

## III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

### EUSKO JAURLARITZA

#### LAN ETA ENPLEGU SAILA

##### Arabako Lurralde Ordezkaritza

#### **Beretta Benelli Iberica, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa**

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2020-2021 Beretta Benelli Iberica, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01002362011995.

#### AURREKARIAK

2021eko uztailaren 5ean aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2021eko ekainaren 1ean 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 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 eta berdintasun planen erregistroko Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2021eko abuztuaren 31

*Arabako lurralde ordezkaria*

**MARIA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE**

**Beretta Benelli Ibérica SAren hitzarmen kolektiboa**

## Hitzaurrea

Beretta Benelli Ibérica SA enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu dute honako hitzarmen hau.

Alde biek elkarri aitortzen diote behar besteko zilegitasuna eta gaitasuna dituztela honako hitzarmen hau negoziatzeko eta sinatzeko.

**1. artikulua. Funtzio-eremua**

Beretta Benelli Ibérica SA enpresan lan egiten duten langile guztiak daude hitzarmen honen eraginpean, lanbide-kategoria edozein dutela ere.

**2. artikulua. Denbora-eremua**

Hitzarmen hau bi urtez egongo da indarrean: 2020ko urtarrilaren 1ean hasiko eta 2021eko abenduaren 31n amaituko da, lan-administrazioako agintariak zer egunetan erregistratu duen alde batera.

**3. artikulua. Salaketa**

Hitzarmenaren indarraldia amaitzen den egunean hura salatutzat joko da; horretarako ez da beharko alderen batek jakinaraztea.

Indarraldiaren amaiera-datara iritsita, hitzarmenaren aurreraeraginak 2030eko abenduaren 31era arte iraungo du; hau da, indarrean egongo da, baldin eta berritzeko akordiorik ez badago.

**4. artikulua. Berme pertsonalak**

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

**5. artikulua. Ordaintzeko modua**

Enpresak transferentziaren bidez ordainduko du adostutako soldata.

**6. artikulua. Osotasunarekiko lotura**

Hitzarmen honen klausulek osotasun organiko eta zatiezina eratzten dute, eta ondorioz, ezin dira zatika aplikatu.

**7. artikulua. Itundutako errendimenduak**

Hitzarmen honetan itundutako lansariak ohiko lan-errendimendu egokian oinarrituta ezarri dira, hain zuzen ere, errendimendu hori ordaintzeko honako enpresa hauetan: errendimendu pertsonalak eta hitzarmen hau indarrean jarri aurreko hamabi hilabeteetan jarduera bakoitzarentzat langileak garatu duen batez besteko errendimendua edo ohiko errendimendua aztertzeko eta kontrolatzeko sistema bat ezarrita ez duten enpresetan, eta beste sistematan errendimendu pertsonalak edo horien baliokidetasunak kontrolatzeko sistema objektibo bat ezarrita duten enpresetan (Bedeaux sisteman, 70a).

Nolanahi ere, hitzarmen honetan itundutako eta soldata-tauletan adierazitako guztizko ordainsariak jasotzeko eskubidea izango dute plantillako langileek, baita errendimendua aurreko paragrafoan ezarritakoa baino txikiagoa izanik, langileari egotzi ezin zaizkion arrazoen ondorioa denean ere.

**8. artikulua. Ordezko arauak**

Hitzarmen honetan arautzen ez den guztirako aldi bakoitzean aplikatu behar diren legezko xedapenetan ezartzen dena aplikatuko da, haren edukia kontrako egon ezean.

Langide-sailkapenaren sistemarako honako hau aplikatuko da: metal-sektoreko industriaren, teknologiaren eta zerbitzuen estatuko II. hitzarmen kolektiboko IV. kapituluaren xedatzen dena.

Metaleko lan ordenantzan finkatutako falten eta zigorren araubidea aplikatzen jarraituko da.

**9. artikulua. Plantillako langileen aurreabisua**

Beren borondatez enpresan lan egiteari utzi nahi dioten plantillako langileek hurrengo epeak betetz eman beharko diote horren berri enpresari, nahitaez:

- a) Langileak: hamabost egun.
- b) Mendeko langileak: hamabost egun.
- c) Laguntzaileak eta administrariak: hamabost egun.
- d) Ofizial administrariak: hilabete.
- e) Administrazio-buru tituludunak: bi hilabete.
- f) Titulurik gabeko teknikariak: bi hilabete.
- g) Tituludun teknikariak: bi hilabete.

Langileak behar bezalako aurrerapenez abisatzen ez badu, enpresak langilearen likidaziotik diru-kopuru bat kentzeko eskubidea izango du; hain zuzen ere, langilearen eguneko soldataren zenbatekoa kendu ahal izango dio, abisua ematen atzeratzen den egun bakoitzeko.

Enpresak plantillako langileei inprimakiak ale bitan emateko betebeharra izango du. Inprimakiak bi aldeek izanpetu ondoren, ale bat enpresaren esku geratuko da, eta bestea eskatzailearen esku.

Inprimaki horiek langileen esku jartzen ez dituen enpresak ezin izango du likidazioan aurreabisurik ezagatiko deskontua egiteko eskubidea baliatu.

**10. artikulua. Lanaldia**

Baldintza ekonomikoak 1.704 orduko lanaldi baterako direla ulertzen da, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean egindakoak eta benetako lan-orduak direla.

Enpresak langileei, onar dezaten, aurkezten dien lan-egutegian zehazten da praktikan nola garatuko den lanaldia, hitzarmena indarrean dagoen bitartean. Ohiko lanaldiaren barruan, enpresa-zuzendaritzak gehienez 35 ordu baliatu ahal izango ditu urtean kontratatutako langile bakoitzeko, eta langileek larrialdi edo puntako produkzio-aldiei erantzuteko sartu beharko dituzte ordu horiek, baita entregatzeko oso epe zorrotzak dituzten eskaerak daudenean ere, epea ez betetzeak eskaera, besteak beste, bezeroa galtzea ekar dezakeela aintzat hartuta.

Aurrez adierazitako agindua nahitaez bete beharrekoa izateko, nahikoa izango da –aldeek berariaz bestelako erabakirik hartzen ez badute– honako baldintza hauek betetzea, salbu eta eraginpeko aldeek bestelako erabakirik hartzen badute:

1. Eraginpeko, eta enpresa-batzordeko kideei 5 eguneko aurretiaz jakinaraztea, eta agindu hori eragiten duten arrazoen berri idazki bidez ematea.
2. Enpresako egutegiaren arabera egunetan prestasun-orduak egitea.

Salbuespen gisa, enpresariak egun desberdinetan egitea agindu ahalko du, igandeak, jaiegunak eta oporrak kenduta, baina egun horiek urtean lau izango dira gehienez ere.

Zubia bada, nahitaezkoa izango da langilearen adostasun adierazia, edota enpresa-batzordeko kideena.

3. Prestasun-orduak ezin izango dira dirutan konpentsatu, horren ordeztu urte naturalean denbora libre hartuz konpentsatuko dira, bai lanaldi osoetan, bai eguneko lanaldia murriztuta.

Langileak horri buruz jasotzen dituen argibideei jarraiki baliatuko ditu prestasun-orduak, eta ahal duen aurretiaz jakinarazi beharko du noiz hartu nahi duen konpentsazio-denbora bi aldeak ados jartzen errazte aldera.

#### **11. artikulua. Laugarren txanda**

Aurreko artikuluan deskribatutako lanaldi-araubidea baztertu gabe, ahokoen ekoizpen-zelulekiko lanari atxikitako langileen kasuan, ekoizpen hori areagotzea eta eskariari erantzutea helburu, lanaldi-araubide hau ezartzen da enplegatutako horientzat:

- 6 gau (amaiera ostiral gauean).
- Larunbata eta igandea libre.
- 6 arratsalde.
- Igandea libre.
- 6 goiz.
- 7 egun libre.

#### **12. artikulua. Oporraldia**

Hitzarmen honen eraginpeko langileek urtean egutegiko 30 eguneko oporraldia izango dute. Opor horiek erantsitako soldata-tauletan kategoría bakoitzerako azaldu diren zenbatekoen arabera ordainduko dira, eta, hala badagokio, pertsona bakoitzari dagokion plusa gehituko zaio.

Enpresako lan-egutegiaren arabera, kontratatutako langileak uztailan edo abuztuan hartu behar baldin baditu oporrak, eta zenbait kasua direla medio (salbuespenekoak edo ezinbesteko kausak, edo enpresaren premiazko edo aurretik ikusi ezin diren beharrak direla eta) ezarritako data horiek aldatu behar badira, eta horren ondorioz langileak beste hilabete batzuetan baliatu behar baditu, oporrak egutegiko bi egun gehiagoz luzatuko dira, betiere oporrak baliatzeko data aldatuko dela gutxienez 30 eguneko aurrerapenez jakinarazten bazaio langileari.

Oporraldian zehar sortzen diren baja-egoerek ez dute oporraldia eteten.

Baldin eta oporraldi kolektiboak hartzeko hasiera-aldian langilea lanerako ezintasun-aldian balego, oporraldia eten egingo da, lanerako ezintasunak dirauen bitartean, eta egoera horretan dagoen langileari urteko oporraldi ordaindua itundutako lan-egutegian ezarritako denboraldia igaro ostean baliatzeko eskubidea aitortuko zaio, betiere baldin eta langileari esleitutako egunak baino lehenago langilea aldi baterako ezintasun-aldian egoten hasi izan balitz.

Etenaldi horri dagozkion egunak lanerako ezintasun-aldiaren amaieran baliatuko dira, eta enpresari gutxienez 15 egun lehenago jakinaraziko zaio, antolakuntzan kalterik ez sortzeko.

Oporraldi kolektiboari ekiteko garaian edo oporraldiak iraun bitartean langilea amatasun-egoeran badago, eten egingo da oporraldia, eta enpresa-zuzendaritzak ezarriko du etenaldi horri dagozkion egunak noiz baliatu, langileen ordezkariak esku hartu ondoren.

#### **13. artikulua. Aparteko orduak**

Ez dago aparteko ordurik sartzetik. Salbuespen izango dira jarraian adierazten diren kasuak.

Salbuespen modura, lanaldi arrunta luzatu ahal izango da, egoera hauetakoren batean:

1. Ezinbestekoa bada, hau da, ezbeharrak edo ezohiko eta presako kalteak prebenitu edo konpontzeko bada.

2. Behar bezain laster aurreikusi ezin izan diren arrazoiengatik, enpresak bere jardueraren normala izateko, lanaldi arrunta luzatzea ezinbestekoa denean.

Nolanahi ere, egiaztatu egin beharko da ohiz kanpoko lan hori egiteko langile berririk kontratatu ezin dela, arrazoi hauetakoren bat dela eta:

A) Lan-denbora oso laburra izanik, kontratazio berria egitea bideragarria ez delako.

B) Ezinezkoa delako eskatutako denboran kontratazio berriak egitea.

C) Enplegu-zerbitzu publikoen lankidetzak eskatuta, horiek ez dizkiotelako eman enpresa eskatzaileari dagokion lanposturako prestakuntza egokia duten langileak.

2. puntuari aurreikusitako salbuespenezko egoeren babesean lan egindako aparteko orduak, atsedeen-denborarekin konpentsatuko dira.

Kompentsaziozko atsedena ordu bate eta 45 minutukoa izango da aparteko ordu bakoitzeko.

Diruz konpentsatzea honako kasu hauetan bakarrik erabaki ahal izango da: ezinbesteko kasuetan eta, C) puntuari aurreikusten den kasua gertatzen delako, eta atsedenez konpentsatzea ezinezkoa bada.

Enpresak aparteko orduen zerrendaren kopia sinatua eta zigilatua emango dio enpresa-batzordeari.

#### **14. artikulua. Enplegua sustatzeko neurriak**

a) Enplegu aniztasuna.

Hitzarmen hau sinatzen duten ugazaben eta sindikatuen ordezkariak, bere barruko aplikazio-eremuan egon daitekeen enplegu-aniztasuna deuseztatzeko konpromisoa hartzen dute.

Era berean, alderdiek eskuragarri dauden lege-bitarteko guztiak baliatuz legez kontrako enplegu-aniztasunari aurre egiteko konpromisoa hartzen dute, interes orokorreko honako bi arrazoi hauengatik:

1. Langabezian dauden pertsonen laneratzea galarazten delako.

2. Eskulan hori enplegatzen duen enpresaburuak desleialtasunez jokatzeko delako legezko prozedurak baliatzen dituzten gainerako enpresaburuakiko lehian.

Batzorde paritarioak aztertuko ditu horri dagokionez sortuko diren irregulartasun guztiak.

b) Erretiro partziala.

Zenbaki honen helburuen barnean, aldeak positibotzat jotzen dute 60 urtetik gorako erre-tiro partziala aplikatzeari buruzko 1131/2002, 1132/2002 Errege Dekretuak eta 35/2002 Legea aplikatzea.

Horregatik, hitzarmen honen eraginpeko enpresa eta langile guztiak mekanismo hori erabil dezaten gomendatzen da.

c) Plantilla ordezkatzeko eta berritzea.

Enpresak eta enpresa-batzordeak plantilla ordezkatzeari eta berritzeari buruzko Confebask-en akordioa aplikatzeko formulak ezarriko dituzte.

#### **15. artikulua. Ordainsari-kontzeptuak eta kalte-ordainak**

Hitzarmen honetan arautzen diren ordainsarien eta aurrerakinen kontzeptuak honako hauek dira:

A) Ordainsari-kontzeptuak:

a) Oinarrizko soldata.

b) Osagarriak:

1. Antzinasun-plusa.
  2. Lan toxiko, nekagarri edo arriskutsuengatiko plusa.
  3. Gaueko lanaren plusa.
  4. Jarduera-plusa.
  5. Aparteko orduak.
  6. Uztaileko eta eguberriko aparteko haborokinak.
  7. Osagarri pertsonala.
  8. Lanpostu-plusa.
  9. Laugarren txandako plusa.
- B) Aurrerakinak:
- a) Dietak.
  - b) Urruntasun-plusa.

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

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileen oinarrizko soldata erantsitako soldata-tauletan zehazten da, mailen arabera.

#### **17. artikulua. Antzinasun-plusa**

Plus hau normalean antzinasun-sariak deitutakoen taldekoa da, eta kategorietarako eta bosturteko bakoitzerako antzinasunaren zenbatekoa oinarrizko soldataren ehuneko 5 izango da; bosturteko horiek amaitzen direneko hilabetetik aurrera zenbatzen hasiko dira.

Gaur egungo bosturtekoen gainean bosturteko berriak osatzen edo sortzen badira, bosturteko berriaren zenbatekoari dagokion igoera izango dute egun antzinasun-sari gisa aintzat harturiko diru-kopuruek.

Antzinasun plus edo sari horri begira, ez da zenbatuko borondatezko eszedentzia-egoeran emandako denboraldia, baina bai, ordea, ikastaldia, betiere hitzarmen hau indarrean hasten den unean antzinasun-plusaren kontzeptupean inolako diru-kopururik sortu ez duten langileentzat.

Era berean, antzinasunari dagokionez, prestakuntzarako eta iraupen jakineko praktika-kontratuaren ondorioz egindako eta Langileen Estatutuaren 15. artikuluan aurreikusitako lanaldiak zenbatuko dira, aldi horiek amaitu eta sei hilabete baino lehen langileak enpresarekin iraupen mugagabeko kontratu bat egiten duenean.

Enpresan 25 urtez lanean aritu diren langileei 1.737,00 euroko saria emango zaie, hitzarmenak indarrean dagoen bitartean. Sari hori lan-bizitzan behin eta enpresan lanean 25 urte betetzen dituen hilabetean kobratuko da.

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

Normalean, bereziki toxikotzat, nekagarritzat edo arriskutsutzat jotzen diren lanak jaso egingo dira lanpostuak baloratzean eta pizgarrien balioak finkatzean. Enpresan lanpostuen baloraziorik egin ez bada, edo bestelako arrazoi batengatik ez bada beste soldata-kontzeptuetan barne hartuta geratzen, lan horiek egin behar dituzten langileei dagokien hobaria ordainduko zaie, eta erantsiriko soldata-tauletan idatziz jasoko da. Plus hori erdira murriztuko da bereziki toxikoa, nekagarria edo arriskutsua den lanaren iraupena 60 minututik gorakoa bada lanaldi bakoitzean, betiere iraupen hori lanaldi-erditik gorakoa ez bada.

Toxikotasun, nekagarritasun edo arriskugarritasun nabarmenak industriaren arrisku normaletik gora gertatzen diren kasu bakanetan, erantsiriko soldata-tauletan ezartzen dira hobariak, zehazkiago, aipatutako bi zirkunstantzia gertatuz edo hiru zirkunstantziak geratuz gero ordaindu beharrekoak. Aurrekoa gorabehera, behar diren beste neurri hartuko dira lan horien ondorioak ahal den neurrian desagertzeko.

Artikulu honetan jasotzen den hobariaren inguruan hitzartutako kopuruak, betiere, eguneko kopuru gordintzat ulertuko dira, eta izaera finkokoak hitzarmen honen indarraldiko urte osorako, kategoria bakoitzerako oinarrizko soldadari buruz ezartzen den zenbateko efektiboa alde batera utzita.

Artikulu honetan kontuan hartutako plusa jasotzearen inguruko erreklamazioak badaude eta bidezkotzat hartzen badira, ondorio ekonomikoak izango dituzte erreklamazioa lan administratioko agintaritzaren eskudunaren aurrean jartzen den egunetik aurrera.

### **19. artikulua. Gaueko lanaren plusa**

Gaueko lanaren gehigarria jasotzeko eskubidea duten plantillako langileek 29,02 euro jasoko dute 2020. urtean.

2021. urteko zenbateko garbia 24. artikuluan ezartzen denaren arabera oinarrizko soldadari dagokion igoera bera izango da.

Zortzi benetako lan orduko gaueko lanaldi bakoitzeko, atsedean hartzeko hogeita minutu sortuko dira, urte naturalean edo hurrengo urteko lehenengo hiru hilekoan baliatuko direnak.

Gaueko txandan sortutako atsedetak baliatzeari dagokionez, honako jarraibide hauek ezartzen dira:

- Aipatutako atsedetak gaueko lanaldian baliatzen direnean, produkzio-jarduera bermatu behar da. Gauez lanean ari direnek txandako arduradunarenak diren jardueren ardura hartuko dute, tailerreko buruaren argibideen arabera, betiere arduraduna atsedena baliatzen ari bada.
- Hiruko taldeetan, pertsona batek bakarrik edota hiru pertsonak baliatu beharko dituzte gaueko txandako atsedetak.
- Atsedetak lanaldi osoetan baliatu beharko dira.

### **20. artikulua. Jarduera-plusa**

Jarduera-plusa deituriko osagarria benetan lan egindako ordu bakoitzeko irabaziko da, betiere lanaldi arruntan sartzen badira eta hitzarmen honen 7. artikuluan zehaztutako errendimendu normala eta zuzena betetzen bada. Plus hori erantsitako soldata-tauletan maila bakoitzerako zehaztutako zenbatekoaren arabera ordainduko da.

Erantsitako soldata-tauletan ezarritako kontzeptuak hasiera batean kontrolatu gabeko langileei aplikatuko zaizkie.

Enpresan aplikatzen diren ordainsari-irizpideei jarraikiz, errendimendu pertsonala aztertu eta kontrolatzeko sistema objektiboaren pean dauden langileei jarduera-plusa eman beharrean, enpresak ezarrita duen produkzio-prima edo produkzio-pizgarria emango zaie.

Nolanahi ere, kontzeptu guztiengatik erabateko ordainsariak beren lana errendimendua kontrolatzeko sistemari (Bedeaux sistemari 70 jarduera) edo bere baliokideak diren beste sistemari egiten duten langileentzat hitzarmen honetan islatutako erabateko ordainsariak baino txikiagoak ez direla izango bermatzen da, 7. artikuluan xedatutakoaren arabera hemen aurreikusitako errendimendua baino errendimendu-maila txikiagoa langileari egotzi ezin zaizkion arrazoiengatik bada.

**21. artikulua. Aparteko haborokinak**

Uztaileko eta gabonetako aparteko haborokinak dira, hain zuzen, erantsitako soldata-tauletan maila edo kategoria bakoitzerako azaltzen diren zenbatekoak, gehi hogeita hamar eguni dagokien antzinatasuna.

Seihilekoan zehar enpresan sartzen diren edo enpresa uzten duten langileek lan egindako denboraren arabera jasoko dute aparteko ordainsaria. Ordainsari horietako bakoitza jasotzen den urtearen seihileko naturalen arabera hainbanatuko da.

Gaixotasunak, amatasunak edo lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasun-aldiak lan egindako denboratzat hartuko dira hitzarmen honetan itundutako aparteko haborokinak jasotzearen ondorioetarako.

**22. artikulua. Osagarri pertsonala**

Soldata-tauletan ezarritako kategoria bakoitzerako zehazten da hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruan hartutako osagarri pertsonala.

Osagarri pertsonalean honako kalte-ordain hauek biltzen dira: joan-etorriek eragindako gastuak, laneko arroparen garbiketa edo gehikinak konpentsatzeko edo kalte-ordainak kitatzeko beste edozein.

**23. artikulua. Laugarren txandako plusa**

Plus hori hitzarmen honen 11. artikuluan deskribatzen den «laugarren txandan» lan egiten duten langileak konpentsatzeko da.

Langile horiek zenbateko hauek jasoko dituzte, zerbitzua ematen duten ordutegiaren arabera:

- Ostiral arratsaldea: 52,10 euro.
- Larunbat goiza: 104,21 euro.
- Larunbat arratsaldea: 156,32 euro.

2021. urteko zenbateko garbia 24. artikuluan ezartzen denaren arabera oinarrizko soldatari dagokion igoera bera izango da.

**24. artikulua. Soldatak berrikustea**

2020ko soldataren igoera:

2020. urterako, ehuneko 0,7ko igoera ezarri da. Igoera hori hitzarmen honi erantsitako 2020ko ekitaldirako soldata-tauletan jasota dago.

2021eko soldataren igoera:

2021. urterako, benetako KPIaren igoera hau izango da: 2021 gehi ehuneko 1.

2021eko urtarriletik aurrera ehuneko 1eko konturako igoera ordainduko da; horrenbestez, 2021eko KPI erreala zein den jakin ondoren, konturako igoera gorantz edo beherantz erregularizatuko da; erregularizazioak 2021eko urtarriletik aurrera sortuko ditu ondorioak. Nolanahi ere, ehuneko 1eko igoera bermatzen da.

Igoera hori plus eta soldata-kontzeptu hauek aplikatuko zaie: oinarrizko soldata, antzinatasun-plusa, arrisku-plusa, gaueko lanaren plusa (19. artikulua dioen bezala), jarduera-plusa, aparteko orduak, aparteko ordainsariak, osagarri pertsonala, enpresan 25 urte betetzeagatiko paga, irteerengatiko konpentsazioa.



**25. artikulua. Dietak**

Zenbatekoak hauek dira:

Hotela	43,36 euro
Gosaria	2,37 euro
Bazkaria eta afaria	16,57 euro

**26. artikulua. Urruntasun-plusa**

Indarrean dagoen legeriaren arabera, enpresak plantillako langileei urruntasun-plusa ordaindu behar badie, plus hori 0,07 euro/km arte handiagotu beharko dute, arau bidez ezarritako moduan.

**27. artikulua. Norberaren ibilgailua erabiltzea**

Langileak bidaia egin behar badu, enpresaren beharregatik eta enpresak eskatuta, enpresak garraiobide egokia jarriko dio eskura langileak, eta langileak bere ibilgailua erabili behar badu, 0,23 euro ordainduko dio kilometro bakoitzeko.

Medikuarenera joateko bada, enpresak garraiobide egokia jarriko dio eskura, eta langileak bere ibilgailua erabili behar badu, 8,36 euro ordainduko dizkio.

**28. artikulua. Txapelketetara joateagatiko konpentsazioa**

Enpresak eskatuta langileak txapelketetara joan behar badu, baldin eta bidaia horiek ez badira langileen eginkizunen funtsa, honela konpentsatuko zaie hitzarmen hau indarrean den bitartean:

– A aukera: txapelketan izandako jaiegun bat, jaurtitzailerei laguntza teknikoa emanaz, baita armak konpontzen eta merkataritza-arreta eskainiz ere: 83,06 euro gehi atsedeen-egun bat emanaz.

– B aukera: txapelketan izandako jaiegun bat, jaurtitzailerei laguntza teknikoa emanaz, baita armak konpontzen eta merkataritza-arreta eskainiz ere, honela konpentsatuko da: 187,28 euro emanaz.

– C aukera: txapelketan izandako jaiegun bat, jaurtitzailerei laguntza teknikoa emanaz, baita armak konpontzen eta merkataritza-arreta eskainiz ere: 1,77 egun emanaz benetan lan egindako egun bakoitzeko.

Txapelketetara joateagatik kanpoan aurkitzen diren lanegunetan, lanpostu horiek gau-pluserako itundutako diru-kopuru bera emanda ordainduko dira.

**29. artikulua. Betebehar sozialak**

Betebehar sozialak –hala nola, Gizarte Segurantzako kuotak, PFEZ zerga eta langileen beste edozein zerga– langilearen kargurakoak eta konturakoak izango dira, arlo horretan indarrean dagoen araudiari jarraikiz.

**30. artikulua. Langileen mugigarritasuna**

Enpresaren barruan, mugikortasun funtzionala Langileen Estatutuaren 39. artikuluan araututakoari jarraikiz eta eraginpekoen eskubide ekonomikoak eta profesionalak kaltetu gabe egingo da. Eginkizunak betetzeko eta nork bere lanbide-taldean jarraitzeko beharrezkoak diren titulazioek eskatzen dituzten mugak izango ditu mugikortasun funtzionalak.

Aurrekoa gorabehera, lantoki berean lanpostuz aldatzen duten langileak errekurtsua jarri ahal izango du erakunde eskudunaren aurrean, baldin eta irizten badio lanpostuz aldatzeak iraina, galera edo duintasun pertsonalaren kontrako arbuioa eragiten diola edo lanbide-heziketa kaltetzen diola.

### 1. Kategoria handiagoko lanbide-taldearen lanak.

Premiarik sortuz gero, pertsona guztiei agindu ahal izango zaie kategoria handiagoko lanbide-talde bateko lanak egin ditzaten, eta lanpostu berriari dagokion soldata jasoko dute. Aldaketa eragiten duen arrazoa amaitzen denean, langilea aurreko lanpostura itzuliko da.

Langile batek urte batean sei hilabete baino gehiago ematen badu berea baino kategoria handiagoko lanbide-talde bateko egitekoetan, edo zortzi hilabete bi urteko aldian, lanbide-sailkapen egokia eskatu ahal izango dio enpresa-zuzendaritzari, hau da, lanpostu-igoerei buruzko arauetan ezartzen denaren arabera dagokiona. Nolanahi ere, aitortutako lanbide-taldeko lanak egiten 18 hilabete jarraian baino gehiago emanez gero, langilea besterik gabe sartuko da lanpostuaren taldean.

Biltegizainaren eta administrari laguntzailearen soldata-mailan dauden langileak 2. mailako ofizial administrariaren eta 2. mailako biltegiko ofizialaren kategorietara pasatuko dira, hurrenez hurren, aurreko kategorian sartu direnetik bi urte igaro ondoren.

### 2. Bizilekuz aldatzea.

Plantillako langileak ezin izango dira enpresako beste lantoki batera lekualdatu, horretarako bizilekua aldatu behar bada, salbu eta lekualdaketa justifikatzen duten arrazoi teknikoak, antolamendukoak edo produkziokoak badaude edo enpresa-jarduerarekin lotutako adierazitako kontratazioak badaude. Kasu horietan, Langileen Estatutuaren 40. artikuluan ezarritakoa beteko da.

Lekualdaketa baimendu ondoren, langileak honako aukera hau egiteko eskubidea izango du: lekualdaketa onartu eta gastuengatik konpentsazioa jasotzea, edo kontratua etetea eta dagokion kalte-ordaina jasotzea, arrazoi teknologiko edo ekonomikoengatik baimendutako etetea izango balitz bezala. Lehenengo kasuan aipatzen den konpentsazioak langilearen eta haren ardurapeko senideen gastuak bilduko ditu, enpresak eta langileak adostuko dituzten baldintzen arabera. Lanpostu berrian lanean hasteko epea ez da hogeita hamar egunetik beherakoa izango.

Arrazoi teknikoak, antolamenduzkoak, edo produkziozkoak edota enpresa-jarduerari buruzko kontratazioak direla-eta, enpresak aldi baterako lekualdatu ahal izango ditu langileak beren ohiko etxebizitzatik kanpo, urtebetez gehienez ere. Halakoetan, soldatez gain, bidaia-gastuak eta dietak ordainduko dizkie. Langilea hiru hilabete baino gehiagorako lekuz aldatzen bada, lekuz aldatutako hiru hilabete bakoitzeko langileak jatorrizko etxebizitzan gutxienez lau lane-gun egoteko eskubidea izango du. Bidaian emandako egunak ez dira laneguntzat hartuko, eta bidaia-gastuak enpresaburuak ordainduko ditu. Leku-aldatzeak urte betekoak baino luzeagoak badira, enpresak behar besteko aurrerapenez abisatu beharko die lekuz aldatu beharreko langileei, eta inoiz ez bost laneguneko baino aurrerapen txikiagoz, baldin eta leku-aldatzeak hiru hilabetekoak baino luzeagoak badira.

### 31. artikulua. Lanbide-heziketa

Maila-igoerak, ezarritako prozeduraren bitartez egingo dira, betiere prestakuntza, merituen eta antzintasuna eta enpresaburuaren antolamendu-ahalmenak kontuan hartuta egiten dira enpresaren barruan, sexuari edo afiliazio sindikalari lotutako diskriminaziorik gabe.

Ikaskuntza-kontratua amaitzen zaien ikastunek ofizialaren kategoria eskuratu nahi badute, maila horri dagokion azterketa gainditu beharko dute. Horretarako, honako hauek osatutako epaimahai bat sortuko da:

– Lantegiko maisu bat, epaimahaiburu arituko dena. Maisua enpresak izendatuko du, langileen ordezkariekin ados jarri ondoren. Ez bada akordiorik lortzen, Enpleguko Institutu Nazionalako probintzia-ordezkaritzak izendatuko du.

– Enpresako ordezkari bat.

– Enpresa-batzordeko pertsona bat edo atal sindikaleko bat (langileak aukeratuko du).

– Dagokion lanbide-heziketako eskolako pertsona bat.

Titulu akademikoa lortzeko, Hezkuntza eta Zientzia Ministerioak aintzat harturiko ikaste-txeetan izena emandako plantillako langileek eta funtzionario publikoen kidegoetan sartzeko oposizioak egiten dituztenek honako honetarako eskubidea izango dute:

a) Ordainduko diren beharrezko baimenak baliatu eta azterketetara bertaratu ahal izateko, urtean gehienez hamar egunetarako.

b) Enpresa lan-txanden erregimena ezartzen ari bada, lehentasuna izango du ordutegien eta ikastaroekin hobeto uztartzen dena aukeratzeko.

c) Ikastaroa dedikazio osoko erregimenean egin badaiteke eta neurri hori egokiagoa bada lana antolatzeko, lanpostua gordeta lanbide-heziketarako edo lanbide-hobekuntzarako baimena emateko aukera adostu ahal izango du enpresak eraginpeko langilearekin.

Langileak birziklatu beharra egonez gero, orain arte jokatu den moduan jarraituko da, hau da, prestakuntza-ikastaroak eginez lanerako ezagutzak handitzeko erraztasunak emango zaizkio langileari. Ikastarook lanalditik kanpo egingo dira, enpresaren kontura baitira, eta betiere langilea prest egonez gero.

### **32. artikulua. Lizentziak eta baimenak**

Plantillako langileak, behar adinako aurretiaz ohartarazi ondoren, soldata-taulen arabera ordaindutako baimenak jasotzeko eskubidea izango du, betiere honako arrazoi hauengatik bada:

1. Gurasoen, aitagarrearen-amaginarreben, aitona-amonen, seme-alaben, biloben eta anai-arreben heriotzagatik: egutegiko hiru egun.

2. Ezkontidearen heriotzagatik: egutegiko bost egun, eta ordaindu gabeko hiru egun gehiagoko baimena eskatzeko aukera.

3. Ezkonanaien, ezkonarreben, ezkonsemeen eta ezkonalaben heriotzagatik: egutegiko bi egun.

4. Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailara arteko ahaideen gaixotasun larriarengatik, behar bezala egiaztatua egonez gero: egutegiko bi egun. Horri dagokionez, gaixotasun larria izango da dagokion medikuak larritzat kalifikatzen duena, izan hasierako egiaztagirian edo izan alde batek eskatuta geroagoko egiaztagirian kalifikatzen duena. Ziurtagiri hori izan ezean, Gizarte Segurantzako osasun-zerbitzuek horretarako egiten dutena aurkeztuko da. Ziurtagiri hori ez da eskatuko gaixoa langilearen zuzeneko ahaidea bada, langilearekin bizi bada, ebakuntza egiten badiote eta ospitaleratu behar badute. Gaixotasun larria luzatzen bada, lehen lizentzia amaitu eta hogeita hamar egun igarotzean epe berdineko lizentzia baterako eskubidea izango du langileak. Lizentzia hori ez da ordainduko, eta gainera, kasu horretan, ez da aplikatuko baimenaren luzapena.

5. Langileak urritasun psikofisikorik duen seme-alabarik badu: egutegiko bi egun, seme-alaba horientzako kontsulta medikoetara joateko, betiere probintziatik kanpo joan behar bada.

6. Seme-alabak dituen langile orok mediku espezialista baten eskabidezko eskaera dela-eta beren seme-alabak medikuaren kontsultara laguntzeko ordainduriko baimena hartu ahalko du, betiere dagokion frogagiria aurkeztuta.

7. Emaztearen erditzea: bi lanegun. Ebakuntza egin behar izanez gero, egutegiko hiru egunetan luzatuko da epe hori.

8. Seme-alaben, anai-arreben edo aita-amen ezkontzagatik: egutegiko egun bat.

9. Langilearen ezkontzagatik: egutegiko hamazazpi egun. Ekoizpen- eta antolaketa-gorabeherak aukera ematen badute, baimen hori beste hamar egunez luzatu ahal izango da, ordaindu gabe. Enpresak ez badu baimen osagarri hori onartzen, ez onartzeko arrazoiak zein diren jakinarazi beharko dizkio enpresa-batzordeari.

10. Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: egun natural bat.

11. Gizarte Segurantzako espezialisten mediku-kontsultara joateagatik: langileak behar duen denbora guztia, kontsulta-ordua eta lan-orduak aldi berean badira, eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak mediku-agindu horren egiaztatzea aurkeztu beharko dio aurrez enpresari. Gainerako kasuetan, gehienez 20 ordu urtean. Familia-medikuarengana joatea eta analisiak barnean hartzen dira. Langileak Osakidetzak sinatutako agirian egiaztaturiko medikuaren irteera-ordutik aurrera gehienez 35 minututan egon beharko du enpresan, ohiz kanpoko kasuetan izan ezik (matxura, istripua...).

12. Aurrez eskatuta eta justifikatuta, lehen graduko senideak mediku-kontsultara laguntzeko behar den denbora, baina muga honekin: urtean hiru aldiz gehienez langile bakoitzak, ordainduta, eta gehienez 3 ordu baimen bakoitzean, ordainduta.

13. Atalean ezarritakoaz gainera, ordaindu gabeko baimen bat 12. atal horretan finkatutako baldintza beretan, laguntza-baimen bakoitzaren 3 orduko iraupena gainditu edo urteko ordaindutako gehieneko 3 baimenak gaindituz gero.

Artikulu honen 1., 2., 3., 4., 7., eta 8. zenbakien kasuan, arestian adierazitako epeak beste bi egun gehiagotan luzatu ahal izango dira gehienez, langileak probintziatik kanpo joan behar badu.

Eraginpeko langileak nahi izanez gero, artikulu honetako 4. eta 7. zenbakietan kontuan hartutako baimenak lanaldi-erdtan banatu ahal izango dira, betiere enpresaren produkzio-antolamenduan kalterik eragiten ez bada. Aukera hori ezin izango da baliatu, baimena luzatzeko aukera baldin badago, probintziatik kanpo joan behar denean.

Izatezko bikoteek, beste kideari edo beren familiakoei dagokionez, betiere bizikidetzatza behar bezala egiaztatzen bada, 1., 2., 3. eta 4. zenbakiei dagokionez, ezkontzeagatik aurreikusitako eskubide berak sortuko ditu (bizikidetzatza egiaztatzen da lizentzia eskatu baino bi urte lehenago gutxienez etxe berean erroldaturik daudela adierazten duen ziurtagiria, izatezko bikoteen ziurtagiria edo bikote gisa elkarrekin bizi direla egiaztatzen duen beste edozein dokumentu ofizial aurkeztuta). Baimen horiek eta ezkontzazko elkartetik ondorioztatu daitekeen baimena ezin izango dira aldi berean baliatu.

Artikulu honetan lizentzietan eta baimenei buruz araututakoa emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzeko 3/2007 Lege Organikoan xedatutakoarekin osatuko da.

### **33. artikulua. Emakume haurdunaren lanpostua**

Emakume haurdunari, behar badute, lanpostu egokiagoa emango zaie aldi baterako. Horretarako, medikuaren ziurtagiria aurkeztu beharko dute, eta kontuan izango dira enpresaren ahalmen teknikoak eta antolamenduzkoak. Era berean, erditze aurreko eta ondoko atsedenaldirak hartu ahal izango dituzte, legeak ezarritakoaren arabera.

### **34. artikulua. Ezintasun fisikoak eta psikikoak dituzten langileak**

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eraginda plantillako langile baten ahalmen fisiko eta psikikoak gutxitzen badira, langileak lehentasuna izango du enpresan bere gaitasunetarako egoikiagoak diren lanpostuak hartzeko, betiere lanpostu berrian jarduteko gaitasuna duela egiaztatuta.

Ezintasun iraunkor partziala aitortu izanak ez dio lanbide-kategoriaren murrizketarik eragingo haren menpeko langileari.

### **35. artikulua. Erretiroa**

Arauzko adina bete aurretik (betiere gertakizun horri esleituriko prestazioei dagokienez, egungo ehuneko murriztaileek irauten duten bitartean) eta enpresan gutxienez 15 urte eman ondoren alde aurretiko erretiroa hartzea erabakitzen duten langileei hitzarmen honetan egiaztatutako soldatak jasotzeko eskubidea aintzat hartzen zaie, honako kalte-ordainetako eskala hauen arabera:

- Urtebete lehenago: 2 hileko soldata.
- 2 urte lehenago: 4 hileko soldata.

– 3 urte lehenago: 6 hileko soldata.

– 4 urte lehenago: 8 hileko soldata.

Erretiro-arloko egungo araudiak dirauen bitartean, erretiroa 60 urterekin hartzen duten eta adierazitako baldintzak betetzen dituzten langileek hitzarmenean ezarritako soldataren zortzi hileko saria jasotzeko eskubidea izango dute.

### **36. artikulua. Ekonomatua**

Gasteizko ekonomatu-zerbitzuak gorde egingo zaizkie enpresako langileei.

Nolanahi ere, indarrean dauden xedapenen ondorioz ekonomatu hori pertsona juridiko gisa desagertzen bada, helburu bereko jarduera batean parte hartzeko konpromisoa hartu du enpresak, orain arte egin den ekarpen berarekin.

Egin beharreko ekarpenaren zenbatekoa eta orain dagoena ez badatoz bat, berriz negoziatu beharko da enpresarekin.

### **37. artikulua. Kanpora ateratzea**

Enpresak ekoizpena deszentralizatzeko prozesuak egingo balitu (zerbitzuak azpikontratatu, jarduerak kanpora atera...), ezin izango luke kaleratze objektiborik edo kolektiborik egin anto-laketako arrazoi horretan oinarrituta.

### **38. artikulua. Hitzarmenaren jarraipen-batzordearen eginkizunak**

Hitzarmena interpretatzeko, Beretta Benelli Ibérica SA enpresaren hitzarmenaren jarraipen-batzordea deituriko organoa sortzen da, honako betekizun hauek izango dituen:

1. Hitzarmen hau interpretatzea. Horretarako zuzeneko interesa dutenek hala eskatzeko aukera edukiko dute.

2. Itundutakoa betetzen ote den zaintzea, gai honi buruz erakunde edo agintaritza eskudunei dagozkien eskumenak alde batera utzi gabe.

3. Alderdiak eskatu ahal izango dizkioten bitartekotzak ebaztea eta hitzarmen honetako arauak interpretatzea, urtarrilaren 25eko 5/1979 Errege Lege Dekretuan xedaturiko eskuduntzak eta garatzen duten arauak bazter utzi gabe.

Eginkizun horiek, indarrean dagoen legerian ezarritakoaren arabera, administrazioko eta jurisdikzioko agintariei dagozkien eginkizunen kalte, traba edo eragozpenik gabe hartuko dira kontuan.

Bi alderdiak ados daude hitzarmenaren jarraipen-batzordera jotzeko haren interpretazio eta aplikazioari dagokionez sortzen diren zalantza, eztabaida eta gai guztiak konpontzeko, eta lehentasuna emango diote balia dezaketen beste edozein bitartekorekiko, betiere inolako eskubide lagaezinari utzi gabe.

### **39. artikulua. Hitzarmenaren jarraipen-batzordearen osaera**

Beretta Benelli Ibérica, SA enpresaren hitzarmenari jarraipena egiteko batzordea enpresa-batzordeko hiru ordezkari eta enpresako beste hiruk osatuko dute.

Aholkulariak: batzorde aholkulari batek eta enpresaren aldetik beste aholkulari batek hitzarmenaren jarraipen-batzordearen bileretara bertaratzeko eskubidea izango dute.

Batzordean hartzen diren akordioak onartzeko beharrezkoa izango da sindikatu-alderdiaren eta enpresa-alderdiaren aldeko botoa.

Jarraipen-batzordearen bilerak gutxienez bi hilabete behin izango dira, betiere alderdie-tako edozeinek hala eskatzen badu.

**40. artikulua. Aldi baterako ezintasuna eta prestazio osagarria kudeatzea lan-istripu eta laneko gaixotasun arrunten bat badago**

Gizarte-segurantzako erakunde laguntzailearekin elkartzeko hitzarmena, kontingentzia arruntetarako aldi baterako ezintasun-prozesuak kudeatzeko dena, amaituko dela-eta, enpresak hitzarmen hori legeak ezarritako baldintzetan eta epeetan salatu eta suntsiaraziko du. Hala, aldi baterako ezintasun prozesu horien kudeaketa Gizarte Segurantzako erakunde kudeatzaileari esleituko zaio, eta kudeaketa hori ezingo du berriz hitzartu Gizarte Segurantzako erakunde laguntzaileekin.

Enpresak Gizarte Segurantzako Institutu Nazionaleko (GSIN) kontingentzia arrunten ondoriozko aldi baterako ezintasunaren prestazio ekonomikoa kudeatuko du.

Aldi baterako ezintasuneko osagarri bat ezartzen da, enpresaren kontura, kontingentzia komunengatiko aldi baterako ezintasun-aldietarako eta lanbide-gaixotasunetarako, honako tarte hauekin:

– Bajaren lehendabiziko egunetik hogeigarren egunera: osagarria, soldata gordinaren ehuneko 80ra iritsi arte.

– Hogeita batgarren egunetik aurrera: osagarria, soldata gordinaren ehuneko 90era iritsi arte.

– Aldi baterako ezintasuneko osagarri bat ezartzen da, enpresaren kontura, kontingentzia profesionalengatiko aldi baterako ezintasun-aldietarako, istripu batetik ondorioztatzen direnean, soldataren ehuneko 100 arteraino baja hartzen den lehenengo egunetik.

**41. artikulua. Istripuetarako aseguru-poliza**

Lan Istripuetarako aseguru poliza hitzartzeko konpromisoa hartu du enpresak. Polizak honako kapitulu eta arrisku hauek bermatuko dizkie langileei:

1. 52.293,00 euro lan-istripu batek eragindako heriotzagatik.

2. 88.793,00 euro, lan-istripuagatiko baliaezintasun iraunkor osoagatik, erabatekoagatik edo baliaezintasun handiagatik, Laneko eta Gizarte Segurantzako organo eskudunek hala irizten badiote.

Enpresak horretarako harpidetzen duen polizaren kopia bat enpresa-batzordeari emango zaio, eta horrek, hurrengo 15 eguneko epean, bidezkoak diren oharra jakinaraziko dizkio enpresari.

Adierazitako epean oharrik ez badago, edo oharrik izanez gero inplikaturiko aldean artean konpondu badira, poliza horrekin ados daudela ulertuko da.

Adierazitako poliza artikulua honetan azaltzen diren baldintzetara egokitzearen inguruan sor daitezkeen zalantzak hitzarmen honetako jarraipen-batzordeari jakinarazi ahal izango zaizkio.

Istripu aseguru polizak aipatutako arriskuengatiko kapituluak jasoko direla bermatuko du, gertakari eragilea hitzarmen hau sinatu eta ondorengo hiru aurrera gertatzen bada.

**42. artikulua. Euskara sustatzea**

Ahal izanez gero, iragarki-taulan argitaratzen diren ohar eta abisu guztiak gaztelaniaz eta euskaraz idatziko dira.

Artikulu honetan ezarritakoa aplikatzerakoan arazo teknikorik sortuz gero, enpresak eta langileek adostuko dute horiek nola konpondu.

**43. artikulua. Plantillaren batzarra**

Beretta Benelli Ibérica SA enpresako plantillako langile guztiek gehienez sei ordu izango dituzte urtean lan-denbora gisa ordainduak, ezartzen diren honako baldintza hauekin:

Batzarrak deitu ahal izateko, enpresa-batzordearen gehiengoa edo gutxienez langileen plantillaren ehuneko 20 beharko da.

Batzarra egitekoa dela, zer gai jorratuko diren eta gutxi gorabehera zenbat luzatuko den aurrez jakinarazi behar dio enpresa-batzordeak enpresako zuzendaritzari, bilera egin baino 24 ordu lehenago, gutxienez.

Kasu guztietan, enpresa-batzordeko kideak izango dira bilera horretako buru, eta haiek arduratuko dira batzarra behar bezala egiteaz.

#### **44. artikulua. Atal sindikaletako ordezkariak**

Atal sindikal bakoitzeko ordezkariak gehienez 15 ordu hartu ahal izango ditu hilean, enpresan bere eginkizun sindikaletan jarduteko. Horretarako, baina, ordezkari hori kide den sindikatuaren afiliatu-kopuruak plantillaren ehuneko 10 behar du izan.

Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan xedatutakoa alde batera utzi gabe, hauek izango dira sindikatu etako ordezkarien funtzioak:

– Bere sindikatuaren eta bertan afiliatuta dauden enpresako langileen interesak ordezkatzera eta horien alde egitea.

– Sindikatuari edo lanari buruzko argitalpenak eta oharrak zabaltzea, enpresako lokalean iragarki-taula bat ezarriz. Atal sindikal bakoitza arduratuko da hedabide hori behar bezala erabiltzeaz.

– Beren afiliatuen kotizazioak biltzea; eta ezin izango zaie oztoporik jarri afiliazio sindikaleko beren lanetan.

– Langileak –oro har– eta sindikatuko afiliatuak –bereziki– eraginpean hartzen dituzten arazo kolektiboen tratamenduan enpresak entzungo ditu.

– Honako hauei buruzko informazioa jasotzea eta entzuna izatea alde aurretik: plantilla-beregituratzek, enplegu-erregulazioak eta, oro har, plantillako langileen lan-baldintzetan eragin garrantzitsua izan dezaketen enpresa-proiektu edo -ekintza oro, baita antolamendu-sistemaren ezarpena edo berrikuspenera ere.

– Enpresa-batzordearen bileretara joatea, bakarrik biltzen denean nahiz enpresa-zuzendaritzarekin biltzen denean.

– Beren sindikatuko afiliatuei eragin diezaieketen diziplina-neurriak hartu aurretik enpresak entzutea, betiere neurri horiek larriak edo oso larriak badira.

Funtzio horiek betetzeak ez du oztoporik eragingo produkzioaren martxa orokorrean eta ekoizle etako bakoitzaren lanetan.

Sindikatu etako ordezkariak honako berme hauek izango ditu:

– Enpresan jarraitzeko lehentasuna izango du, enplegua erregulatzeko espediente bidez plantilla berregituratzen denean.

– Ezingo dute jardun sindikalagatik kaleratu, ezta zehatu ere.

Baliogabetzat hartuko dira diskriminazio sindikala xede duten egintza edo itun guztiak, eta bereziki honako hauek:

– Langile baten enplegua zentral sindikal batean afiliaturik edo afiliatu gabe egotearen mende jartzea.

Enpresaburuak zentral sindikal bat eratzea edo zentral sindikal baten alde egitea finantza-laguntza edo bestelakoa emanez.

– Langile bat kaleratzea, zigortzea, diskriminatzea edo langile horri edozein kalte eragitea, zentral sindikal batean edo enpresako atal sindikal batean afiliatuta egoteagatik, betiere horrek indarreko legeria betetzen badu.

– Enpresaren beraren lokaletan biltzeko aukera ahalbidetuko die enpresak atal sindikal bateko kideei, lanorduetatik kanpo.

**45. artikulua. Atal sindikalak**

41. artikuluan aipatutako gutxieneko afiliatu-kopurua duten atal sindikalek –betiere Askatasun Sindikalaren Lege Organikoak ezarritako definizioaren arabera, sindikatu garrantzitsuenetakoak badira– lau ordu izango dituzte gehienez urtean afiliatu guztientzat, lan-orduetatik kanpo sindikatu-bilerak egiteko; ordu horiek atal sindikal horietako afiliatuei baino ez zaizkie ordainduko. Bilera deitzen duen atal sindikaleko langile afiliatu guztiek joan beharko dute bilera horietara. Atal sindikaleko ordezkariak 48 orduko aurrerapenez jakinarazi beharko dio enpresari deialdi horren berri idazki bidez; idazki horretan, bilera zein egunetan eta ordutan egingo den adierazi beharko du, baita gai-zerrenda ere

Sindikatuak enpresa-zuzendaritzari igorri beharko diote bilera horietara joan diren afiliatuen zerrenda, langile horiei ordaintzearen.

**46. artikulua. Enpresa-batzordearen eginkizunak eta atribuzioak**

Enpresa-batzordeak, bertako langileen ordezkarienez, bere ordezkatuaren interesak defendatzeko enpresaburuarekin negoziatzeko ahalmena du, eta gainera honako eginkizun eta atribuzio hauek ditu esleitura:

– Enpresak betetzeko asmoa duen lanpostu berrien informazioa jasotzea, baita haien baldintza orokorrak ere, erantzukizuneko edo konfiantzazko postuak deiturikoak izan ezik.

– Plantillako langileei eragiten dieten neurrien berri izatea eta horri buruz entzuna izatea, lan-sistema berriak ezartzeari, aldatzeari eta lanpostuak baloratzeko eskalak edo tarifak finkatzeari dagokienez.

– Enpresan langileak lekuz aldatu behar badira zerbitzuaren premiengatik edo enpresari komeni zaiolako, horren berri izatea 15 egun lehenago. Kasu horretan ez dira barne hartuko mugigarritasun funtzionalaren ondoriozko “lanpostu-aldaketak”.

– Enpresan lanpostu igoerei buruz erabakitzen diren arauen lantzean parte hartzea, eta, horretarako, igoeren probetarako sortzen den epaimahaian batzordeko kide bat egongo da.

– Enpresan egindako aparteko orduen kopuruari buruzko informazioa jasotzea hileroko.

– Langile berriei egindako lan-kontratuen berri izatea, konfiantzazko lanpostuak betetzen dituztenen kontratuena izan ezik.

Langileen legezko ordezkariak sindikatuko kide bati edo batzuei esleitutako orduen kreditua hileroko metatzeko baimena eskatu ahal izango diote zuzendaritzari, ekoizpen-programak errespetatuta eta baliatu baino 30 egun lehenago aurreabisatuta. Zuzendaritzaren eta enpresa-batzordearen arteko berariazko adostasuna ezinbestekoa izango da transferentzia hori eraginkorra izateko.

Zerbitzu medikoen eta prebentzio-delegatuaren eginkizunak alde batera utzi gabe, laneko segurtasun eta higienez dagokionez enpresaren egoera zein den hileroko jakinaraziko zaio enpresa-batzordeari, betiere gai horri buruzko indarrean dagoen legezko araudia betetzen dela bermatuta.

Langileen ordezkariaren presentzia derrigorrezkoa izango da lan-kontratuak sinatzen direnean edo kitatze-agiriak sinatzen direnean, bai enpresa uzteagatik bai erretiroa hartzeagatik gertatzen denean, salbu eta langileak horiek ukatzen baditu.

Langileen legezko ordezkariak beren ordezkartza funtzioetarako Legean zehaztutako ordainduriko hileko ordu-kreditua izango dute. Nolanahi ere, ordu-kreditu hori baliatzeko nahitaez enpresari behar adinako aurrerapenarekin abisatu beharko zaio, absentziaren arrazoia azalduta, eta ondoren ordu-kreditua baliatzea eragindako gertaeraren eta jardueraren iraupena, lekua eta ordutegia justifikatu beharko dira.



**47. artikulua. Zehapenak jakinaraztea**

Falta astun edo oso astunen ondorioz langileentzako hartu beharreko neurri edo diziplina-zehapenen kasuetan, enpresa-batzordeari entzun ondoren jakinaraziko du enpresak erabakitakoa.

Neurri hori enpresa-batzordeko kide bati aplikatzen zaionean, diziplina-neurria hartu baino gutxienez 24 ordu lehenago egingo da jakinarazpen hori. Bestalde, gero adieraziko diren bete-beharren arabera eratutako atal sindikaleko ordezkariari aplikatzen bazaizkio zehapen horiek, delegatu hori kide den tokiko edo probintziako sindikatuari aipatutako 24 orduko aurrerapenez jakinaraziko zaio hutsegite larriengatiko diziplina-neurri hori.

**48. artikulua. Enplegu-erregulazioko espedientearen jakinarazpena**

Enpresak enplegu-erregulazioko espedienteen aldi bakarrek formulazioa jakinarazi beharko die enpresa-batzordeko kideei, eta, hala badagokio, atal sindikaleko delegatuei, Langileen Estatutuaren Legean eta urriaren 29ko 1483/2012 E. Dekretuan aurreikusitako epe eta baldintzetan.

Salbuespen gisa, enplegu-erregulazioko espediente baten inguruko eztabaidan eta izapideetan esku hartzen duten eta Langileen Estatutuaren 68 e) artikuluan adierazitako ordu-kreditua amaitu duten langileen legezko ordezkariak hilean aitortuta dituztenak baino 5 ordu ordaindu gehiago hartu ahal izango dituzte, betiere enpresaburuaren aurrean ordu horiek ordezkartza-funtzioak betetzeko erabiltzen direla egiaztatzen badute.

**49. artikulua. Enpresaren informazioa**

Beretta Benelli Ibérica SA enpresak gutxienez hiru hilean behin emango dio enpresa-batzordeari enpresaren egoera orokorraren, inbertsioen, negozioaren bilakaeraren, sektorearen egoeraren eta merkatu-aukeren berri.

Enpresak eta enpresa-batzordeak idatzirik egin beharko dizkiote elkarri jakinarazpenak, eta testua sinatzen duenaren zigilua eta sinadura jaso beharko dituzte.

**50. artikulua. Segurtasun- eta laneko osasun-batzordea**

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 36. eta 37. artikuluek aurreikusten dituzten ahalmenak eta eskumenak izango dituzte laneko segurtasun- eta osasun-batzordeko kideek.

Hitzarmen hau izenpetzen duten aldeek konpromisoa hartzen dute, batzorde iraunkorraren baitan, horren edukia lege-esparru berrira egokitzeko, adierazitako lege-xedapenaren arauzko garapena egin ondoren. Eta horrek lege-arauaren aplikazioari utzi gabe.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 35.4 artikuluan aurreikusitako jarraikiz, Beretta Benelli Ibérica SAko enpresa-batzordeko kideek izendatuko dituzte laneko segurtasun- eta osasun-batzordeko kideak, beren artean.

**51. artikulua. Azterketa medikoak**

Urteko nahitaezko eta doako azterketa medikoa egiteko eskubidea izango dute enpresako langileek. Azterketan, lanpostu bakoitzerako berariazko probak eta analisi orokorra egingo dira.

Ondoren zehazten diren berariazko azterketa medikoak, gai honetarako indarrean dauden legeei jarraiki, nahitaezkoak izango dira enpresa zein plantillako langileentzat. Honako hauek dira:

1. Lanera itzultzean hasierako azterketa medikoa.
2. Urteroko azterketa medikoak, lanpostuaren berariazko arriskuen arabera.
3. Lanpostuz aldatzeagatiko azterketa medikoa, betiere lanpostuak arrisku berriak baditu.

Enpresak garraibideak eskainiko ditu azterketa medikora joateko.

Odol-analisia egiteko finkaturiko egunetan, lanaldia odol-analisia amaitzerakoan hasi eta ohiko lanaldia amaitzerakoan bukatuko da.

**52. artikulua. Kontratazio berriak**

Enpresak iragarki-taulan kontratazio berriak egiteko duen beharra argitaratuko du kontratazio horiek egin baino lehenago.

Behin-behineko langile bat kontratatzen denean, enpresak epe berdinean nahitaez eman beharko dio horren berri enpresa-batzordeari.

Enpresak, oro har, ez du kontratatuko, enplegu-aniztasun edo lanaldi murriztuko erregime-nean, lanaldi osoko –ez lanaldi partzialeko– beste lan ordaindu bat duen langilerik. Baldintza berak izanez gero, langabezian dauden edo horretarako oinarrizko prestazioak amaitzear dituzten langileei emango zaie lehentasuna.

Behin-behineko kontratazioa indarrean dauden legeen arabera egingo da. Enpresak dituen beharrak lanpostu finkokin beteko dira.

**53. artikulua. Kaleratze objektiboa**

Enpresak kaleratze objektiborik ez egiteko konpromisoa hartzen du langilea lanera justifikatutako arrazoiengatik joan ez bada, Langileen Estatutuaren 52.d artikuluan ezarritakoaren babesean.

**54. artikulua. Azken kitatzea**

Enpresa uzteko eskatzen duen langileak kitatze-agiriaren kopia exijitu ahal izango du, lanpostua utzi baino 48 ordu lehenago.

**55. artikulua. Kargu sindikala betetzeagatiko eszedentzia**

Karguak irauten duen bitartean, eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute estatuko, nazioko, eskualdeko, probintziako edo tokiko kargu sindikala betetzeko aukeratu dituzten langileek ordainsaririk jaso gabe.

Langileak gehienez bi hilabeteko epea izango du enpresara itzultzeko, eszedentzia amaitzen den egunetik aurrera zenbatzen hasita; betiere lan-kontratuak irauten badu.

Eszedentziak utzitako lanpostu hutsa betetzeko, beste langile bat kontratatu ahal izango du enpresak, behin-behineko edo aldi baterako kontratu batekin, eszedentziak dirauen bitartean. Langile berri horrek enpresa utzi beharko du ordeztutako langilea itzuliko denean.

**56. artikulua. Laneko arropak**

Enpresak behar duten langile guztien eskura jarriko ditu beren zereginak gauzatzeko behar dituzten laneko jantzi guztiak, enpresan lanean hasten diren unetik.

Zuzeneko produkzioko langileek eskubidea izango dute urtean bi txabusina eta bi praka edukitzeko.

Laneko arropak enpresak garbituko ditu.

**57. artikulua. Langileak lanpostuz igotzea**

Lanpostu berri bat sortzen den bakoitzean, plantillako langileei aukera emango zaie lanpostu berri hori bete dezaten, aldez aurreko barne-jakinazpena eginda. Jakina, lanpostu horretara aurkezten den langilearen oinarrizko prestakuntza garatu beharreko eginkizunarekin bat bada, nahiz eta lan horri zuzendutako egokitzapen-ikastaroren bat beharrezkoa izan.

Bete behar den lanpostuak luzaroko prestakuntza bat behar badu, argi dago enpresak ezin izango diola langilearen lan-jarduera garatu aurreko urteetan eskuratzen den heziketa profesional baten kostuari aurre egin. Beraz, lanpostu horretarako eskatzen den prestakuntza duten langileak kontratatu beharko ditu enpresak.

Eskaintzen den lanposturako baldintzak betetzen dituzten langileen eskaera emango die enpresak langileak aukeratuko dituen enpresari.

Langile sartu berriek lanean hasten direnetik bi urteko epean izango dute zerbitzuak ematen dituzten arloko langileei dagokien maila objektiboari dagokion soldata-maila, non eta langile horiek ez diren gutxieneko soldata-mailara iristen.

#### **58. artikulua. Aldi baterako lan-enpresak**

Aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen badira, horien esku utzitako langileei hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomiko eta sozialak bermatzeko eskatuko zaie. Betebehar hau espresuki agertuko da aldi baterako laneko enpresak eta Beretta Benelli Ibérica SA enpresak sinatzen duten esanetara jartzeko kontratuan.

Artikulu honetan adostutakoa 1998ko urtarrilaren 1etik aurrera egindako lagatze-kontratuei ezarriko zaie.

#### **59. artikulua. Garraioidea**

Segurtasun-neurri gisa eta lanaldiak irauten duen bitartean enpresak ibilgailu bat edukiko du bere instalazioetan.

#### **60. artikulua. Plantillako langileek eskubideak mantentzea**

Nahiz eta enpresak izen soziala aldatu, horrek ez die langileei kalterik ekarriko eta langileek beren antzinasuna, lanpostua eta hitzarmen honetan sinaturiko gainerako eskubideak kontserbatuko dituzte.

#### **61. artikulua. Emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasuna**

Langileen Estatutuaren 85.1. artikulua ezartzen du ezen emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasuna sustatzera zuzendutako neurriak negoziatu behar direla lan-eremuan, edo, bestela, berdintasun-planak negoziatu. Agindu hori garatze aldera idatzi da kapitulu hau.

Emakumeen eta gizonen arteko tratua-berdintasunaren printzipioak esan nahi du inolako diskriminaziorik –zuzena zein zeharkakoa– ez egotea, eta, bereziki, amatasunetik, familia-betebeharrak bere gain hartzetik eta egoera zibiletik ondorioztatutakoak.

Emakumeen eta gizonen arteko tratua- eta aukera-berdintasuna ordenamendu juridikoaren printzipio informatzailea da, eta, horrela izanik, aintzat hartu beharko da hitzarmen honen arau guztiak aplikatzean eta interpretatzean.

Tratua-berdintasunaren printzipioa helburu bat da, eremu hauetan aplikatu beharrekoa:

1. Laneratzean.
2. Kontratatzean, bereziki kontratu-modalitateei dagokienez.
3. Lanbide-sailkapenean.
4. Lan-baldintzetan, oro har, eta ordainsarien baldintzetan, bereziki.
5. Prestakuntza-politikan.
6. Lanbide-eta ekonomia-sustapenean.
7. Lanaldia banatzean eta lana zein familia bateratzeko baimenak eskuratzean.
8. Kontratua eteteen eta amaitzean.

Deskribatutako helburuak lortzeko, eta gerta daitezkeen jokabide diskriminatzaileak erroitik kentzeko, enpresak behar diren neurriak hartuko ditu, eta langileen ordezkariekin negoziatuko du, lan-legeetan ezartzen den eran.

Enpresak eta langileen ordezkariak hitzematzen dute aldizka batzartuko direla lantokien eta enpresa osoaren egoera aztertzeko, bai eta aipatutako berdintasun-helburuak lortze aldera hartu beharreko estrategiak eta praktikak ezartzeko ere. Neurriok, zeinak ekintza positibokoak izan ahalko baitira, emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna lortzera eta sexuagatiko diskriminazioa kentzera zuzenduko dira.

Enpresaren barruko solasaldian eta giza harremanetan, langileen legezko ordezkarien berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioak nagusitu behar dira. Langileen legezko ordezkari edo sindikatu-ordezkari izateak ezin izango du baldintzatu ardura hori hartzen dutenen garapen profesionala, eta, horrenbestez, gainerako plantillako langileen baldintza berberak izango dituzte.

### **62. artikulua. Jazarpen moralak eta sexualak eta sexuagatiko jazarpena prebenitzea**

Hitzarmen hau sinatzen duten aldeak bat datoz lanean izaten diren jazarpen moralak aurka egin behar dela, eta ahalmena ematen diote Batzorde Paritarioari horren gaineko zaintza-, kontrol- eta ebaluazio-prozedurak ezartzeko, baita jazarpen moraletik ondorioztatutako egoeren ondorioak leuntzeko neurriak ere.

Horregatik, alde biek adosten dute, abiapuntu gisa, honako egoera hauek jazarpen moralizat jotzea:

a) Lantokian, pertsona batek (edo batzuetan pertsona-talde batek) sekulako indarkeria psikologikoa jokatzeko beste pertsona batekin edo pertsona-talde batekin, behin eta berriz eta luzaroan, jokabide horren biktimei ospea hondatzeko, lan egiten ez uzteko, eta, azkenean, lana utz dezatela lortzeko helburuak.

b) Langile batek edo zenbaitzuek txarto tratatzea beste langile bat, tratua txarra –ahozkoa, moralak edo fisikoak– emanez eta anker jokatzeko berarekin, jokabide honen biktimaren akabera eta hondamen psikologikoa lortu nahian eta enpresa utz dezala saiaturik, zenbait prozedura erabilita helburu hori lortze aldera.

c) Nagusi batek langile bat isolatzea, langilearen gaitasun profesionala baliogabetuz eta gainbehera psikologikoa eraginez, arrazoi profesional objektiboak egon gabe; hala, erasoak nozitzen duen langileak depresioak jota amaitzen du, eta, kasu gehienetan, egoera horrek zenbait gaixotasun ekartzen dizkio.

Enpresak hitzematzen du lan-baldintza egokiak sustatuko dituela, lan-giro osasungarria, sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena saiheste aldera. Horretarako, informazio-ekintzak eta prestakuntza-ekintzak egingo dira.

Ilido horretatik, enpresak betebeharrak hauek bere egiten ditu:

a) Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzea eta ez toleratzea.

b) Langile guztiei jarraibideak emango dizkio, jakin dezaten pertsonen duintasuna eta intimitate-eskubidea errespetatu behar dutela, baita emakumeak eta gizonak berdintzat hartu behar dituztela ere.

c) Sexu-jazarpena edo sexuagatiko jazarpena izan daitezkeen gertakizunengatiko salaketak isilpean maneiatuko dituela, diziplina-araubidezko arauetan ezarritakoaren kalterik gabe.

### **63. artikulua. Ez-aplikatzea**

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

Enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendukoak edo ekoizpenekoak direla eta), langileen ordezkariekin horretarako akordiorik lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozedurara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi aldeen arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkartzaren eta langileen ordezkartzaren gehiengoaren arteko akordioa, alegia), Hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna Estatutuaren arabera Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoaren esku jartzeko esku jartzeko.

Bi aldeek beren-beregi adostu dute ezen, desadostasunik baldin badago, PRECO lanbide-akordioaren adiskidetzeari eta bitartekaritza aplikatuko dela desadostasunok konpontzeko. Arbitraje-prozedura aplikatuko da soilik bi aldeek adosten badute prozedura horren mende jartzea.

SOLDATA-TAULAK 2020					
KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	PLUSA	OSAGARRIA	SOLDATA	PLUSA
Lantegiko teknikariak					
Lantegiko burua	43,72	11,28	76,11	55.066,20	
Administrazio-langileak					
Salmenta-burua	43,72	11,28	68,66	51.937,20	
1. mailako Administrazio-burua	43,72	11,28	64,89	50.353,80	
2. mailako Administrazio-burua	42,61	10,39	34,04	36.556,80	
Saltzailea	36,74	7,84	41,93	36.334,20	
1. mailako ofizial administraria	37,52	10,39	33,98	34.393,80	
2. mailako ofizial administraria	34,39	7,19	25,01	27.967,80	
3. mailako ofizial administraria	32,83	6,33	20,84	25.198,32	
Administrari laguntzailea	28,14	6,33	18,76	22.356,60	
Lantegiko langileak					
Txanda- arduraduna	39,05	11,53	55,22	44.436,00	29,02
Mantentze-lanak	39,05	11,53	43,55	39.534,60	29,02
1. mail. ofiziala	39,05	11,53	33,23	35.200,20	29,02
2. mail. ofiziala	36,85	9,62	36,92	35.023,80	29,02
3. mail. ofiziala	34,95	8,57	36,92	33.784,80	29,02
Especialista	34,39	7,19	25,01	27.967,80	29,02
Peoia	28,14	6,33	18,76	22.356,60	29,02
Mendeko langileak					
Biltegiko arduraduna	34,92	7,79	34,39	32.382,00	
2. mailako biltegiko ofiziala	36,89	7,59	20,87	27.447,00	
3. mailako biltegiko ofiziala	32,83	6,33	20,84	25.200,00	
Biltegitzaina	28,14	6,33	18,76	22.356,60	

LAN TOXIKO, NEKAGARRI ETA ARRISKUTSUAGATIKO PLUSA	PEOIA/BILTEGIZAINA	ESPEZIALISTA	3. MAILAKO OFIZIALA	2. MAIL. OFIZIALA	1. MAIL. OFIZIALA
Zirkunstantzia 1: 17,0	5,01	5,19	5,27	5,60	5,96
2 zirkunstantzia: 21,5	6,34	6,57	6,66	7,07	7,55
3 zirkunstantzia: 26,0	7,66	7,95	8,06	8,56	9,13