

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Mecanizado Cremalleras de Dirección, SL enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkaria-rena. Honen bidez ebatzen da 2022-2023-2024-2025-2026 Mecanizado Cremalleras de Dirección, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea 01101162012023.

AURREKARIAK

2023ko uztailaren 11n aurkeztu da, ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2023ko ekainaren 13an sinatu zuten lan hitzarmen kolekti-boaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege De-kretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g artikulua –Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko EHAA)– dionarekin bat eto-rriz 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 Esta-tutu 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 Mecanizado Cremalleras de Dirección, SL hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2023ko uztailaren 17a

Arabako lurralde ordezkaria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

**2022/2026 Hitzarmen Kolektiboa
Mecanizado Cremalleras de Dirección SL MCD****I. kapitulua. Xedapen orokorrak****1. artikulua. Negoziazio-alderdiak**

Hitzarmen hau Langileen Estatutuaren III. tituluan ezarritakoaren babesean hitzartu da, eta Mecanizado Cremalleras de Dirección II SL enpresaren Vitoria-Gasteizko (Uzbina kalea, 5) lantokiko langileen ordezkariak eta enpresa-zuzendaritzak adostu dute.

2. artikulua. Funtzio- eta langile-eremua

Hitzarmen hau lantokian zerbitzuak ematen dituzten langile guztiei aplikatuko zaie, goi-zuzendaritzako lan-harreman berezia dutenei izan ezik.

3. artikulua. Indarraldia, salaketa eta berrikuspena

3.1. Hitzarmen honen indarraldia 2022ko urtarrilaren 1etik 2026ko abenduaren 31ra bitartekoa izango da.

3.2. Hitzarmenaren amaiera automatikoki iragarriko da 2026ko azaroaren 30ean, alderdie-tako batek ere formalki salatu beharrik gabe. Hurrengo hitzarmenerako negoziazioak hasteko, hilabeteko epean negoziazio-batzordea eratu beharko da.

3.3. Espresuki itundu da, Langileen Estatutuaren 86.3. artikuluan xedatutakoaren ondorioeta-rako, hitzarmena salatu eta itundutako iraupena amaitu ostean hitzarmenak indarrean jarraituko duela bi alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

3.4. 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera sortuko ditu ondorio ekonomikoak, atzeraeraginez.

4. artikulua. Irenstea eta konpentsazioa

4.1. Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina osatuko dute, eta aplikazio praktikoari dagokionez, modu orokorrean hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

4.2. Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek sektorean aplikagarriak diren guztiak xurgatuko eta konpentsatuko dituzte, edozein izanda ere kontzeptuen izena, nondik norakoa eta jatorria.

4.3. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, kontzeptu ekonomikoetan igoerak egon dai-tezke, edo edozein eratako kontzeptu berriak sortu, dela beste eremu bateko hitzarmen batzuk errespetatzeko, dela erabaki arbitralek hala eraginda, dela oro har aplikatu beharreko legezko xedapenak daudelako. Halako aldaketarik badago, ontzat emango da, baldin eta aldaketen ondorioz urte osoan sortutakoak hemen itundutakoa gaingitzen badu. Bestela, igoera nahiz kontzeptu berriak xurgatu eta konpentsatuko dira, eta hitzarmen honek bere horretan jarraituko du indarrean, bere kontzeptu ekonomikoak ezertan aldatu gabe.

5. artikulua. Berme pertsonalak

Oro har kontuan hartuta hitzarmen honetan itundutakoa gaingitzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira; horrela, hitzarmen honen indarraldiaren aurretik hemen ezarri-takoa baino ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei ez zaie guztizko ordainsaria gutxituko honako hitzarmen hau indarrean jartzearen ondorioz.

6. artikulua. Arau osagarriak

6.1. Hitzarmen honetan aurreikusi gabeko guztiari dagokionez, eta betiere haren edukia ezez-tatzen ez badu, Arabako Industria Siderometalurgikorako 2022-2025 Hitzarmen Probintzialean, Metalaren Sektoreko Estatuko Hitzarmenean eta unean-unean aplika daitezkeen gainerako legezko xedapenetan xedaturikoa hartuko da kontuan.

6.2. Zehazki, industria siderometalurgikoaren negoziazio kolektiboaren sektore-eremutik ondorioztatzen diren aplikatu beharreko xedapenek arautuko dituzte hitzarmenean arautzen ez diren gai hauek:

- Kontratazio-motak, probaldia eta aurre-abisuak.
- Mugikortasuna eta desplazamendu geografikoak, dietak eta gastuak.
- Berdintasuna.
- Diziiplina-araubidea.
- Baimenak, lizentziak eta eszedentziak.
- Gizarte Segurantzaren prestazioen hobekuntza.
- Eskubide sindikalak, langileen ordezkariak eta asanbladak.
- Euskararen sustapena.

7. artikulua. Batzorde paritariora

7.1. Batzorde paritariora hitzarmena aplikatzean sor daitezkeen arazoak interpretatzeko, bitartekotza egiteko eta adiskidetzeko organoa da, eta hitzarmen honetan ezarritako eskumenak izango ditu.

7.2. Hitzarmen kolektiboa sinatu eta hurrengo 15 egunetan eratuko da batzorde paritariora, eta enpresak eta langileen ordezkariak eratuko dute.

Batzorde paritarioko kideak hitzarmenaren indarraldirako eta egon daitezkeen luzapenetarako izendatuko dira.

Batzorde paritarioko kide titularrek batzordearen bileretara joateko ordaindutako baimena hartzeko eskubidea izango dute.

7.3. Batzorde paritarioak honako eginkizun orokor hauek izango ditu:

- a) Hitzarmenaren manuak interpretatzea eta hura betetzen dela zaintzea.
- b) Hitzarmen honen edukiak interpretatzeari eta/edo aplikatzeari buruz sor daitezkeen desadostasunen edo erreklamazio kolektiboen berri izatea, administrazio- edo jurisdikzio-jarduketa ororen aurretik eta nahitaez.
- c) Enpresaren barruan lan-arloan sor daitezkeen auzi guztietan bitartekaritza eta/edo adiskidetzea sustatzea, baldin eta, bi kasuetan, bi alderdiak ados jarri, eta berariaz eskatzen badute.

7.4. Batzorde paritariora, salbuespenez, gatazka kolektibo bat sustatzeko legitimazioa duten subjektuek hala eskatzen duten guztietan batzartuko da. Eskaera idatziz egingo da, aztertu beharreko gaia adieraziz, eta horren edukia nahikoa izango da arazoa aztertzeke, kausa zein den jakinda. Eskaerak enpresako zuzendaritzan edo enpresa-batzordean egingo dira. Eskaera jasotzen duen alderdiak batzorde paritarioko kideei helaraziko die eskaera, eta batzorde horrek 15 egun balioduneko epean idatziz ebatzi beharko du. Nolanahi ere, izapide hori betetzat joko da, eta zabalik geratuko da auzibidea edo administrazio-bidea, epe hori igaro eta batzordeak ebazpenik eman eta jakinarazi ez badu.

Batzorde paritarioaren akordioek lan-arloaren adostasuna beharko dute.

Batzorde paritarioaren erabakien gainean akta idatziko da. Erabaki horiek idatziz jakinaraziko zaizkie Batzordearen esku-hartzea eskatu dutenei.

7.5. Batzorde paritarioan desadostasunik sortuz gero, Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (GEP II) arautzen den bitartekaritza-prozeduraren arabera ebatziko dira (2000ko apirilaren 4ko EHAA).

8. artikulua. Hitzarmen honetan hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzea

8.1. Enpresak berariaz uko egiten dio Langileen Estatutuaren 82.3. artikuluan ezarritako aurreikuspenak erabiltzeari, hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitako lan-baldintzak alde bakarretik ez aplikatzeko aukerei dagokienez.

8.2. Hala ere, arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamenduzkoak edo ekoizpenekoak dudenean, enpresak negoziazio-mahaia irekitzea sustatu ahal izango du, hitzarmen kolektiboa hasierako indarraldian berrikusteko eta honako gai hauei buruzko araudia aldatzeko:

- a) Lanaldia.
- b) Ordutegia eta lan-denboraren banaketa.
- c) Txandakako lan-araubidea.
- d) Ordaintzeko sistema eta soldataren munta.
- e) Lan- eta errendimendu-sistema.
- f) Eginkizunak, mugigarritasun funtzionalerako xedatzen diren mugak gainditzen direnean.
- g) Gizarte Segurantzaren babes-ekintzan borondatez egindako hobekuntzak.

Deialdiarekin batera, alegatutako arrazoia gertatu dela egiaztatzen duten agiriak jaso beharko dituzte langileen ordezkariak, eta alderdiek hobeto-beharrean negoziatu beharko dute. Hama-bost egun eta hiru bilerako epean akordiorik lortu ez bada, gatazkak konpontzeko borondatezko prozedurak eskatu ahal izango dituzte alderdiek, Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (PRECO II) xedatutakoak (2000ko apirilaren 4ko EHAA). Nolanahi ere, arbitraje-prozeduraren mende jartzeko, bi alderdien adostasuna beharko da.

II. kapitulua. Lan-denbora**9. artikulua. Lanaldia**

9.1. Hitzarmen kolektiboan aurreikusitako baldintza ekonomikoak 2022. urtean 1.735 lanorduko lanaldia egiteko dira. 2023an, urteko lanaldia 1.731 ordukoa izango da, eta hurrengo urteetan, berriz, urteko 1.727 lanorduko.

9.2. Hitzarmena indarrean den bitartean lanaldiak zehazteko enpresan onartutako eta finkatutako lan-egutegiak kontuan hartuko dira.

10. artikulua. Egutegiak

10.1. Lan-egutegiek instalazioak egunero betetzeko aukera emango dute, astelehenetik ostiralera, eta, larunbatetan eta igandeetan, berriz, ekoizpen-eta merkatu-premiei hala eskatzen dutenean egingo dute lan.

Dagozkion egutegiak langileen legezko ordezkariarekin kontsultatuko dira aurreko urteko azken hilabetean.

10.2. Egutegi bat aldatzen bada, gutxienez 7 egun lehenago jakinarazi beharko da, langilearen borondatea edo ezinbesteko kausak tartean daudenean ezin ezik.

11. artikulua. Oporrak

Urteko oporraldi ordaindua 30 egunekoa izango da.

12. artikulua. Lanorduen poltsa

12.1. Lanaldi arruntaren barruan, enpresak gehienez ere urtean 100 ordu eduki ditzake langile bakoitzeko, enpresa-zuzendaritzak eskatzen duenean erabil ditzan, ustekabeko premiei edo produkzio-garai bereziei erantzuteko, entrega-epeak oso estuak direnean eta hori ez betetzeak, besteak beste, eskaria edo bezeroa galtzea dakarrenean. Bai eta alderantzizko kasuetan ere, hau da, merkatuaren eraginez jarduera gutxitzen denean edo eskaerak urriagoak direnean, eta horrek guztiak enpresaren garapen arruntean eragina izan dezakeenean.

Edonola ere, aurreko paragrafoan aipatutako orduak baliatzeak ezin izango du ekarri, inola ere, enpresak zehaztuta duen urteko lanaldia handitzea.

12.2. Nahitaezkoa izateko aurretik adierazitakoari erantzuteko emandako agindua, nahikoa eta beharrezkoa izango da baldintza hauek betetzea, ukitutako alderdietako edozeinek berariaz bestelako erabakirik hartzen ez badu:

- Eragindako langileei, enpresa-batzordeari edo, hala badagokio, langileen ordezkari 5 egun lehenago jakinaraztea. Ordu horiek egiteko arrazoiak zein diren idatziz jakinarazi behar da.

- Orduz baliatzeak lanorduek gutxitzea ekartzen duenean, egutegiaren arabera bete beharreko jardunak erabat gutxituko dira (gehienez ere 5 egun arte) edo zatika (gehienez 2 ordu egunean). Konpentsatzeko, 9 ordura luzatuko da egutegiaren arabera lanegunak diren egunetako lanaldiak.

- Urtean gehienez zortzi asteburutan egin ahal izango da lan aurreko idatzi-zatietan deskribatutako poltsa-modalitate biak erabiltzean.

- Poltsa honen arabera larunbatean goizeko txandan lan egiten diren orduak eskubidea emango dute eguneko soldataren ehuneko 60aren pareko plusa jasotzeko, eguneko soldatan hilabetetik gorako iraungitze-aldia duten kontzeptuak eta oporrak sartu gabe.

- Poltsa honen arabera asteburuko edo jaieguneko txandan lan egiten diren orduak (larunbat goizekoak ez direnak) eskubidea emango dute eguneko soldataren ehuneko 75aren pareko plusa jasotzeko (gauez lan egiteko badute, baita gaueko plusa ere), lan egindako eguneko edo egun-zatiko, soldatan hilabetetik gorako iraungitze-aldia duten kontzeptuak eta oporrak sartu gabe.

- Poltsaren kargura erabilitako orduak, bai lanalditik aparte betetako lanorduek bai lanaldian bete ez direnak, hurrengo 12 hilabetetan konpentsatuko dira egun horretatik zenbatzen hasita.

- Langileak horri buruz jasotzen dituen argibideei jarraikiz baliatuko ditu prestasun-orduek, eta ahal duen aurrerapenaz jakinarazi beharko du noiz hartu nahi duen konpentsazio-denbora, bi alderdiak ados jartzea errazte aldera.

- Urteko gehiegikerien ziozko saldoa urte amaieran konpentsatu ahalko da, langileak aukeratuta, egunean 60 euroko ordainsaria jasota larunbat goizetan lan egiteagatik edo 75 euro jasota asteburuko gainerako txandetan edo jaiegunetan lan egiteagatik. Astelehenetik ostiralera bitarteko laneguna bada, konpentsazioa egunean 50 eurokoa izango da.

13. artikulua. Langile berrien prestakuntza

13.1. Enpresako langile berrientzat gutxieneko prestakuntza-aldia ezarriko da. Prestakuntza-aldi hori lanpostuaren eginkizunekin eta lanpostu hutsa betetzen duen hautagaiaren esperientzia eta gaitasunekin lotuta egon beharko da.

13.2. Ondore horretarako, prestakuntza eta tutoretzako plan bat ezarriko da, sustapen profesionalen konpetentzia profesional espezifikokoak eskuratu diren ebaluatzeko. Ebaluazioan honako faktore hauek sartuko dira:

- Balio-aniztasuna. Hainbat zeregin eta prozesu fidagarritasunez betetzea.
- Gaitasun teoriko-praktikoko proba teknikoak.
- Prestakuntzako mugariak aprobetxatu eta gainditzea.
- Banakatzeko moduko kalitate- eta jarduera-adierazleak, eta helburuen betetze-maila.

III. kapitulua. Baldintza ekonomikoak

14. artikulua. Aplikazio-eremu espezifikoak

14.1. Erantsitako soldata-tauletan aurreikusten diren kategoria profesionaletako langileen baldintza ekonomikoak kapitulu honetako xedapenak bete beharko dituzte.

14.2. Enpresako gainerako langileek Arabako industria siderometalurgikoaren sektoreko hitzarmen kolektiboan aurreikusitakoak izango dituzte erreferentzia moduan beren baldintza ekonomikoak zehazteko.

14.3. Dieta eta kilometroen ziozko kalte-ordainen kontzeptuak langile guztientzat izango dira unean-unean Arabako industria siderometalurgikoaren sektoreko hitzarmen kolektiboa aplikatuta ezartzen direnak.

15. artikulua. Soldata-igoerak

15.1. Soldata gordina osatzen duten kontzeptu guztiak igo egingo dira.

2022. urtea: ehuneko 2,5.

2023. urtea: ehuneko 2,5 2021. urtearen kontura + 2023ko ehuneko 3a.

2024. urtea: ehuneko 3.

2025. urtea: ehuneko 3.

2026. urtea: ehuneko 2.

15.2. Erantsitako soldata-taulek hitzarmenean hitzartutako igoera horiei dagozkien balioak jasoko dituzte.

15.3. 2022ko eta 2023ko aldi iraungien ziozko aldeei dagozkien atzerapenak 2023ko ekaineko nominarekin batera ordainduko dira.

16. artikulua. Gaueko lanaren plusa

Gaueko lanaren plusa (egunean 9,38 euro) aurreko puntuko igoeren arabera igoko da, 2023ko urtar-rrilaren 1etik.

17. artikulua. Ordainsari aldakorra

17.1. Ordainsari aldakorrekin dagokienez, aldean ustez lantokiko soldata-politikaren beste zati bat helburu ekonomikoak lortzean oinarritu behar da, ordainsaria igotzeko tresna gisa. Hori dela eta, enpresako urteko ordainsari aldakorren sistema ezarri da, enpresaren emaitza garbi positiboarekin lotuta.

17.2. 2023, 2024, 2025 eta 2026an zehar, 15.1. eta 15.2. ataletako soldata-igoerak izango dituzten langileek ordainsari aldakorren programa batean parte hartuko dute, honako arau eta parametro hauen arabera:

a. Sistema hau ezartzeak urteko ordainsari aldakorra ordainduko dela esan nahi du, aldi horretarako ezarritako helburuak lortzen badira. Ordainsari aldakorra ordaintzeko gehieneko epea erreferentziazko urtea amaitu ondorengo martxoaren 31 izango da. Ordainketa egiteko unean aktibo dauden langileei ordainduko zaie.

b. Alderdiek adostu dute 2023, 2024, 2025 eta 2026ko ordainsari aldakorra planteatutako helburuaren ehuneko 100aren arabera ezarriko dela, ekonomikoki honako ehuneko hauetan zenbatetsita:

I. 2023. urtea: ehuneko 2.

II. 2024. urtea: ehuneko 2.

III. 2025. urtea: ehuneko 2.

IV. 2026. urtea: ehuneko 2.

c. Sistema enpresaren ohiko politikaren arabera (ekitaldi ekonomiko bakoitzeko PEX) finkatu-tako adierazle hauen arabera arautuko da: produktibitatea, kalitatea, segurtasun-maiztasunaren indizea eta absentismoa (gaixotasun arrunta), dagokion pisu espezifikoarekin eta bere izaera aldakorren arabera. Enpresaren urteko kontu finkatu eta ikuskatuetan emaitza garbi positiboak badaude, aurreikusitako portzentajezko konpentsazioa jasoko da, eta, bestela, ez.

d. Adierazle bakoitzak ordainsari aldakorrek pisu espezifiko bat dauka.

I. Produktibitatea txanda bakoitzeko: ehuneko 50. Adierazle hau 2 ataletan banatzen da, Contura lerroak dauden eta ez dauden kontuan hartuta, horietako bakoitzean ehuneko 25eko pisua izanik.

II. Kalitatea-barruko bazterketak: ehuneko 20.

III. Maiztasun-indizea: ehuneko 20.

IV. Absentismoa (gaixotasun arrunta): ehuneko 10.

e. Zati aldakorra jasotzeko zehaztutako adierazleek oinarritzko hiru eskala izango dituzte (gutxienekoa, planifikatua eta erronka):

— Gutxienekoa: aurreko urtean lotutakoa izango da Ehuneko 50 kobratuko da. Atalase horren azpitik, ehuneko 0 kobratuko da.

— Planifikatua: enpresak urtero ezartzen duen PEXen arabera finkatzen da, eta beti hobetu behar du gutxienekoa. Ehuneko 100 kobratuko da.

— Erronka: enpresak urtero ezartzen duen PEXen arabera finkatzen da, eta beti hobetu behar du planifikatua. Kobratu daitekeen gehienekoa da, eta ehuneko 110ekoa izango da.

f. Adierazitako kontzeptu bakoitza ordainsari aldakorra sortzen hasiko da ezarritako gutxieneko helburuak lortzen direnetik aurrera, eta parametro horretatik helburuen lorpen-maila arian-arian hainbanatuko da, ehuneko 100eraino. Hau da, adierazle horren balioaren ehuneko 50 jasotzeko ezarritako gutxieneko balioa betetzen ez bada, ez da zenbatekorik jasoko.

g. Behin ehuneko 100eko helburua lortuta, helburuen lorpen-mailaren parametro horretatik arian-arian hainbanatuko da, ehuneko 110eraino.

h. Arestian adierazitako guztia printzipio orokor honen mende egongo da: enpresaren urteko kontu finkatuetan eta ikuskatuetan emaitza garbi positiboak badaude, aurreikusitako konpentsazio portzentuala jasoko da, eta, bestela, ez.

18. artikulua. Aparteko orduak

Arabako industria siderometalurgikoaren sektoreko hitzarmen kolektiboaren 12.2. artikuluan adierazitako aparteko orduen zenbatekoa, halakorik egiten bada, ordu bakoitzeko 16,81 eurokoa izango da tauletan jasotako langile gutzientzat.

19. artikulua. Ordaintzeko data eta modua

Irabazitako ondasunen likidazioa eta ordainketa betetako hilabeteen arabera egingo zaizkie enpresako langile guztiei banku-transferentzia bidez hilabete bakoitzaren azken egunean, lan-erregimenari dagozkion plusak izan ezik; plus horiek sortzapena gertatzen den hurrengo hilabetean ordainduko dira. Ordainsari aldakorra, bestalde, hitzarmen honetan adostutakoaren arabera ordainduko da.

Hitzarmen honetan adierazten diren pertzepzioen zenbatekoak kasu guztietan kopuru gordinetara dagokie; beraz, langilearen kontura dira zerga-karga eta Gizarte Segurantzaren karga guztiak, eta hortaz, langileak berak ordainduko ditu.

Soldaten ordainagiria hilero bidaliko da posta korporatiboko kontura edo, halakorik ez badago, langile bakoitzak ematen digunera.

20. artikulua. Gabonsari-lotea

Abenduan adierazitako hilabetearen 1ean alta-egoeran dauden langile guztiei aurreko urteko antzeko edukia izango duen gabonsari-lotea emango zaie.

Vitoria-Gasteiz, 2023ko ekainaren 13a.

Soldata-etaulak: 2023ko urtarrilaren 1etik 2023ko abenduaren 31ra bitarte indarrean

LANBIDE-KATEGORIA	SOLDATA GORDINA			APARTEKO ORDUEN ZENBATEKOA	GAU-PLUSA	
	EGUNA	HILABETEA	URTEA	EGUNA	ORDUA	EGUNA
1. mailako ofiziala	63,44	1.903,27	26.645,85	16,81	1,27	10,13
2. mailako ofiziala	57,79	1.733,73	24.272,15	16,81	1,27	10,13
3. mailako ofiziala	53,65	1.609,52	22.533,26	16,81	1,27	10,13