

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Reutiliza ABEE (FCC Medio Ambiente, SAU eta Yarritu, SA) enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2023-2024-2025-2026-2027-2028 Reutiliza ABEE (FCC Medio Ambiente, SAU eta Yarritu, SA) enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea 01101112012023.

AURREKARIAK

2023ko apirilaren 12an aurkeztu da, ordezkariak honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2023ko apirilaren 5ean 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 agintaritzari dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g artikulua –Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko EHAA)– dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboak, lan-akordio kolektiboak eta berdintasun-planak erregistratzea eta gordailutzea.

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 Kolektiboen eta Berdintasun Planen erregistroa eta enpresa Reutiliza ABEE (FCC Medio Ambiente, SAU eta Yarritu, SA) hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2023ko maiatzaren 3a

Arabako lurralde ordezkaria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Reutiliza ABEEaren hitzarmen kolektiboa**1. artikulua. Aplikazio-eremua**

Hitzarmen kolektibo hau aplikatuko zaie Reutiliza ABEEak (FCC Medioambiente SAU eta Yarritu SA) Vitoria-Gasteizko Udalarekin hitzartuta dituen eta Vitoria-Gasteizen kokatuta dauden Garbiguneen eta Reutilizagune zerbitzuen kudeaketa osoaren zerbitzu publikoei atxikitako langile guztiei.

2. artikulua. Indarraldia

Hitzarmen honen klausulak indarrean sartuko dira eta ondorioak sortuko dituzte ALHAOn argitaratzen direnetik aurrera. Hala ere, ondorio ekonomikoak atzeraeragina izango dute 2023ko urtarilaren 1etik aurrera.

Istripuen aseguru-poliza indarrean sartuko da eta ondorioak sortuko ditu hitzarmen kolektibo honen 22. artikuluan xedatutakoaren arabera.

3. artikulua. Iraupena

Hitzarmen kolektibo honek 2028ko abenduaren 31ra arte iraungo du, eta muga-eguna iritsi aurreko azken hiru hilabeteetan automatikoki emango da bukatutzat.

4. artikulua. Hitzarmenaren interpretazioa eta aplikazioa

Bi alderdiek erabaki dute hitzarmena interpretatu edo aplikatzeko garaian sortzen den edozein zalantza edo desadostasun, dagokion organoan erreklamazioa jarri aurretik, batzorde misto paritarioa eramango dela, hark txostena egin dezan.

Hitzarmenaren batzorde misto paritarioak txostena igorri beharko du gehienez hamabost eguneko epean; hura eskatzen den hurrengo egunetik aurrera hasiko da zenbatzen.

Batzordearen erabakiak baliozkoak izan daitezen, alde bakoitzeko batzordekide guztien gehiengo soilaz hartu beharko dira.

Hitzarmenaren batzorde misto paritarioaren eginkizunek eta jarduerak ez dute eragotziko, ezein kasutan, legeak aurreikusitako administrazioarekiko auzietako jurisdikziora jotzeko aukera.

5. artikulua. Batzorde misto paritarioaren osaera

Hitzarmen kolektiboaren batzorde paritarioa ekonomiaren eta langileen izenean dauden ordezkari-kopuru berak osatuko du. Horiek, langileen ordezkariak beraiek aukeratuko dituzte beraien artetik. Alderdi bakoitzak bi ordezkari izango ditu, gehienez ere.

6. artikulua. Gatazkak konpontzea

Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean, desadostasun guztiak batzorde misto paritarioan eztabaidatuko dira. Desadostasunak badaude, aurretiaz jurisdikzio-bidera joko da, zehazki, PRECO (Laneko Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei Buruzko Lanbide-Arteko akordioa) gatazkak konpontzeko judiziorik gabeko prozedurara.

7. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa

Hitzarmen kolektibo honetan ezarritako ordainsariek hitzarmena indarrean sartzen denean dauden guztiak konpentsatu eta xurgatuko dituzte, horien izaera eta jatorria edozein izanik ere.

Aplikazio orokorreko legezko xedapenak, hitzarmen kolektiboak edo kontratu indibidualak direla-eta etorkizunean egingo diren lansari-igoerek hitzarmen kolektibo honetan adostutako baldintzetan izango dute eragina, baldin eta lansari berrien urteko zenbaketak hemen adostutakoa gaingiditzen badu.

Horrela ez bada, hitzarmen honetan adostutakoak konpentsatu edo xurgatuko dituzte lansari-igoera horiek, eta hitzarmen honi bere horretan eutsiko zaio, hemen adostutako moduan eta baldintzetan.

Indarrean sartzen den unean hitzarmen kolektibo honetan finkatutako ordainsariak gaituzten dituzten ordainsariak jasotzen dituzten langileen soldata-egitura hitzarmen honetara egokituko da, eta diferentzia ekonomikoa kontzeptu guztiekin xurgatu daitekeen eta balioa handitu ezin zaion gehigarri osagarri batean ezarriko zaie.

8. artikulua. Araudi osagarria

Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusita ez dagoen guztirako, Garbiketa Publikorako, Ureztatze eta Zaborren Jasotzerako eta Estolderia Garbitu eta Kontserbatzeko sektorearen hitzarmen orokorrean xedatutakoa beteko da.

9. artikulua. Ordainsariak

Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen urte bakoitzean, baldintza ekonomikoak hitzarmen honen I. eranskineko soldata-tauletan azaltzen direnak izango dira (aipatutako taulak lanaldi osoko langileentzako ordainsariak azaltzen ditu).

10. artikulua. Lanaldia

2023ko eta 2024ko lanaldia urteko lan eraginkorreko 1744 ordukoa izango da batez beste urteko zenbaketan. 2025eko eta 2026ko lanaldia urteko lan eraginkorreko 1736 ordukoa izango da batez beste urteko zenbaketan, eta 2027ko eta 2028ko lanaldia urteko lan eraginkorreko 1728 ordukoa izango da batez beste urteko zenbaketan.

6 ordu baino gehiagoko lanaldi jarraitua dutenek, lanaldian 15 minutuko atsedenaldia izango dute.

Urtean behin lan-egutegia sortuko da, betiere enpresa eta langileak ados jarrita. 2024rako eta hurrengo urteetarako, urte bakoitzeko urtarilaren 31 baino lehen prestatu beharko da.

Sinatzaileek berariaz onartzen dute ordutegi-taula udaleko zerbitzu teknikoek ezarritako jarraibideen mende egongo dela.

Lanaldi partzialeko kontratu mugagabea duten langileek ordu osagarriak egin ahal izango dituzte enpresak hala eskatuta. Ordu horien kopuruak ezin izango du kontratatutako ohiko orduen ehuneko 60 gaituztu, eta hitzarmen kolektibo honetan araututako lanaldi osoko gehieneko lanaldiaren mugak izango ditu.

11. artikulua. Aparteko orduak

Garbiguneak eta Reutiliza zerbitzuak publikoak direnez, langileak zerbitzua amaitzearen aparteko lanorduak egiteko prest daude, horren arrazoia ustekabeko absentsia, puntako produkzio-prozesua edo lanbidearen nondik norakoek eragindako beste egiturazko egoeraren bat bada.

Aparteko orduak egin behar badira, horiek konpentsatuko dira orduok bete eta hurrengo lau hilabeteetako atsedendien denbora baliokidean, hau da, ordubete eta erdi eraginkortasunez egindako aparteko ordu bakoitzeko.

12. artikulua. Oporrak

30 egun naturaleko oporraldi ordaindua ezarri da, eta oporraldi hori oinarritzko soldataren hileko ordainsari bat gehi antzintasun-gehigarrikoa izango da. Oporrak ekainean, uztailan, abuztuan eta irailean hartuko dira. Ezin izango dira inolaz ere dirutan konpentsatu, lan-kontrata likidatzen denean izan ezik. Oporrak ezingo dira zatikatu, enpresarekin adostuta ez bada. Langileren batek bere oporrak hilabete horietatik kanpo hartu nahi baditu, enpresarekin adostu beharko du.

Epe luzeko aldi baterako ezintasuna dela-eta langile batek Langileen estatutuaren 38. artikuluan xedatutakoaren arabera dagozkion urteko oporrak edo aurreko urteetakoak disfrutatu ez baditu, guztiak batera eta jarraituta hartuko ditu aldi baterako ezintasun-prozesuan alta jasotzen duen egunaren hurrengo lehen lanegunetik aurrera zenbatzen hasita.

Urte naturalaren barruan sartutako langileek lanean hasi zirenetik lan egindako aldiari dagokion zati proportzionala jasotzeko eskubidea izango dute.

13. artikulua. Aparteko ordainsariak

Uztaileko eta Gabonetako aparteko ordainsariak hilabete bateko oinarritzko soldataren, antzinatasunaren eta gehigarri osagarriaren arabera ordainduko dira, eta lan egindako denborarekiko proportzioan.

Ordainketa horiek sei hilean behin sortuko dira (uztailekoa: urtarrilaren 1etik ekainaren 30era, eta uztailaren 15ean ordainduko da; Gabonetakoa: uztailaren 1etik abenduaren 31ra, eta abenduaren 15ean ordainduko da).

14. artikulua. Antzinatasuna

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileek antzinatasunagatiko osagarri pertsonal bat sortuko dute hirurtekoen arabera, eta osagarri horren hileko zenbatekoa soldata-tauletan jasotakoa izango da.

Antzinatasun-osagarria langileak hirurtekoa betetzen duen hilaren hurrengoan hasiko da ordaintzen.

15. artikulua. Absentismo ezaren urteko prima

Urte guztian kontratatatuak izan diren eta urte naturalean aldi baterako ezintasuna dela-eta laneko egun bakar bat ere galdu ez duten lanaldi osoko langileek absentismo ezaren ordainsari bakarra jasoko dute urtean behin. 300,00 eurokoa izango da eta ez da bestelakoekin bateragarria izango. Lanaldi partzialeko langileek, beren kontratazio-koefizientearen arabera zati proportzionala jasoko dute.

Urtean zehar laneratu diren eta urte naturalean aldi baterako ezintasuna dela-eta laneko egun bakar bat ere galdu ez duten langileek zati proportzionala jasoko dute.

Ordainketa hori, sortzen den ekitaldian ez, hurrengo ekitaldiko otsailean ordainduko da.

16. artikulua. Aldi baterako ezintasuna

Lan-istripuen edo gaixotasun profesionalen ondoriozko aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileek osagarri bat jasoko dute bajaren lehen egunetik aurrera, istripuaren aurreko hilabetean jasotako soldata-ordainsarien ehuneko 100era iritsi arte. Ezohiko ordainketek ez dute zehapenik izango, eta beraz, osatuak izango dira lan-istripuaren edo gaixotasun profesionalaren ondoriozko aldi baterako ezintasun-egoeran.

Inolaz ere ez dute jasoko langileek bajan daudela altan egonda jasotzen zuten ordainsaria gainditzen duen ordainsaririk.

Enpresak aldi baterako ezintasun-osagarria ordaintzeko gehieneko epea 12 hilabetekoa izango da.

17. artikulua. Segurtasuna eta osasuna

Prebentzio-ordezkaria langileen ordezkaria izango da. Langileak ordezkatzeko ditu laneko arriskuen prebentziorako arloetan.

18. artikulua. Azterketa medikoak

Urtero, azterketa medikoa egingo da enpresaren kontura. Berrikuspen hori espezifikoa izango da lanpostu bakoitzerako, eta 31/1995 Legearen 22. artikuluan aurreikusitakoaren arabera egingo da.

19. artikulua. Ordaindutako lizentziak

Langileek, aldez aurretik abisatuta eta behar bezala justifikatuta, honako lizentzia hauek izango dituzte:

a) Ezkontzen bada 16 egun natural, eta indarraldia hitzarmen kolektibo hau sinatzen den egunean hasten da; baimen honen ondorioetarako erregistroan izena eman duten izatezko bikoteak ezkontutakoaren pareko izatea itundu da, gertaera eragilearen egunetik hartuko da eta hori ezkontza-kasuan, ezkontzaren eguna izango da eta izatezko bikotearen kasuan erregistroan izena ematen den eguna.

Baimen hau behin bakarrik erabil daiteke pertsona bakoitzarekin. Hortaz, langile bakoitzak bikotekide berarekin modu batean edo bestean bat eginez gero, behin bakarrik izango du baimena erabiltzeko eskubidea.

b) Seme-alabak jaioz edo adoptatuz gero, Langileen Estatutuaren 48. artikuluan xedatutakoa aplikatuko da.

c) Ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen eta seme-alaben heriotzagatik 3 egun natural, eta horietatik 2 gutxienez lanegunak izango dira.

d) Ezkontidea, izatezko bikotea, gurasoa, semea, alaba edo odolezko edo ezkontzazko anaia edo arreba ospitaleratzen bada, ebakuntza egon ala ez, 3 egun natural gehienez. Lizentzia honek bere xedea dauka eta ospitaleratzeak dirauen bitartean har daiteke, eta langileak ospitaleratzearen egun bakoitza egiaztatu behar du.

e) Bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko ahaideren batek gaixotasun larria badu edo hiltzen bada, 2 egun, baimen hori langilearen lehen lanegunean hasiko da, oporrekin batera ez bada.

f) Seme-alaben ezkontzengatik egun natural 1, baldin eta lan-egutegiaren arabera, langile horren laneko eguna bada.

g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun natural 1.

h) Azterketa ofizialetara joateko behar den denbora, indarrean dagoen legeak ezarritako kasuetan.

i) 9 hilabete baino gutxiagoko haur bat edoskitzen ari bada, langileak ordubeteko absentzia izateko eskubidea izango du, eta ordu hori 2 zatitan bana dezake. Eskubide hori baliatzen duenak, bere borondatez, lanaldia ordubetez murriztu ahal izango du helburu berarekin, edo lanaldi osoetan metatu ahal izango du, lanegun bakoitzeko ordubetez, langilearen egutegiaren arabera; kasu horretan, amatasun- edo aitatasun-baja hartu eta berehala hartuko du, oso-osorik. Baimen hori amak edo aita disfrutatu ahalko du. Eskubide hori baliatu behar duen langileak gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko du edoskitze-baimena noiz hasi eta amaituko den.

j) Langileen Estatutuaren 37.6 artikuluan xedatutakoaren arabera, legezko zaintza dela-eta 12 urte baino gutxiagoko haur bat edo desgaitasuna duen pertsona bat (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak eguneko lanaldi-murrizketarako eskubidea izango du. Gutxieneko murrizketa lanaldiaren zortzirena izango da, eta gehienekoa, berriz, lanaldiaren erdia, eta soldata proportzionalki gutxituko da, murrizketaren arabera.

k) Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal bat betetzeko: ezinbestekoa den denbora.

C, d, e eta f apartatuetan azaldutako arrazoiengatik langileak bere ohiko etxebizitzatik 200 kilometro baino gehiagoko joan-etorria egin behar duenean, 2 egun natural gehiago izango ditu.

20. artikulua. Eszedentziak

1º) Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke. Nahitaezko eszedentzian, lanpostua gordetzeko eta dagokion aldia antzinatezko aintzat hartzeko eskubidea izango da.

Horrelako eszedentzia emango zaie lanera joatearekin bateragarri ez den kargu publiko baterako izendatutako edo aukeratutako langileei. Lanera itzultzeko, eskaera egin behar da, kargu publikoa utzi eta hurrengo hilaren barruan.

2º) Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duen langileak 4 hilabetetik 5 urtera arteko borondatezko eszedentzia aitortua izateko eskubidea izango du. Borondatezko eszedentziaren lehenengo urtean, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Langile horrek eszedentzia berriro hartu ahal izateko, aurreko eszedentziaren bukaeratik lau urte igaro beharko dira.

3º) Langileek gehienez ere hiru urteko eszedentzia-aldirako eskubidea izango dute seme-alaba bakoitza zaintzeko, umea jaiotzen den egunetik aurrera zenbatzen hasita. Gerora etorritako seme-alabek beste eszedentzia baterako eskubidea emango dute, eta aurretik izan zitezkeenak amaiaraziko dituzte.

4º) Era berean, enpresan eszedentzia-egoerara pasatzea eskatu ahal izango dute probintziako edo goragoko mailako sindikatu-eginkizunetan diharduten langileek, ordezkari-karguan dauden bitartean.

21. artikulua. Erretiro partziala

Une bakoitzean indarrean dagoen legeria beteko da. Inolaz ere ez du erretiro partzialak eskubiderik sortuko hari atxikitako inolako primarik jasotzeko.

Enpresak erabaki du langileen talde profesionaleko langileei erretiro partziala ematea hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean, betiere langile interesdunak erretiro partziala hartzeko legezko baldintzak betetzen baditu. Langileak enpresari jakinarazi beharko dio erretiro partziala hartu nahi duela gutxienez 2 hilabete aurretik, eta halaber, enpresak eta langileak lanerako urteko aldia adostu beharko dute. Gainerako talde profesionaletan, hitzartu ahal izateko enpresak eta langileak adostu beharko dute.

22. artikulua. Istripu-poliza

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

- Lan-istripuak edo gaixotasun profesionalak eraginda hiltzen bada: 25.000,00 euro.
- Lan-istripuak edo gaixotasun profesionalak eragindako ezintasun iraunkor absolutu, baliaezintasun handi edo ezintasun iraunkor osoaren kasuan: 25.000,00 euro.

Artikulu honen ondorioetarako, lan-istripuztat joko da bakar-bakarrik enpresa honetan lan egitean sufritutakoa, eta artikulu honen ondorioetarako, gaixotasun profesionaletan izango da enpresa honetan lan egitean harrapatutakoa.

Aseguru-polizak hitzarmen kolektibo hau ALHAOn argitaratu eta 30 egun igaro ondoren izango ditu ondorioak.

23. artikulua. Laneko arropa

Garbiguneetako langileei urtero hauek emango zaizkie:

Udako arropa: praka 1, mahuka motzeko polo 1 eta jertse 1.

Neguko arropa: praka 1 eta mahuka luzeko polo 1.

Bi urtez behin:

Udarako bota pare 1 eta negurako bota pare 1.

Polar 1.

Parka 1.

Uretako jantzi 1.

Reutilizako langileei urtero hauek emango zaizkie:

Udako arropa: 1 praka, mahuka motzeko 1 polo eta 1 jertse.

Neguko arropa: 1 praka eta mahuka luzeko 1 polo.

Bi urtez behin:

1 txaleko 1.

1 txaketa 1.

24. artikulua. Langileen subrogazioa

Arlo honetan, Garbiketa Publikorako, Ureztatze eta Zaborrak Jasotzeko eta Estolderia Garbitu eta Kontserbatzeko sektorearen hitzarmen orokorrean xedatutakoa beteko da.

I. eranskina. Soldata-taulak

2023. urtea, lanaldi osoa

KATEGORIA	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	UDAKO ORDAINSARIA	GABONEKO ORDAINSARIA	URTEKOA GUZTIRA
Arduraduna	1.500,00	1.500,00	1.500,00	21.000,00
Koordinatzailea	1.242,86	1.242,86	1.242,86	17.400,04
Administrari laguntzailea	1.142,86	1.142,86	1.142,86	16.000,04
Peoia	1.142,86	1.142,86	1.142,86	16.000,04

2024. urtea, lanaldi osoa

KATEGORIA	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	UDAKO ORDAINSARIA	GABONEKO ORDAINSARIA	URTEKOA GUZTIRA
Arduraduna	1.565,63	1.565,63	1.565,63	21.918,82
Koordinatzailea	1.297,24	1.297,24	1.297,24	18.161,36
Administrari laguntzailea	1.192,86	1.192,86	1.192,86	16.700,04
Peoia	1.192,86	1.192,86	1.192,86	16.700,04

2025. urtea, lanaldi osoa

KATEGORIA	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	UDAKO ORDAINSARIA	GABONEKO ORDAINSARIA	URTEKOA GUZTIRA
Arduraduna	1.640,62	1.640,62	1.640,62	22.968,68
Koordinatzailea	1.359,38	1.359,38	1.359,38	19.031,32
Administrari laguntzailea	1.250,00	1.250,00	1.250,00	17.500,00
Peoia	1.250,00	1.250,00	1.250,00	17.500,00

2026. urtea, lanaldi osoa

KATEGORIA	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	UDAKO ORDAINSARIA	GABONEKO ORDAINSARIA	URTEKOA GUZTIRA
Arduraduna	1.687,51	1.687,51	1.687,51	23.625,14
Koordinatzailea	1.398,23	1.398,23	1.398,23	19.575,22
Administrari laguntzailea	1.285,72	1.285,72	1.285,72	18.000,08
Peoia	1.285,72	1.285,72	1.285,72	18.000,08

2027. urtea, lanaldi osoa

KATEGORIA	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	UDAKO ORDAINSARIA	GABONEKO ORDAINSARIA	URTEKOA GUZTIRA
Arduraduna	1.753,14	1.753,14	1.753,14	24.543,96
Koordinatzailea	1.452,61	1.452,61	1.452,61	20.336,54
Administrari laguntzailea	1.335,72	1.335,72	1.335,72	18.700,08
Peoia	1.335,72	1.335,72	1.335,72	18.700,08

2028. urtea, lanaldi osoa

KATEGORIA	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	UDAKO ORDAINSARIA	GABONEKO ORDAINSARIA	URTEKOA GUZTIRA
Arduraduna	1.800,00	1.800,00	1.800,00	25.200,00
Koordinatzailea	1.592,50	1.592,50	1.592,50	22.295,00
Administrari laguntzailea	1.464,35	1.464,35	1.464,35	20.500,90
Peoia	1.464,35	1.464,35	1.464,35	20.500,90

Lanaldi osoko antzintasun-gehigarria

KATEGORIA	2023 HILABETEA	2024 HILABETEA	2025 HILABETEA	2026 HILABETEA	2027 HILABETEA	2028 HILABETEA
Arduraduna	25,00	26,00	27,00	28,00	29,00	32,00
Koordinatzailea	24,00	25,00	26,00	27,00	28,00	31,00
Administrari laguntzailea	23,00	24,00	25,00	26,00	27,00	30,00
Peoia	23,00	24,00	25,00	26,00	27,00	30,00