

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Alcasting Legutiano, SLU enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkararena. Honen bidez ebazten da 2022-2023-2024-2025 Alcasting Legutiano, SLU enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100761012018.

AURREKARIAK

2023ko urtarrilaren 10ean aurkeztu da, ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariz sozialak, 2022ko azaroaren 9an 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 erregistroa eta enpresa Alcasting Legutiano, SLU hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2023ko urtarrilaren 12a

Arabako lurralde ordezkaria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Alcasting Legutiano, SLU
Enpresako hitzarmen kolektiboa
2022-2025

Aurkibidea

- 1. Kapitulu. Baldintza orokorrak.
- 2. Kapitulu. Enplegua eta kontratazioa.
- 3. Kapitulu. Lan denbora.
- 4. kapitulu. Lan baldintzen aldaketa.
- 5. Kapitulu. Ordainsarien eta kalte ordainen kontzeptuak.
- 6. Kapitulu. Arlo soziala.
- 7. Kapitulu. Lanbide sailkapena.
- 8. Kapitulu. Lan arriskuen prebentzioa.
- 9. Kapitulu. Langileen ordezkariak.

Hutsegite eta zigorren araudia.

Soldata eta antzintasun taulak.

1. Kapitulu. Baldintza orokorrak

1. artikulua. Hitzarmena hitzartu duten alderdiak zehaztea

Hitzarmen kolektibo hau Langileen Estatutuaren III. tituluan ezarritakoaren babesean hitzartu da, eta langileen ordezkariak eta enpresako zuzendaritzak adostu dute.

2. artikulua. Langile eremua

Hitzarmen kolektibo hau Alcasting Legutiano SLU enpresaren instalazioetan jarduten duten enpresako langile guztiei ezarriko zaie, zuzendariei, teknikari tituludunei eta lizentziadunei izan ezik.

3. artikulua. Indarraldia

Hitzarmen hau 2022ko urtarrilaren 1ean hasiko da indarrean, lan agintariak edozein egunetan erregistratzen duela ere, eta horren ondorio ekonomikoek egun horretara arteko atzeraeragina izango dute. Hitzarmenak lau urteko iraupena izango du, eta, horrenbestez, 2025eko abenduaren 31n amaituko da indarraldia.

Egun horretan hitzarmen horren amaiera iragarriko da automatikoki, alderdietako batek horren amaiera iragartzeko idazki bidezko ekintza formala egin ala ez. Alabaina, horren artikuluek indarrean jarraituko dute, hori ordezteko hitzarmen berria negoziatzen den bitartean.

Hitzarmen honetan orduen poltsari buruz ezartzen ez den guztian, Arabako Industria Sidero-metalurgikoaren estatutuz kanpoko 2007-2010eko hitzarmen kolektiboaren 10. artikuluan xedatzen dena hartuko da, eta inola ere ezingo dira ez okertu, ez hobetu Alcasting Legutiano enpresak 2022-2025erako duen hitzarmeneko baldintzak.

4. artikulua. Berme pertsonala

Hitzarmen kolektibo hau indarrean hastean plantillako langile guztiek dituzten ekonomia-baldintzarik onuragarrienak errespetatuko zaizkio langile bakoitzari era hertsiki pertsonalean, osotasunean eta urteko zenbatekoan.

5. artikulua. Irenstea eta konpentsazioa

Hitzarmen kolektibo honetan adostutako baldintza ekonomikoek osotasun edo unitate zatiezina eratuko dute, eta aplikazio praktikoari begira, orokorki hartuko dira kontuan urteko zenbatekoan.

Hitzarmen kolektibo honetan ezarritako ekonomia-kontzeptuek enpresan dauden guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte, hitzarmena indarrean hasten den unetik, eta kontzeptuen izena, nondik norakoa, eta jatorria edozein izanik ere.

Ekonomia-kontzeptuetan edo aplikazio orokorreko lege-xedapenei jarraiki hitzarmen hau indarrean den bitartean ezarriko diren edonolako beste kontzeptuetan egingo diren igoerek, orokorrean eta urteko zenbatekoan hitzarmen honetan itundutakoak gainditzen badituzte soilik eragingo diote hitzarmenari. Bestela, irentsi eta konpentsatuko dira, eta hitzarmen kolektibo honek bere horretan iraungo du, aldaketarik gabe eta lehentasunez.

6. artikulua. Berme orokorra

Hitzarmen kolektibo honek enpresaren lan-harremanak arautzen ditu; hortaz, indarrean dagoen legedian xedaturikoaren aurretik aplikatuko da.

7. artikulua. Erabaki osagarriak

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, bi alderdiak ados jartzen badira forma-zuzenketei, hitzarmenean aurreikusi ez diren hobekuntzei edo adostutako baino garatu gabeko gaietara buruz, honako hau erabaki da: gai horiek hitzarmen kolektibo honen eranskin gisa sartzea.

8. artikulua. Gatazkak konpontzeko prozedura

Alderdi sinatzaileek gatazkak konpontzeko bide naturala elkarrizketa izango dela erabaki dute. Era berean, enpresaren barruan konpontzen ez diren ezadostasunei dagokienez, arbitraje-istantzia bateratzaileetara jotzeko konpromisoa hartzen dute aldeek, edota (Estatutuaren arabera Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoa) ORPRICCEa ezartzekoa, bi aldeak ados badaude.

9. artikulua. Arau osagarriak

Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusi ez den eta horren edukiaren kontrakoa ez den orotan, Langileen Estatutuan xedatutakoa ezarriko da. Orobat, une honetan Estatutu horren 34.1 artikuluan aurreikusita dagoen asteko gehienezko lanaldia ezartzen duen goi-mailako araua errespetatuko da.

2. Kapituluak. Enplegua eta kontratazioa

10. artikulua. Kontratazioa

Enpresan sartuko diren langile guztiak kontratatuzko, indarreko lan-kontratazioko modalitateak hartuko dira kontuan, eta mugagabeko kontratazio iraunkorra izango da enpresaren kontratazio-politikaren erreferentea.

Produktzio-arrazoiak direla-eta egindako behin-behineko kontratuek ezin izango dute sei hilabete baino gehiago iraun hamabi hilabeteko epe baten barruan, eta unean-unean ezarri beharreko lege-arau orokorrak errespetatu beharko dituzte.

11. artikulua. Probaldia

Aldi baterako edo mugagabeko kontratuarekin plantillan bilduko diren langileentzat honako probaldi hau ezarri da:

- Teknikariak: gehienez, 6 hilabete.
- Gainerako langileak: gehienez, 2 hilabete.

12. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak

Langileak aldi baterako laneko enpresen bitartez kontratatzeari dagokionez, honako baldintza hauek ezarri dira:

- Kontratatutako langileek hitzarmen kolektibo honetako soldata-taulen arabera soldata izango dutela bermatzea. Betebehar hau espresuki agertuko da aldi baterako laneko enpresak eta enpresa erabiltzaileak sinatzen duten esanetara jartzeko kontratuan.
- Honako kasu hauetan egingo dira horrelako kontratuak: lan edo zerbitzu jakin bat egin behar den kasuetan, merkatuaren gorabeherak eragindako eskakizunei erantzuteko, lanpostua gordezko eskubidea duten langileak ordeztzeko eta hautaketa-prozesu batek irauten duen bitartean lanpostu bat betetzeko.
- Alcasting Legutiano enpresak ezin izango dio aldi baterako laneko enpresen bidez kontraturik egin bere langileen ehuneko 25 baino gehiagori langileen ordezkarezekin aurretik ados jarri gabe.

13. artikulua. Kontratu amaitu izanaren aurreabisua

Enpresa beren borondatez utzi nahi duten langileek nahitaz jakinarazi beharko diote enpresari, eta honako aurreabisu-epe hauek beteko dituzte:

- Teknikariek: 2 hilabete.
- Gainerako langileek: egutegiko 15 egun.

Aipatutako epearen barruan langileak enpresari bere asmoaren berri ematen ez badio, enpresak eskubidea izango du langilearen azken likidaziotik kopuru bat kentzeko. Hain zuzen ere, eguneko soldataren zenbatekoaren baliokidea kenduko zaio, aurreabisua atzeratutako egun bakoitzeko.

Orobat, diziplinazko kaleratzearen kasuetan izan ezik, enpresak kontratu amaitu baino 15 egun lehenago ohartaraziko dio langileari, baldin eta kontratuaren iraupena sei hilabetetik gorakoa izan bada. Enpresak aipatutako lehentasunaz aurreabisatzen ez badu, langilearen likidazioan gehigarri bat ordaindu beharko du; hain zuzen ere, gehigarri hori eguneko soldataren zenbatekoaren kopuru baliokidea izango da, aurretik egin beharreko abisua atzeratu den egun bakoitzeko.

14. artikulua. Enplegua erregulatzeko espedientea

Enpresak enplegua erregulatzeko espedientearen alde bateko erabakia jakinaraziko die langileen ordezkariari, eta, hala badagokio, horrekin negoziatuko du horri buruz, Langileen Estatutuan eta alor horretan indarrean den laneko araudian aurreikusitako epe eta baldintzetan.

Salbuespen gisa, Enplegua Erregulatzeko Espedientea izapidetzen jardungo duten eta Langileen Estatutuaren 68 e) artikuluan aipatzen den ordu-kreditua agortu duten langileen Legezko Ordezkariak eskubidea izango dute hilean onartua zuten gain behar duten beharrezko denbora osagarria hartzeko eta horri dagokion ordainsaria jasotzeko, baldin eta enpresan ordu horiek beren ordezkatzeko-eginkizunak betetzeko erabiltzen dituztela egiaztatzen badute.

3. Kapituluua. Lan denbora**15. artikulua. Lanaldia**

Hitzarmen honetan aurreikusitako baldintza ekonomikoak honako lanaldi hauei ezarriko zaizkie:

- 1.720 lanordu 2022an.
- 1.720 lanordu 2023an.
- 1.712 lanordu 2024an.
- 1.704 lanordu 2025ean.

Hitzarmena indarrean den bitartean lanaldi hori zehaztu eta aplikatzerakoan, Hitzarmen honen 17. artikuluan zehaztutako sistemari jarraituz onartuko diren lan-egutegiak hartuko dira aintzat.

16. artikulua. Ordu erregimen berriak

Enpresan une honetan ezarrita daudenen bestelako txanda-ereduak edo ordu-erregimenak ezartzeko, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritako prozedura hartuko da aintzat.

17. artikulua. Egutegia

Modu ofizialean argitaratu aurretik, zuzendaritzak, abenduan zehar eta aurrerapen nahikoaz, enpresako langileen ordezkarien esku jarriko du hurrengo urterako lan-egutegia, hartara langileen ordezkariak horri buruzko txosten aholku-emailea egiteko nahikoa denbora izan dezaten.

18. artikulua. Oporraldia

Urtean oporrak hartzeko aldia uztailean edota abuztuan izango da orokorrean eta horren banaketa langileen ordezkariekin erabakiko da lan-egutegiaren negoziazioan, salbu eta oporrak beste aldian hartzea esanbidez ituntzen den kasuetan, eta hori langileen eta enpresaren beharren arabera alda daiteke.

Enpresaren opor egutegian ezarritako oporraldiaren baitan langilea haurdunaldi, erditze edo edoskitzeagatiko aldi baterako ezintasun egoeran badago, edota lan kontratua etenda badu lege honen 48.4 eta 48.bis artikuluetan ezarri bezala, langileak beste aldiren batean gozatu ahal izango du oporrez.

Nahiz eta oporrei edota baimenari dagokion urte naturala bukatu, langileak opor egunez edota baimenaz gozatzeko aukera izango du, beti ere aldi baterako ezintasun egoera bukatu bada edota aipatutako legeak ezarritako kontratuaren etena gainditu bada. Langileak ezin badu oporraldiaz gozatu, bere osotasunean edota partzialki, aurreko paragrafoan aipatu ez den aldi baterako ezintasun egoera baten eraginez, langileak aldi baterako ezintasun egoera bukatu ostean hartu ahal izango ditu opor egunak, baldin eta ez badira 18 hilabete igaro oporraldiari dagokion urtea igaro denetik.

19. artikulua. Aparteko orduak

Hitzarmen kolektibo hau sinatu duten alderdiek onartu dute gaur egungo langabezia-maila arazo larria dela gizartearentzat. Horrenbestez, enpresan aparteko ordu guztiak kentzera jotzeko beharra adostu dute. Hortaz, ohiko lanaldia honako kasu hauetan luzatu ahal izango da soilik, betiere legeak ezarritako mugen barnean:

- Ezinbesteko kasuetan, ezbeharrak edo bestelako premiazko kalte ezohikoak prebenitu edo konpontzeko. Kasu horretan ordu horiek ez dira kontuan hartuko urteko gehienezko aparteko orduak zenbatzeko.

- Enpresak ezin aurreikusi izan dituen arrazoiak direla-eta, enpresaren funtzionamendu normalerako ezinbestekoa bada lanaldia luzatzea. Kasu horietan, aparteko orduak egitea borondatezkoa izango da langilearentzat.

- Lagun bakoitzak urtean gehienez 80 aparteko ordu egin ahal izango ditu, Langileen Estatutuaren 35. artikuluan bildu diren mugak aintzat hartuta.

Igandeetan eta jaiegunetan lan egindako ordu bakoitzeko 1,5 ordu konpentsatuko dira, eta 1,25 ordu gainerako egunetan. Dirutan edo ordutan konpentsatu ahalko dira orduok, langilearen esku.

4. Kapituluua. Lan baldintzak aldatzea**20. artikulua. Mugikortasun funtzionala**

Alcasting Legutiano, SLU enpresaren barruan mugikortasun funtzionala zilegi da, betiere Langileen Estatutuaren 39. artikuluan bildutako muga eta baldintzen barruan, eta gai horri buruzko legedia orokorra aintzat hartuta.

21. artikulua. Ezintasun iraunkor osoa

Lan Istripuak edo lanbide gaixotasunak eragindako ezintasun iraunkor osoko egoera Administrazioak egiaztatu eta gero, eraginpeko langileak lehentasuna izango du bere lan- eta mediku-egoera berriari hobeto doakion beste lanpostu batean aritzeko, lanpostua hutsik badago betiere.

5. Kapituluua. Ordainsariak eta kalte-ordainak**22. artikulua. Pizgarriak**

Urtero, banakako pizgarria ezarriko da soldatan, hitzarmen kolektiboan jasota dauden geroko kalkuluetarako finkagarria izango ez dena.

Hitzarmeneko urteko orduen guztizkoaren gaineko absentismo "partikularren" ehunekoan + aurreko urtetik berreskuratzeko dauden poltsako egunen edo egun librean ehunekoan oinarrituta.

Hitzarmenaren mendekoek bakarrik jaso ahalko dute plus hori, urtarrilaren 1etik abenduaren 31rako urte bakoitzeko aldiaren enpresako kontratua indarrean badute.

| BANAKAKO EHUNEKOA | ZENBATEKO GORDINA |
|---|-------------------|
| Absentismo partikularra ehuneko 0koa | 1.000,00 euro |
| Absentismo partikularra ehuneko 0tik ehuneko 1era | 800,00 euro |
| Absentismo partikularra ehuneko 1etik ehuneko 2ra | 600,00 euro |
| Absentismo partikularra ehuneko 2tik ehuneko 3ra | 500,00 euro |

23. artikulua. Gau plusa

Hitzarmenaren indarraldian honako gau-plus hauek aplikatuko dira:

| | |
|---------------------|-----------------|
| • 2022ko gau-plusa | 25,00 euro/egun |
| • 2023ko gau-plusa | 26,00 euro/egun |
| • 2024ko gau-plusa | 27,00 euro/egun |
| • 2025eko gau-plusa | 28,00 euro/egun |

24. artikulua. Txandako arduradunak

Enpresak zenbait txanda-arduradun ezarri ahal izango ditu, pertsonen esperientzia- eta gaitasun-irizpideak oinarri hartuta. enpresak hautatuko ditu, baina izendapen hori baliogabetu ahal izango da. Orobat, zuzendaritzak kontsolidatu ezinezko konpentsazioa finkatuko du soldata arruntean, eta konpentsazio hori eginkizun horiek gauzatu bitartean soilik sortuko da. enpresak idatzi bat helaraziko dio langileari izendatze horren berri emanez, eta langileak onartu beharko du erabat baliozkoa izan dadin.

25. artikulua. Ibilgailu partikularra erabiltzea

Hitzarmen hau sinatzen den egunetik enpresak eskatuta eta bere borondatez ibilgailu partikularra erabili behar badu langileak, 0,45 euro ordainduko zaizkio kilometro bakoitzeko bidaia-gastu gisa.

26. artikulua. Soldata kontzeptuak

Soldata arrunt gisa joko dira erantsitako soldata-tauletan kategoriatan bakoitzerako ezarri diren ordainsari-kontzeptu guztiak.

Uztaileko eta Eguberrietako aparteko haborokinak sei hilean behin ordainduko dira. Maila edo kategoriatan bakoitzari dagokion zenbatekoa hitzarmen honi erantsitako soldata-tauletan azaldu da. Beharrezkoa den kasuetan, hilabete bati dagokion antzintasuna gehituko zaio zenbateko horri.

27. artikulua. Soldata taulak eta adostutako igoerak

Lanbide-kategoria bakoitzerako erantsitako ohiko soldata-taulak honako era honetan igoko dira:

- 2022a: Arabako 2021eko KPIa. Soldaten igoera horiek ehuneko 100 ezarriko dira soldata-taularen gainean, antzinasun-plusa barne (soldata-taulak erantsita daude).
- 2023a: Arabako 2022ko KPIa + ehuneko 1 igoko da. Soldaten igoera horiek ehuneko 100 ezarriko dira soldata-taularen gainean, antzinasun-plusa barne (soldata-taulak erantsita daude).
- 2024a: Arabako 2023ko KPIa + ehuneko 1,5 igoko da. Soldaten igoera horiek ehuneko 100 ezarriko dira soldata-taularen gainean, antzinasun-plusa barne (soldata-taulak erantsita daude).
- 2025a: Arabako 2024ko KPIa + ehuneko 1,5 igoko da. Soldaten igoera horiek ehuneko 100 ezarriko dira soldata-taularen gainean, antzinasun-plusa barne (soldata-taulak erantsita daude).

Arabako KPIa ezin izango da ehuneko 0 baino txikiagoa izan, eta gutxieneko igoera hau izango da: ehuneko +1 2023an, ehuneko +1,5 2024an eta ehuneko +1,5 2025ean.

28. artikulua. Antzinasuna

Bosturtekotan baloratuko da, bederatzi bosturtekotan gehienez, eta aplikatu beharreko hileko zenbatekoak hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean itundutako soldata-igoeren ehuneko berean eguneratuko dira.

29. artikulua. Lanpostu hutsen eta lanpostu berrien deialdia

Hitzarmen kolektibo honen aplikatzeko langile-eremutik kanpo ez dauden lanpostuekin lotura duten lanpostu hutsetarako eta lanpostu berrietarako deialdia enpresaren barruan argitaratuko du enpresak.

6. Kapituluua. Arloa soziala**30. artikulua. Ordainduriko lizentziak eta baimenak**

Langileek, behar adinako aurrerapenaz ohartarazita, honako arrazoi hauengatik baimen ordainduak izateko eskubidea izango dute:

- Heriotza-kasua:
 - Ezkontidearena: egutegiko 5 egun.
 - Odol-ahaidetasuneko guraso, seme, alaba, anaia edo arrebenak: egutegiko 3 egun.
 - Ezkontza-ahaidetasuneko guraso, seme, alaba, anaia edo arrebenak: egutegiko 2 egun.
 - Bilobena, aitonarena, amonarena edo 2. mailara arteko albokoena (osaba-izebak eta lehen-gusuak): egutegiko egun 1.

Baimen-egunen zenbaketa langilearen lehen lanegunetan hasiko da, eta adierazitako egun natural guztietatik gutxienez 2 laneguntzat hartuko direla bermatuko da, oporrekin batera gertatu ezean.

Langileak bidaia bat egin behar badu eta ondorioz Arabatik kanpora irten behar badu, epe hori luza daiteke, gehienez egutegiko beste 2 egunetan.

- Gaixotasunaren edo istripu larriaren kasuetan (medikuaren txostenaren arabera), erabateko anestesiarekin edo epiduralarekin egindako ebakuntzetan, edo egun bat baino gehiagoko ospitalizazioetan:

- Ezkontidearena: egutegiko 3 egun.
- Odol-ahaidetasuneko guraso, seme, alaba, anaia edo arrebenak: egutegiko 2 egun.
- Ezkontza-ahaidetasuneko guraso, seme, alaba, anaia edo arrebenak: egutegiko 2 egun.

Baimen-egunen zenbaketa langilearen lehen lanegunean hasiko da, eta adierazitako egun natural guztietatik gutxienez 2 laneguntzat hartuko direla bermatuko da, oporrekin batera gertatu ezean.

Kasu horietan, aldez aurretik langileak arrazoitutako eskaera egiten badu, segidakoak ez diren egunetan baliatu ahal izango da baimena.

- Ezkontza-kasuan:

- Langilearena: egutegiko 17 egun, baina langileak hilabete bat lehenago jakinarazi beharko dio enpresari. Baliatzeko denboraldia zatiezina izango da, eta epe horren barruan ezkondu beharko du langileak.

Baimena 15 egun naturalekoa izango da; zeremonia laneguna ez bada, epea hurrengo lehenengo lanegunetik hasiko da zenbatzen. Hau da, lehenengo lanegunean hasten da, ez ezkontza-egunean.

- Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko guraso, seme, alaba, anaia edo arre-bena: egutegiko egun bat (soilik laneguna bada), eta ezkontza-eguna izango da.

- Nortasun-agiria, gidabaimenak eta berritzeak.

- Agiri publikoak egiten dituzten zentroyen irekitzeko eta ixteko ordutegia eta lanekoa berdinak badira, aldi berekoak diren bitartean behar den denbora emango da.

- Gizarte Segurantzako medikuaren kontsultara joateko:

- Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikoa egitera joateko behar den denbora, kontsulta-ordutegia eta lan-ordutegia berdinak badira, eta aipatutako kontsulta medikuntza orokorreko medikuak agintzen badu. Aldez aurretik langileak aipatutako mediku-kontsultaren egiaztagiria aurkeztu beharko du gorabehera-agiriarekin batera. Gainerako kasuetan, urtean 16 orduko muga izango da.

- Era berean, urritu fisikoak edo psikikoak dituzten langileek behar duten denbora hartu ahal izango dute seme-alaba horien kontsulta medikoa egitera joateko.

- Lanbide Heziketa:

- Txandetan jarduten duten eta enpresaren jarduera nagusiarekin zerikusi zuzena duen edozein titulu edo gaitasun-ziurtagiri lortzeko ofizialki onartutako zentroetan antolatuko diren ikastaroetan izena emango duten langileek, enpresan indarrean dagoen eta ikastaroari hobekien egokitzen zaion ordutegira aldatzeko eskaera egin ahal izango dute, aipatutako ikastaroa amaitu arte.

- Etxebizitzaz aldatzen denean:

- Egutegiko egun 1. Baimena 10 egun lehenago eskatu beharko da, eta ondoren egiaztatu, egutegiko 60 eguneko epean, dagokion erroldatze-ziurtagiriaren bidez.

Artikulu hau aplikatzeko, dagokien udal-erregistroan behar bezala egiaztatutako izatezko bikoteak ezkontza zibileko senar-emazte gisa hartuko dira.

31. artikulua. Osagarria aldi baterako ezintasuneko egoeretan, aurrerantzean AE

Lan-istripuak eragindako AEko kasuetan, kategoria bakoitzerako Hitzarmenean adostu diren eta erantsitako soldata-tauletan azaldu diren ordainsarien ehuneko 100 bermatuko du enpresak, AEko egoeraren lehen egunetik.

Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako aldi baterako ezintasun-egoeraren lehen hiru egunetan, bere oinarri erregulatzailaren ehuneko 60rainoko osagarria jasoko du langileak.

2022ko urtarrilaren 1etik hasitako atzeraeraginez eta hitzarmen honen indarraldiko azkenera arte, kontingentzia horrengatik bajaren 4. egunetik 20. egunera langileak oinarri erregulatzailearen ehuneko 70era arteko osagarria jasoko du.

Gainera, gertakari horrek eragindako Aldi baterako Ezintasuna 20 egunetik gorakoa bada, haien hileko ordainsariaren ehuneko 100erainoko osagarria ordainduko die langileei enpresak baja horren 21. egunetik aurrera, baina AEko egoera gizarte-segurantzak onartzen duen eta prestazioa jasotzeko eskubidea ematen duen kasuetan bakarrik.

Prestazio osagarri horien ondorioz AEko denboraldi horretan langileak jasoko dituen soldata likidoek ez dute inolaz ere gaindituko hitzarmen honen arabera eta enpresan lanaldian jardunez langile horri legezkoekin soldata likidoak.

32. artikulua. Adingabeak zaintzea

Lege-xedapenen arabera, 12 urtetik beherako seme-alabak zaintzeko lanaldia murrizteko eskatzen duten langileek murrizte hori hartzeko eskubidea izango dute, eta soldata eskatutako denboraren proportzioan murriztuko zaie.

33. artikulua. San Prudentzio Lan Fundazioa

Hitzarmen hau indarrean den bitartean, enpresa San Prudentzio Lan Fundazioko kide izango da, eta, langileen ordezkariekin elkarlanean, langileei fundazio horrek eskaintzen dituen zerbitzuak eta abantailak eskuratzea ahalbidetuko die.

7. Kapituluak. Lanbide sailkapena

34. artikulua. Lanbide sailkapena eta kategoriak

Hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzeko bigarren seihilekoan euren lanpostuaren ezaugarriengatik, eginkizunengatik, kalitatearengatik eta egiaztatutako errendimendurengatik lanbidez igo daitezkeen langileen kasuak aztertuko ditu enpresak; betiere enpresaren irizpide librearen arabera, justifikatzeko baldintza objektiboetan oinarrituz eta produkzioeko arduradunaren, giza baliabideetako arduradunaren eta txandako arduradunaren (hala badagokio) artean adostutako aldeko balioespen-txostena aurretiaz eginda. Hala ere, beti errespetatuko da Langileen estatutuaren 39. artikulua.

35. artikulua. Arautegia

Langile guztiei eman zaizkien Alcasting Legutiano SLU enpresako Barne Erregimeneko Arautegiko arauak errespetatuko dira.

Hutsegiteak eta Zigorak aplikatu eta graduatzeko, hitzarmen honi erantsitako arautegian ezarritakoa beteko da.

36. artikulua. Lan istripuetarako aseguruak

Lan Istripuetarako aseguru poliza hitzartzeko konpromisoa hartu du enpresak. Poliza horrek honako idatz-zati eta arrisku hauek bermatuko dizkie langileei:

- Lan istripuak eragindako heriotzagatik 24.000 euro.
- Lan istripuak eragindako ezintasun iraunkor oso absolutu edo baliaezintasun handiaren kasuetan 30.000 euro, laneko eta gai horretan Gizarte Segurantzako erakunde eskudunek hala aitortu badute.

Halaber, enpresak ugazaben erantzukizun zibila estalita izateko konpromisoa hartzen du bere gain. CIE Automotive, SA enpresak bere enpresentzako orokorki kontratatutako poliza horrek kalteengatik eta urteko aseguraturako gehieneko muga bat du, 600.000 euro ugazaba-biktima bakoitzeko.

37. artikulua. Emakumearen enplegua sustatzea

Hitzarmen hau sinatu dutenen ustetan, laneko aukera-berdintasunari dagokionez abian jarri diren ekintzek berez ez diote gizarteari benetako aukera-berdintasuna ekarriko, baina oso eragin positiboa izango dute norabide horretan aldaketak lortze aldera. Ondorioz, enpresak aukera-berdintasuna sustatzeko beharrezko neurriak hartuko ditu, azken buruan Alcasting Legutiano, SLU enpresako emakumeen enplegu-maila handitzeko.

1. Laneko aukera-berdintasunari dagozkion helburuak.

Sinatzen dutenek adostu dute benetako aukera-berdintasun sistematiko eta planifikatua lortzeko honako helburu hauek bete behar direla:

- Emakumeek zein gizonen aukera berberak izatea honako alor hauetan: enplegua, prestakuntza, mailaz igotzea eta lanean garatzea.
- Gizonen eta emakumeen soldata berdina izatea lan berdina egiten badute, baita berdintasuna izatea gainerako enplegu-baldintza guztietan ere.
- Lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat zein gizonentzat egokiak izateko moduan orientatzea.

Helburu horiek lortzeko bereziki kontuan hartuko dira administrazioek eta Funts Nazionalak eta Nazioartekoek eskaintzen dituzten neurri, diru-laguntza eta zerga-arintze guztiak.

2. Amatasunaren babesa.

Alor horretan Langileen Estatutuaren testu bateginaren 48. artikuluko 4. zenbakian eta estatutu hori garatzen duten gainerako arauetan ezarritakoa beteko da.

8. Kapituluak. Lan arriskuak prebenitzea**38. artikulua. Lan arriskuen prebentziorako politika orokorra**

Indarreko antolamendu juridikoaren arabera, enpresa zuzendaritzak lan-arriskuen prebentziora buruzko Politika ezarriko du. Politika hori 31/2005 Legean eta alor horri buruzko gainerako lege-xedapenetan garatuko da.

Langileen osasuna babestea sinatu duten alderdien oinarriko eta lehentasunezko helburua da. Horregatik, enpresaren prebentziorako kudeaketa eskuliburuan xedaturikoa betetzen jarraitzea hitzartu da, eta prebentzio-jarduerak produkzio-jardueren eta antolamendu-jardueren osotasunean biltzeko konpromisoa hartu du zuzendaritzak, baita enpresaren ildo hierarkiko osoan ere. Beharrezko prebentzio-neurriak ezarriko zaizkie langileei, eta neurri horiek ondo betetzen ote diren zainduko da, guztion helburua baita Alcasting Legutiano SLU enpresako lan-baldintzak etengabe hobetzea.

39. artikulua. Prebentzio delegatuak

Langileen parte-hartze eskubidea prebentzio delegatuen bitartez gauzatuko da, Laneko Arriskuen Prebentziora buruzko 31/95 Legean azaldu den moduan; hain zuzen ere, Lege horretan langileen hautatzeko modua, eskumenak eta ahalmenak ezartzen dira.

Aurrekoa aparte utzi gabe, langileen lege ordezkariak edozein langile hautatu ahal izango dute prebentzio ordezkari izateko, ordezkari horietako bat ez bada ere.

Delegatu horiek, halaber, 31/1995 Legearen 36. eta 37. artikuluetan ezarritako eskumenak, ahalmenak eta bermeak izango dituzte.

Enpresak legez hautatutako prebentzio delegatuen eskura jarriko ditu haien eginkizunak betetzeko beharrezkoak diren prebentzio-alorreko baliabide materialak eta prestakuntza.

40. artikulua. Segurtasun eta osasun batzordea

Enpresan legeak ezarritako baldintzak biltzen diren guztietan Segurtasun eta Osasun Batzorde bat eratuko da, eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/95 Legearen 38. eta 39. artikuluetan zehaztutako osaera, funtzionamendua, eskumenak eta ahalmenak izango ditu.

41. artikulua. Prebentzio zerbitzua

Prebentzio-zerbitzua indarreko araudiaren arabera eratuko da, eta hainbat teknikarik osatuko dute. Teknikari horiek prebentzio-espezialitate guztiak betetzeko beharrezko prestakuntza izango dute, eta beren eginkizunak garatzeko bitarteko material egokiak ere izango dituzte eskura. Halaber, osasuna zaintzeko osasun-azterketak ezarriko dira, eta urtean behin egingo dira.

Prebentzio-zerbitzuak autonomiaz eta ekimen-gaitasunez jardungo du. Orobat, lan-baldintzak hobetzeko beharrezko prebentzio-jarduerak egingo ditu, eta Segurtasun eta Osasun Batzordeak zerbitzua hobetzeko egingo dizkion proposamenei erantzuna emango die.

Prebentzio Zerbitzuaren eginkizun nagusietako bat arriskuak ebaluatzea eta berraztertzea da. Emaiztan konfiantza bermatuko duen balioztatutako prozedurari jarraiki eramango da aurrera ekimen hori.

Arriskuen ebaluazioaren barnean beharrezkotzat joko diren neurketa, azterketa eta entseguak hartuko dira. Nolanahi ere, berariazko aplikazio-araudirik badago, ebaluazio-prozedura araudi horretan ezarritako baldintzetara egokituko da.

42. artikulua. Urteko prebentzio plana

Prebentzioaren plangintza erabakiak hartzeko prozesu bat da. Horren helburua ekintzak edo prebentzio-jarduerak egitea da, baldintzak hobetzearen eta istripuak murriztearen helburuak lortze aldera.

Zuzendaritzak konpromisoa hartu du urtean behin langileen ordezkarien eta Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskura urteko prebentzio plana aurkezteko. Hartan, helburuak, jarduerak, arduradunak eta plana aurrera eramateko egunak bilduko dira.

9. Kapitulua. Langileen ordezkaritza**43. artikulua. Komunikazioak**

Enpresak iragarki-taulak jarriko ditu langileen eskura, nahi duenak bertan bere dokumentuak eta iritziak argitaratzeko aukera izan dezan.

44. artikulua. Langileen batzarra

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, langileek gehienez 4 ordu izango dituzte urtean batzarrak egiteko, eta ordu horiek lan-ordu gisa ordainduko zaizkie, jarraian azaltzen diren baldintzak betetzen badira. Gainera, egoera bereziki garrantzitsu eta larrietan, enpresak baimena eman ahal izango du legez deitutako batzarrak egiteko, ordu-kreditu hori gainditu bada ere.

Batzarrak deitu ahal izateko, langileen ordezkarien gehiengoa edo gutxienez langileen ehuneko 20 beharko da.

Jorrazteko gai-zerrenda eta batzarra egiteko arrazoiak jasoko ditu batzar horien deialdiak. Langileen ordezkariak enpresari jakinarazi behar diote idazki bidez egin baino 24 ordu lehenago gutxienez.

45. artikulua. Ordu sindikalak

Langileen Estatutuan horri buruz ezarritakoa beteko da.

46. artikulua. Batzorde paritarioa

Hitzarmen kolektiboa interpretatzeko organo gisa, batzorde paritarioa osatu da, honela osatu ere:

- Enpresak hautatutako hiru bokal eta langileen sindikatu-ordezkaritzak osatutako hiru bokal.

Kide guztiak izango dute hitza eta botoa. Erabakiak baliozkoak izateko bozketan parte hartu duten guztien gehiengo sinplea beharko da. Batzorde paritarioaren bilerak alderdietako batek 72 ordu lehenago gutxienez eskatzen badu egingo dira.

Hitzarmenaren klausulak interpretatzerakoan alderdiek izan ditzaketen zalantza eta desadostasun guztiak batzorde horren nahitaezko irizpenaren eraginpean jarriko dira. Batzordearen helbidea enpresarena izango da: Zabaldea kalea, 2 Goiaín Industrialdea 01170 Legutio Araba.

Alcasing Legutiano, SLU enpresako hutsegite eta zigorren arautegia.

– Enpresa zuzendaritzak zigortu ahal izango ditu langileek dituzten laneko betebeharren kontratua betetzen ez duten egintza edo utzikeria errudunak, honako artikulua hauetan ezartzen diren hutsegiteen mailaketaren arabera.

– Zuzendaritzak duen ahalmena erabiliz, enpresari dagokio zigorrak ezartzea, Hitzarmen honetan jarritako baldintzak oinarri hartuta.

– Hutsegiteen zigorra jakinarazteko, idazki bat helaraziko zaio langileari. Zigorra eragin duten gertakariak eta data jarri beharko dira idazki horretan.

– Hutsegite larri eta oso larriengatik jartzen dituen zigor guztiak jakinaraziko dizkie enpresak langileen legezko ordezkariari.

– Zigorra ezarritakoan, 60 egunez luzatu ahal izango da, zigorra ezarri zen egunetik zenbatzen hasita.

1. Hutsegiteen graduazioa:

Langileek egiten dituzten hutsegiteak honako era honetan sailkatuko dira, garrantziaren edo asmoaren arabera: arina, larria edo oso larria.

2. Hutsegite arinak.

Honako hauek izango dira hutsegite arinak:

a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera puntual ez sartzea eta ateratzea, hilean hiru alditan.

b) Inolako justifikaziorik gabe, egun batean lanera ez etortzea hilabete bateko epean.

c) Aldez aurretik ez jakinaraztea, edo hala badagokio, hurrengo 24 orduetan, lanera ez dela etorriko, salbu eta ezin zuela jakinarazi egiaztatzen badu.

d) Inolako justifikaziorik gabe zerbitzua edo lanpostua uztea, denbora tarte laburretan, baldin eta, horren ondorioz, pertsona edo gauzei inolako kalterik eragiten bazaie.

e) Langileen ardurapeko laneko ekipoen eta materialen kontserbazioan edo mantentzean narriadura arinak eragitea.

f) Gizarte Segurantzaren edo zerga-administrazioan eragina duten langilearen familian izandako aldaketak behar bezain garaiz ez jakinaraztea.

g) Lanaldi arruntean ematen diren prestakuntza teoriko edo praktikorako ikastaroetara ez joatea, dagokion justifikaziorik gabe.

h) Lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidatzea eta elkarri iraintzea lanaldiaren barnean.

i) enpresako bezeroak edo hornitzaileak behar bezala ez tratatzea.

j) enpresari bizileku- edo egoitza-aldaketan berri ez ematea.

3. Hutsegite larriak.

Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:

- a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera puntual ez sartzea edo ateratzea, hilean hiru alditan baino gehiagotan.
- b) Hilabete bateko epean justifikatu gabe bitik lau egunera bitarte ez laneratzea. Lanera ez etortzeak lankidearen txandari eragiten badio, edo enpresari kalte garrantzitsuak eragiten badizkio, nahikoa izango da behin bakarrik laneratu ez izatea.
- c) Zergetan edo Gizarte Segurantzian eragina duten datuei buruzko informazio faltsua ematea edo ez aipatzea.
- d) Lanaldiaren barnean jolasean edo beste edozein motatako distrakziotan jardutea behin eta berriz, eta laneko garapenari kaltea eragitea.
- e) Norberari dagozkion eginkizunak betetzerakoan goragokoen aginduei men ez egitea.
- f) Txukuntasunik eta garbitasunik eza, lankideen kexa justifikatuak eragiten baditu, betiere alde aurretik enpresak behar bezala ohartarazi badu.
- g) Beste langile bat ordeztzea, laneko sarrerako edo irteerako erregistroak eta kontrolak aldatuz.
- h) Lanean utzikieriaz eta gogorik gabe aritzea, jokabide horrekin lanari kalte egiten bazaio.
- i) enpresaren baimenik gabe lan partikularrak egitea lanaldiaren barnean, baita enpresako tresnak, lanabesak eta makinak edo ibilgailuak erabiltzea norberaren edo besteren erabilerrako, nahiz eta lanorduetatik kanpo izan.
- j) Hiruhileko batean, hutsegite arinak behin baino gehiagotan egitea (puntueltasun-hutsegitea salbu), bestelakoak izan arren eta tartean zigorra izan bada.
- k) Langileen askatasun sexualaren kontra ahoz edo fisikoki jardutea, eta pertsonen intimitatearekiko edo duintasunarekiko errespeturik ez adieraztea.
- l) Betetzen den lanpostuari dagozkion norbera babesteko ekipamenduak ez erabiltzea edo horiek gaizki erabiltzea.

4. Hutsegite oso larriak.

Honako hauek izango dira hutsegite oso larriak:

- a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera puntual ez sartzea edo ez ateratzea, hilean hamar alditan baino gehiagotan, edo urte batean hogeitun alditan baino gehiagotan.
- b) Hilabete batean segidako hiru egunetan edo tartekako bost egunetan lanera ez etortzea, justifikaziorik gabe.
- c) Agindutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantzaz aprobeztatzea; eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari ostean, enpresaren egoitzan edo beste edozein lekutan, lanorduetan bada.
- d) Gaixorik egotearen edo istripua izatearen itxura egitea. Adierazitako edozein arrazoi-rengatik langilea bajaran egonik, edozein motatako lanak egiten baditu bere kontura edo beste baten kontura, laneko arau-haustetzat hartuko da. Istripuak edo gaixotasunak eragindako baja luzatzeko manipulazio oro ere oso hutsegite larritzat hartuko da.
- e) Zerbitzua edo lanpostua uztea, denbora gutxirako bada ere, eta horren ondorioz enpresari edo lankideei kalte handiak eragiten bazaizkie, baita segurtasuna arriskuan jartzen badu edo istripua eragiten badu ere.
- f) Horditasunak, edo drogak hartzeak eragindako egoerak, betetzen dituen eginkizunetan ahalmen fisiko edo psikologikoen aldaketarik eragiten badu.

- g) enpresan nahitaez isilpean gorde behar diren sekretuak urratzea.
- h) enpresarekiko zilegi ez den lehia eta kontratuaren fede ona urratzea dakarten jarduerak egitea.
- i) Lanaren errendimendu arrunta edo adostutakoa nahita eta etengabe jaistea, eta lanean jarduterakoan gehiegizko konfiantzaz jokatzeko.
- j) Hitzeko edo ekintzako tratu txarrak, nagusiak edo horien senideak, lankideak, hornitzaileak eta enpresaren bezeroak errespeturik gabe tratatzea eta aintzat ez hartzea.
- k) Nahiz eta ezberdina izan, beste hutsegite larri bat egitea, betiere hutsegiteak bi hilabeteko denboraldian egin badira, eta zigorra jarri bazaie.
- l) Sexu-askatasunaren aurkako ekintzak, nagusitasun-egoeraz baliatuz egiten badira, edo egoera pertsonalagatik edo lanekoagatik ahulen diren langileei egiten bazaizkie.
- m) Lanaldian zehar baliabide informatiko eta telematikoak norberaren erabilerarako baliatzea.
- n) Lanari dagokionez, nagusiek agindutakoa ez betetzea (agintekeriaz agindutakoak salbu), baldin eta ez-betetze horrek enpresari edo lankideei kalte handia eragiten badie. Honako hauek hartuko dira nagusiaren agintekeriatzat: zuzendariak edo erdi-mailako nagusiek edo agintedunek egindako ekintzak, baldin eta legezko aginduak nabarmen eta nahita hausten badituzte, eta langileari kalterik eragiten badiote.
- o) Lanpostuetako arriskuen ebaluazioaren ondoriozko laneko segurtasun eta osasun arauak ez-betetzea.

5. Zigorrak:

Adierazitako hutsegiteak egiteagatik jar daitezkeen gehienezko zigorrak honako hauek izango dira:

- a) Hutsegite arinak:
 - Idazki bidez ohartaraztea.
- b) Hutsegite larriak:
 - Bi egunetik hogeitau egunera bitarteko enplegua eta soldata kentzea eta idazki bidezko kargu-hartzea.
- c) Hutsegite oso larriak:
 - Hogeita bat egunetik hirurogei egunera bitarteko enplegua eta soldata kentzea eta idazki bidezko kargu-hartzea.
 - Kaleratzea.

6. Preskripzioa.

Hutsegiteen garrantziaren arabera, honako egun hauetan preskribituko dute:

- Hutsegite arinek: hamar egun.
- Hutsegite larriek: hogeitau egun.
- Hutsegite oso larriek: hirurogei egun.

Hutsegite horien preskripzioa enpresak hutsegitearen berri duen egunetik aurrera zenbatzen hasiko da, edo bestela, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

2022ko soldata taulak

| LANBIDE KAT. | URTEAN GUZTIRA |
|-------------------------------------|----------------|
| 1. mailako ofiziala | 40.809,31 euro |
| 2. B mailako ofiziala | 39.092,07 euro |
| 2. A mailako ofiziala | 38.960,14 euro |
| 3. C mailako ofiziala | 37.442,73 euro |
| 3. B mailako ofiziala | 36.535,65 euro |
| 3. A mailako ofiziala | 35.968,26 euro |
| C mailako espezialista | 31.102,46 euro |
| A mailako espezialista | 24.459,83 euro |
| Administrarri laguntzailea | 27.075,44 euro |
| Administrazioko 2. mailako ofiziala | 31.152,37 euro |
| Administrazioko 1. mailako ofiziala | 34.503,28 euro |
| Produk. ofiz. lag. | 31.102,65 euro |
| 2. mailako antolak. teknik. | 32.461,43 euro |
| 1. mailako antolak. teknik. | 35.570,92 euro |
| Zerbitz. ardurad. | 38.013,01 euro |

Antzinasuna 2022

| LANBIDE KAT. | ESPEZIALISTA | 3. MAILAKO OFIZIALA | 2. MAILAKO OFIZIALA | 1. MAILAKO OFIZIALA | ADMINISTR. LAGUNTZAILEA | ADMINISTR. OFIZIALA | PROD. OF. LAG. | ANTOL. TEK. | ZERBITZ. ARDURADU. | |
|--------------|--------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------------|---------------------|----------------|-------------|--------------------|-------------|
| Bosturtekoak | 1. Bost. | 33,32 euro | 33,51 euro | 34,69 euro | 34,88 euro | 33,32 euro | 33,32 euro | 33,32 euro | 33,51 euro | 34,69 euro |
| | 2. Bost. | 39,83 euro | 40,80 euro | 41,78 euro | 43,15 euro | 39,83 euro | 39,83 euro | 39,83 euro | 40,80 euro | 41,78 euro |
| | 3. Bost. | 60,52 euro | 61,11 euro | 62,09 euro | 64,43 euro | 60,52 euro | 60,52 euro | 60,52 euro | 61,11 euro | 62,09 euro |
| | 4. Bost. | 80,24 euro | 83,18 euro | 85,32 euro | 87,27 euro | 80,24 euro | 80,24 euro | 80,24 euro | 83,18 euro | 85,32 euro |
| | 5. Bost. | 100,73 euro | 104,26 euro | 105,63 euro | 11,65 euro | 100,73 euro | 100,73 euro | 100,73 euro | 104,26 euro | 105,63 euro |
| | 6. Bost. | 120,66 euro | 123,59 euro | 126,71 euro | 130,03 euro | 120,66 euro | 120,66 euro | 120,66 euro | 123,59 euro | 126,71 euro |
| | 7. Bost. | 142,13 euro | 143,89 euro | 147,79 euro | 151,12 euro | 142,13 euro | 142,13 euro | 142,13 euro | 143,89 euro | 147,79 euro |
| | 8. Bost. | 161,46 euro | 164,40 euro | 169,08 euro | 173,37 euro | 161,46 euro | 161,46 euro | 161,46 euro | 164,40 euro | 169,08 euro |
| | 9. Bost. | 181,97 euro | 184,70 euro | 190,93 euro | 194,65 euro | 181,97 euro | 181,97 euro | 181,97 euro | 184,70 euro | 190,93 euro |