteko nahiz aurreikusitako etekinak lortzeko aginte-dohain nahikoa dauka.

– Langileen taldea:

Gidaria: eginkizunaren arabera dagokion gidabaimena dauka, eta zerbitzuak berezkoak dituen makinak nahiz atoiaren eramandako ibilgailuak edo atoiaren eraman gabekoak gidatzeko eta maneiatzeko behar diren ezagutzak dauzka, baita tailerreko elementurik behar ez duten konponketa mota guztiak egitekoak ere. Bereziki, gidatzen duen ibilgailua edo makina funtzionamendu-baldintza egokian irteten dela zainduko du.

Esleitzen dioten makinaren edo ibilgailuaren mantentze-lanez eta kontserbazioaz arduratuko da, bai eta horien manu teknikoak eta funtzionamendu-manuak aintzat hartzeaz ere.

Peoi espezialista: nolabaiteko praktika eta espezialitatea eskatzen dituzten lanak egiteaz arduratuko da. Lantokiko edozein zerbitzu edo tokitan eman ditzake zerbitzuak, berdin-berdin. Halaber, edozein ibilgailu mota gidatu ahalko du.

Peoia: espezializazio profesional edo teknikorik eskatzen ez duten lanak egiteko langilea. Lantokiko edozein zerbitzu edo tokitan eman ditzake zerbitzuak, berdin-berdin.

Langile guztiak goikoek agintzen dizkieten lan eta eragiketa guztiak egin beharko dituzte, haien lanbide-eginkizunak edo -gaitasunak berezkoak dituen lanen barruan, makineria, erremintak eta lanabesak garbitzeko lanak barne.

Talde, eginkizun profesional edo lanbide bakoitzaren lanak adibidetzat hartu behar dira.

Lehen adierazitako langile-sailkapena adibidea da, eta ez du esan nahi lanpostu guztiak estalita eduki behar direnik.

### III. kapitulua. Lanaldiaren arloko baldintzak

## 13. artikulua. Lanaldia

Hitzarmen honen eremuan bilduriko langileen urteko lanaldia benetan lan egindako 1.752 ordukoa da. 2021etik aurrera, urteko lanaldia 1.744 ordukoa izango da.

Hitzarmen kolektibo honen xede diren zerbitzuak publikoak direnez eta, hortaz, jaiegunetan ere zerbitzua eman behar denez, langileek jaiegunez txandakako urteetan gozatzeko moduan egingo da laneko egutegia, kontrakoa hitzartu ezean.

Enpresak, langileen ordezkaritzarekin ados jarrita, laneko egutegia egingo du, eta lantokian jarri beharko du, ikusgai.

#### **14. artikulua. Urteko oporrak**

Hitzarmen honen eraginpeko langileek oporretako 22 lanegunez gozatzeko eskubidea izango dute urte natural bakoitzean, eta, gehienez ere, urteko bi alditan gozatu ahalko da horietaz.

Era berean, langile bakoitzak norberaren gauzetarako sei egun edukiko ditu. Langileek gutxienez sei egun lehenago jakinarazi beharko dute egun horietako bat erabili nahi dutela.

Langileen Estatutuaren 38.3 artikuluaekin bat eginez eta hura betetzeko, enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia eta haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasuna edota Langileen Estatutuko 48.4 artikuluan aurreikusten den kontratu-etetea aldi berean gertatzen badira, aldi baterako ezintasunaren denboralditik edo aipatutako araua aplikatzean dagokion baimena baliatuko den denboralditik kanpo gozatu ahal lako da oporrez, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere.

Era berean, aurreko paragrafoan adierazitako kontingentzietz besteko arrazoiak direla-eta, oporraldia heltzean langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago eta oporrei dagokien egutegiko urtean ezin baditu opor guztiak edo haien zati bat hartu, ezintasun-egoera amaitzean hartu ahal izango ditu, edota, enpresarekin ados jarrita, beste aldi batean, oporretarako eskubidea sortu den urtearen amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

### **IV. kapitulua. Baldintza ekonomikoak**

#### **15. artikulua. Soldata-taula**

I. eranskinean jasotzen dira hitzarmen honen indarraldiko soldata-taula aplikagarriak lanbide-talde bakoitzarentzat.

#### **16. artikulua. Oinarrizko soldata**

Hitzarmen honen eraginpeko langileen oinarrizko soldata I. eranskineko soldata-taulekin bat eginez lanbide-talde bakoitzarentzat ezarritakoa da.

#### **17. artikulua. Antzinasun-osagarria**

2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, antzinasun-osagarri pertsonal bat sortuko da: I. eranskineko soldata-tauletan lanbide-talde bakoitzarentzat ezarritako oinarrizko soldataren ehuneko 3ko hirurtekokoa izango da, eta hitzarmen kolektibo hau indarrean jartzen denetik zerbitzura atxikita dauden langileei aplikatuko zaie. Osagarri honen gehieneko muga ehuneko 12koa izango da, antzinasuneko 12 urteri dagokiena, lanbide-eginkizun guztietarako.

Azaldutakoan oinarrituta, 2020ko urtarrilaren 1ean zerbitzura atxikitako langileak data horretan (2020ko urtarrilaren 1ean) hasiko dira lehenengo hirurtekoaren zenbaketa sortzen, eta, hortaz, 2023ko urtarrilaren 1ean beteko da lehenengo hirurtekoa, lan-harremana eten edo deuseztatzen bada izan ezik. Zerbitzura ondoren atxikitzen diren langileei kontratazio-eguna hartuko zaie adierazitako hirurtekoen sortzapena zenbatzen hasteko.

#### **18. artikulua. Lan nekagarriak, toxikoak eta arriskutsuak**

Enpresan operatibo dauden langileek, garbiketara eta zabor-bilketara duten eginkizun berezia dela-eta, I. eranskinean lanbide-eginkizun eta/edo espezialitate bakoitzarentzat finkatu den zenbatekoa jasoko dute kontzeptu honengatik, hitzarmen honen soldata-taulen I. eranskinean adierazten den moduan. Plus hau 12 hilabetetan ordainduko da.



**19. artikulua. Garraio-plusa**

Hitzarmen honi atxikitako langile guztiek soldataz kanpoko garraio-plusa jasoko dute, langileek lantokira joateko dauzkaten gastuak konpentsatzeko, benetan lan egindako lanegun bakoitzean ibili beharreko distantziak edozein izanik ere, soldata-taulen I. eranskinean adierazitako zenbatekoan. Plus hau 12 hilabetetan ordainduko da.

**20. artikulua. Jaiegun-plusa**

Hitzarmen honen xede den zerbitzua publikoa denez, beronen eraginpeko langile guztiek hartzen dute jaiegunetan lan egiteko konpromisoa. Trukean, 2020an 40 euro jasoko dituzte benetan lan egindako jaiegun bakoitzeko; 2021ean, 45 euro izango dira, eta, 2022an, 50.

Egun horietako lana zerbitzuaren premien arabera egingo da, laneko egutegian zehazten denaren arabera.

**21. artikulua. Aparteko haborokinak**

Enpresak aparteko bi haborokin abonatuko dizkie langile guztiei, uztailen bata eta abenduan bestea, I. eranskinean lanbide-eginkizun bakoitzarentzat ezarritako zenbatekoan. Zenbateko horiei, 30 soldata-eguni dagokien antzinatasun-osagarria gaineratuko zaie. Haborokinak sei hilabetez behin sortuko dira: uztailako haborokina urtarrilaren 1etik ekainaren 30era, eta abendukoa uztailaren 1etik abenduaren 31ra.

Orain arte, oinarritzko soldataren hamabost eguni zegokien aparteko haborokina jasotzen zen martxoan; bada, uztailako eta abenduko aparteko bi haborokinetan integratu da, zati berdinetan.

Aparteko haborokinak lan egindako denborarekin proportzioan sortuko dira, eta hala egokitzen denean abonatuko da zati proportzionala.

Uztailako aparteko haborokina ekainaren 20an edo aurreko egun baliodunean izango da eraginkorra, eta Gabonetakoa abenduaren 20an edo aurreko egun baliodunean.

**22. artikulua. Aparteko orduak**

Aparteko ordutzat hartuko dira lanaldi arruntaren gehieneko iraupenaren gainetik egiten diren lanorduak. Ordu horiek atsedenen edo abonuaren bidez konpentsatu ahalko dira. Borondatezkoa izango da orduok egitea, eta, arau orokor gisara, ez dira aparteko orduak egingo.

Egin behar direnean, beti ere atsedeen-denborarekin konpentsatzen ez badira, I. eranskineko soldata-taulan lanbide-talde bakoitzarentzat ezartzen diren zenbatekoetan abonatuko dira.

**V. kapitulua. Baldintza sozialak****23. artikulua. Ordainduriko baimenak**

Hitzarmen honen eraginpeko langileek, beti ere legeak eskatzen dituen betekizunak betetzen badituzte, ordaindutako lizentziez gozatzeko eskubidea izango dute, modu eta baldintza hauekin:

- Langileak ezkontzen bada, hamabost egun natural.
- Odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen heriotza, istripu, gaixotasun larri eta ospitaleratzeengatik, langileak lekualdaketa bat egin behar badu, epea lau eguneko izango da. Ospitaleratzeengatik baimena edozein unetan baliatu ahalko da, subjektu eragileak ospitalean jarraitu bitartean.
- Egun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeengatik.
- Izaera publiko edo pertsonala duten betebeharrak ezinbestekoak egiteko, behar adina denbora izango du langileak.
- Eginkizun sindikalak edo langileak ordezkatzeari dagozkion eginkizunak betetzeko, legez edo hitzarmenez ezarritako baldintzen arabera.

– 18 urtetik beherako seme-alabei eta lehenengo mailako senide mendekoei (II. eta III. mailako mendekotasuna dutenei) laguntzeko, behar-beharrezkoa den deboraz, urtean gehienez ere 10 orduz.

– Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke jaioaurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko behar duten denboraz, eta kobratzeko eskubidea izango dute, enpresaburuari alde aurretik jakinarazten badiote eta lanaldiaren barnean egiteko premia egiaztatzen bada.

– Haurra jaiotzen denean edo haur bat adoptatu edo harreran hartzen denean, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluekin bat, langileek lantokitik ordubetez alde egiteko eskubidea izango dute bederatzi hilabetetik beherako haurrari bularra emateko, eta bi zatitan banatu ahal izango dute denbora hori. Aitak edo amak bereizgabe baliatu ahal izango dute baimen hori, biek ere lan egiten badute, baina batek soilik erabili ahalko du baimena.

– Seme edo alaba goiztiarra jaiotzen bada edo edozein arrazoi dela-eta erditu ondoren ospitaleratu behar bada, aitak edo amak ordubetez lana uzteko eskubidea izango du, edo lanaldia gehienez ere bi orduz murriztu ahal izango du, soldataren murrizketa proportzionalarekin.

Lizentzia hauen guztien kontaketa lehenengo lanegunean hasiko da. Baliatu aurretik eman beharko da asmoaren berri (larrialdietan izan ezik), eta ondoren justifikatu.

Legez ezkondata daudenen baimenei dagozkien eskubideak izateko bikoteei hedatuko zaizkie, Izatezko Bikoteen Erregistroak egindako ziurtagiria aurkezten bada, ezkontzagatiko lizentzia kenduta.

#### **24. artikulua. Eszedentziak**

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duen langileak lau hilabetekoa baino laburragoa izango ez den eta bost urtekoa baino gehiagokoa izango ez den borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Langile berberak berriro erabili ahalko du eskubide hori, aurreko eszedentziatik lau urte igaro badira.

Langileek gehienez ere hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako 12 urtetik beherako seme edo alaba bakoitza zaintzeko, baita behin betiko edo adopzio-aurreko harreretan ere, umearen jaiotegunetik edo administrazioaren ebazpen judizialaren egunetik zenbatzen hasita.

Langileek gehienez ere bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute ahaide bat (bigarren mailarainoko odol-ahaidetasuna edo ezkontza-ahaidetasuna duena) zaintzeko, betiere hura adina, istripua edo gaixotasuna edo desgaitasuna direla-eta bere kabuz baliatu ezin bada eta ordainduriko jarduerarik ez badu.

Enpresa bereko bi langilek edo gehiagok pertsona berarengatik eskubide hori baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jarri ahal izango ditu baimena aldi berean hartu nahi bada, enpresaren funtzionamendu-arrazoi justifikatuengatik.

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

Langilearen egoerarekin bateragarria den lanposturik edo eginkizunik ez badago, lan-kontratua etengo da, eta haurdunaldiko arriskuengatik prestazio ekonomikoa jasotzeko eskubidea izango du, legedi aplikagarrian ezartzen den zenbatekoan.

Haurdunaldian arriskua badago, kontratuaren etetea amaituko da amatasun biologikoaren ondoriozko kontratu-etetea hasten denean edo langilea bere lanpostuan edo bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu batean berriro lanean hasteko ezintasuna desagertzen denean.

Nolanahi ere, unean-uneko indarrean den lege aplikagarrian xedatutakora egokituko da artikulua hau.

**25. artikulua. Gaixotasun edo istripuagatiko osagarria**

Zerbitzua ematen ari direla aldi baterako ezintasun-egoera hasten duten langileek bajaren aurreko hilabeteko benetako soldataren % 100erainoko osagarria jasoko dute, lehenengo egunetik hasita baja amaitu arte, ezintasun-egoeraren eragilea laneko istripua edo gaixotasuna izan bada.

Osagarri hau jaso ahal izateko, dagokion prestazioa jasotzeko eskubidea aitortu beharko da, egoerak irauten duen eta lan-harremana deuseztatzen ez den bitartean.

Gaixotasun arrunt baten ondorioz ospitaleratzeagatik aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileek soldataren ehuneko 100erainoko osagarria jasoko dute, ospitaleratzen den lehenengo egunetik aurrera, egoerak irauten duen eta lan-harremana deuseztatzen ez den bitartean. Osagarri hau jasotzeko, egoera dokumentu egokien bidez justifikatu beharko da.

Gainerako kontingentziak eta kasuak Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra eta unean-unean indarrean den garapen-araudiak xedatzen dutenaren arabera abonatu dira.

**26. artikulua. Istripuen aseguru-poliza**

Enpresak istripuetarako poliza bat kontratatzeke konpromisoa hartzen du. Poliza horrek honako kalte-ordain hauek bermatuko dizkio langile bakoitzari:

- Laneko kontingentziengatik hilez gero, 60.101,21 euro.
- Laneko kontingentziengatik ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoa, ezintasun absolutua edo baliaezintasun handia sortuz gero, 60.101,21 euro.

**27. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna**

Printzipio orokorrak.

Laneko Arriskuen Prebentziorako azaroaren 10eko 31/1995 Legean aurreikusitakoa betetzeko, bi aldeek hartzen dute langileen osasuna lan-baldintzen ondoriozko arriskuen aurrean nahikoa babesteko beharrezkoak diren neurri guztiak hartzeko konpromisoa, arriskuok prebenitzeko politika koherente, koordinatu eta eraginkor baten esparruan.

Horren ondorioz, langileek laneko arriskuen aurrean babesteko eskubidea dute, eta enpresaburuak langileak arrisku horien aurrean modu eraginkorrean babesteko betebeharra dauka. Enpresaren eremuan, besteak beste, informatzeko, prestatzeko, osasuna zaintzeko, kontsultak egiteko eta parte hartzeko eskubideetan zehazten da babes hori.

Prebentzio-ekintzaren printzipioa.

Enpresaburuak aurreko artikuluan jasotako prebentzio-eginbehar orokorra osatzen duten neurriak aplikatuko ditu, honako printzipio orokor hauek aintzat hartuta:

- a) Arriskuak jatorrian saihestea eta horiei aurre egitea.
- b) Saihestezinak diren arriskuak ebaluatzea.
- c) Arriskutsua dena arriskurik ez duen edo arrisku txikia duenarekin ordezkatzeta. Norberaren babes-ekipoak arriskuak iturburuan saihesteko aukera ez dagoenean bakarrik erabiliko dira.
- d) Babes orokorra norberaren aurretik jartzen duten neurriak hartzea eta prebentzioa planifikatzea. Prebentzioaren kudeaketak enpresaren xedeen parte izan behar du, nahitaez.

Arriskuak ebaluatzea: enpresaburuak planifikatuko du enpresaren prebentzio-ekintza, beraiaz eta ezinbestean egingo den arriskuen hasierako ebaluaziotik abiatuta, jardueraren izaera eta egon litezkeen arrisku bereziak kontuan hartuta.

Xede horretarako, enpresek, lanaren antolaketari, ezaugarriari eta konplexutasunari buruz, erabiltzen diren materiei edo substantziei buruz, enpresan dauden babes-ekipoari buruz eta

langileen osasun-egoerari buruz biltzen den informaziotik abiatuta, elementu arriskutsuak zehaztuko dituzte, eta arriskuen eraginpean dauden langileak identifikatuko, deuseztatu, kontrolatu edo murriztu ezin daitezkeen arriskuak ebaluatzearekin bat. Ebaluazio hori egitean, enpresak aintzat hartu behar du eragindako langileek edo haien ordezkariak emandako informazioa eta, egonez gero, baita araudi espezifikoaren ere.

Ebaluazioa eta horren emaitzak dokumentu batean jaso beharko dira; bereziki, ebaluazioaren arabera prebentzio-neurriren bat hartzea eskatzen duten lanpostuei dagokienez. Dokumentazio hori langileen ordezkariari eta enpresako prebentzio-organoei eman beharko zaie.

Prebentzioaren planifikazioa: Enpresaburuak, ebaluazioaren emaitzetatik abiatuta, prebentzioa planifikatuko du, edo langileen segurtasuna eta osasuna ahalik eta gehien babes-tea bermatzeko behar diren neurri zuzentzaileak hartuko ditu, langileen ordezkariarekin eta enpresako prebentzio-organoei batera.

Informazioa. Hitzarmen hau sinatzearekin, enpresek aldizka informatu beharko dituzte hitzarmen honi atxikitako langileak, laneko arriskuen ebaluaziotik ateratako ondorioak eta arriskuen ondoriozko prebentzio-plana bereziki azpimarratuz.

Iragarki-tauletan argitaratuko dira enpresaren eta prebentzioko ordezkarien edo segurtasun- eta osasun-batzordeen artean hartutako erabakiak. Halaber, ordezkari horiek, elkarrekin eta ados jarrita, enpresako langileentzako informazio-batzarren bat egitea erabaki dezakete, beharrezkotzat jotzen dituzten kasuetan.

Prestakuntza. Enpresak eragindako langileentzako prestakuntza teoriko eta praktikoa bermatuko du, egin behar diren lanen eta lan horren arrisku-faktore espezifikoaren arabera, arriskuen ebaluazioan oinarrituta.

Prebentzioaren arloko legezko betebeharra betetzeko, prestakuntza, ahal den neurrian, lanaldian eman beharko da, edo, lanaldian ezin bada, beste ordu batzuetan, baina prestakuntzako denbora lanaldiari deskontatuta.

Prestakuntza hori prebentzioko ordezkariarekin kontsultatuko da aurretik, prestakuntza egingo duten estamentuen berri ematearekin batera.

Prebentzioko ordezkarien prestakuntzan erabilitako denbora, enpresaren baimenarekin beti, lan-denbora gisa hartuko da ondore guztietarako, eta horren kostua ez zaie ezarriko inola ere prebentzioko ordezkariari.

Osasuna zaintzea.

Enpresaburuak bere zerbitzura lan egiten duten langileen osasuna zaintzeaz arduratuko da, lanak berezkoak dituen arriskuen arabera. Hortaz, ezinbestekoa da mediku-azterketa espezifikoak egitea, araudi aplikagarrian eta Osasun eta Kontsumo Ministerioak argitaratutako protokolo medikoetan aurreikusten diren baldintzetan.

Zaintza hori, baina, langileak baimena ematen duenean baino ezingo da egin. Alabaina, langileen ordezkariak txostena egin ondoren, honako kasu hauetan ez da borondatezkoa izango: lan-baldintzek langileen osasunean duten eragina balioztatzeke osasun-azterketak egitea nahitaezkoa bada, edo langilearen osasun-egoera langilearentzat berarentzat, gainerako langileentzat edo enpresarekin lotura duten beste pertsona batzuentzat arriskutsua ote den egiaztatzeke bada edo arrisku bereziak babesteari eta arriskugarritasun bereziko jarduerak babesteari buruz legezko xedapenean horrela ezarrita badago.

Mediku-zerbitzuak urtero egingo du azterketa, eta langileei gutxienez 24 ordu lehenago abisatuko zaie.

Enpresara sartu berri diren langileei lanpostuan hasi baino lehen egingo zaie mediku-azterketa. Azterketaren emaitza modu konfidentzian emango zaio langile bakoitzari.

Azterketa horren emaitzaren informazio erabat konfidentziala idatziz jasoko da, eta langile bakoitzari emango zaio, dagozkion ondorioak izan ditzan; halaber, azterketen emaitza orokorren berri emango zaie.

Mediku-azterketa egiteko erabiltzen den denbora enpresaren kargura izango da, eta ez da inoiz egingo langilearen egun libreetan.

Langileen kontsulta eta parte-hartzea.

Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 34.1 artikuluan zehazten denez, langileek laneko arriskuen prebentzioarekin zerikusia daukaten gaitan parte hartzeko eskubidea daukate enpresan; beraz, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 33. artikuluan aipatzen diren kontsultarako gaiak hain zuzen ere parte-hartzekoak direla balioetsi beharko da.

Prebentzioko ordezkariak. Prebentzioko ordezkariak laneko arriskuen prebentzio-arloan eginkizunak dituzten langileen ordezkariak dira.

Prebentzioko ordezkariak, langileen ordezkariak diren heinean, Langileen Estatutuak 68.e) artikuluan ezarritako ordu-kredituaz gozaten dute.

Kreditu horri ez zaizkio egotziko jarduera hauetan erabilitako orduak: segurtasun- eta osasun-batzordearen bileretan erabilitakoak, teknikariei prebentzio-arloko ebaluazioetan laguntzeko erabilitakoak, lan-ikuskatzaileei laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudia betetzen ote den egiaztatzeko bisitetan eta ikuskapenetan laguntzeko erabilitakoak eta enpresaburuak langileen osasunean izandako kalteei buruz informatzeko erabilitakoak.

Segurtasun- eta osasun-batzordea.

Laneko arriskuen prebentzioaren arloko kide anitzeko organo paritarioa da. Prebentzioko ordezkariak (langileak ordezkaturik) eta enpresaburuak eta/edo haren ordezkariak osatzen dute, prebentzioko ordezkarien kopuru berean. 50 langile edo gehiago dauzkaten enpresetan edo lantokietan eratu behar da. Segurtasun- eta osasun-batzorderik ez duten enpresetan, prebentzioko ordezkariak haien gain hartuko dituzte batzorde horri esleitzen zaizkion eskumenak.

Prebentzio-zerbitzuak. Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 31. artikulua arabera, prebentzio-zerbitzuak, besteren artean, enpresan dauden arrisku moten arabera behar den aholkularitza eta laguntza emango dizkiote enpresari, honi dagokionez:

- Prebentzio-jardueraren plan eta programak diseinatu, ezarri eta koordinatzea.
- Langileen segurtasunean eta osasunean eragina izan dezaketen arriskuak ebaluatzea, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 16. artikulua ezarritakoa aintzat hartuta.
- Prebentzio-neurri egokiak hartzeko garaietan eta horien eraginkortasuna zaintzeko garaietan lehentasunak zehaztea.
- Langileak informatu eta horiei prestakuntza ematea.
- Lehen sorospenak eman eta larrialdi-planak aplikatzea.
- Lanetik eratorritako arriskuei dagokienez, langileen osasuna zaintzea.

Laneko istripurik edo gaixotasunik sortuz gero, ahalik eta lasterren hartuko dira kalte berbera ez errepikatzeko behar diren neurri guztiak (lan-istripu bakoitzaren kausen ikerketa). Istripu larriren bat gertatuz gero, eragindako kalteen prebentzioari buruzko informazioa emango zaie prebentzioko ordezkariari.

VI. kapitulua. Langileen legeko ordezkariak

## **28. artikulua. Langileen ordezkariak enpresan dauzkaten eskubideak**

Langileen ordezkariak indarreko legediak unean-unean ezartzen dituen bermeez gozatuko dute.

## V. kapitulua. Beste lan-baldintza batzuk

**29. artikulua. Laneko arropa**

Enpresak arropa egokia eta kalitatekoa emango die langile guztiei nahitaez, urtean bi aldiz, neguarekin eta udarekin bat eginez.

Laneko arroparen bat apurtzen edo hondatzen zaien langile guztiei ezaugarri berberak dituen beste arropa bat emango zaie, ahalik eta lasterren, apurtu edo hondatu den arropa aurkeztu ondoren.

Laneko ekipoak eta arropak aurrekoak ordezkatzeko eta langileak eskatu ondoren bakarrik emango dira, arropa behar bezala eta zentzuz erabiltzen dela balioetsita.

## Xedapen gehigarriak

Lehenengoa. Hitzarmen kolektibo honen arau osagarriak izango dira bai legezko arau orokor-  
rrak, bai Saneamendu publikoaren, bideen garbiketaren, ureztatzeen, hondakinen bilketa, tra-  
tamendu eta deuseztapenaren eta estolderiaren garbiketa eta kontserbazioaren sektoreko  
Hitzarmen Orokorra (unean-unean indarrean daudenak).

Bigarrena. Hitzarmen kolektibo honetan hitzartu diren baldintzak itundutako gehieneko  
lanaldi arruntari buruzkoak dira; hortaz, egiten den lanaldiaren arabera aplikatuko dira,  
proportzionalki.

Hirugarrena. Genero neutroa: Hitzarmen kolektiboaren gaztelaniazko bertsioari dagokio.  
Izan ere, idazketa soilte aldera, dauden genero-desberdinkeriak albo batera utzi gabe, itxuraz  
genero maskulinoari aipamen asko egin zaizkio, baina genero neutro bati egindakotzat jo behar  
dira; hau da, genero femeninoa ere aintzat hartzen dela balioetsi behar da, legez emakume  
langileei bakarrik dagozkien kasuetan izan ezik.

Laugarrena. Hitzarmen kolektibo honetan aipatzen diren legezko eta hitzarmenezko eduki  
guztiak aplikatu ahaliko dira, baldin eta legez edo konbentzioz ezarritako arauaren indarraldia-  
kin bat egiten badute; beraz, denboran egintza bakoitza gidatzen duen legeari edo hitzarmenari  
egokituko zaizkio aipamen horiek.

Bosgarrena. Nolanahi ere, guztiz borondatezkoa izango da negoziazio kolektiboan eta  
hitzarmena interpretatu, administratu eta aplikatzeko orduan sor litezkeen gatazkak arbitra-  
je-prozeduraren mende uztea.

Seigarrena. Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzea.

Enpresak inola ere ezin izango du hartu hitzarmen hau ez aplikatzeko erabakia, Langileen Es-  
tatutuaren 82.3. artikuluan aipatutako prozeduraren bitartez. Hala badagokio, berriro negoziatu  
beharko du hitzarmena iraungi baino lehen, beste bat lortzeko edo dagoen hau berrikusteko,  
Langileen Estatutuaren 86.1. artikulua aurreikusitakoari jarraituz.

Enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batez ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak,  
teknikoak, antolamendukoak edo ekoizpenekoak direla-eta), langileen legezko ordezkari-  
ekin horretarako akordiorik lortzen ez badu eta gatazkak konpontzeko lanbidearteko akordio aplika-  
garrien prozedurara jota ere desadostasuna konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa  
beharko da (enpresaren ordezkariaren eta langileen legezko ordezkariaren gehiengoaren  
arteko akordioa, alegia), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICEren esku  
jartzeko edo, hala dagokionean, arbitraje-prozedurara jotzeko (beti izango da borondatezkoa).

## Xedapen iragankor bakarra. Soldata-igoerak

2020: 2020ko behin betiko taulak egiteko, 310 euro gordin gehitu zaizkie (urtean) 2019ko  
behin betiko ordainsariei.

2021: 2021eko behin betiko taulak egiteko, 310 euro gordin gehitu zaizkie (urtean) 2020ko behin betiko ordainsariei.

2022: 2022ko behin betiko taulak egiteko, 310 euro gordin gehitu zaizkie (urtean) 2021eko behin betiko ordainsariei.

#### Azken xedapena

Berariaz kentzen da langileen 2018ko uztailaren 6ko banakako akordioetan jasotako absentismo-hobaria.

I. eranskina: soldata-taula.

## 2020ko soldata-taulak

|              | Oinarizko soldata x 11 | LTAP x 11 | Garraio p. X 11 | Oporrak  | Aparteko ordainsaria x 2 | Guztira   | Jaiegun-plusa Egun | Aparteko ordua | Jaieguneko aparteko ordua |
|--------------|------------------------|-----------|-----------------|----------|--------------------------|-----------|--------------------|----------------|---------------------------|
| Peoia        | 877,42                 | 175,48    | 61,50           | 1.114,40 | 1.096,77                 | 15.566,35 | 40                 | 15             | 17                        |
| Peoi         | 969,86                 | 193,97    | 61,50           | 1.225,33 | 1.212,33                 | 17.128,65 | 40                 | 15             | 17                        |
| Espezialista |                        |           |                 |          |                          |           |                    |                |                           |
| Gidaria      | 1.187,69               | 237,54    | 61,50           | 1.486,73 | 1.484,62                 | 20.810,03 | 40                 | 17             | 20                        |
| Arduraduna   | 1.233,92               | 246,78    | 61,50           | 1.542,21 | 1.542,41                 | 21.591,32 | 40                 | 17             | 20                        |
| Teknikaria   | 1.283,19               | 256,64    | 61,50           | 1.601,32 | 1.603,98                 | 22.423,83 | 40                 | 17             | 20                        |



**2021eko soldata-taulak**

|                      | Oinarriko soldata x 11 | LTAP x 11 | Gairio p. X 11 | Oporrak  | Aparteko ordainsaria x 2 | Guztira   | Jaiegun-<br>plusa<br>Egun | Aparteko ordua | Jaieguneko aparteko ordua |
|----------------------|------------------------|-----------|----------------|----------|--------------------------|-----------|---------------------------|----------------|---------------------------|
| Peoia                | 895,76                 | 179,15    | 61,50          | 1.136,41 | 1.119,70                 | 15.876,34 | 45                        | 15             | 17                        |
| Peoi<br>Especialista | 988,20                 | 197,64    | 61,50          | 1.247,34 | 1.235,26                 | 17.438,65 | 45                        | 15             | 17                        |
| Gidaria              | 1.206,04               | 241,21    | 61,50          | 1.508,74 | 1.507,55                 | 21.120,03 | 45                        | 17             | 20                        |
| Arduraduna           | 1.252,27               | 250,45    | 61,50          | 1.564,22 | 1.565,33                 | 21.901,31 | 45                        | 17             | 20                        |
| Teknikaria           | 1.301,53               | 260,31    | 61,50          | 1.623,33 | 1.626,91                 | 22.733,84 | 45                        | 17             | 20                        |

**2022-2023 soldata-taulak**

|                      | Oinarriko soldata x 11 | LTAP x 11 | Gairio p. X 11 | Oporrak  | Aparteko ordainsaria x 2 | Guztira   | Jaiegun-<br>plusa<br>Egun | Aparteko ordua | Jaieguneko aparteko ordua |
|----------------------|------------------------|-----------|----------------|----------|--------------------------|-----------|---------------------------|----------------|---------------------------|
| Peoia                | 914,10                 | 182,82    | 61,50          | 1.158,42 | 1.142,63                 | 16.186,34 | 50                        | 15             | 17                        |
| Peoi<br>Especialista | 1.006,55               | 201,31    | 61,50          | 1.269,36 | 1.258,19                 | 17.748,66 | 50                        | 15             | 17                        |
| Gidaria              | 1.224,38               | 244,88    | 61,50          | 1.530,76 | 1.530,48                 | 21.430,02 | 50                        | 17             | 20                        |
| Arduraduna           | 1.270,61               | 254,12    | 61,50          | 1.586,23 | 1.588,26                 | 22.211,31 | 50                        | 17             | 20                        |
| Teknikaria           | 1.319,87               | 263,97    | 61,50          | 1.645,35 | 1.649,84                 | 23.043,84 | 50                        | 17             | 20                        |