

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Hutsen zuzenketa 2022/668 iragarkian, Arabako eraikinen eta lokalen garbiketaren sektorearentzako hitzarmen kolektiboari buruzkoan

2022ko martxoaren 23ko ALHAOn, 35. zenbakian, argitaratu zen 2022/668 iragarkiak akatsak zituen soldata tauletan, eta, beraz, osorik argitaratzen dira berriz orain.

Vitoria-Gasteizen, 2022ko apirilaren 5ean

Idazkaritza Teknikoko eta Herritarrak Atenditzeko Zerbitzuaren burua
DANIEL MARTINEZ MONGE

Arabako eraikinen eta lokalen garbiketaren sektorearentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebatzen da 2020-2021-2022-2023-2024 Arabako eraikinen eta lokalen garbiketaren sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000995011981.

AURREKARIAK

Aurkeztu da Ordezkaritza honetan, negozioazio batzordeko enpresari ordezkariak, ASPEL eta APEL-AFELIN eta ordezkari sozialek, CCOO, UGT eta USO, 2021eko abenduaren 14an eta 2022ko otsailaren 24an, 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 honi dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g artikulua –Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko EHAA)- dionarekin bat 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. Langileen Estatutuaren Legearen 90. artikuluko 2. eta 3. ataletan ezarritakoaren arabera.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko lan hitzarmen eta akordio kolektiboen eta berdintasun planen erregistro Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2022ko martxoaren 1a

Arabako lurralde ordezkaria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

**ARABAKO ERAIKINEN ETA LOKALEN GARBIKETAREN HITZARMEN
KOLEKTIBOA, 2020, 2021, 2022, 2023 ETA 2024 URTEETARAKO**

I. kapitulua

1. artikulua. Eremu funtzionala

Eraikinak eta lokalak garbitzen diharduten enpresa guztiek bete behar dute hitzarmen hau, baldin eta Arabako Lurralde Historikoan egiten baldin badute jarduera hori. Hitzarmen honen eraginpean sartzeko, ez da kontuan izango zer forma juridiko duten enpresa horiek (sozietate anonimoa, erantzukizun mugatuko sozietatea, sozietate zibila, kooperatiba, banako enpresaburua, lan babestuko enpresa, gizarteratzeko enpresa, enplegu-zentro berezia, hirugarrenentzat orotariko mantentze-lanak egiten dituzten enpresak, edo bestelako forma juridikoren bat), ezta zer helbide edo zer helburu sozial duten ere. Era berean, ez da kontuan izango eraikinak eta lokalak garbitzea ote den enpresak egiten duten jarduera bakarra, edo egiten duen jardueretako bat ote den.

2. artikulua. Lurralde-eremua

Arabako probintzia da hitzarmen honen lurralde-eremua, eta, ondorioz, hitzarmenean sartuko dira haren funtzio-eremuan izanda, Araban kokatuta dauden lantoki guztiak, eta horri horrela izango da enpresaren helbide soziala Arabatik kanpo izan arren.

3. artikulua. Eremu pertsonala

Hitzarmena betetzeko duten enpresen kontura lan egiten duten langile guztiek osatuko dute hitzarmenaren eremu pertsonala, haien lanbide-kategoria edozein izanik ere.

4. artikulua. Indarrean jartzea eta iraupena

Hitzarmen hau 2020ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, eta 2024ko abenduaren 31n amaituko da haren indarraldia, lan aginteak hura argitaratzen duen eguna edozein izanik ere.

Bi alderdiek erabaki dute hitzarmen hau salatutzat joko dela 2024ko urriaren 1ean, eta hurrengo hitzarmeneko negoziazioak langileen ordezkariak aurreproiektua aurkeztu eta handik 15 egunera hasiko dituztela.

Hitzarmen honetako artikulua guztiak indarrean egongo dira hurrengo hitzarmena sinatu arte.

5. artikulua. Baldintzak hitzarmenean sartzea eta konpentsatzea

Hitzarmen honetan adostutako baldintza ekonomikoek osotasun edo unitate zatietan bakarria osatzen dute, eta, aplikatzeko garaian, orokorrean interpretatuko dira urte osoko zenbaketan.

Hitzarmen honetan adostutako kontzeptu ekonomikoek une horretan sektorean finkatuta dauden kontzeptu ekonomiko guztiak haien baitan hartuko eta konpentsatuko dituzte hitzarmena indarrean jartzen den unetik, kontzeptuen izena, nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere.

6. artikulua. Berme pertsonalak

Langileen lan-baldintza pertsonalak errespetatuko dira, baldin eta, osotasunean hartuta, hitzarmen honetan ezarritakoak baino onuragarriagoak baldin badira.

7. artikulua. Ordezko arauak

Hitzarmen honetan arautzen ez diren xehetasunak arautzeko, ordezko arau izango dira Eraikinen eta Lokalen Garbiketako sektore-Hitzarmena, Langileen Estatutua eta betetzekoak izan daitezkeen gainerako arauak.

II. kapitulua

8. artikulua. Lanaldia

Urtean egiazko 1.567 lan-orduko lanaldi baterako finkatu dira hitzarmen honetan hitzartutako baldintza, eta 35 orduko erreferentzia ezartzen da denbora partzialerako. Hitzarmen honen I. eranskinean ageri den lan-egutegiaren eta jai-egunen egutegiaren arabera banatuko dira ordu horiek.

Eguneko lanaldian 20 minutuko atsedena izango da, eta egiazko lana izango da denbora hori ondorio guztietarako. Atsedena hori hartuko du langileak 5 ordu edo gehiagoko eguneko lanaldi jarraitua egiten baldin badu. Langileak enpresa batentzat baino gehiagorentzat lan egiten baldin badu, eguneko lanaldiaren zatirik luzeena egiten duen enpresan hartuko du atsedena hori; hala ere, proportzioan konpentsatuko du denbora hori enpresa guztietan, horietako bakoitzean egiten duen lanaldi-zatiaren arabera.

Astearen amaieran egingo dira hitzartzen diren lanaldi-murrizketak.

Lanaldi partzialeko langileen soldata zehazteko, astean egiten dituzten eguneko lanaldiak zenbatuko dira, hitzarmenak arautzen duen lanaldi osoko asteko lanaldiari erreparatuta. Zenbaketa horren adibide hau jar daiteke: asteleheneetik larunbatera 5 ordu/egun x 6 = 30 ordu astean: $35 = 0,857$ hileko soldata-koefizientea, Gizarte Segurantzako kotizazioa (DPK) 857. Lanaldiaren iraupena irregularra baldin bada, orduen zenbaketa egiteko, asteko batez bestekoa egingo da, eguneko lanaldiak batuz eta asteko lanaldi osoaz zatituz.

Gabon egunaren bezperan, urte berri egunaren bezperan, errege egunaren bezperan, San Prudentzio egunaren bezperan eta Olarizu eguneko bezperan, 4 orduko eguneko lanaldia egingo da gehienez, edo proportzioan dagokiona, baldin eta lanaldi murriztua egiten badu langileak. Salbuespenez, banakako itunez edo itun kolektibo bidez, haiek metatzea erabaki daiteke, egun osoak hartzeko. Aste santuko larunbata jaieguna izango da, ondorio guztietarako.

Aurreko paragrafoan adierazi diren lanaldi erdiko egunetakoren bat jaieguna edo igandea baldin bada, langileak egun bat gehiago izango du jaiegunean edo igandean suertatzen den egun bakoitzeko, baina urtean gehienez, bi egun izango dira, eta oporraldiari gehituko zaizkio. Ez da kontuan hartuko, horretarako, langileak lanaldi osoa edo partziala duen.

Larunbatetan ixten dituzten eraikin eta lokaletan, langileek atsedena hartuko dute egun horietan, eta aurreko egunean garbituko dituztela bermatu beharko dute. Atsedena hori lehenagotik egiten den kasuetan, hartutako eskubidetzat joko da.

Zubiak egiten diren eraikin eta lokaletan, haietan lan egiten duten langileek gutxienez bi izango dituzte urtean, eta zubirik egiten ez denetan, bat bermatuko zaie gutxienez langileei.

Eraikin edo lokalen batean zubiak plantillako zati batek bakarrik hartzen dituen bitartean, garbiketako langileek ere proportzio berean hartuko dituzte. Eraikinak eta lokalak garbitzen dituzten langileek zubi guztiak hartu izan badituzte, eutsi egingo diote eskubide horri.

Langileak txanda alda dezake kategoria bereko lankideren batekin, enpresari egun bat lehenago jakinarazita.

Artikulu honen lehen paragrafoan finkatutakoa izango da asteko gehienezko lanaldia, baina enpresek 80 orduko poltsa bat izango dute urtean, haiek modu irregularrean banatzeko lanaldian. Horrenbestez, lan-egutegian finkatutako lanaldia aldatzeko aukera izango dute, baina hori egiteko beti egiaztatu beharko du bezeroak horretarako premia duela. Lanaldi osoko langileen lanaldiari proportzionala den moduan aplikatuko zaie 80 orduko poltsa lanaldi partzialeko langileei.

Orduen banaketa irregular hori honela gauza daiteke:

a) Lan-egutegian eguneko edo asteko lanaldi moduan ezarriak daudenak baino ordu gutxiago egin daitezke eta ordu horiek noiz berreskuratu beharko diren adierazi.

b) Lan-egutegian eguneko edo asteko lanaldi moduan ezarriak daudenak baino ordu gehiago egin daitezke, baina beti errespetatuta 9 eta 42,5 orduko gehienezko lanaldia, egunean eta astean, hurrenez hurren.

c) Era berean, horrela erabili behar dute enpresek orduen poltsa:

- Langilearen egutegiko lanegunetan.
- Langileak normalean lan egiten duen edo haren lan-kontratuan adierazten diren eraikin eta lokaletan. Enpresaren jardura normalean egingo dira ordu horiek, baldin eta langileak enpresako kontrata bat baino gehiagotan lan egiten baldin bada edo horrela lan egiteko kontratatua izan baldin bada.

- Lanaldia luzatzen baldin bazaio langileari, lanaldi arruntaren ondoren luzatuko da.

- Enplegu-aniztasuneko legezko egoeran baldin badago langilea, ezingo dira orduak erabili langileak beste enpresetan lan egiten duen orduetan, ezta beste enpresetako lanera joan eta etortzeko behar izaten duen denboran ere. Behar bezala egiaztatu beharko ditu alderdi horiek langileak.

Langilearen oniritzia beharko da artikuluaren b) eta c) letretan adierazten diren mugak gainditzeko.

Ez da konpentsazio ekonomikorik emango ordu horiek lan egiteagatik, eta beti joko dira lanordu arrunt gisa, ondoren guztietarako.

b) lettran aipatzen diren kasuetan, ukitutako enpresek eta langileek adostuko dute konpentsazio-orduak noiz eta nola hartu. Ahal dela, atsedeen-egun osoetan hartuko dira konpentsazio-ordu horiek. Akordiorik lortzen ez bada, ordu horiek erabili ondorengo 14 asteetan konpentsatu beharko dira. Hartara, langileak ez du inola ere gaindituko astean 35 orduren pareko lanaldia, poltsa erabiltzen denetik konpentsazio-orduak benetan hartu arteko aldia zenbatzean.

Artikulu honetan arautzen den orduen poltsako orduak erabiltzen baditu enpresaren batek, idatziz jakinarazi beharko die hori orduak egin behar dituzten langileei eta haien ordezkariari, neurria hartu baino 7 egun lehenago gutxienez. Salbuespenez, egoera presazkoa izateak bultzatuta, ezinezkoa baldin bada aurretiazko epe horrekin jakinaraztea poltsako orduen erabilera, une horretan beharrezkoa den aurrerapen-denborarekin jakinaraziko da; egoera horien artean izango dira, besteak beste, bezeroaren presazko abisuak.

Hitzarmen hau ALHAOn argitaratzen denean jarriko dira indarrean artikulu honetan arautzen diren xedapenak.

9. artikulua. Asteko atsedenaldea

Larunbat arratsaldea eta igandea atsedenekoa garaia izango dela bermatzen da.

Igandeetan edo jaiegunetan lan egiteko premia sortzen baldin bada, txandakako sistema bat ezarriko da astelehen/ostiral edo astelehen/larunbat asteko jardunaldia duten langileekin, egindako txanda bakoitzean egun eta erdiko atsedena izango dutela bermatzeko. Egundak horietan lan egiten duten denbora aparteko lan-denbora izango da, eta artikulu honetan arautzen den prima edo saria jasoko dute lan hori egiteagatik.

Igandean edo jaiegunean lan egiteagatiko prima egun horietan lan egindako egun bakoitzeko emango da:

2020ko urterako 26,61 euro.

2021eko urterako 26,96 euro.

2022ko urterako 27,50 euro.

2023ko urterako 28,05 euro.

2024ko urterako 28,61 euro.

Igande edo jaiegunagatik jasotako saria egindako lanaldiaren proportzionala izango da, eta egindako lanaldia eguneko 5,83 ordutik (5 ordu eta 50 minutu) gorakoa denean, lanaldi osoari dagokion zenbatekoa jasoko da; adibidez (2020.urtean) 26,61 euro: $5,83 \times$ egun horietan egindako orduak.

Konpentsazioko egun erdia lan egiteko eskatzen badio enpresak langileari eta langileak onartzen baldin badu, azken horren aukera izango da denbora hori opor-denboran pilatzea edo kobratzea:

2020ko urterako 18,83 euro.

2021eko urterako 19,07 euro.

2022ko urterako 19,45 euro.

2023ko urterako 19,84 euro.

2024ko urterako 20,24 euro.

Lanaldi arrunta igandeetan eta jaiegunetan egiten duten langileek, haiei dagokien soldataz gain, artikulua honek arautzen duen prima edo saria jasoko dute.

Igande eta jaiegunetako saria jasoko dute, era berean, ezohizko arrazoiengatik larunbateko 16:00etatik 24:00etara bitartean lan egin beharrean izaten diren langileek.

10. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek urtean egutegiko 31 eguneko oporraldi etengabea izango dute. Oporraldi hori uztailean edo abuztuan baliatu ahal izango dute eta erantsitako soldata-tauletan ezarritako zenbatekoak (gainerako hileko soldaten kontzeptu berberak osatuak) ordainduko zaizkie, dagokien antzintasunarekin.

Oporrak ezin dira hasi igandean, jaiegunean edo jaiegun-bezperan.

Langile batek oporrak beste hilabete batean hartzea edo oporrak zatitzea erabakitzen badu, errespetatu egingo da, enpresarekin adostuta. Langileek oporraldiak elkarren artean aldatzeko aukera izango dute, baldin eta enpresari behar bezain besteko aurrerapenez jakinarazten badiote.

Langile batek lanaldia enpresa bat baino gehiagotan banatuta baldin badu, dagozkion oporrak garai berean hartu behar ditu enpresa guztietan, ordu gehien lan egiten dituen enpresaren oporraldiaren arabera. Enpresa horrek ados jarri behar du gainerako enpresekin, langilea benetan opor guztiak hartzeko moduan izan dadin.

Hitzarmen honen 37. artikuluan arautzen den subrogazioa gertatzen denean, enpresa berriak emango ditu opor guztiak, baldin eta langileak ez baditu haiek hartu subrogatua izan den enpresarekin.

Langileak hartuak baditu opor-egunak garbitze-zerbitzua emateari uzten dion enpresan, zerbitzu hori hartzen duen enpresak opor-egun horiek deskontatuko dizkio langileari, zerbitzua amaitu denetik abenduaren 31 bitartean daudenak, urte osoko finkoen kasuan, eta ekainaren 30a bitartean daudenak, aldizkako finkoen kasuan.

Garbitze-zerbitzua uzten duen enpresak oporren proportziozko zatia ordainduko du, langilea enpresa horretan alta-egoeran izan den denboraren proportzioan, eta, era berean, une horretan indarrean dauden soldata-taulen eta hitzarmen berritik eratortzen direnen artean izan daitezkeen aldeak ordainduko ditu. Garbitze-zerbitzua hartzen duen enpresak ordainduko du zerbitzuaren hasierako egunetik eta abenduaren 31 bitarteko egunei dagokien ordaina, edo, aldizkako langile finkoen kasuan, ekainaren 30a bitarteko egunei dagokiena.

Langilea aldi baterako ezintasun-egoeran gertatzen baldin bada opor-garaian edo garai horren aurretik, eta, egoera horren ondorioz, ezin baldin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren baliatu ditzake oporrak; betiere ez badira 18 hilabete baino gehiago igaro oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik aurrera.

Oporrak sorrarazteko urteko aldia urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartekoa izango da, eta, salbuespenez, irailaren 1etik ekainaren 30erakoa, aldizkako langile finkoentzat.

Legeren batek aldatu egiten baldin badu langileak, aldi baterako ezintasun-egoeratik irte-tean, oporrak hartzeko balia ditzakeen datak, legeak arautzen duena beteko da, eta baliorik gabe geratuko da artikuluko honek arautzen duena.

Medikuak langileari alta eman ondorengo egunetik hartuko dira, artikuluko honek arautu-takoaren baitan, langilearen aldi baterako ezintasun-egoera horrek eten dituen opor-egunak.

Udako oporraldiaz gain, norberaren aukerako urteko 2 lanegun izango dituzte langileek, eta bi egun horiek ezin izango zaizkie oporrei metatu. Egun horiek baliatzeko enpresari gutxienez 10 eguneko aurrerapenez jakinarazi behar zaizkio aukeratutako datak. Langile bat baino gehiago dituzten lantokietan, ezin izango dituzte egun horiek data berean baliatu plantillaren ehuneko 50ek baino gehiagok.

Aldizkako langile finkoen oporraldia zenbatzeko, haien lan-denbora jarraituari errepara-tuko zaio; esaterako, irailetik eta ekainera, denbora horretan lan egiten badute. Hori horrela, proportzioan dagozkien opor-egunak jarraian edo zatikatuta har ditzakete eskola-egutegiko opor-egunekin batera hartuz haienak. Kasu horietan, lanegun moduan hartuko dira opor-egunak. Aldizkako langile finkoen kasuan, oporrak ez dira egutegiko urteari lotuta izango, eta haien oporraldien zenbatze-aldiaren arabera hartuko dituzte.

Aldizkako langile finkoei oporrei dagokien kitapena egin behar baldin bazaie kontratua amaitzen delako edo enpresa subrogatu delako, zerbitzua emateari uzten dion enpresak eta hura hartzen duenak honakoak gehituko dituzte ordaindu beharreko oporretako parte proportzionalan: igande eta jaiegunei doakien frakzioa; betiere, oporren guztizkoari 0,22ko koefizientea aplikatuz.

11. artikulua. Lan-egutegia

Hitzarmeneko batzorde paritarioak urteko egutegi bat egingo du urte bakoitzaren apirilaren 1a baino lehen, sektoreko langile guztiek lan egutegi bat izan dezaten. Lan egutegi horretan, eguneko lanaldia adieraziko da, asteko lan-erregimenaren arabera (astelehenetik ostiralera edo astelehenetik larunbatera), eta atsedendialdiak eta egutegiko jaiegunak finkatuko dira. Beharrezkoa baldin bada, garbitze-zerbitzua kontratatzen duten eraikin eta lokaletako egutegietara egokituko dira lan-egutegiko alderdi horiek, haiek enpresen eta langileen legezko ordezkarien artean adostu ondoren. Egutegi hori ALHAOn argitaratuko da, zabalkunde eta betetze-maila orokorrak izan ditzan.

Aldeetakoren batek proposatuta, lan-egutegi bat egingo da urtero lantokietan, apirila-ren 1a baino lehen. Hauek adieraziko dira lan-egutegian: txandak eta haien lan-ordutegiak, atsedendialdiak, jaiegunak eta zubiak. Zentro kontratatzaileen egutegiak hartuko dira kontuan lan-egutegi horiek egiteko. Enpresak eta langileen legezko ordezkariak nahitaez erantzun behar diote proposatutako egutegiari, eta urteko lan-egutegia egiteko mugatzat jarritako egunean alderdiren batek erantzunik eman ez badu, baliozkoa izango da egutegia aurkeztu duenak pro-posatutakoa.

Urte bakoitzeko azaroaren 1a baino lehen egingo da aldizkako langile finkoen urteko lan-egutegia, baldin eta ezaguna baldin bada zerbitzua kontratatzen duten zentroetako egutegia.

Lanaldi osoa egiten duten langileek eguneko lanaldian izango dituzten orduak zehazteko, urteko lanegunen artean zatituko da urteko lanaldiaren gehieneko ordu-kopurua, asteko lanaldia bost edo sei egunetan banatzen den kontuan izanda (astelehenetik ostiralera, astelehenetik larunbatera, edo bestela banatuta). Posible izango da eguneko lanaldia modu irregular batean banatzea urteko hil jakin batzuetan edo asteko egun jakin batzuetan, baldin eta eguneko ordu-kopurua ez baldin bada 7koa baino txikiagoa astelehenetik ostiralerako sisteman edo 5,83 ordukoa astelehenetik larunbaterako sisteman. Soberako diferentziala lanaldiaren asteko banaketa-sistemaren arabera lan egitekoa den egutegiko lanegunetan sartu behar da.

12. artikulua. Aparteko orduak

Ezin da aparteko ordurik egin; laneko arau orokorra da hori. Hala ere, salbuetsita geratzen dira ezbeharren edo bestelako ohiz kanpoko arrazoien edota premia larria duten lanen ondorioz egin behar direnak. Salbuetsita izango dira, era berean, legez araututako egiturazko orduak.

Enpresek egin diren aparteko orduen kopuruaren berri emango diete hileroko langileen ordezkariari edo sindikatu-sekzioari, horiek egiteko arrazoiak eta eraikin edo lokal bakoitzean egindakoak zehaztuz.

Aparteko orduaren balioa zehazteko, ordu arruntaren balioa hartuko da erreferentzia modura, eta ordu hori honela kalkulatu da: taulen eta antzinasunaren arabera soldata gordinaren zenbatekoa urteko lanorduen kopuru osoarekin zatituta. Beraz, ordu arruntari ehuneko 15 gehituko zaio.

Horrez gain, aparteko ordua egiten den bitartean gaueko lanaren plusa, lan toxiko, nekagarri edo arriskutsuagatik plusa edo igande/jaieguneko plusa sorrarazten duen inguruabar edo baldintzaren bat gertatzen bada, plus hori edo plus horiek hitzarmen honetako tauletan ezarritako balioaren arabera ordainduko dira; plus horiek ez dute ehuneko 15eko igoera izango.

13. artikulua. Lekuz eta lanpostuz aldatzea

Ezin dira langileak haien ohiko lantokitik beste lantokiren batera aldatu. Salbuespeneko egoeraren bat gertatzen baldin bada, langileen ordezkarien idatzizko adostasuna beharko da aldaketaren bat egiteko.

Idatzizko onarpen hori ematen baldin bada, lanbide-eskubide guztiak eta eskubide ekonomiko guztiak errespetatu behar zaizkio langileari. Betetzekoa izango da xedapen hau, era berean, langileari lanpostua soilik aldatzen baldin bazaio.

Lanaldian eraikin edo lokal batetik bestera joan behar duten langileek joan-etorrian pasatako denbora benetako laneko denboratzat joko da, eta enpresak ordaindu behar ditu joan-etorri horiek eragindako gastuak.

Langileak enpresa batentzat baino gehiagorentzat lan egiten baldin badu, eraikin edo lokal batetik besterako denbora benetan lan egindako denboratzat hartuko da, haiek enpresa desberdinetakoak baldin badira ere, eta enpresa bakoitzak ordainduko du denbora hori, enpresa horietan egiten duen lanaldi-proportzioaren arabera. Hala ere, enpresek ahalegina egingo dute bizilekua eraikinetik edo lokaletik gertuen duten langileak bidaltzeko horietan lan egitera.

Ezin dira lekualdaketak edo aldaketak erabili langileak diskriminatzeko.

Eraikin edo lokalen bat behin betiko ixten bada, edo bezeroa behin betiko lekualdatzen bada eta beste eraikin edo lokalen batera joaten baldin bada, eraikin edo lokal berrian atxikita egotera pasako dira haietan lan egiten zuten langileak, eta garbiketa-zerbitzuaz arduratzen den enpresako plantillan sartuko dira.

Aurreko artikuluan xedatutakoa nahitaez bete behar da, baina, salbuespenez, ez da horrela izango eraikina edo lokala gutxienik bi hilabetez garbitzeko kontrata edo emakida bat kontratatzen baldin bada eta ezinezkoa bada horietan lan egingo duten langileak berriro hartzea. Kasu horretan, langile horiek lehentasuna izango dute eraikin edo lokal hartzaileko kontratazioetan.

Eraikinaren edo lokalaren itxiera edo lekualdaketa denbora jakin baterako baldin bada (erreformak egin behar direlako edo bestelako arrazoiren bat ematen delako), bertara atxikita dauden langileak kontratu-etenaldiko egoerara pasatuko dira, eta berriro hartuko dituzte haien lanpostuak eraikina edo lokala berriro irekitzen denean. Nolanahi ere, eraikin edo lokal bat itxi ondoren –edozein arrazoik eraginda–, hura berriro irekitzen bada, hari atxikitako langileek lehentasuna izango dute eraikin edo lokal horiek garbitzeko lanpostuak betetzeko.

Jundiz, Miñaoko Teknologia Parkea, Gorbeia, Goiain, Los Llanos, Lantarón, Arza, Anuncibai, Murga, Sagarribai, Saratxo, Aldayturriaga, Agurain eta Araiako merkataritza-gune edo industrialdeetan dauden zentroetan lan egiten duten langileek distantzia-plusa jasoko dute, ordejarritako kontzeptuan; zehazki, honako hau:

2020. urtean: 2,45 euro.

2021. urtean: 2,48 euro.

2022. urtean: 2,53 euro.

2023. urtean: 2,58 euro.

2024. urtean: 2,63 euroko plusa egunean lan egindako egun bakoitzeko. Halaber, hitzarmena indarrean den gainerako urteetan soldata igotzen den portzentajea igoko da plusa, enpresak garraio biderik ematen ez badu. Nolanahi ere, kontzeptu horren zioz zenbateko altuagoak jasotzen dituzten edo enpresaren konturako garraio bideak dituzten langileei kasuan kasuko baldintzarik onena aplikatuko zaie.

Distantzia-plus hori kobratuko dute, era berean, industrialde hauetara joaten diren langileek: Lacorzanilla, Arasur, Subillabide, Arabapark, Orondo, Galzar, Asparrena, Donemiliaga, Okiturri, El Carrascal, Casablanca eta Lapuebla de Labarca.

Ohiko eraikina edo lokala askotan ixten baldin bada eta haietan lan egiten duten langileek ezin baldin badute kontratatutako jardunaldia bete edo lan egin gabe geratzen zaizkien orduak ezin baldin badira haien urteko egutegian berreskuratu, beste eraikin edo lokalen batean lan eginez egin beharko dituzte ordu horiek, enpresak hala eskatuta. Kasu horretan, langileak konpentsazio gehigarri hau jasoko du:

2020. urtean: 3,52 euro.

2021. urtean: 3,57 euro.

2022. urtean: 3,64 euro.

2023. urtean: 3,71 euro.

2024. urtean: 3,78 euro.

III. kapitulua

14. artikulua. Ordainsariaren eta kalte-ordainen kontzeptuak

Hitzarmen honetan aurreikusitako lansarien eta kalte-ordainen kontzeptuak dagokion hila-betea bukatu eta handik bi egunera ordainduko dira gehienez. Nomina gutunazal itxian edo konfidentzialtasuna errespetatzen duen bestelako sistema baten bitartez emango da mugae-gunaren hurrengo hilabeteko 15. egunean:

1. Ordainsari-kontzeptuak:

a. Oinarrizko soldata.

b. Osagarriak:

1. Antzinasun-plusa.

2. Lan toxikoak, nekagarriak eta arriskutsuak.

3. Gaueko laneko plusa.

4. Aparteko orduak.

5. Uztaileko, Eguberrietako eta irabazien gaineko aparteko ordainsariak.

6. Oinetakoak erosteko plusa.

15. artikulua. Soldata kalkulatzeko modalitatea

Ordainsari eta kalte-ordain finkoei dagozkien kontzeptuak 30 eguneko unitateka ordainduko dira, sortzapeneko hilak zenbat egun dituen kontuan izan gabe. Langilea aldi baterako ezintasun-egoeran gertatzen bada edo egun batzuk ematen baditu lanera joan gabe, lan egindako egunak ordainduko zaizkio, eta aldi baterako ezintasuneko osagarriak edo dagozkion soldata-aldeak ezarriko dira, 30eko unitatea osatu arte. Aintzat hartuko dira hileko unitateak Gizarte Segurantzarako kotizazioak egitean.

Hileko soldata kalkulatzeko erabili diren irizpide berberak erabiliko dira aparteko ordainsarien eta oporren likidazioak egin eta haien sortzapena zehazteko:

– Uztaileko edo Gabonetako aparteko ordainsariak; sei hilabeteri dagokiena = 30 eguneko sei unitate.

– Irabazien gaineko ordainsaria, urte osoko sortzapena = 30 eguneko hamabi unitate.

– Oporrak, urte osoko sortzapena = 30 eguneko hamabi unitate.

Osatu gabeko hilabeteetan koefizientea kalkulatu da, 30 unitateaz zatituta sortzapen-egunak.

16. artikulua. Oinarrizko soldata

Hitzarmen honi erantsitako soldata-taulan adierazten da zer oinarrizko soldata izango duten, mailaz maila eta kategoriaz kategoriaz, hitzarmen honen eraginpeko langileek.

17. artikulua. Antzinasun-plusa

Erantsitako soldata-taulan adierazten den aldiroko soldata-igoera izango dute hitzarmen honen eraginpeko langileek, enpresa berean lan egiten diharduten hiru urteko epe bakoitzeko.

1993ko urtarrilaren 1etik aurrera metatzen den denbora-tartea, aldizkako langile finkoek lan egiten ez duten denboran, lan egindako denboratzat hartuko da antzinasun-plusa jasotzeari dagokionez.

Hileroko hiruhilekoagatiko eta aparteko ordainsariagatiko saria urtero bateratuko da, eta 15 zatitan banatuko da; horrela sari berdina ordainduko da hileroko eta aparteko ordainsari bakoitzean.

18. artikulua. Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuak

Lanean baldintza nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak gertatzen badira, erantsitako soldata-taulan adierazten moduan handituko zaie soldata baldintza horietan lan egin behar duten langileei.

Lan toxiko, nekagarri edo arriskutsuaren plusa jasoko dute garbiketa zerbitzuaren errenta-tzailearen langileentzat plus horiek onartuta duten lantokietan edo lanpostuetan, garbitzailearen lanpostuan toxikotasun- edo nekagarritasun- edo arrisku-baldintza horiek baldin badaude.

19. artikulua. Gaueko laneko plusa

Gauen lan egindako orduak izango dira 22:00etatik 6:00etara egindakoak.

Soldata erantsitako soldata-taulan adierazten den zenbatekoan handitzeko eskubidea izango dute eguneko ordu horietan lan egiten duten langileek.

20. artikulua. Aparteko ordainsariak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek urtean 3 aparteko ordainsari jasotzeko eskubidea izango dute, erantsitako soldata-taulan kategoria bakoitzarentzako xedatutako kopuruaren arabera eta dagokion antzintasuna erantsita. Honako egun hauetan ordainduko dira: uztailaren 20 eta 22 bitartean, abenduaren 20 eta 22 bitartean, eta irabaziei dagokiena, martxoaren 15a baino lehen.

Uztaileko eta Gabonetako aparteko ordainsariak sei hilero sortuko dira. Uztailekoa urtarrilaren 1etik ekainaren 30era bitartean, eta Eguberritakoa uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitartean. Data horiek egutegiko urteari dagozkio.

Irabazien ondoriozko ordainsaria ordaindu behar den urtearen aurreko urteko urtarrilaren 1aren eta abenduaren 31 bitartean sorraraziko da. Ordainsari hori osorik ordainduko da adierazitako egunean, eta berariaz debekatzen da, ondorioz, hari dagokion ordainketa egunetan edo hiletan banatzea.

Aparteko ordainsariak ordaindu behar diren urteko zenbatekoetan ordainduko dira.

Hitzarmen honetako 37. artikuluan adierazten den subrogazioa gertatzen denean, ordainsariei dagokien proportzioa ordainduko du garbiketa-zerbitzua uzten duen enpresak, altaren egunaren arabera. Era berean, unean indarrean dauden soldata-taulen eta hitzarmen berritik eratortzen direnen artean izan daitezkeen aldeak ordainduko dira.

Gaixotasunagatiko, amatasunagatiko, haurdunaldiko arriskuagatiko edo lan-istripuagatiko aldi baterako ezintasunak laneko denboratzat joko dira, aparteko ordainsari horiek osorik jasotzeko lan egin behar den denbora zenbatzeko.

21. artikulua. Hitzarmen-plusa

Hitzarmen-plusa, 12 hileko ordainketatan ordaintzekoa, soldataz kanpoko plusa kotizaziora igarotzean sortzen da, eta erantsitako soldata-taulan adierazitako zenbatekoan ordainduko da. Lanaldiarekiko proportzionala da hitzarmen-plusa, eta zenbateko berekoa lanbide-kategoria guztietarako.

22. artikulua. Oinetakoen plusa

Eraikin eta lokaletan lan egiten duten langile guztiek oinetako egokiak erabili behar dituzte. Horretarako erantsitako soldata-taulan adierazitako kopuruarekin konpentsatuko zaie, eta oso-osorik ordainduko zaie hura denbora partzialeko langileei.

23. artikulua. Sozietate-betebeharrak

Langilearen kontura izango dira sozietate-betebeharrak; esate baterako, Gizarte Segurantzako kuotak, PFEZa edo langileak ordaindu beharreko beste edozein zerga. Gai-alor horietan indarrean diren arauak beteko dira.

IV. kapitulua

24. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Langileak, aldez aurretik jakinarazita eta behar bezala arrazoituta, jarraian adierazten den gutxieneko denboran lanera ez joateko edo lanetik irteteko eskubidea izango du eta ordainsari-kontzeptuak jasotzeko eskubideari eutsiko dio, baldin eta ondoren adieraziko diren egoeretan gertatzen baldin bada:

1. Ezkontza: egutegiko 20 egun.

Era berean, izatezko bikotea osatzen duten langileek lizentzia hori hartzeko eskubidea izango dute, baldin eta Euskal Autonomia Erkidegoko Izatezko Bikoteen Erregistroak emandako ziurtagiriaren bidez egiaztatzen bada, Euskal Autonomia Erkidegoko Izatezko Bikoteen Erregistroa sortzen duten izatezko bikoteak arautzen dituen maiatzaren 7ko 2/2003 Legearen arabera.

Ezingo da ezkontzagatiko edo elkarbizitza bat hasteagatiko lizentziarik hartu aurrekoa hartu ondorengo sei urteetan, eta inola ere ez bikotea osatzen duten kideak berberak baldin badira.

2. Emazteak haurra erditzea: egutegiko 4 egun.

3. Heriotza edo gaixotasun larria: egutegiko 3 egun, eta 2 egun gehiago, baldin eta probintziatik kanpo joan behar baldin badu. Baimen hori odolkidetasunezko eta ahaidetasuneko bigarren mailara arte emango da. Hitzarmeneko III. eranskinean adierazitako ahaidetasun-erlazioen zerrendaren arabera emango da baimena, eta, betiere, zerrenda horretan adierazitako ahaideei badagokie.

Gaixotasun larriak izango dira ebakuntza kirurgikoa, ospitaleratzea edo bizi-itxaropenaren agortzea dakartenak.

4. Ahaidea ospitalean den bitartean har daiteke baimena, eta hari alta ematen zaionean amaituko da hura hartzeko epea. Nolanahi ere, medikuak hala aginduta ahaideak zainketa behar badu etxebizitzan bertan, egoera horrek irauten duen bitartean luzatu ahal izango du langileak baimena, harik eta hartzeko falta zaizkion egunak agortzen dituen arte. Halaber, ospitaleratze-aldia etxean bete behar dela agintzen badute mediku-zerbitzuek, baimena hartzeko aukera izango du langileak, baldin eta langilearekin bizi den ezkontidea, semea edo alaba edo aita edo ama baldin badira egoera horretan egon behar dutenak.

5. Edoskitze-aldiko baimenaren orde, seme-alabak zaintzekoa har dezake langileak. Eguneko lanaldiko ordubete efektibo jarraitukoa izango da baimen hori. Bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme-alabari bularra eman behar badio emakumezko langileak, langile horrek aukera izango du bularra emateagatik ematen den denbora amatasun-baimena amaitu ondoren guztia batera hartzeko. Aukera hori baliatzea erabakitzen badu, 60 minutu pilatuko ditu lan egindako egun bakoitzeko eta haren lan-egutegiaren arabera, eta osorik hartuko du denbora hori amatasun-baja amaitu bezain laster. Aitak eta amak lan egiten badute, bietako edonork har dezake baimen hori.

6. Langileek ordaindutako lizentzia izango dute osasun publikoko mediku-kontsultetara joateko. Gehienez, 4 ordu har ditzakete seihileko bakoitzean.

7. Langileak 14 urtetik beherako seme-alabak medikura laguntzeko behar den denbora izango du, baina baimen hori erabiltzeko, aldez aurretik abisatu behar du ez dela lanera joango, eta ez zaio denbora hori ordainduko.

8. Guraso, seme-alaba eta neba-arreba odolkiak nahiz ezkontza-loturakoak ezkontzen badira: egutegiko egun 1, eta 2 egun probintziatik kanpora joan behar baldin badu ezkontzara.

9. Bizilekuz aldatzeagatik: egun 1.

10. Izaera publiko edo pertsonala duten betebeharrak ezinbestekoak egiteko behar den adina denbora izango du langileak. Legezko arau batek sorrarazten baldin badu betebeharrak, arauak adierazten dena beteko da denborari eta diru-konpentsazioari dagokienez.

11. Langile guztiek 10 eguneko baimen ordaindu gabea hartzeko aukera izango dute urtean. Hura hartu nahi izanez gero, 4 eguneko aurrerapenez abisatu behar zaio enpresari. Baimen hori ezin izango zaie inolaz ere metatu oporrei edota Eguberrietako jaiegunei. Eskatzaileen kopuruak ezin izango du inolaz ere lantokiko plantillaren ehuneko 10 gainditu.

12. Aurrez zerrendatutako lizentziak hartzeko ez da derrigorrezkoa izango ezkondata egotea.

25. artikulua. Eszedentzia

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek urtebeteko antzinatasuna baldin badute enpresan, borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute sei hileko eta bost urteko bitarteko denboran. Denbora horretan, haien lantoki den lokalean edo eraikinean duen lanpostua gordeko zaie, eta eszedentzia-denbora amaitzean bueltatu beharko dute lanera, eszedentzia hartu aurreko lanbide-kategoria berean. Dena den, beti erreparatuko zaio enpresak langileak lanera bueltatzea eskatzen duen unean bizi duen egoerari.

– Eszedentzia gehienez 5 urte arte luzatu ahal izango da, eta sei luzapen eskatzeko aukera izango du langileak, baldin eta horietako bakoitza 6 hilekoa baldin bada gutxienez.

– Langilea eszedentzia-egoeran dagoen denboran aldatu egiten badira lan-prestazioak hark lan egiten zuen lanpostuan edo lantokian, aldaketa horietara egokituko da haren lan-jarduna langilea lanera bueltatzen denean.

– Enpresak 15 eguneko epean erabakiko du eszedentzia-eskaera onartu ala ez, eta langileak eszedentzia-epea amaitu baino hilabete lehenago gutxienez abisatu behar du lanera bueltatzeko asmoa duela. Epe hori bera bete beharko da eszedentziaren luzapenak eskatzeko.

– Eszedentzia berriro hartzeko, ezinbestekoa izango da urte bat igaro izana aurreko eszedentzia amaitu zenetik.

– Artikulu honek arautzen duen eszedentzia-egoera ez da kontuan hartuko antzinatasuna zenbatzeko.

Langile guztiek eskatu ahal izango dute 15 egunetik gorako eta 6 hilabetetik beherako borondatezko eszedentzia, beren lantokia gordeta. Eszedentzia gehienez ere 4 aldiz luzatu ahalko da, gutxienez 15 egun lehenago eskatuz gero. Eszedentziaren aldi ezingo da inolako jarduera ordaindurik egin.

26. artikulua. Aldi baterako ezintasunen prestazio osagarriak

Lan-harremana indarrean duen langileak Gizarte Segurantzaren prestazioak jasotzeko eskubidea badu, enpresak ondoren adierazten diren osagarriak ordainduko ditu. Osagarri horiek kopuru osagarri berean ordainduko zaizkie gabealdia betetzen ez dutenei.

1. Langileak gaixotasun arrunt bat hartzen badu edo ospitaleratzea behar duen laneko edo lanetik kanpoko istripuren bat baldin badu, hitzarmen honetan indarrean dagoen soldata erreala-aren ehuneko 100 jasoko du (ordainsari-kontzeptu guztiak barne) ospitaleratzeak irauten duen bitartean. Beti aurkeztu behar dira ospitaleratzearen eta altaren parteak.

2. Laneko istripua izaten badu langileak, hitzarmen honetan indarrean dagoen soldata erreala-aren ehuneko 100 ordainduko zaio langileari (ordainketa-kontzeptu guztiak barne) bajaren lehenengo egunetik, gehienez ere 180 egunera arte.

3. Gaixotasun arruntagatik kotizazio-oinarriaren ehuneko 80 ordainduko da bajaren 1. egunetik 20. egunera arte, eta 21. egunetik 180. egunera arte, oinarri horren ehuneko 100, amatasunaren kasuan izan ezik. Amatasun-egoeretan, oinarriaren ehuneko 100 ordainduko da beti, 1. egunetik 180. egunera bitarte.

4. Hurdunaldiaren arriskuagatik, eguneko edo hileko ordainsarien ehuneko 100 ordainduko da.

Langilea aldi baterako ezintasun-egoeran dagoen denboran, langile horrek ez du jasoko, prestazio osagarri horien ondorioz, hitzarmen honek araututako lanaldi arrunta betetzen duen garaian jasotzen dituen soldata likidoak baino soldata likido handiagorik.

27. artikulua. Medikuzterketak

Langileek enpresaren konturako osasun-azterketa bat egiteko eskubidea izango dute urtero. Azterketa hori egutegiko urte bakoitzaren lehen sei hilabeteetan egingo da, eta enpresak langileei eta langileen legezko ordezkariari azaroaren 1a baino lehen jakinarazi beharko die mediku-azterketa zer data zehaztuz egingo den. Medikuzterketa lan-denboran egingo da.

Mediku-azterketa ezin bada lan-orduetan egin, ordaindutako ordu bat izango da laneratze-egun bakoitzeko, eta atsedenerekin edo honako zenbateko hau ordainduta konpentsatuko da:

2020. urtean: 11,21 euro.

2021. urtean: 11,36 euro.

2022. urtean: 11,59 euro.

2023. urtean: 11,82 euro.

2024. urtean: 12,06 euro, enpresak aukeratuta.

Enpresek langileei entregatuko dizkiete mediku-txostenak, haiek jaso bezain laster. Medikuzterketen gai-alorrean indarrean diren arauak beteko dira, eta, alde horretatik, nahitaezkoak izango dira enpresa eta langileentzat honako mediku azterketa hauek:

a. Lanean hasi aurreko azterketak.

b. Urteroko azterketak.

c. Osasun-azterketa bereziak, lanpostuaren arrisku espezifikoaren arabera. Infekziosoak izan daitezkeen lanpostuetan edo lantokietan lan egiten badu langileak, hiru hilean behin egingo zaio mediku-azterketa.

d. Borondatezkoa izango da emakumezko langileek azterketa ginekologikoa egitea.

28. artikulua. Istripuen aseguru-poliza

Enpresek aseguru-poliza bat hitzartu behar dute, eguneko 24 orduetan gerta daitezkeen istripuen ondorioz langileek izan ditzaketen heriotza, baliaezintasun iraunkor absolutuko eta baliaezintasun iraunkor osoko arriskuak estaltzeko. Polizak hauek bermatu behar dizkie langileari edo haren kausatzaileei:

– Heriotzaren kasuan, zenbatekoa:

2020. urtean: 26.107,12 euro.

2021. urtean: 26.446,51 euro.

2022. urtean: 26.975,44 euro.

2023. urtean: 27.514,95 euro.

2024. urtean: 28.065,25 euro.

– Erabateko baliaezintasun iraunkorraren edo guztizko baliaezintasun iraunkorraren kasuan, zenbatekoa:

2020. urtean: 31.420,23 euro.

2021. urtean: 31.828,69 euro.

2022. urtean: 32.465,26 euro.

2023. urtean: 33.114,57 euro.

2024. urtean: 33.776,86 euro.

Hitzarmena indarrean den gainerako urteetan, soldataren ehuneko berean igoko dira adierazi berri diren kalte-ordainak.

ALHAOn argitaratu eta 30 egunera izango ditu ondorenak aseguru-polizak.

29. artikulua. Haurdun dauden emakumeen lanpostuak

Haurdun dagoen bitartean, lanpostu egokia esleitu zaio, aldi baterako, emakumezko langileari, baldin eta espezialistak egokitzapen horren premia dagoela adierazten badu. Horrez gainera, amatasunagatik legez dagozkien 16 asteen atsedenaldiak metatzeko eskubidea izango dute.

Langilearen opor-garaiak denboran bat egiten baldin badu haren aldi baterako ezintasun-egoera jakin batzuekin —haurdunaldiak, erditzeak, edoskitze naturalak, amatasun-baimenak edo azken baimen hori haurrari bularra emateko egiten zaion luzapenak eragindako aldi baterako ezintasun-egoerak—, opor-egun horiek beste garai batean hartzeko eskubidea izango du, eta eskubide hori indarrean izango da, oporrei dagokien egutegiko urtea igarota izan arren.

30. artikulua. Ezintasun fisikoak eta psikikoak dituzten langileak

Langileren bati, lan-istripu edo lanbide-gaixotasun baten ondorioz, gutxitu egiten baldin bazaizkio gaitasun fisiko eta psikikoak, bere egoera berriari egokitutako lanpostu bat emango zaio; betiere, ez bazaio baliaezintasunik aitortzen.

31. artikulua. Erretiro aurreratua

Hitzarmen honen eraginpeko langileek 64 urterekin hartu ahal izango dute erretiro aurreratua, eskaera egiten den unean indarrean dagoen legerian ezarritakoaren arabera.

32. artikulua. Erretiro partziala/txanda-kontratua

Hitzarmen hau izenpetzen duten aldeek aitortzen dute aurreko hitzarmena izenpetu ondoren “erretiro partziala” arautzeko legeetan egin diren aldaketek sustatu egiten dutela figura juridiko horren erabilera eta txanda-kontratuak egitea.

Aurreko paragrafoan adierazi dena betetzeko izango bada ere, hitzarmen kolektibo hau izenpetzen duten aldeek, aholku gisa, haren aplikazio-eremuko enpresei eta langileei gomen datzen diete figura juridiko hori erabiltzea, baldin eta langileak ez badaude 27/2011 Legearen hamabigarren xedapen gehigarriaren arabera egin diren erretiro-planei atxikita eta, gutxienez, egoera edo baldintza hauek ematen baldin badira:

1. Enpresak langilearen eskaera onartuz gero, ondoren sortzen den egoeran, bi kontratuen (ordezkoarena eta ordeztuarena) kostuak eta ordainsariak —bai eta kotizazioak ere— ez badira handiagoak langile eskatzaileak eskaera egin aurretik zeuzkan kostuak eta ordainsariak baino.

2. Erretiro partziala hartzea eskatzen duen langileak lanaldi partzialeko kontratuan onartzea ohiko erretiro-adinean erretiroa osoa hartuko duela eta, horren ondorioz, egun horretan kontratua amaituko dela, betiere, erretiroa hartzean legez baimendutako gehienezko portzentajea eskatzen badu (ehuneko 75 artekoa da portzentaje hori, errelebo-kontratua lanaldi osokoa eta mugagabea denean, baldin eta langileak legez araututako baldintzak ere betetzen baditu).

3. Lanaldi partzialeko kontratu horretan lan-denboraren banaketa berria adosten bada.

4. Zuzendaritzaren iritziz, enpresaren egoerak aukera ematen badu beste langile egoki bat (ordezkoa) kontratatu eta erretiro partziala hartuko duen langileak utzitako lanaldia betetzeko. Aukera hori izateko, erretiro partziala hartzen duen langileak beti bete behar ditu aurretik adierazitako gehienezko portzentajea lortzeko legez araututako baldintzak.

5. Erretiro partziala hartzen duen langileak enpresari behar besteko aurrerapenez jakinarazi behar dio erretiro aurreratua hartzeko asmoa, enpresak arestian adierazitako zirkunstantziak aztertu eta eskaera onartzen duen ala ez erabaki dezan.

Txanda-kontratuaren eraginetarako soilik, kategoria baliokidetzat joko dira lanbide-talde hauetan sartzen direnak:

1. Zuzendaritzako langileen eta tituludun langileen taldea.
2. Administrazioen taldea.
3. Erdi mailako arduradunen eta mendekoen taldea.
4. Pertsonal langileen eta hainbat lanbidetako langileen taldea.

Aurreko puntuetan araututakoa betetzeko izango bada ere, beste aukera batzuk baliatzea hitzar dezakete erretiro aurreratua eskatzen duen langileak eta enpresak.

33. artikulua. Laneko arropa

Lanean hasten direnean, enpresak langileei bi txabusina edo lan-jantzi eta bi mantal emango dizkie. Langileak kasaka eta galtzak erabil ditzake haien ordezt, baina arropa-aldaketa hori pixkanaka egingo da. Beharrezkoak zaizkien eskularruak emango zaizkie langileei. Langileek itzuli egin behar dute erabilitako arropa. Horrez gainera, lanerako behar den babes indibidualerako materiala emango zaie langileei, prebentzio-ordeztzariei horren berri eman ondoren.

Laneko arropa urtarrilean entregatuko da lehenengo aldiz eta irailean bigarren aldiz, laneko jantzien hondatze mailaren arabera.

34. artikulua. Norberaren garbitasuna

Sektoreko enpresek, ahal duten neurrian, aldagelak, garbigelak eta dutxak jarriko dizkiete langileei eraikin eta lokaletan.

V. kapitulua

35. artikulua. Langileen kontratazioa

Eraikin eta lokaletan kontratu finkoak (haiei atxikitako kontratu finkoak, amaiera-datarik gabeko obrarako edo zerbitzua emateko kontratuak edo kontratu mugagabeak) egin behar badira merkataritza-kontratuak luzatu behar direlako edo lanpostu hutsak behin betiko bete behar direlako, lanaldi partzialeko langileek beteko dituzte lanpostu horiek, baldin eta osorik errespetatzen bada ordeztatua den pertsonak betetzen zuen ordutegia.

Lanpostu hutsa edo kontratuaren handitzea lanaldi partzialekoa baldin bada, lehenetsuneko eskubidea duen langilearen ordutegiari erreparatuko zaio, ordeztatua den pertsonaren ordutegiarekin bateragarri diren ordutetarako soilik egin dadin kontratu-handitzea.

Ez da lanaldi partziala handitzeko edo kontratua lanaldi osora bihurtzeko eskubidea baliatzerik izango, baldin eta bezeroak idatziz adierazten badu horrekiko desadostasuna.

Lanaldi partzialean lan egiten duten langileen kontratuak handitzeko, justiziazko eta ekitatezko irizpideak erabiliko dira, eta, alde horretatik, antzinasun handienei eta lanaldi laburrenei erreparatuko zaie.

Lanaldia handitzeko kontratuak egiteko, helbide berean kokatutako higieztina edo higieztinak izango dira lantoki. Hala ere, finantza-erakundeen, aseguru-etxeen, denden eta bulegoen kasuan, bezero batekin kontratatzen diren lantokien baturak osatuko dute lantokia, kontratu handitzeetan kontzeptu hori zehazteko.

Ez da lanaldia handitzeko eskaintza egiteko obligaziorik izango, baldin eta kontratu-handitzearen xede izango den eraikin edo lokala 20 minututik gorako distantziara badago. Alde horretatik, egiazko lan-denbora izango da eraikin edo lokal batetik bestera joaten emandako denbora, 20 minutu baino denbora laburragoan egiten baldin bada.

Kontratua handitzen den unean jardunean dauden langileei bakarrik eragingo die kontratu-handitzeak; beraz, ez dute aukera hori izango aldi baterako ezintasun-egoeran edo eszedentzian daudenean edo edozein arrazoi dela-eta lan-harremana etenik dutenean.

Langileren batek lanaldia handitzeko eskaintzari uko egiten diola egiaztatzen bada, behin betiko galduko du lanaldi-handitze horretarako eskubidea.

ALHAOn argitaratzen denetik aurrera izango ditu ondorenak lanaldia handitzeko akordio honek.

Kontratazio berriak II. eranskinerako kontratu-eredura egokituko dira.

Eraikin edo lokalen batean noizean behin garbiketa-lanak egiteko kontratuak egin ahal izango dira (hau da, denboran jarraipenik izango ez duten lanak kontrata daitezke), egoera horietan betetzekoa den legezko araudiari egokituta.

Ordezkapenak egin behar baldin badira langileen oporrak, baimenak, aldi baterako ezintasun-egoeretako bajak, amatasun-bajak, eszedentziak eta antzeko egoerak estaltzeko, indarrean dagoen legeriak diotenaren baldintzetara egokitutako kontratuak egingo dira.

Bitarteko kontratu horiek langilearen oporraldia estaltzeko egiten badira, lanpostuaren titularrak oporrak hartzean gauzatuko dira kontratuak. Enpresak egoeraren berri izan eta 24 orduetan gauzatuko dira gainerako egoeretan.

Kontratazioa egin ondorengo 10 egunetan, altaren A22 agiriaren eta egindako kontratuaren kopia entregatuko behar zaizkio enpresa-batzordeari edo langileen ordezkari.

Egiten diren kontratu berrien probaldia ezingo da izan 15 egunetik gorakoa esku-langileentzat.

Enpresa erabiltzaileei lagatzeko kontratatutako langileek lanpostu bera betetzeko enpresa erabiltzaileak zuzenean kontratatu izan balitu legezkiekeen funtsezko lan- eta enplegu-baldintzak aplikatzeko eskubidea izango dute enpresa horietan zerbitzuak ematen dituzten aldietan. Ondorio horietarako, oinarritzko lan- eta enplegu-baldintzat hartuko dira ordainsariari, lanaldiaren iraupenari, aparteko orduei, atsedenaldiei, gaueko lanari, oporrei eta jaiegunei dagozkienak.

36. artikulua. Lanbide-sailkapena

Hitzarmen hau indarrean sartu ondoren, ezabatu egingo da ikastunen kategoria.

Halaber, ohikotasunez garbitzeko makinak erabiltzen dituzten langile guztiek, bai eta kristalen garbitzaileek ere, peoi espezialista kategoria izango dute hemendik aurrera.

37. artikulua. Enpresen subrogazioa

Lanpostuak gordetzeko helburua hartuta, hitzarmen honen esparru funtzionalaren barruan sartzen diren enpresak enpresen subrogazioko betebeharreran sartuko dira, eta zerbitzua uzten duten enpresako langileak automatikoki txertatuko dira enpresa emakidadun berriaren plantillan, langile horien kontratu mota eta enpresa horren nortasun juridikoa edozein izanik ere: sozietate anonimoa, sozietate mugatua, sozietate zibila, kooperatiba, banakako enpresaburua, gizarteratzeko enpresa, hirugarrenei mantentze-zerbitzu osoak ematen dizkieten enpresa, guztiz edo partzialki garbiketa-zerbitzuen alorrean jardun eta ezintasunak dituzten langileak edo ezintasunik gabekoak erabiltzen dituzten lan babestuko enpresa edo bestelako izaeraren bat duena. Egoera hauetan gertatuko da subrogazioa:

1. Zerbitzua uzten duen enpresako langileek zerbitzuak eraikin edo lokal horretan eskaintzen dituztenean, lanaldiaren iraupena eta lan-kontratuaren modalitatea edozein direla ere. Eraikin edo lokal horren garbiketara atxikita dauden langileekin izango da soilik subrogaziorako betebeharra.

2. Langileek kontratuaren titularitatea aldatzeko unean aldi baterako ezintasun-egoeran, behin-behineko baliaezintasunean, eszedentzian edo oporretan baldin badaude, titular berriari atxikiko zaiolarik.

3. Egoera horretan gertatzen diren langileek beste lantoki batzuetan osatzen dutenean haien lanaldia.

4. Garbiketa-zerbitzua kontratatzen duen bezeroaren eskaerari erantzuteko, langile berriak hartu behar badira, langile horiek ere enpresa berriari atxikita geratuko dira.

5. Bezeroak garbiketa-lanen errentamendu-kontratua desegiten badu haren langileak erabili nahi dituelako lan horiek egiteko, eta geroago, 18 hilabete pasa baino lehen, zerbitzu hori kontratatzen badu beste enpresaren batekin, enpresa emakidadun berriak bere plantillan sartuko ditu lehenengo emakidadunak erabili zituen langileak.

6. Garbiketako enpresa batek, bezeroak hala eskatu diolako, eraikinean edo lokalean langileak murriztu behar izan baditu, eta ondoren kontratua desegin baldin badiote, zerbitzuaren enpresa emakidadun berriak bere plantillan sartu beharko ditu zentro horretako langile guztiak, baita plantillaren murrizketaren eragina jasan zuten langileak ere. Horretarako, zerbitzua uzten duen enpresarekiko laneko loturarik gabe gelditzen direla ulertuko da, eraikin edo lokal horietan lan egiteari uzten diotenez.

Zerbitzua uzten duen enpresak plantillaren zerrenda egiaztatu beharko du, eta honako hauek adierazi, kontratatzen duen enpresa berria garbiketako zerbitzuekin hasi baino 48 ordu baino lehen: eraikin edo lokal horretako langileen soldaten likidazioa eta saldoa, antzinasuna, ordainsariak, oporrak eta bestelako kontzeptuak.

Enpresa emakidadun berriak bere plantillan hartuko ditu titularitatearen aldaketak eragindako langileak, zerbitzua emateari utzi dion enpresan zituzten eskubide eta betebeharrak. Hala eta guztiz ere, ez ditu bere gain hartuko zerbitzua uzten duen enpresaren erruz sor litezkeen soldata-aldeak edo Gizarte Segurantzako infrakotizazioak.

7. Enpresek beren bezeroekin sinatzen dituzten kontratuetan, klausula bat izango da, eta bertan Eraikin eta Lokalak Garbitzeko Lanen Ordenantzari buruzko 1975eko otsailaren 15eko Ministerio Aginduaren 13. artikulua indarrean dela gogoratuko da, eta laneko segurtasun eta higienari buruzko eginkizunak betetzeko premia ere aipatuko da.

38. artikulua. Kaleratzeak

Lanetik kaleratuz gero, ezingo da azken kitatzea sinatzera behartu langilea. Langileari dagokion azken kitatzea ordainduko du enpresak, eta langileak "jaso izanaren agiria" sinatu beharko du.

Langileen Estatutuko 51. artikuluan jasotako arrazoietan oinarritutako kaleratzearen kasuan, lan-harremanaren amaierak eragindakoen antzinasun-hurrenkeraren arabera gauzatuko dira, antzinasun txikienetik handienara.

Lan-harremana amaituta, kaleratutako langileak atxikita zeuden lantokietan behin betiko lanpostu hutsak edo behin betiko lanpostu berriak sortuko balira, langile horiek lehentasunezko eskubidea izango dute lanpostu horiek betetzeko, eta antzinasun-ondorioetarako ez da zenbaituko aurretik izandako antzinasuna; izan ere, horri zegokion kalte-ordaina jasota izango dute.

VI. kapitulua

39. artikulua. Berme sindikalak

Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoak eta martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak –Langileen Estatutuak– xedatutakoaren osagarri gisa, Hitzarmen honetan honako berme hauek ezartzen dira:

1. Ezin izango da langilerik diskriminatu, kaleratu edo zigortu sindikaturen bateko kide iza-teagatik edo haren jardueretan parte hartzeagatik.

2. Sindikatu baten probintziako edo estatuko zuzendaritza-organo bateko karguren bat betetzen duen langileak eszedentzia hartzeko eskubidea izango du, karguak dirauen denbora tar-terako. Hura amaitzean, automatikoki hasiko da berriz lanean, eta langileak eszedentzia-egoera gertatu aurretik zuen kategoriako lanpostu bat beteko du.

3. Enpresek langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeak nahiz, halakorik badago, sindika-tu-ordezkariak jakinaraziko dizkiete langileei ezarritako zehapen larriak edo oso larriak. Aldez aurretik, dagokion langileari jakinarazi beharko diote.

4. Langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeak indarrean dagoen legeriak ezarritako egi-tekoak beteko dituzte. Nolanahi ere, enplegu-erregulazioari eta lanbide-sailkapenari buruzko espedienteen informazioa jasoko eta emango dute.

5. Langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeak, eta sindikatu-ordezkariak iragarki-ohola izango dute, enpresako langileen oharren eta jakinarazpenen berri emateko. Komunikatzeko modu horren erabilera zuzenaren erantzule izango dira.

6. Enpresa-batzordeko kideak edo langileen ordezkariak hilean 30 lanordu izango dituzte. Ordu horiek urtero metatu ahal izango dituzte, 11 hilabete eta 30 ordu zenbatuta, kongresu, batzar, kontseilu, batzorde edo bestelako bileretara joateko. Ordu-kreditu horiek sindikatu bereko ordezkarien artean trukatu eta metatu ahal izango dira.

Lanera ez joate horiek ordaindu egingo dira eta sindikatuak egindako ziurtagiri bidez justifikatu beharko zaizkio enpresari, ordua, gaia eta enpresa zenbat denboraz utzi den adieraziz. Ziurtagiri hori gutxienez 24 ordu lehenago aurkeztu beharko zaio enpresari, ahal den guztietan.

7. Langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeko kideak lanaldia enpresa bat baino gehiagotan egiten dutenean, hitzarmen honetako 36. artikulua aplikatuta, baldintza hori izango dute enpresa guztietan, hasiera batean aukeratu dituzten enpresan lanean jarraitzen badute lanaldi erdiz gutxienez.

40. artikulua. Sindikatu-atalak

Sindikatuetan afiliatutako langileek enpresaren barruan sindikatu-ataletan antolatzeke eskubidea dute. Sindikatu-atalek ordezkaria izendatuko dute eta idatziz eman beharko diote abala, dagokion sindikatuko probintzia-ordezkariaren sinadura eta zigiluarekin.

Enpresa batean sindikatu-ordezkaria egon dadin, gutxienerako afiliazioa beharko du kasuan kasuko sindikatuak, baremo honen arabera:

| ENPRESAKO PLANTILLA | AFILIATU-KOPURUA | ORDEZKARI-KOPURUA |
|--------------------------|------------------|-------------------|
| 50 langile edo gutxiago | 5 | 1 |
| 50 langile baino gehiago | 10 | 1 |

Ordu-kredituaren kasuan izan ezik, sindikatu-ordezkariak enpresa-batzordeko kideen edo langile-ordezkarien berme eta eskumen berberak izango dituzte, sindikatu-atalari dagokionez, eta haien sindikatuko afiliatuak baino ez dituzte ordezkatu.

Aurreko paragrafoan arautzen dena betetzeko izango bada ere, batzorde paritarioan kideren bat duten sindikatuak ordu-kreditu individual bat izan dezakete hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren enpresetako sindikatu-ordezkarien alde. Hitzarmenaren 39.6. artikuluan arautzen denaren pareko kreditua izango da. Hitzarmenaren 45. artikuluan batzorde parekideari esleitzen zaizkion eginkizunak betetzeko aurretiazko lanak egiteko erabili behar da ordu kreditu hori, hau da, informazioa bildu, dokumentazioa prestatu eta deliberazioak egiteko.

41. artikulua. Langileen batzarrak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek enpresaren lokalean lanorduetatik kanpo batzarrak egiteko eskubidea dute.

Enpresa-batzordea, langileen ordezkariak edo sindikatu-ordezkariak izango dira batzarra deitzen dutenak, gidatzen dutenak eta normal garatzen dela bermatzen dutenak. Enpresari deialdiaren berri emango diote, 24 ordu lehenago gutxienez.

42. artikulua. Laneko segurtasun- eta osasun-batzordea

Segurtasun- eta osasun-batzordea eratuko da 25 langiletik gorako plantilla duten enpresa guztietan, eta kide hauek izango ditu batzorde horrek: enpresako ordezkari bat, segurtasuneko teknikari bat eta langileen ordezkari izango diren aurrezaintzako hiru kide. Aurrezaintzako ki-deetako bat behintzat langileen ordezkaria edo enpresa-batzordeko kidea izango da.

Langileek prebentzioko ordezkari bat aukeratuko dute 25 langile baino gutxiagoko enpresetan, eta ordezkari horrek arlo honetan indarrean dagoen legeriak segurtasun eta osasuneko batzordeari aitortzen dizkion berme eta egiteko berberak izango ditu.

Prebentzioko ordezkarien egitekoak bere gain hartzen dituztenek 2 lanordu izango dituzte astean, metatu izango dituzte hilean, norberaren eta taldearen segurtasun-arauak benetan betetzen direla zaintzeko eta egiaztatzeko, ofizialki homologatutako gaitasun-ikastaroa egin izanaren ziurtagiria eskuratzen dutenean. Ordu horietan ikusitako lan-zentroetan antzemandako anomalien berri enpresari idatziz emateko konpromisoa hartuko dute.

Segurtasun- eta osasun-batzordeko kideek eta prebentzioko ordezkariak hitzarmen hau sinatzen duten sindikatuak antolatutako ikastaro berezietara joan ahal izango dute lanorduetan, ikastaro horiek Laneko Segurtasun eta Osasunerako erakunde ofizialarekin (Osalan) lankidetzan egiten direnean.

Haien adinera eta egoera fisikora egokituko laneko bitartekoak eta tresnak erabili behar dituzte langileek.

43. artikulua. Berdintasun-plana

Esparru horretan, enpresek nahitaez bete beharko dute une bakoitzean aplikatzekoa den lege- eta hitzarmen-araudian ezarritakoa.

44. artikulua. Genero-indarkeriaren aurkako neurriak

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek unean-unean indarrean dagoen legeriaren edukia onartzen dute. Legeria hori Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integraleko Neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa da egun.

45. artikulua. Batzorde paritarioa

Hitzarmen honen sinatzaileek batzorde paritario bat eratzea adostu dute, hitzarmen hau interpretatu, hura betetzen dela zaindu eta hitzarmena aplikatzean sortzen diren auziak aztertu eta ebazteko. Erabakitzeko eskumena izango du egiten zaizkion arbitraje eskaeretan. Osaera eta funtzionamenduko arau hauek beteko ditu:

A) Hitzarmen kolektiboa negoziatu duen enpresa-ordezkaritzaren sei kidek osatuko dute batzorde paritarioa, negoziazio-batzordean duten presentziaren proportzioan.

B) Hitzarmena sinatu duten sindikatuetak (UGT eta CCOO) sei kidek, negoziazio-batzordean duten presentzia-proportzioaren arabera.

1. Batzorde paritarioaren eginkizunak:

Bitartekaritza, arbitraje eta adiskidetzeko eginkizunak betetzea, lan-baldintzen aldaketei, kaleratzei, lekualdatzei, lanpostu-aldaketei eta lanbide-sailkapenei buruz iristen zaizkion gatazka indibidual eta kolektiboetan. Aldeek batzordearen erabakiaren mende jarri behar dute, berariaz, hari gatazka helarazi aurretik. Gatazkan diren aldeek batera eskatu behar dute, idatziz, arbitrajearen erabilera. Arbitrajearen erabakitzeko aurkezten diren gaiak eta alderdiak adierazi behar dira idatzi horretan. Batzorde paritarioaren helbidean entregatu behar da eskaera-idatzia, eta kopia bana bidali behar zaie parte hartzen duten sindikatuari.

2. Hitzarmen hau betetzean, interpretatzean, haren eremua zehaztean edo hura aplikatzean auzirik sortzen bada, enpresan dituzten negoziazioko eta konponbiderako bide guztiak erabiliko dituzte hitzarmen honetako aldeek, eta, haiek agortzean, batzorde paritarioari helaraziko diote auzia. Nahitaezkoa izango da auziak langileen talde bati eragitea.

3. Batzorde paritarioa eskatzen zaion guztietan bilduko da aurreko idatz-zatietan adierazitako beharren arabera eta batzordea bera osatzen duten kideen gutxienez ehuneko 20k eskatuta, langileen aldekoak zein enpresaren aldekoak izan. Batzordeak bilerak deituko ditu eta sindikatuei jakinaraziko dizkie eskaeren arrazoiak eta hari aurkezten zaizkion komunikazioak eta jakinarazpenak.

4. Batzorde paritarioa balio osoz eratuko da enpresaburuen ordezkarien eta langileen ordezkarien erdia gehi bat, hurrenez hurren, bilerara bertaratzen direnean. Erabakiak ordezkaritza bakoitzeko botoen ehuneko 60aren gehiengo soilez hartuko dira.

5. Batzorde paritarioko partaide diren enpresaburuak edo langileei eragiten badie auziak, batzordeak entzun egingo ditu haien esanak, baina ez dute parte hartuko batzordearen deliberrazioetan eta bozketetan. Hala ere, beti eutsiko zaio batzordearen izaera paritarioari.

6. Batzorde paritarioak Lan Harremanen Kontseiluaren lurralde-ordezkaritzan izango du helbidea, Araban.

46. artikulua. Soldata-igoera

Hitzarmena indarrean dagoen urteetarako honako soldata-igoera hauek ezartzen dira:

– 2020: hitzarmeneko soldatek eta gai ekonomikoek ez dute igoerarik izango, eta 2019an indarrean zeuden zenbatekoekin jarraituko dute.

– 2021: ehuneko 1,3ko igoera aplikatuko da 2020ko taulen gainean, 2021eko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin.

– 2022: ehuneko 2ko igoera aplikatuko da 2021eko taulen gainean, 2022ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin.

– 2023: ehuneko 2ko igoera aplikatuko da 2022ko taulen gainean, 2023ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin.

– 2024: ehuneko 2ko igoera aplikatuko da 2023ko taulen gainean, 2024ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin.

47. artikulua. Hitzarmeneko lan-baldintzak ez aplikatzea

Langileen Estatutuaren 82.3. artikuluan adierazitako baldintzak bete behar dira hitzarmen kolektiboa ez aplikatzea eskatzeko, eta, kasu guztietan, arau horretan ezarritako prozedura erabili behar da.

Enpresaburuak eskatuta, hitzarmen kolektiboko baldintzak aldatzeari buruz Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aipatzen diren kontsultak egiteko aldiei hasiera eman ondoren, gai horien inguruan akordio bat negoziatzeko legitimatutako alderdiek ez badute akordiorik lortzen, (Lan gatazka judizioz konpo konpontzeko) PRECOk arautzen duen prozedura erabili beharko dute aldeek, salbu eta enpresaburuak bertan behera uzten baditu bere asmoak. Erabiltzekoa izango da, beraz, Euskal Autonomia Erkidegoko Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Lanbide arteko Akordioak, PRECOk, edo haren ordezkari ezartzen den lanbide arteko akordioak ezartzen duten prozedura.

Prozedura horretara jo aurretik, hala ere, desadostasunak hitzarmeneko batzorde paritariora eramango dituzte alderdiek. Batzordeak, gehienez ere, 15 eguneko epea izango du erabakitzeko, desadostasuna aurkezten denetik.

Edonola ere, (Lan gatazka judizioz konpo konpontzeko) PRECO akordioaren bitartekaritzarekin desadostasunik sortzen bada, gatazka ez da konponduta izango Langileen Estatutuko 82.3 artikuluko horretan arautzen diren lege-ondorenetarako. Hori gertatzen baldin bada, Lan Harremanen Kontseiluan abenduaren 30eko 471/2013 Dekretuaren bidez sortu den hitzarmen kolektibo estatutarioak ez aplikatzeko prozedurak ebazteko organora jotzeko aukera izango da, hitzarmena ez aplikatzeari buruzko auziari dagokion ebazpena eman dezan.

Hitzarmena ez aplikatzeko gaia hitzarmen kolektibo estatutarioak ez aplikatzeko prozedurak ebazteko organora (ORPRICCE) eramaten baldin bada, berariaz baztertuko da arbitrajea auzia konpontzeko prozedura gisa, 471/2013 Dekretuaren 9. artikuluko 3. puntuak arautzen dituen ondorenetarako.

Hori guztia betetzekoa izanda ere, hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten alderdiek adierazten dute, hitzarmenean ezarritako baldintzak ez aplikatzeko, gatazka duten alderdiek ere enpresak desadostasunaren kausarekin lotuta proposatutako neurria egokia eta arrazoizkoa ote den aztertu beharko dutela. Desadostasunak akordioaren bidez konpontzen saiatu behar dute alderdiek beti, eta kontuan hartu horren bidez ezin zaiola enpresaren lehiakortasunari kalte egin, eta enpleguari eusten lagundu nahi dela. Bi alderdiek fede onez negoziatu behar dute.

Langileen Estatutuaren 82.3. artikuluko erregimen legalaren zenbait alderdi osatzeko eta garatzeko, eta 85.3. artikuluko c) idatz-zatian xedatutakoa betetzeko, hau ezartzen da:

1. Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan arautzen den kontsultetarako epea abian jartzen duen enpresak alegatutako kausen egiaztatze-dokumentazioa eman behar die langileei. Negoziazio-epeak iraun bitartean enpresak langileen ordezkariari eman behar dien dokumentazioa behar bestekoa izango da, hain zuzen, langileen ordezkariak ez aplikatzeko alegatutako kausak zein diren modu fidagarrian jakin dezaten. Entregatu beharreko dokumentazioaren inguruan desadostasunak badaude, irailaren 27ko 1362/2012 Errege Dekretuan ezarritakoa hartuko da erreferentziazat, kaleratzeko kolektiboetan entregatu beharreko dokumentazioa arautzen duen aldetik.

2. Langileen legezko ordezkariarik ez badago, kontsulta-aldia hasten den unean, idatziz jakinaraziko die enpresak langileei aukera bikoitza dutela enpresarekin negoziatuko duen batzordea izendatzeko, Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan xedatutakoari jarraituz; hala, bi aukera hauek izango dituzte: enpresako gehienez ere hiru langilez osatutako batzorde baten esku uztea langileen ordezkariak, edo ordezkariak handiena duten eta sektorean ordezkariak duten sindikatuek izendatutako kide-kopuru berak osatutako batzorde baten esku uztea, bestela. Sindikatu horiek legitimatuta egon behar dute Eraikinen eta Lokalen Garbiketaren sektoreko hitzarmen kolektiboaren negoziatio-batzordean parte hartzeko. Kontsulta-aldiaren lehen 5 eguneko epean egin behar da hautu hori, modu demokratikoan. Batzar bat deitu behar da berariaz hautu hori egiteko, eta bertaratuen gehiengoz hartuko da erabakia.

Hitzarmena ez aplikatzeko prozedura bat abiarazten duen enpresak horren berri eman behar dio idatziz hitzarmen honetako batzorde paritarioari, eta dokumentazio hau igorri behar dio organo horri: Langileen ordezkariarekin betetako kontsulta-aldiaren hasierako eta amaierako aktak; hitzarmena ez aplikatzeko neurria langileei jakinarazteko idatzia, enpresaren aldetik abiarazitakoa, enpresak langileen legezko ordezkariarik ez baldin bada; batzorde propio bat izendatzeko langileek egindako batzarraren akta edo, halakorik egiten ez bada, Langileen Estatutuko 41.4. artikuluko adierazten duen sindikatu-batzordean eskuordetzeko erabakia adierazten duen akta.

3. Lan-baldintzak ez aplikatzea baimentzeko akordioa, ebazpena edo laudoa eman ahal izango da harik eta enpresa horretan hitzarmen berria aplikatu behar den arte. Baina 12 hilabete baino denbora luzeagoan erabakitzen edo ebazten bada ez direla lan-baldintza horiek aplikatuko, enpresak 12 hilabete horietan nahitaez eman beharko die langileei egoeraren ondorioz lan-baldintzak ez aplikatzen jarraitu behar dela frogatzen duen dokumentazioa. 15 egunetan ez bada horren gaineko akordiorik hartzen, alderdiek (Lan gatazka judizioz konpo konpontzeko) PRECOko prozedurak bete beharko dituzte aplikazio-eza berrituko den ala ez adosteko, arbitrajea alde batera utzita. Aurreko erabakia, ebazpena edo laudoa eman zenean langileen ordezkari izan zen ordezkariak berak parte hartuko du, langileen aldetik. Ez bada hura berritzeari buruzko akordiorik lortzen (Lan gatazka judizioz konpo konpontzeko) PRECO prozeduran, hitzarmena ez aplikatzeko eskaeretan legez ezarritako moduan jardun ahal izango dute langileek, desadostasunak organo horretan ebazteko.

Berritze-prozedurak irauten duen denbora guztian, 12 hilabetetik aurrera, akordioaren, ebazpenaren edo laudoaren hasierako indarraldia errespetatuko da.

I. eranskina
Egutegia

Hitzarmen hau izenpetu aurretik betetzen zituzten sarrerako eta irteerako ordutegi berak beteko dituzte langile guztiek, eta aldaketa hauek egingo dira:

A) Larunbatetan lan egiten zuten langileek, 8. artikuluan arautzen dena betetzeko, atseden hartu behar baldin badute egun horietan, zati berdinetan banatuko dute astelehenetik ostiralera, bi egun horiek barne, larunbatetan egiten zuten lanaldia, harik eta haien asteko lanaldia 8. artikuluko horretan hitzartutako lanaldira egokitzen den arte.

B) Baliozkoak izango badira, langileen ordezkariekin adostuta egin behar dira gainerako ordutegi-aldaketak.

Jaiegunak: egutegi ofizialeko jaiegun guztiak hartuko dira. Lau orduko lanaldia edo 8. artikuluan araututako moduan osatutako egunei dagokien zati proportzionala jarraian egingo da egun horietako lanaldien hasieran.

Zubiak: hitzarmen honetan adierazten den epean zehaztuko dituzte langileen ordezkariak eta enpresak zer egunetan hartuko diren hitzarmenaren 8. artikuluan hitzartu diren zubiak. Egunak finkatzeko, urteko zubiak edo lantoki bakoitzeko langileek finkatuta dituztenak hartuko dira kontuan.

Oporrak: hitzarmeneko 10. artikuluan arautzen duen oporraldia hura hasi baino bi hilabete lehenago, hau da, maiatzaren 1a baino lehenago zehaztuko da langile guztientzat, eta berariaz adieraziko da zer egunetan hasi eta amaituko den hura.

II. eranskina
Lantokiko lan-kontratu finkoa

Gasteizen, 20 .(e) koren(e) an

Bildu dira

Alde batetik,

..... jauna/andrea, NAN zenbakiduna, helbidean duen enpresa ordezkatzuz.

Eta bestetik,

..... jauna/andrea, NAN zenbakiduna eta helbidean duena. Aldeek elkarri aitortzen diote kontratu hau formalizatzeko gaitasuna, eta honako hau

Adierazten dute

I. Enpresak eraikuntzak eta lokalak garbitzeko jarduera egiten du, Gizarte Segurantzaren alta emanda dago patronal zenbakiarekin, eta Arabako eraikuntzen eta lokalen garbiketarako hitzarmen kolektiboa du araubide.

II. Aldeek, adostasuna iritsi ondoren, kontratu hau egin dute, eta hauek izango dira kontratuaren:

Xedapenak

1. Kontratu hau Langileen Estatutuko 15. artikuluko 1. paragrafoko a) idatz-zatian xedatutakoarekin bat gauzatzen da; horrenbestez, Lantokiko kontratu Finkotzat jotzen da.

2. Langileak lanbide-kategorian lan egingo du, lantokian.

3. Kontratu hau(e) koren(e) an jarriko da indarrean, eta(e) tik aurrerako antzintasuna aitortuko zaio langileari.

4. Lanaldiak orduko iraupena izango du astean,(eta) tik(eta) rako ordutegian,etatiketarako egunetan.

5. Langileak jasoko dituen ordainsarien zenbatekoa Arabako eraikuntzen eta lokalen garbiketarako hitzarmen kolektiboan haren lanbide-kategoriarako ezarritakoa izango da.

6. Kontratu honek xedatzen ez dituen alderdiak arautzeko, Arabako eraikuntzen eta lokalen garbiketarako hitzarmen kolektiboa eta haren xedapen osagarriak beteko dira. Aldeek berariaz hartzen dute beren gain lan-arloko legediak eta Gizarte Segurantzak ezartzen dituen betebeharrak guztiak betetzeko konpromisoa.

Aldeek kontratu honen edukia berretsi eta haren hiru aletan sinatzen dute, ondorio bakarretarako, goiburuan adierazitako lekuan eta egunean. Aleetako bat langilearen esku geldituko da.

Langilea

Enpresa

III. eranskina

- Ezkontidea.
- Seme-alabak.
- Gurasoak.
- Aita-amaginarrebak.
- Ezkontzazko seme-alabak (suhak, errainak).
- Neba-arrebak.
- Aitona-amonak.
- Bilobak.
- Neba-arreben ezkontideak (koinatuak).
- Ezkontidearen neba-arrebak (koinatuak).
- Biloben ezkontideak.
- Ezkontidearen aitona-amonak.

| 2020KO SOLDATA TAULA | OINARRIZKO SOLDATA | HITZARMEN PLUSA | OINETAKOEN PLUSA | HIRURTEKO ANTZINATASUNA | ORDUKO PLUSA GAU/TOX. NEK/ARRISK. | APARTEKO ORDAINSARIAK | URTEKO SOLDATA GORDINA |
|--|--------------------|-----------------|------------------|-------------------------|-----------------------------------|-----------------------|------------------------|
| Zuzendaritzako langileak | | | | | | | |
| Zuzendari kudeatzailea | 1.690,90 | 64,10 | | 68,02 | 2,29 | 1.755,00 | 26.325,00 |
| Merkataritza edo administrazioko zuzendaria | 1.561,53 | 64,10 | | 62,85 | 2,11 | 1.625,63 | 24.384,45 |
| Erosketa-burua | 1.561,53 | 64,10 | | 62,85 | 2,11 | 1.625,63 | 24.384,45 |
| Zerbitziburua eta langileburua | 1.561,53 | 64,10 | | 62,85 | 2,11 | 1.625,63 | 24.384,45 |
| Langile tituludunak | | | | | | | |
| Goi-mailako tituludunak | 1.464,43 | 64,10 | | 58,97 | 1,99 | 1.528,53 | 22.927,95 |
| Erdi-mailako tituludunak | 1.415,90 | 64,10 | | 57,05 | 1,89 | 1.480,00 | 22.200,00 |
| Erdi-mailako lanbide-tituluduna | 1.302,70 | 64,10 | | 52,54 | 1,77 | 1.366,80 | 20.502,00 |
| Administrazio-langileak | | | | | | | |
| Lehen mailako burua | 1.419,20 | 64,10 | | 57,16 | 1,92 | 1.483,30 | 22.249,50 |
| Bigarren mailako burua | 1.383,56 | 64,10 | | 55,75 | 1,86 | 1.447,66 | 21.714,90 |
| Lehen mailako ofiziala | 1.302,70 | 64,10 | | 52,54 | 1,77 | 1.366,80 | 20.502,00 |
| Bigarren mailako ofiziala | 1.237,99 | 64,10 | | 49,94 | 1,68 | 1.302,09 | 19.531,35 |
| Laguntzailea | 1.160,36 | 64,10 | | 46,86 | 1,59 | 1.224,46 | 18.366,90 |
| Telefonista | 1.147,44 | 64,10 | | 46,30 | 1,57 | 1.211,54 | 18.173,10 |
| Kobratzailea | 1.160,36 | 64,10 | | 46,86 | 1,59 | 1.224,46 | 18.366,90 |
| 16 eta 18 urte arteko izangaia | 995,41 | 64,10 | | 40,26 | 1,35 | 1.059,51 | 15.892,65 |
| Erdi mailako buruak | | | | | | | |
| Arduradun nagusia | 1.351,19 | 64,10 | | 54,56 | 1,82 | 1.415,29 | 21.229,35 |
| Zonako gainbegiratzailer edo arduraduna | 1.292,99 | 64,10 | | 52,12 | 1,77 | 1.357,09 | 20.356,35 |
| Sektoreko gainbegiratzailer edo arduraduna | 1.260,64 | 64,10 | | 50,84 | 1,71 | 1.324,74 | 19.871,10 |
| Taldeko arduraduna | 1.148,71 | 64,10 | 3,10 | 46,40 | 1,57 | 1.215,91 | 18.238,65 |
| Lantaldeko arduraduna | 1.117,65 | 64,10 | 3,10 | 45,17 | 1,49 | 1.184,85 | 17.772,75 |
| Mendeko langileak | | | | | | | |
| Ordenantza/biltegiaina/zerrendagilea/zaindaria | 1.096,27 | 64,10 | | 44,31 | 1,44 | 1.160,37 | 17.405,55 |
| Mandatugilea | 982,70 | 64,10 | | 39,72 | 1,30 | 1.046,80 | 15.702,00 |
| Esku-langilea/hainbat lanbidetakoa | | | | | | | |
| Espezialista/garbitzaile ofiziala/gidaria | 1.204,03 | 64,10 | 3,10 | 48,61 | 1,62 | 1.271,23 | 19.068,45 |
| Peoi espezialista/laguntzailea | 1.121,56 | 64,10 | 3,10 | 45,78 | 1,49 | 1.188,76 | 17.831,40 |
| Garbitzailea/peoia | 1.102,26 | 64,10 | 3,10 | 44,54 | 1,46 | 1.169,46 | 17.541,90 |

| 2021EKO SOLDATA TAULA | OINARRIZKO SOLDATA | HITZARMEN PLUSA | OINETAKOEN PLUSA | HIRURTEKO ANTZINATASUNA | ORDUKO PLUSA GAU/TOX. NEK/ARRISK. | APARTEKO ORDAINSARIAK | URTEKO SOLDATA GORDINA |
|---|--------------------|-----------------|------------------|-------------------------|-----------------------------------|-----------------------|------------------------|
| Zuzendaritzako langileak | | | | | | | |
| Zuzendari kudeatzailea | 1.712,88 | 64,93 | 0,00 | 68,90 | 2,32 | 1.777,82 | 26.667,23 |
| Merkataritza edo administrazio zuzendaria | 1.581,83 | 64,93 | 0,00 | 63,67 | 2,14 | 1.646,76 | 24.701,45 |
| Erosketa-burua | 1.581,83 | 64,93 | 0,00 | 63,67 | 2,14 | 1.646,76 | 24.701,45 |
| Zerbitziburua eta langileburua | 1.581,83 | 64,93 | 0,00 | 63,67 | 2,14 | 1.646,76 | 24.701,45 |
| Langile tituludunak | | | | | | | |
| Goi-mailako tituludunak | 1.483,47 | 64,93 | 0,00 | 59,74 | 2,02 | 1.548,40 | 23.226,01 |
| Erdi-mailako tituludunak | 1.434,31 | 64,93 | 0,00 | 57,79 | 1,91 | 1.499,24 | 22.488,60 |
| Erdi-mailako lanbide-tituluduna | 1.319,64 | 64,93 | 0,00 | 53,22 | 1,79 | 1.384,57 | 20.768,53 |
| Administrazio-langileak | | | | | | | |
| Lehen mailako burua | 1.437,65 | 64,93 | 0,00 | 57,90 | 1,94 | 1.502,58 | 22.538,74 |
| Bigarren mailako burua | 1.401,55 | 64,93 | 0,00 | 56,47 | 1,88 | 1.466,48 | 21.997,19 |
| Lehen mailako ofiziala | 1.319,64 | 64,93 | 0,00 | 53,22 | 1,79 | 1.384,57 | 20.768,53 |
| Bigarren mailako ofiziala | 1.254,08 | 64,93 | 0,00 | 50,59 | 1,70 | 1.319,02 | 19.785,26 |
| Laguntzailea | 1.175,44 | 64,93 | 0,00 | 47,47 | 1,61 | 1.240,38 | 18.605,67 |
| Telefonista | 1.162,36 | 64,93 | 0,00 | 46,90 | 1,59 | 1.227,29 | 18.409,35 |
| Kobratzailea | 1.175,44 | 64,93 | 0,00 | 47,47 | 1,61 | 1.240,38 | 18.605,67 |
| 16 eta 18 urte arteko izangaia | 1.008,35 | 64,93 | 0,00 | 40,78 | 1,37 | 1.073,28 | 16.099,25 |
| Erdi mailako buruak | | | | | | | |
| Arduradun nagusia | 1.368,76 | 64,93 | 0,00 | 55,27 | 1,84 | 1.433,69 | 21.505,33 |
| Zonako gainbegiratzailer edo arduraduna | 1.309,80 | 64,93 | 0,00 | 52,80 | 1,79 | 1.374,73 | 20.620,98 |
| Sektoreko gainbegiratzailer edo arduraduna | 1.277,03 | 64,93 | 0,00 | 51,50 | 1,73 | 1.341,96 | 20.129,42 |
| Taldeko arduraduna | 1.163,64 | 64,93 | 3,14 | 47,00 | 1,59 | 1.231,72 | 18.475,75 |
| Lantaldeko arduraduna | 1.132,18 | 64,93 | 3,14 | 45,76 | 1,51 | 1.200,25 | 18.003,80 |
| Mendeko langileak | | | | | | | |
| Ordenantza/biltegizaina/zerrendagilea/zaindaria | 1.110,52 | 64,93 | 0,00 | 44,89 | 1,46 | 1.175,45 | 17.631,82 |
| Mandatugilea | 995,48 | 64,93 | 0,00 | 40,24 | 1,32 | 1.060,41 | 15.906,13 |
| Esku-langileak/hainbat lanbidetakoak | | | | | | | |
| Espezialista/garbitzaile ofiziala/gidaria | 1.219,68 | 64,93 | 3,14 | 49,24 | 1,64 | 1.287,76 | 19.316,34 |
| Peoi espezialista/laguntzailea | 1.136,14 | 64,93 | 3,14 | 46,38 | 1,51 | 1.204,21 | 18.063,21 |
| Garbitzailea/peoia | 1.116,59 | 64,93 | 3,14 | 45,12 | 1,48 | 1.184,66 | 17.769,94 |

| 2022KO SOLDATA TAULA | OINARRIZKO SOLDATA | HITZARMEN PLUSA | OINETAKOEN PLUSA | HIRURTEKO ANTZINATASUNA | ORDUKO PLUSA GAU/TOX. NEK/ARRISK. | APARTEKO ORDAINSARIAK | URTEKO SOLDATA GORDINA |
|--|--------------------|-----------------|------------------|-------------------------|-----------------------------------|-----------------------|------------------------|
| Zuzendaritzako langileak | | | | | | | |
| Zuzendari kudeatzailea | 1.747,14 | 66,23 | 0,00 | 70,28 | 2,37 | 1.813,37 | 27.200,57 |
| Merkataritza edo administrazio zuzendaria | 1.613,47 | 66,23 | 0,00 | 64,94 | 2,18 | 1.679,70 | 25.195,48 |
| Erosketa-burua | 1.613,47 | 66,23 | 0,00 | 64,94 | 2,18 | 1.679,70 | 25.195,48 |
| Zerbitziburua eta langileburua | 1.613,47 | 66,23 | 0,00 | 64,94 | 2,18 | 1.679,70 | 25.195,48 |
| Langile tituludunak | | | | | | | |
| Goi-mailako tituludunak | 1.513,14 | 66,23 | 0,00 | 60,93 | 2,06 | 1.579,37 | 23.690,53 |
| Erdi-mailako tituludunak | 1.462,99 | 66,23 | 0,00 | 58,95 | 1,95 | 1.529,22 | 22.938,37 |
| Erdi-mailako lanbide-tituluduna | 1.346,03 | 66,23 | 0,00 | 54,29 | 1,83 | 1.412,26 | 21.183,90 |
| Administrazio-langileak | | | | | | | |
| Lehen mailako burua | 1.466,40 | 66,23 | 0,00 | 59,06 | 1,98 | 1.532,63 | 22.989,52 |
| Bigarren mailako burua | 1.429,58 | 66,23 | 0,00 | 57,60 | 1,92 | 1.495,81 | 22.437,14 |
| Lehen mailako ofiziala | 1.346,03 | 66,23 | 0,00 | 54,29 | 1,83 | 1.412,26 | 21.183,90 |
| Bigarren mailako ofiziala | 1.279,17 | 66,23 | 0,00 | 51,60 | 1,74 | 1.345,40 | 20.180,96 |
| Laguntzailea | 1.198,95 | 66,23 | 0,00 | 48,42 | 1,64 | 1.265,19 | 18.977,78 |
| Telefonista | 1.185,60 | 66,23 | 0,00 | 47,84 | 1,62 | 1.251,84 | 18.777,54 |
| Kobratzailea | 1.198,95 | 66,23 | 0,00 | 48,42 | 1,64 | 1.265,19 | 18.977,78 |
| 16 eta 18 urte arteko izangaia | 1.028,52 | 66,23 | 0,00 | 41,60 | 1,39 | 1.094,75 | 16.421,24 |
| Erdi mailako buruak | | | | | | | |
| Arduradun nagusia | 1.396,13 | 66,23 | 0,00 | 56,37 | 1,88 | 1.462,36 | 21.935,44 |
| Zonako gainbegiratzailer edo arduraduna | 1.335,99 | 66,23 | 0,00 | 53,85 | 1,83 | 1.402,23 | 21.033,40 |
| Sektoreko gainbegiratzailer edo arduraduna | 1.302,57 | 66,23 | 0,00 | 52,53 | 1,77 | 1.368,80 | 20.532,01 |
| Taldeko arduraduna | 1.186,92 | 66,23 | 3,20 | 47,94 | 1,62 | 1.256,35 | 18.845,27 |
| Lantaldeko arduraduna | 1.154,82 | 66,23 | 3,20 | 46,67 | 1,54 | 1.224,26 | 18.363,87 |
| Mendeko langileak | | | | | | | |
| Ordenantza/biltegizaina/zerrrendagilea/zaindaria | 1.132,73 | 66,23 | 0,00 | 45,78 | 1,49 | 1.198,96 | 17.984,46 |
| Mandatugilea | 1.015,38 | 66,23 | 0,00 | 41,04 | 1,34 | 1.081,62 | 16.224,25 |
| Esku-langileak/hainbat lanbidetakoak | | | | | | | |
| Espezialista/garbitzaile ofiziala/gidaria | 1.244,08 | 66,23 | 3,20 | 50,23 | 1,67 | 1.313,51 | 19.702,67 |
| Peoi espezialista/laguntzailea | 1.158,86 | 66,23 | 3,20 | 47,30 | 1,54 | 1.228,30 | 18.424,47 |
| Garbitzailea/peoia | 1.138,92 | 66,23 | 3,20 | 46,02 | 1,51 | 1.208,36 | 18.125,34 |

| 2023KO SOLDATA TAULA | OINARRIZKO SOLDATA | HITZARMEN PLUSA | OINETAKOEN PLUSA | HIRURTEKO ANTZINATASUN | ORDUKO PLUSA GAU/TOX. NEK/ARRISK. | APARTEKO ORDAINSARIAK | URTEKO SOLDATA GORDINA |
|--|--------------------|-----------------|------------------|------------------------|-----------------------------------|-----------------------|------------------------|
| Zuzendaritzako langileak | | | | | | | |
| Zuzendari kudeatzailea | 1.782,08 | 67,56 | 0,00 | 71,69 | 2,41 | 1.849,64 | 27.744,58 |
| Merkataritza edo administraziozko zuzendaria | 1.645,74 | 67,56 | 0,00 | 66,24 | 2,22 | 1.713,29 | 25.699,39 |
| Erosketa-burua | 1.645,74 | 67,56 | 0,00 | 66,24 | 2,22 | 1.713,29 | 25.699,39 |
| Zerbitziburua eta langileburua | 1.645,74 | 67,56 | 0,00 | 66,24 | 2,22 | 1.713,29 | 25.699,39 |
| Langile tituludunak | | | | | | | |
| Goi-mailako tituludunak | 1.543,40 | 67,56 | 0,00 | 62,15 | 2,10 | 1.610,96 | 24.164,34 |
| Erdi-mailako tituludunak | 1.492,25 | 67,56 | 0,00 | 60,13 | 1,99 | 1.559,81 | 23.397,14 |
| Erdi-mailako lanbide-tituluduna | 1.372,95 | 67,56 | 0,00 | 55,37 | 1,87 | 1.440,50 | 21.607,57 |
| Administrazio-langileak | | | | | | | |
| Lehen mailako burua | 1.495,73 | 67,56 | 0,00 | 60,24 | 2,02 | 1.563,29 | 23.449,31 |
| Bigarren mailako burua | 1.458,17 | 67,56 | 0,00 | 58,76 | 1,96 | 1.525,73 | 22.885,88 |
| Lehen mailako ofiziala | 1.372,95 | 67,56 | 0,00 | 55,37 | 1,87 | 1.440,50 | 21.607,57 |
| Bigarren mailako ofiziala | 1.304,75 | 67,56 | 0,00 | 52,63 | 1,77 | 1.372,31 | 20.584,58 |
| Laguntzailea | 1.222,93 | 67,56 | 0,00 | 49,39 | 1,68 | 1.290,49 | 19.357,34 |
| Telefonista | 1.209,32 | 67,56 | 0,00 | 48,80 | 1,65 | 1.276,87 | 19.153,09 |
| Kobratzailea | 1.222,93 | 67,56 | 0,00 | 49,39 | 1,68 | 1.290,49 | 19.357,34 |
| 16 eta 18 urte arteko izangaia | 1.049,09 | 67,56 | 0,00 | 42,43 | 1,42 | 1.116,64 | 16.749,66 |
| Erdi mailako buruak | | | | | | | |
| Arduradun nagusia | 1.424,05 | 67,56 | 0,00 | 57,50 | 1,92 | 1.491,61 | 22.374,15 |
| Zonako gainbegiratzailer edo arduraduna | 1.362,71 | 67,56 | 0,00 | 54,93 | 1,87 | 1.430,27 | 21.454,07 |
| Sektoreko gainbegiratzailer edo arduraduna | 1.328,62 | 67,56 | 0,00 | 53,58 | 1,80 | 1.396,18 | 20.942,65 |
| Taldeko arduraduna | 1.210,65 | 67,56 | 3,27 | 48,90 | 1,65 | 1.281,48 | 19.222,17 |
| Lantaldeko arduraduna | 1.177,92 | 67,56 | 3,27 | 47,61 | 1,57 | 1.248,74 | 18.731,15 |
| Mendeko langileak | | | | | | | |
| Ordenantza/biltegi-zaina/zerrendagilea/zaindaria | 1.155,39 | 67,56 | 0,00 | 46,70 | 1,52 | 1.222,94 | 18.344,15 |
| Mandatugilea | 1.035,69 | 67,56 | 0,00 | 41,86 | 1,37 | 1.103,25 | 16.548,73 |
| Esku-langilea/hainbat lanbidetakoak | | | | | | | |
| Espezialista/garbitzaile ofiziala/gidaria | 1.268,96 | 67,56 | 3,27 | 51,23 | 1,71 | 1.339,78 | 20.096,72 |
| Peoi espezialista/laguntzailea | 1.182,04 | 67,56 | 3,27 | 48,25 | 1,57 | 1.252,86 | 18.792,96 |
| Garbitzailea/peoia | 1.161,70 | 67,56 | 3,27 | 46,94 | 1,54 | 1.232,52 | 18.487,85 |

| 2024KO SOLDATA TAULA | OINARRIZKO SOLDATA | HITZARMEN PLUSA | OINETAKOEN PLUSA | HIRURTEKO ANTZINATASUNA | ORDUKO PLUSA GAU/TOX. NEK/ARRISK. | APARTEKO ORDAINSARIAK | URTEKO SOLDATA GORDINA |
|--|--------------------|-----------------|------------------|-------------------------|-----------------------------------|-----------------------|------------------------|
| Zuzendaritzako langileak | | | | | | | |
| Zuzendari kudeatzailea | 1.817,72 | 68,91 | 0,00 | 73,12 | 2,46 | 1.886,63 | 28.299,47 |
| Merkataritza edo administrazio zuzendaria | 1.678,65 | 68,91 | 0,00 | 67,56 | 2,27 | 1.747,56 | 26.213,37 |
| Erosketa-burua | 1.678,65 | 68,91 | 0,00 | 67,56 | 2,27 | 1.747,56 | 26.213,37 |
| Zerbitziburua eta langileburua | 1.678,65 | 68,91 | 0,00 | 67,56 | 2,27 | 1.747,56 | 26.213,37 |
| Langile tituludunak | | | | | | | |
| Goi-mailako tituludunak | 1.574,27 | 68,91 | 0,00 | 63,39 | 2,14 | 1.643,18 | 24.647,63 |
| Erdi-mailako tituludunak | 1.522,10 | 68,91 | 0,00 | 61,33 | 2,03 | 1.591,01 | 23.865,08 |
| Erdi-mailako lanbide-tituluduna | 1.400,41 | 68,91 | 0,00 | 56,48 | 1,90 | 1.469,32 | 22.039,73 |
| Administrazio-langileak | | | | | | | |
| Lehen mailako burua | 1.525,65 | 68,91 | 0,00 | 61,45 | 2,06 | 1.594,55 | 23.918,29 |
| Bigarren mailako burua | 1.487,33 | 68,91 | 0,00 | 59,93 | 2,00 | 1.556,24 | 23.343,60 |
| Lehen mailako ofiziala | 1.400,41 | 68,91 | 0,00 | 56,48 | 1,90 | 1.469,32 | 22.039,73 |
| Bigarren mailako ofiziala | 1.330,84 | 68,91 | 0,00 | 53,69 | 1,81 | 1.399,75 | 20.996,27 |
| Laguntzailea | 1.247,39 | 68,91 | 0,00 | 50,37 | 1,71 | 1.316,30 | 19.744,49 |
| Telefonista | 1.233,50 | 68,91 | 0,00 | 49,77 | 1,69 | 1.302,41 | 19.536,15 |
| Kobratzailea | 1.247,39 | 68,91 | 0,00 | 50,37 | 1,71 | 1.316,30 | 19.744,49 |
| 16 eta 18 urte arteko izangaia | 1.070,07 | 68,91 | 0,00 | 43,28 | 1,45 | 1.138,98 | 17.084,66 |
| Erdi mailako buruak | | | | | | | |
| Arduradun nagusia | 1.452,53 | 68,91 | 0,00 | 58,65 | 1,96 | 1.521,44 | 22.821,63 |
| Zonako gainbegiratzailer edo arduraduna | 1.389,97 | 68,91 | 0,00 | 56,03 | 1,90 | 1.458,88 | 21.883,15 |
| Sektoreko gainbegiratzailer edo arduraduna | 1.355,19 | 68,91 | 0,00 | 54,65 | 1,84 | 1.424,10 | 21.361,51 |
| Taldeko arduraduna | 1.234,87 | 68,91 | 3,33 | 49,88 | 1,69 | 1.307,11 | 19.606,62 |
| Lantaldeko arduraduna | 1.201,48 | 68,91 | 3,33 | 48,56 | 1,60 | 1.273,72 | 19.105,77 |
| Mendeko langileak | | | | | | | |
| Ordenantza/biltegi zaina/zerrendagilea/zaindaria | 1.178,49 | 68,91 | 0,00 | 47,63 | 1,55 | 1.247,40 | 18.711,03 |
| Mandatugilea | 1.056,41 | 68,91 | 0,00 | 42,70 | 1,40 | 1.125,31 | 16.879,71 |
| Esku-langileak/hainbat lanbidetakoa | | | | | | | |
| Espezialista/garbitzaile ofiziala/gidaria | 1.294,34 | 68,91 | 3,33 | 52,26 | 1,74 | 1.366,58 | 20.498,65 |
| Peoi espezialista/laguntzailea | 1.205,68 | 68,91 | 3,33 | 49,21 | 1,60 | 1.277,92 | 19.168,82 |
| Garbitzailea/peoia | 1.184,93 | 68,91 | 3,33 | 47,88 | 1,57 | 1.257,17 | 18.857,61 |