

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

### EUSKO JAURLARITZA

#### LAN ETA JUSTIZIA SAILA

##### Arabako Lurralde Ordezkaritza

#### **PFERD-Rüggeberg, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa**

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2018-2019-2020 PFERD-Rüggeberg, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01001882011981.

#### AURREKARIAK

2018ko otsailaren 26an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2018ko otsailaren 23an 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, 2018ko martxoaren 14a

*Arabako lurralde ordezkaria*  
**ÁLVARO IRADIER ROSA**

Gasteizen, 2018ko otsailaren 23an, Pferd Abrasivos SL enpresaren instalazioetan, enpresa horretako lan-hitzarmena negoziatuko duten batzordeko kideak elkartu dira (enpresako eta langileen ordezkariak).

Ordezkariek hitzarmena egiteko legezko gaitasuna dute, indarrean dagoen hitzarmen kolektiboei buruzko araudian ezarritakoaren arabera.

Bi aldeek hitzarmen kolektibo hau izenpetzea adostu dute:

### **PFERD Rüggeberg SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa**

1. kapitulua.- Xedapen orokorrak
  - 1.1. artikulua.- Aplikazio-eremua
  - 1.2. artikulua.- Denbora-eremua
  - 1.3 artikulua.- Hitzarmenaren amaiera iragartzea
  - 1.4. artikulua.- Irenstea eta konpentsatzea
  - 1.5. artikulua.- Hitzarmenaren erabaki osagarriak
  - 1.6. artikulua.- Ordezko arauak
2. kapitulua.- Laneko denbora
  - 2.1. artikulua.- Laneko egutegi eta ordutegiak
  - 2.2. artikulua.- Lanaldia
  - 2.3. artikulua.- Egutegia
  - 2.4. artikulua.- Oporrak
3. kapitulua.- Araubide ekonomikoa
  - 3.1. artikulua.- Diru-ordaina
  - 3.2. artikulua.- Ordaintzeko modua
  - 3.3. artikulua.- Soldata-igoera
  - 3.4. artikulua.- Oinarrizko soldata
  - 3.5. artikulua.- Gaueko lanaren plusa
  - 3.6. artikulua.- Aparteko orduak
  - 3.7. artikulua.- Produkzio-prima
  - 3.8. artikulua.- Aparteko ordainsariak
  - 3.9. artikulua.- Lau txandako lanaren plusa (A-B-C-D)
  - 3.10. artikulua.- Plusa igandeetan/jai-egunetan/nahaste, mantentze eta bola-pikatzeetan
4. kapitulua.- Lanaren antolamendua
  - 4.1. artikulua.- Lana antolatzea
  - 4.2. artikulua.- Funtzio-eremua eta langile-eremua
  - 4.3. artikulua.- Emakume haurduna
5. kapitulua.- Langileen kontratazioa, langile berriak, maila igotzea eta lanpostua hobetzea
  - 5.1. artikulua.- Langile berriak, maila igotzea eta lanpostua hobetzea
  - 5.2. artikulua.- Behin-behineko kontratuak

- 6. kapitulua.- Prestazio sozialak
  - 6.1. artikulua.- San Prudentzio Lan Fundazioa
  - 6.2. artikulua.- Istripu-asegurua
  - 6.3. artikulua.- Garraio kolektiboa
  - 6.4. artikulua.- Laneko istripua edo gaixotasun profesionala gertatuz gero langileei eman beharreko prestazio osagarria
  - 6.5. artikulua.- Gaixotasun arrunterako prestazio osagarria
  - 6.6. artikulua.- Erretiroa eta aurre-erretiroa
- 7. kapitulua.- Lizentziak eta baimenak
  - 7.1. artikulua.- Lizentziak eta baimenak
- 8. kapitulua.- Jokabide kodea
  - 8.1. artikulua.- Hutsegiteak eta zigorrak
  - 8.2. artikulua.- Lanari uztea
  - 8.3. artikulua.- Berdintasuna eta norberaren bizitza, lana eta familia bateratzea
  - 8.4. artikulua.- Batzorde paritarioaren osaera
  - 8.5. artikulua.- Bitariko Batzordearen zereginak
  - 8.6. artikulua.- batzorde paritarioko desadostasunak
- 9. kapitulua.- Jarduera sindikala
  - 9.1. artikulua.- Enpresa-batzordeak
  - 9.2. artikulua.- Atal sindikalak
  - 9.3. artikulua.- Langileen batzarra
- 10. kapitulua.- Laneko segurtasuna eta osasuna
  - 10.1. artikulua.- Segurtasun eta osasun batzordea
  - 10.2. artikulua.- Laneko arropak
  - 10.3. artikulua.- Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuagatiko plusa
- 11. kapitulua.- Zerbitzu sozialak
  - 11.1. artikulua.- Mailegu pertsonalak
  - 11.2. artikulua.- Langileen urteurrenak enpresan
  - 11.3. artikulua.- Salmentak gehitzeagatiko haborokina
  - 11.4. artikulua.- Absentismo ezagatiko haborokina
  - 11.5. artikulua.- Jantoki-zerbitzua

## 1. kapitulua.- Xedapen orokorrak

### 1.1. artikulua.- Aplikazio-eremua

Hitzarmen kolektibo honetan jasotzen dira PFERD Rüggeberg, SA enpresak Gasteizko Jundiz kaleko 18an dituen instalazioetako lan-jarduerak erregulatzen dituzten arauak.

Hitzarmen kolektibo honek PFERD Rüggeberg, SAren instalazioetan lan egiten duten langile guztiei eragiten die, Zuzendaritzarekin iritsitako akordioen ondorioz erantsitako soldata-tauletan ez dauden maila profesioaletako langileei izan ezik; besteak beste, zuzendaritza-karguak, sailtako buruak eta bitarteko agintariak dira horiek.

Berme pertsonalen kasuan, globalki hartuta hitzarmen kolektibo honetan adostutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira.

### 1.2. artikulua.- Denbora-eremua

Hitzarmen kolektibo honek hiru urteko iraupena izango du, 2018eko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, eta 2020ko abenduaren 31 arte iraungo du.

Sinaduraren data gorabehera, hitzarmen honen soldata-eraginak 2018eko urtarrilaren 1etik aplikatuko dira, alderdi edo kontzeptu ekonomiko zehatzen baterako beste zerbait adostuko ez balitz behintzat.

### 1.3 artikulua.- Hitzarmenaren amaiera iragartzea

Hitzarmena esan gabe luzatutzat hartuko da 2021eko urtarrilaren 1etik aurrera, iraupen berdineko epeetan, aldeetako inork berariazko idatzizko salaketarik ez badu jartzen behintzat, amaitze-data baino gutxienez hiru hilabete lehenago. Hitzarmenaren amaiera garaiz eta modu egokian iragarri bada, hura ordezkatzan duen beste hitzarmen kolektibo bat indarrean sartu arte egongo da indarrean.

### 1.4. artikulua.- Irengpena eta konpentsazioa

Hemen itundutako baldintzek osotasuna edo unitate zatiezina osatuko dute eta, aplikazio praktikoari dagokionez, globalki eta urte osorako hartuko dira kontuan.

Hitzarmenaren iraunaldia hasten denean enpresan indarrean dauden kontzeptu ekonomiko guztiak izena, izaera edo jatorria zeinahi dutela xurgatu eta konpentsatuko ditu hitzarmen honek bere kontzeptuekin.

Kontzeptu ekonomikoetan gertatuko diren gehitzeek edo hitzarmen hau indarrean den bitartean lege-xedapenen edo nahitaezko erabaki arbitralen bidez ezarriko diren kontzeptu berriek, osotasunean eta urte osorako batuta hemen itundutakoa gainditzen dutenean soilik izango dute eragina hitzarmenean. Bestela, hitzarmen honetako kontzeptuen baitan hartuak eta konpentsatuak izango dira eta hitzarmen honek baldintza berdinekin iraungo du, kontzeptu ekonomikoetan inolako aldaketarik izan gabe.

### 1.5. artikulua.- Hitzarmenaren akordio osagarriak

Hitzarmen hau indarrean den bitartean bi aldeek hobekuntzak egingo balituzte itundutako akordioen interpretazioei buruz, hitzarmen honetan aurreikusten ez diren eta orokorrean itundutako gaien inguruan, berariaz gomendatzen da akordio horiek eranskin gisa hitzarmenera gehitzea eta, erregistratuta gera daitezen, Lan Administrazioako Agintaritzari bidaltzea.

### 1.6. artikulua.- Arau osagarriak

Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusi ez den beste edozertarako, eta bere edukiarekin kontraesanean ez badago, indarrean dauden lege-xedapenetan ezarritakoak balioko du.

## 2. kapitulua.- laneko denbora

**2.1. artikulua.- Laneko egutegi eta ordutegiak**

Enpresaren zerbitzuak, bere jardueren izaeragatik, lan-erregimen hauetan banatzen dira:

## 1. 2 txandako (A-B) sistema

Astelehenetik ostiralera:

De 6:00etatik a 14:00etara      De 14:00etatik a 22:00etara

## 2. 3 txandako (F1-F2-F3) sistema

Astelehenetik ostiralera:

06:00etatik 14:00etara      14:00etatik 22:00etara      22:00etatik 06:00etara.

Txandako 3 lanaldiren sistema, nahaste, mantentze eta bola-pikatze lanak egiten dituztenentzat F1'-F2'-F3'(Plus Mel)

Goizeko txanda astelehenetik ostiralera: 06:00etatik-14:00etara

Arratsaldeko txanda astelehenetik ostiralera: 14:00etatik-22:00etara

Gaueko txanda igandetik ostegunera: 22:00etatik-06:00etara

## 3. 4 txandako (A-B-C-D) sistema

Astelehenetik ostiralera:

06:00etatik 14:00etara      14:00etatik 22:00etara      22:00etatik 06:00etara.

Larunbatak:

06:00etatik    14:00etara.

Igandeak:

22:00etatik    06:00etara.

## 4. Lanaldi etena (LE):

Urteko egutegiaren arabera.

Lanaldi jarraitua (LJ):

Urteko egutegiaren arabera.

Zuzendaritzak azaldutako beharrak kontuan hartuta, ordutegi hau izango dute honako sail hauek:

Salmentak: pertsona bat 18:10 arte, ostiraletan eta lanaldi jarraituetan izan ezik.

Policap: beharrezko langileak lanaldi jarraituan 6:00etatik aurrera.

Urteko minutuaren prezioa denbora errealekin biderkatuz deskontatuko dira justifikatu gabeko hutsegiteak eta berandu etortzeak, maila gehi antzinatasunaren arabera, lan-hutsegitea egin dela baztertu gabe.

**2.2. artikulua.- Lanaldia**

Ogitartekoaren denbora (15 minutu egunean) lanaldi eraginkortzat hartuko da. Hauek izango dira erregimen bakoitzarentzat urteko lanordu eraginkorrak:

Lanaldi etena eta Lanaldi jarraitua: (LE) y (LJ):

2018 – 1.720 ordu

2019 – 1.720 ordu

2020 – 1.720 ordu

2 eta 3 txandako sistema: (A-B) y (F1-F2-F3) (F1-F2-F3):

2018 – 1.720 ordu

2019 – 1.720 ordu

2020 – 1.720 ordu

4 txandako sistema: (A-B-C-D):

Urtean 1.640 ordu hitzarmen hau indarrean den bitartean.

### **2.3. artikulua.- Egutegia**

Urte bakoitzerako lan-egutegia, zubiei dagokienean, enpresako Zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien akordio bidez prestatuko da aurreko urtea amaitu baino lehen.

Langileek proposatutako egutegia ezagutu beharko dute, aurreko urtea amaitu baino hamabost egun lehenago.

2 eta 3 txandako (A-B eta F1-F2-F3) (F1-F2-F3) erregimenen egutegian, gutxienez hiru eguneko ordu-poltsa bermatuko da.

Lanaldi eteneko eta Lanaldi jarraituko (LE eta LJ) erregimenaren egutegian gutxienez bi eguneko ordu-poltsa bermatuko da; horretarako, beharrezkoa balitz, lanaldi jarraituko egunen kopurua malgutuko litzateke ekainean edo irailean (guztira 60 egun inguru mantenduz).

Metatutako ordu-poltsaz baliatzeko epearen aurretik edo bitartean (jarraian hiru lanegun baino gehiago), lan-istripuagatik edo sendagileek larritzat jotako gaixotasuna dela-eta gutxienez 24 ordurako ospitalera joan behar izateagatik langilea aldi baterako ezintasun (ABE) egoeran izango balitz, ordu-poltsa hori edukitzeko eskubidea izango luke; betiere, urte natural berean, eta alta jasotako eta/edo ospitaletik irtendako egunean hasiz poltsa-egunak gozatzen. Egunak modu etenean hartzekotan, enpresako Zuzendaritzaren eta langilearen arteko akordioaren bidez ezarritako egunetan egingo da.

### **2.4. artikulua.- Oporrak**

Gasteizko lantegiko langile orok bermatuta izango ditu ordaindutako 30 egun natural opor gisa, oporretarako zehaztutako datan langile gisa urtea bete ez dutenak izan ezik; lanean aritutako denborari proportzionalki dagozkion egunak izango dituzte horiek.

A-B-C-D txandan lan egiten duten langileek lau aste jarraituko (28 egun natural) oporraldia izango dute urtean, eta uztailleko azken astearen eta iraileko lehenengoaren artean hartu beharko dituzte. Gainerako bi egunak urteko egutegiaren arabera.

Gainerako langileek urte bakoitzeko abuztuko lehenengo astelehenetik hasita hartuko dituzte gehienez 28 egun naturaleko oporrak. Gainerako bi egunak urte bakoitzaren Gabonetan. Oporraldiaren aurretik edo bitartean, lan-istripuagatik edo sendagileek larritzat jotako gaixotasuna dela-eta gutxienez zazpi egunerako ospitalera joan behar izateagatik langilea ABE egoeran izango balitz, opor horiek edukitzeko eskubidea izango luke, eta alta jasotako eta/edo ospitaletik irtendako egunean hasiz opor-egunak gozatzen. Egunak modu etenean gozatzekotan, enpresako Zuzendaritzaren eta langilearen arteko akordioaren bidez ezarritako egunetan egingo da.

## **3. kapitulua.- Araubide ekonomikoa**

### **3.1. artikulua.- Diru-ordaina**

2017ko soldata-taulak hartuko dira oinarritzat, 3.3 artikuluan jasotzen diren igoerak gehituta. PFERD Rüggeberg, SA enpresako lanaren ordainketan ordainsari-kontzeptu eta kalte-ordain hauek sartzen dira:

Ordainsariak:

1. Oinarritzko soldata.

Osagarriak:

1. Antzinasun-plusa, erantsitako soldata-taulen arabera.

2. Produktibitate-saria, 3.7 artikuluaaren arabera.

3. Gaueko lanen plusa, 3.5 artikulua arabera.
4. Aparteko orduak, 3.6 artikulua arabera.
5. Uztaileko eta Gabonetako aparteko ordainsariak, 3.8 artikulua arabera.
6. Lan toxikoen plusa, 10.3 artikulua arabera.
7. Garraio-plusa, 6.3 artikulua arabera.
8. Txanda-aldaketako plusa, 4.1 artikulua arabera.
9. 4 txandako (A-B-C-D) plusa, 3.9 artikulua arabera.
10. Mel plusa.

Hitzarmen honetan ezarritako ordainsariak 2.2. artikuluan zehaztu den urteko lan-jardunari dagozkie.

### **3.2. artikulua.- Ordaintzeko modua**

3.1 artikuluan jasotzen diren urteko ordainsariak 14 soldatatan ordainduko dira:

- 12 arrunt.
- 2 aparteko.

Soldatak dagozkien bankuetan sartuko dira; gutxi gorabehera soldataren ehuneko ehuna langileei hilabete bakoitzaren 30ean, eta gainerakoa (primak jasotzen dituzten langileak, doikuntzak...) hurrengo hilaren 10ean.

Soldataren ordainagiria sortzapearen hurrengo hilaren 10ean egingo da.

### **3.3. artikulua.- Soldatak igotzea**

Igoerak oinarrizko soldataren eta 3.1 artikuluko osagarrien gainean egingo dira, eta hauek izango dira zenbatekoak:

- 2018. urtea: ehuneko 1,2 + 150 euro, ordainketa bakarrean, 2018ko urtarrilean.
- 2019. urtea: ehuneko 1,2 + 150 euro, ordainketa bakarrean, 2019ko urtarrilean.
- 2020. urtea: ehuneko 1,5 + 150 euro, ordainketa bakarrean, 2020ko urtarrilean.

### **3.4. artikulua.- Oinarrizko soldata**

Hitzarmen kolektibo honetako aplikazio-eremuan dagoen oinarrizko soldata erantsitako soldata-tauletako eskala bakoitzean zehazten da. Oinarrizko soldataren barruan daude enpresa langileek kontzeptu hori bezala orain arte jasotzen zituzten ordainsari-kontzeptu guztiak.

Itundutako orduak lan egiteagatik irabazitako soldata gisa ulertzen da, eta erantsitako soldata-tauletan lan-kategoria bakoitzarentzat zehazten dena da.

### **3.5. artikulua.- Gaueko lanaren plusa**

22:00etatik hurrengo eguneko 06:00etara egindakoak dira gaueko lanorduak.

Gaueko lanagatik gehigarria jasotzeko eskubidea duten langileek oinarrizko soldataren ehuneko 30eko saria jasoko dute.

Gaueko lanengatik saria oporraldian ordaindu eta jasoko da, oporraldi horren aurreko hiru hilabeteetan lortutako batez bestekoaren arabera.

### **3.6. artikulua.- Aparteko orduak**

Lan eta Gizarte Segurantza zuzendariaren 1999ko urtarrilaren 21eko ebazpena, aparteko orduak kentzeari buruzkoa (1999ko otsailaren 2ko EHAA). asteartea, 1999.eko otsailak 2.

Oro har, ezingo da aparteko ordurik egin. Salbuespena izango dira nahitaezko arrazoien ondorioz edo ekoizpen altukoaldiak, aurreikusi gabeko hutsuneak, txanda-aldaketak edo mantentze-premia zorrotzak direla eta aparteko orduak sartzea beharrezkotzat jotzen diren kasuak.

Aparteko orduak egiten badira, ekonomikoki konpentsatuko dira, ohiko aparteko orduaren gainean ehuneko 75 aplikatuta eta jai-eguneko aparteko orduaren gainean ehuneko 100 aplikatuta (aparteko jai-egunak izango dira larunbateko 22:00etatik igandeko 22:00etara bitartean egiten direnak), edo modu mistoan, hau da, atsedeen bidez, lan-egun bat sortuz poltsako egun bakoitzeko (gehienez ere langileen ehuneko 10 etor daiteke bat orduen poltsan), eta ekonomikoki, ordainketaren ehuneko 75 edo ehuneko 100 igota, ohiko aparteko orduak edo jai-egunetako orduak diren. Edonola ere, ordu horiek egiteko baimen egokia eman beharko du Zuzendaritzak.

### **3.7. artikulua.- Ekoizpen-prima**

Enpresaren ekoizpen-sarien sistema Bedaux sisteman oinarrituta dago, eta prima puntuaren balioa kalkulatzeko oinarri gisa hartzen dira mailaren arabera hileroko 12 ordainsariak (erantsitako soldata-tauletan datoz prima puntuaren balioak).

Honela zenbatuko da prima kalkulatzeko denbora: benetan lan egindako denborari ogitar-tekoaren 15 minutuak kenduta, manipulatuzaileen sailean izan ezik (hor 480 minuturen gainean kalkulatu da), ogitartekoaren geldialdietan kualifikatutako laguntzaren bat dagoenean betiere.

Kronometrajei dagokienez, laneko metodoa aldatzeagatik edo hobekuntza teknologikoen-gatik soilik aplikatuko dira kronometraje berriak.

### **3.8. artikulua.- Aparteko ordainsariak**

Uztaileko eta Gabonetako aparteko bi ordainsariak dagokien soldata-mailako 30 egunen eta antzinatasunaren arabera ordainduko dira, eta uztailearen 20an eta abenduaren 20an gauzatuko dira.

Ekoizpen-primaren arabera lan egiten duen langileak azken hiru hilabeteetako batez besteko ekoizpen-prima jasoko du gainera. Prima hori epe horretan lortutako batez besteko jardueraren eta hileko batez besteko orduen (urteko ordu-kopurua hamaika hilabeteren artean zatituz lortua) arabera kalkulatu da.

4 txandako (A-B-C-D) sisteman lan egiten duten langileek, gainera, 4. txandari dagokion plusa jasoko dute (3.9 artikulua arabera), aparteko ordainsarietako bakoitzean.

### **3.9. artikulua.- Lau txandako lanaren plusa (A-B-C-D)**

Asteburuko plusa ezartzen da 4 txandako (A-B-C-D) sistemako langileentzat. 2018an 207,59 euroko 14 ordainsari izango dira, gehienez 22 egun lan eginez larunbat goizaren eta igande gauaren artean.

Asteburuetan 22 egun baino gehiago badagozkio, 103,79 euro eta hitzarmenean adostutako igoera ordainduko dira gainditutako egun bakoitzeko.

### **3.10 artikulua.- Plusa igande/jai-egun gauetan nahaste, mantentze eta bola-pikatze lanak egiten dituztenentzat**

Nahaste, mantentze eta bola-pikatze ataletan lan egiten duten pertsonentzat igandeetan edo jai-egunetan gaueko txandan lan egiteagatik plusa ezarri da: 35 ordu eguneko (Plus Mel).

## **4. kapitulua.- Lanaren antolamendua**

### **4.1. artikulua.- Lana antolatzea**

Enpresako sekzio eta sail guztien lana antolatzeko ahalmena Zuzendaritzarena bakarrik da, eta legalki ezarritako arauen barruan erregulatuko ditu.



Txanda-aldaketak behar besteko aurrerapenez jakinarazi beharko dizkio arduradunari langileak, eta 48 ordu lehenago Zuzendaritzak. Postu bera duen beste langile batekin bakarrik aldatu ahal izango du txanda langileak, Zuzendaritzaren aurretiazko baimenaren beharrik gabe (aldaketaren data aurrez jakinarazita).

Zuzendaritzak lan-erregimenaren aldaketa eskatzen duenean, 2018an 10 euro/eguneko plusa izango da (jarraian, gehienez, 20 lanegun; 20 ez direla urteko gehienezko egunak).

Mantentze-sailean norbaitek egon beharko du beti, hau da, A-B-C-D txandetan mantentze-langileen hutsegiteak daudenean A-B-C-D txandakoak ez diren beste txandetako mantentze-langileek bete beharko dituzte, eta txanda-aldaketagatiko plusa ordainduko zaie.

#### **4.2. artikulua.- Funtzio-eremua eta langile-eremua**

Indarrean dagoen legedia ezarriko da (Langileen estatutuko 39. artikulua).

Enpresaren beharren ondorioz lanpostuz aldatu eta postu berriko lana bere espezialitatearekiko arrotz egiten zaion langile orok egokitzapen-aldi bat izango du. Aldi horren iraupena Metodoen eta Denboren Departamentuak zehaztuko du, lanpostu berrira trebatzeak eta egokitzeak duen zailtasun-mailaren arabera.

Gaur egun baden lanpostu berriren batera aldatzeagatik, enpresak egokitzapen-aldiak errespetatzeko konpromisoa hartzen du eta errespetaraziko ditu.

Prima bidez lan eginez gero, egokitzapen-aldian eska daitezkeen errendimenduak progresiboak izango dira, eta, beraz, lehenengo egunetik lor daiteke errendimendu optimoagatik jasotzen dena.

Mailaz jaistearen kasuetan, komisioa sortuko da langilearen bi arduradunen (gutxienez bat saileko burua izango da) eta enpresa-batzordeko bi kideren artean, eraginpeko langilearekin akordiora iristen saiatzeko. Akordiorik lortu ezean, PRECOren arbitrajearen bidez konponduko dira bi aldeen arteko desberdintasunak, eta bi aldeek onartu beharko dute erabakia.

#### **4.3. artikulua.- Langile haurduna**

Behar izanez gero, enpresak lanpostu egokiagoa emango dio, aldi baterako, haurdun dagoen emakumeari, aurrez sendagilearen frogagiria eramanda. Langileak, lanpostu horretan dagoen bitartean, bere mailari dagokion soldata jasotzen jarraituko du.

Era berean, langileek legez dagozkien erditze aurreko eta ondorengo atsedenaldiak metatzeko eskubidea izango dute, baita edoskitzeari dagokion aldia ere. Dena den, edoskitzeari dagokion aldiaren metaketak ezin izango du 13 lanegun baino luzeagoa izan.

### **5. Kapitulua.- Langileak kontratatzea, sartzeta eta mailaz igotzea**

#### **5.1. artikulua.- Langile berriak, mailaz igotzea eta lanpostua hobetzea**

Langile berriren bat hartzeko, edo edonori maila igotzeko edo lanpostua hobetzeko, une horretan indarrean dagoen legedia bete beharko da beti, bai kontratazio-modalitateei dagokienez, bai lanpostu-mailak igotzeko erregularizazioari dagokionez.

Langileak sartzeta, kontratatzea eta mailaz igotzea Zuzendaritzaren berariazko eskubidea da, eta hitzarmen kolektibo honetako arauen arabera egingo da.

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

Merkatu-baldintzengatik, lana pilotzeagatik edo gehiegizko eskaeragatik egindako aldi baterako kontratuak Beiraren eta Zeramikaren arloko estatuko hitzarmenean jasotako iraupena eta baldintzak izango dituzte.

Enpresa, orain arte jarraitutako ildoan mantenduz, saiaturiko da finko bihurtzen enpresarentzat aldi baterako kontratuekin lanean ari den ahalik eta langile gehien, betiere antolakuntza-, ekoi-zen- eta merkatu-egoerak onak badira eta uzten badute.

Enpresak konpromisoa hartzen du langile guztien ehuneko 25 baino gehiago izan ez dadin aldi baterako kontratatuena.

## 6. kapitulua.- Gizarte-zerbitzuak

**6.1. artikulua.- San Prudentzio Lan Fundazioa**

Enpresak San Prudentzio Lan Fundazioan, edo antzeko beste batean, izena emanda izango ditu langile guztiak; eta, bertan diren bitartean, enpresari dagokio kuoten ehuneko 100 ordaintzea.

Fundazio hori desagertzen bada edo ematen dituzten zerbitzuak interes orokorrekoak ez balira, hobekuntza hori konpentsatzeko beharrezko akordioak eta moduak lortuko dira.

**6.2. artikulua.- Istripu-asegurua**

Enpresak lan-istripuen aseguru-poliza bat formalizatuko du, bere langileei kapitulu eta arrisku hauek bermatuz:

1. 75.000 euro, lan-istripu baten ondorioz hilez gero.

2. 110.000 euro, eskumena duten lan-organismoek eta Gizarte Segurantzak horrela aitortutako lan-istripu baten ondorioz ezintasun iraunkor osoan, absolutuan edo baliaezintasun handian geratuz gero.

Istripu-aseguruen polizek bermatu egingo dute zehaztutako arriskuek adierazitako kapituluak jasotzea, hitzarmena sinatutako dataren hurrengo hilabetetik aurrera izan bada gertaera eragilea.

Langileen batzordeari poliza horren kopia bat emango dio enpresak.

**6.3. artikulua.- Garraio kolektiboa**

Enpresako langileentzako garraio kolektiboaren zerbitzua enpresaren kontura izango da, orain arte bezala.

Enpresaren ohiko lanegunetan edo ordutegietan garraiorik ez balego, egunean 3,77 euroko garraio-plusa ordainduko da 2018an, hitzarmenean jasotzen den bezala.

**6.4. artikulua.- Laneko istripua edo gaixotasun profesionala gertatuz gero langileei eman beharreko prestazio osagarria**

Lan-istripuagatik edo lan-gaixotasunagatik aldi baterako ezintasunean izanez gero, enpresak hitzarmenean itundutako soldataren (erantsitako soldata-tauletan ageri dira) ehuneko 100 bermatuko dio langileari, baja hartutako egunean hasi eta prozesu horren 180. egunera arte. Egun horretatik aurrera enpresa ez dago behartuta inolako prestazio osagarririk ordaintzera.

Lehen aipatutako aldi horretan langileak prestazio osagarriaren bidez jaso beharreko soldata likidoa ez da inola ere langileak jasotzen zuen soldata likidoa baino handiagoa izango, enpresan benetan bere ohiko lana egiten ariko balitz behintzat.

**6.5. artikulua.- Gaixotasun arrunterako prestazio osagarria**

Lan-gaixotasun arruntagatik, haurdunaldiagatik izan ezik, aldi baterako ezintasunean izanez gero, enpresak hitzarmenean itundutako soldaten (erantsitako soldata-tauletan ageri dira) ehuneko 60 bermatuko dio langileari laugarren egunetik hamabosgarrenera, eta ehuneko 90 hortik aurrera, baja hartutako egunetik hasita. Dena den, lehenengo egunetik hirugarrenera, biak barne, soldataren ehuneko 100 bermatuko da, langileak aurreko 12 hilabeteetan gaixotasun arrunten ondorioz 32 ABE ordu baino gutxiago baditu (32 ordu lau lanegun gisa ulertu behar dira).

Lehen aipatutako aldi horretan langileak prestazio osagarriaren bidez jaso beharreko soldata likidoa ez da inola ere langileak jasotzen zuen soldata likidoa baino handiagoa izango, enpresan benetan bere ohiko lana egiten ariko balitz behintzat.

**6.6. artikulua.- Erretiroa eta aurre-erretiroa**

Lan eta Gizarte Segurantza zuzendariaren 1999ko urtarrilaren 21eko ebazpena, ordezkapen-kontratuei buruzkoa (1999ko otsailaren 2ko EHAA). asteartea, 1999.eko otsailak 2.

Dena den, une bakoitzean indarrean den legea ezarriko da.

**7. kapitulua.- Lizentziak eta baimenak****7.1. artikulua.- Lizentziak eta baimenak**

Enpresako langile orok, nahiko denboraz eta justifikatuz jakinarazita, ordaindutako baimenak izango ditu arrazoi hauengatik:

**1. Ezkontza:**

A Norberarena: egutegiko 17 egun.

B Seme-alabena, gurasoena, anaia-arrebena eta ezkontza bidezko gurasoena: egutegiko egun bat.

2. Seme-alabak jaiotzea edo adoptatzea: egutegiko 3 egunekoa izan behar du. (Zesarea bidezko erditzea: egutegiko 1 eguneko baimena.

**3. Heriotza:**

A Ezkontidea: lau egun; horietatik gutxienez bi lanegunak izango dira.

B Gurasoak eta seme-alabak: bi egun; horietatik gutxienez bat laneguna izango da.

C Ezkontza bidezko anai-arrebak, aitona-amonak, bilobak, anai-arrebak, gurasoak eta seme-alabak: egutegiko 2 egun.

4. Langilea etxez aldatzen bada, egutegiko egun bat.

5. Seme-alaba urritu fisiko psikikoak izateagatik: egutegiko 2 egun seme-alaba horien kontsulta medikoa egitera joateko; betiere, horrek probintziatik kanpo ateratzeko eskatzen badu.

6. Langileren batek lanorduetan huts egingo balu ezkonlagunaren edo seme-alaben gaixotasun larriagatik edo premiako ospitaleratzeagatik, lanegun horretan huts egindako orduak oso-osorik ordainduko zaizkio, eta ez ditu ondoren berreskuratu beharko. Ordu horiek ordaintzeko beharrezkoa eta nahitaezkoa izango da Osakidetzako sendagileak edo zerbitzu medikoek emandako egiaztagiria aurkeztea langileak.

7. Behar bezala justifikatutako ospitaleratzea (etxekoa ala ez), gaixotasun larria edo ebakuntza kirurgikoa anestesia orokorrarekin edo epiduralarekin:

A Bigarren mailako odolkidetasuna edo ezkontza-ahaidetasuna arteko senideena: bi eguneko baimena.

B Ezkontideena, seme-alabena, gurasoena eta anaia-arrebena: Egun bat gehiago ospitaleratzea hiru egunekoa edo gehiagokoa bada.

C 16 urtetik beherako seme-alabak: osasun-azterketarako ospitaleratzeen kasuan soilik emango da baimen hau, gainerakoetan ez.

D Gurasoen, ezkontidearen eta seme-alaben ebakuntza kirurgikoetan ez da beharrezkoa izango anestesia orokorra edo epidurala, betiere medikuak laguntzailearen beharra dagoela sinatzen badu.

Oharra: gaixotasun larritzat hartuko da dagokion sendagileak horrela hartutakoa, bai hasierako egiaztagirian, edo bai aldeetako baten eskariz egindakoan. Ziurtagiri hori izan ezean, Gizarte Segurantzako zerbitzu-medikuek emandakoa aurkeztuko da.

2., 3. eta 7. atalen kasuan epeak bi egun gehiago luza daitezke gehienez, langileak Euskal Autonomia Erkidegotik kanpora joan behar izaten badu.

Baimen horien helburua da, langileak denbora izatea gaixo dauden senideak zaintzeko edo haien beharretarako.

Enpresaren Zuzendaritzak eskubidea dauka baimenak lortzeko emandako datuak egiazkoak diren frogatzeko. Hiru hilabeteko gehienezko epea izango du horretarako. Frogantza horiek ikusi eta haiei buruz iritzia eman ahal izango du batzordeak.

Artikulu honetan ezarritako baimenak eduki ahal izango dira legezko ezkontza-loturarik izan ez arren, dagokion erakunde ofizialak emandako bizikidetza-ziurtagiria aurkezten bada behintzat.

## 8. kapitulua.- Jokabide-kodea

### 8.1. artikulua.- Hutsegiteak eta zigorrak

Beira eta Zeramikaren arloko industrien estatuko hitzarmen kolektiboan indarrean dauden hutsegiteak eta zigorrak ezarriko dira.

### 8.2. artikulua.- Lanari uztea

Enpresako lana haien borondatez utzi nahi duten langileek nahitaez jakinarazi beharko diote enpresari, eta honako aurreabisu-epe hauek beteko dituzte:

- Teknikariak eta administrariak: hilabete bi.
- Teknikari eta administrari titulugabeak: hilabete bat.
- Kualifikaziorik gabeko langileek: hamabost egun.

Aldez aurretik jakinarazteko behar hori ez betetzeak eskubidea emango dio enpresari aurre-abisuko atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneroko soldataren zenbatekoaren baliokidea den kopurua kentzeko langilearen kitapenetik.

### 8.3. artikulua.- Berdintasuna eta norberaren bizitza, lana eta familia bateratzea

Indarrean den legedia ezarriko da.

### 8.4. artikulua.- batzorde paritarioaren osaera

batzorde paritarioa enpresa-batzordeko eta enpresako Zuzendaritzako launa ordezkari osatuko dute. Ordezkarri guztiek izango dute hitza eta botoa, eta, batzorde paritario horretako akordioek balioa izan dezaten, ordezkari guztien gehiengo soilaren adostasuna beharko da.

Aholkularia: alde bakoitzetik aholkulari bana joan ahal izango da batzorde paritarioaren bileretara. Hitz egin ahal izango du, baina ez du boto-eskubiderik izango.

Bi aldeetako edozeinek egin dezake batzorde paritarioaren bileretarako deia, 72 ordu aurretik, gutxienez.

### 8.5. artikulua.- Bitariko Batzordearen zereginak

Hitzarmen honen interpretaziorako organo gisa, funtzio hauek izango ditu batzorde horrek:

- Hitzarmena araubide orokorraren bidez interpretatzea, organismo edo erakunde eskudunen eskumenak alde batera utzi gabe.
- Itundutakoa betetzeari jarraipena egitea, organismo edo erakunde eskudunen eskumenak alde batera utzi gabe.
- Kontratuak egiten dituzten aldean arteko harremanen garapena aztertzea.
- Aldeek proposatzen dizkieten arazoetan edo gaietan arbitrajea egitea, hitzarmen honetan aurreikusitako kasuetan.
- Hitzarmen hau aplikatzearen ondorioz sortutako gaien buruz erabakitzea.

Funtzio horiek indarrean den legedian jasotakoaren arabera ulertu behar dira, agintari administratibo eta jurisdikzionalei dagozkien funtzioen galerarik, eragozpenik eta oztoporik gabe.

## **8. 6. artikulua.- batzorde paritarioko desadostasunak**

Hitzarmen kolektibo hau eta aplika daitezkeen gainerako legeak eta xedapenak interpreta-tzerakoan sor daitezkeen gatazka kolektiboak konpontzeko, PRECOk esandakoari men egiteko akordioa adostu dute alde sinatzaileek, eta besterik ezean auzibideari heltzea.

## **9. kapitulua.- Jarduera sindikala**

### **9.1. artikulua.- Enpresa-batzordeak**

Enpresa-batzordea lantokiko langileen kide anitzeko ordezkari organoa da, eta Langileen Estatutuko 64. artikuluan zehaztutako eskumenak ditu.

Langileen Estatutuko 68. artikuluan zehaztutakoak dira enpresa-batzordeko kideentzako eta ordezkari sindikalentzako bermeak.

Metatu daitezke enpresa-batzordeko kide bakoitzak eta, balego, ordezkari sindikal bakoitzak ordezkari-tza-funtzioak betetzeko hilean har ditzakeen ordaindutako orduak. Era berean, hitzarmen hau indarrean den bitartean, enpresa-batzordeko kideen eta ordezkari sindikalen orduak eskualdatu ere egin daitezke.

Langileen ordezkari legalek duten hileroko orduen kreditua erabiltzeko, beharrezkoa da, ba-tetik, behar adina denborarekin aurrez enpresari jakinaraztea hutsegitearen arrazoia adieraziz, eta, bestetik, ondoren justifikatzea.

### **9.2. artikulua.- Atal sindikalak**

Sindikatu bateko kide diren enpresako langileek atal sindikalak eratu eta bilerak egin ditzakete, aurrez enpresariari jakinarazita. Baita, lanorduetatik kanpo eta enpresaren ohiko jarduera aztoratu gabe, kuotak bildu eta informazioa zabaldu ere.

### **9.3. artikulua.- Langileen batzarra**

Enpresako langileek batzarra egin ahal izango dute. Deialdia enpresa-batzordearen gehien-goak, edo gutxienez enpresako langileen ehuneko 33k, egin ahal izango dute.

Batzarraren berri eman beharko zaio enpresaren Zuzendaritzari (aurreikusitako iraupena, aztertu beharreko gai-zerrenda eta batzarra egitearen arrazoiak barne), batzarra egin baino 48 ordu lehenago gutxienez.

Enpresa-batzordea izango da kasu guztietan batzarraren buru, eta bera izango da behar bezala egitearen eta batzordean enpresakoak ez diren pertsonak izatearen erantzule. Lantokia izango da biltzeko lekua, bertako baldintzek uzten badute behintzat.

Batzarrak egiteko langileen eskura jartzen den aretoa aski ez denean, enpresak konpromi-soa hartzen du enpresa-batzordeari batzar horiek egiteko baldintzak betetzen dituen areto bat uzteko, urtean hiru aldiz gehienez.

## **10. kapitulua.- Laneko segurtasuna eta osasuna**

Enpresa barruan, kontu horri buruz indarrean dagoen legediak, unean-unean, ezartzen duena aplikatuz arautuko dira laneko segurtasuna eta osasuna. Prebentzio Zerbitzuen arautegian lan-arriskuen prebentzioari buruz ezarritako prozedurak betetzea adostu dute bi aldeek. (Urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretua).

### **10.1. artikulua.- Segurtasun eta osasun batzordea**

Laneko segurtasunerako eta osasunerako batzordeak lanean dituen funtzioak izango dira gai honi buruz indarrean den legedian ezarritakoak.

Langileak lanean ari denean eskubidea dauka lan-segurtasunaren eta -osasunaren arloan babes eraginkorra izateko, indarrean dagoen araudian jasotakoaren arabera. Era berean, lan-segurtasunari eta -osasunari buruzko legeak eta erregelamenduak gorde eta bete behar ditu.

Laneko segurtasunerako eta osasunerako batzordeko kideek eskubidea dute materialei, instalazioei, makineriari eta ekoizpen-prozesuko gainerako gauzei buruzko informazioa izateko, benetako arriskuak egiaztatzea eta horiek ezabatzeko edo gutxitzeko bideratutako neurriak proposatzea beharrezkoa denean.

### **10.2. artikulua.- Laneko arropak**

Enpresak bere langileei lanerako behar dituzten jantziak emango dizkie: bi ekipamendu eta bi bota pareak. Batera emango dira eta urtean bian.

Aldi baterako langileei, arropa berbera, proba-aldia amaitutakoan, eta kontratuaren iraupenaren arabera

### **10.3. artikulua.- Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuak**

Neke-, toxikotasun- edo arrisku-baldintza nabarmenak dituzten lanetan edo kasuetan, soldataren gaineko ehuneko 25eko plusa jasoko du langileak.

Dena den, arloko organismo eskudunak deklaratu edo zehaztu beharko ditu laneko neke-, toxikotasun- edo arrisku-baldintza horiek, aurrez dagokion espedienteak izapidetuta.

## 11. kapitulua.- Gizarte-zerbitzuak

### **11.1. artikulua.- Mailegu pertsonalak**

Enpresako langileek mailegu pertsonala eska dezakete, aurrez justifikatuta, beren etxebizitza erosteko ala hobetzeko. Mailegu hori familiako osasunarekin (langilea, ezkonlaguna eta seme-alaba adingabeak) erlazionatutako ebakuntza kirurgikoak egiteko ere erabil daiteke, osasun-zerbitzuko sendagile espezialistak justifikatzen badu behintzat Osasun Zerbitzuko mediku adituak justifikatzen badu, eta beren edo seme-alaben unibertsitate-ikasketetarako. Mailegu hori 5.000 eurokoa izango da gehienez.

Mailegu hori gehienez hiru urteren buruan itzuli beharko du langileak, interesik gabe, hileroko soldatetik eta aparteko ordainsarietatik maileguaren zenbatekoaren arabera kuota finkoa kenduz.

Mailegua eskuratu ahal izateko, enpresan hiru urteko antzinakotasuna izan behar du langileak, eta bost urtean ezingo da mailegu bat baino gehiago eskatu, hau da, aurrekoa ordaindu eta bi urte geroago arte.

Emandako maileguen guztizkoak ezin izango du 100.000 euro baino handiagoa izan. Zenbateko horretara iritsiz gero, zenbateko erabilgarria dagoenean emango dira maileguak eta eskaera-ordena zorrotza jarraituz.

### **11.2. artikulua.- Langileen urteurrenak enpresan**

— Langileak enpresan 25 urte lanean daramatzanean, hilabeteko soldataren zenbateko gordina jasoko du eta urtemugaren eguna libre izango du. Egun hori jaieguna edo langilearen egun librea balitz, hurrengo lanegunera igaroko litzateke.

— Langileak 30 urte lanean daramatzanean, bi lagunentzako afariarekin sarituko da.

— Langileak 35 urte lanean daramatzanean, urtemugaren eguna libre izango du. Egun hori jaieguna balitz, hurrengo lanegunera igaroko litzateke.

### **11.3. artikulua.- Salmentak gehitzeagatiko haborokina**

2018., 2019. eta 2020. urteetan, Gasteizko lantegiko ekoizpen nazionalaren salmentak aurreko urtearekiko hazi egingo balira jarraian datozen ehunekoetan:

- Ehuneko 4: erantsitako tauletako ordainsariak ehuneko 0,4 haziko lirateke.
- Ehuneko 5: erantsitako tauletako ordainsariak ehuneko 0,7 haziko lirateke.

- Ehuneko 6: erantsitako tauletako ordainsariak ehuneko 0,9 haziko lirateke.
- Ehuneko 7 edo gehiago: erantsitako tauletako ordainsariak ehuneko 1,1 haziko lirateke.

Hazkunde horiek ordainketa bakarrean emango lirateke, urteko salmentak ezagutu eta gero, "Aparteko saria salmentak gehitzeagatik" azalpenarekin.

#### **11.4 artikulua.- Absentismo ezagatiko haborokina**

2018., 2019. eta 2020. urteetan Gasteizko lantegiko absentismo orokorra ehuneko 5ekoa edo baxuagoa bada eta langile bakoitzaren bakarkako absentismoa jarraian datozenak bezalakoa balitz:

- Ehuneko 2,5 edo txikiagoa: 175 euroko urteko haborokina
- Ehuneko 2,5 baino handiagoa eta ehuneko 3,5 baino txikiagoa: 150 euroko urteko haborokina

Bakarkako sari horiek ordainketa bakarrean emango dira, urteko absentismoaren ehunekoak jakin eta gero, "Aparteko haborokina absentismo ezagatik" azalpenarekin.

Absentismoa neurtzeko parametroak dira enpresa-batzordeari hilero ematen zaion informazioan erabiltzen direnak.

#### **11.5. artikulua.- Jantoki-zerbitzua**

Enpresak jantoki-zerbitzua kudeatuko du, baldin eta catering-enpresak eskatutako baldintzak betetzen baldin badira. Baldintzak betetzen badira, langileentzat eskainitako kostua 2018. urterako egunean 4 eurokoa izango da menu osorako eta egunean 2,80 euro eta 1,60 euro artekoa menu erdirako (gutxienez 15 pertsona). Catering-zerbitzua baliatuko duen langile bakoitzari kostu hori kenduko zaio hileko nominatik.

## Gehiketa ehuneko 1,20

## PPen aldaketa eta 2018ko soldaten taula

Maila	Egutegia	Orduak 2018	Hileko Soldata	Urteko Soldata	Prima puntua 465min	Prima puntua 480min	Urteko prima	Guztira urtekoa	Prima egun opor	Prima minutu opor	Orduak Hilean	Benetako orduak urtean	Urteak	Antzintasuna Hilean	Urtean
1			1.601,68	22.423,55				22.424					1	23,02	322
1P	ABCD	1.588,75	1.261,33	17.658,59	0,157195	0,152282	6.357	24.016	18,64	8.666	144	1.588,75	2	46,00	644
1P	F1 / F2	1.666,25	1.261,33	17.658,59	0,150584	0,145878	6.357	24.016	19,55	9.089	151	1.666,25	3	54,68	765
1P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.261,33	17.658,59	0,150584	0,145878	6.357	24.016	19,55	9.089	151	1.666,25	4	79,12	1.108
1P	J.C./J.P.	1.701,50	1.261,33	17.658,59	0,146994	0,145453	6.357	24.016	19,34	9.281	155	1.701,50	5	93,50	1.309
2			1.718,44	24.058,11				24.058					6	102,14	1.430
2P	ABCD	1.588,75	1.353,26	18.945,61	0,168651	0,163381	6.820	25.766	18,64	8.666	144	1.588,75	7	112,23	1.571
2P	F1 / F2	1.666,25	1.353,26	18.945,61	0,161559	0,156510	6.820	25.766	19,55	9.089	151	1.666,25	8	125,16	1.752
2P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.353,26	18.945,61	0,161559	0,156510	6.820	25.766	19,55	9.089	151	1.666,25	9	141,01	1.974
2P	J.C./J.P.	1.701,50	1.353,26	18.945,61	0,157707	0,156054	6.820	25.766	19,34	9.281	155	1.701,50	10	141,01	1.974
3			1.835,18	25.692,52				25.693					11	162,56	2.276
3P	ABCD	1.588,75	1.445,17	20.232,33	0,180106	0,174477	7.284	27.516	18,64	8.666	144	1.588,75	12	171,23	2.397
3P	F1 / F2	1.666,25	1.445,17	20.232,33	0,172531	0,167140	7.284	27.516	19,55	9.089	151	1.666,25	13	185,63	2.599
3P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.445,17	20.232,33	0,172531	0,167140	7.284	27.516	19,55	9.089	151	1.666,25	14	194,23	2.719
3P	J.C./J.P.	1.701,50	1.445,17	20.232,33	0,168418	0,166653	7.284	27.516	19,34	9.281	155	1.701,50	15	208,64	2.921
4			1.951,88	27.326,33				27.326					16	217,23	3.041
4P	ABCD	1.588,75	1.537,11	21.519,50	0,191564	0,185578	7.747	29.267	18,64	8.666	144	1.588,75	17	231,63	3.243
4P	F1 / F2	1.666,25	1.537,11	21.519,50	0,183507	0,177773	7.747	29.267	19,55	9.089	151	1.666,25	18	238,83	3.344
4P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.537,11	21.519,50	0,183507	0,177773	7.747	29.267	19,55	9.089	151	1.666,25	19	251,80	3.525
4P	J.C./J.P.	1.701,50	1.537,11	21.519,50	0,179133	0,177255	7.747	29.267	19,34	9.281	155	1.701,50	20	274,78	3.847
5			2.068,65	28.961,03				28.961					21	274,78	3.847
5P	ABCD	1.588,75	1.629,03	22.806,37	0,203019	0,196675	8.210	31.017	18,64	8.666	144	1.588,75	22	274,78	3.847
5P	F1 / F2	1.666,25	1.629,03	22.806,37	0,194481	0,188404	8.210	31.017	19,55	9.089	151	1.666,25	23	274,78	3.847
5P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.629,03	22.806,37	0,194481	0,188404	8.210	31.017	19,55	9.089	151	1.666,25	24	274,78	3.847
5P	J.C./J.P.	1.701,50	1.629,03	22.806,37	0,189845	0,187855	8.210	31.017	19,34	9.281	155	1.701,50	25	274,78	3.847



Maila	Egutegia	Orduak 2018	Hileko Soldata	Urteko Soldata	Prima puntua 465min	Prima puntua 480min	Urteko prima	Guztira urtekoa	Prima egun opor	Prima minutu opor	Orduak Hilean	Benetak orduak urtean	Urteak	Antzinasuna Hilean	Urtean
6			2.185,39	30.595,44				30.595						274,78	3.847
6P	ABCD	1.588,75	1.720,97	24.093,54	0,214478	0,207775	8.674	32.767	18,64	8.666	144	1.588,75	27	274,78	3.847
6P	F1 / F2	1.666,25	1.720,97	24.093,54	0,205458	0,199037	8.674	32.767	19,55	9.089	151	1.666,25	28	274,78	3.847
6P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.720,97	24.093,54	0,205458	0,199037	8.674	32.767	19,55	9.089	151	1.666,25	29	274,78	3.847
6P	J.C./J.P.	1.701,50	1.720,97	24.093,54	0,200560	0,198457	8.674	32.767	19,34	9.281	155	1.701,50	30	274,78	3.847
7			2.302,10	32.229,40				32.229						274,78	3.847
8			2.418,83	33.863,66				33.864						274,78	3.847
9			2.535,58	35.498,07				35.498						274,78	3.847
10			2.652,32	37.132,48				37.132						274,78	3.847
11			2.769,02	38.766,29				38.766						274,78	3.847
12			1.551,19	21.716,61				21.717						274,78	3.847
13			2.055,53	28.777,43				28.777						274,78	3.847
14			2.186,98	30.617,66				30.618						274,78	3.847
15			2.318,42	32.457,89				32.458						274,78	3.847
16			2.449,08	34.287,16				34.287						274,78	3.847
17			2.581,33	36.138,65				36.139						274,78	3.847
18			2.845,68	39.839,53				39.840						274,78	3.847