

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

2025-2029 urteetarako Arabako eraikinen eta lokalen garbiketaren sektorearentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Ekonomia Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da, 2025-2029 urteetarako Arabako eraikinen eta lokalen garbiketaren sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea 01000995011981.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkaritza honetan, aipatutako hitzarmen kolektiboko batzordearen negozio-zio enpresari ordezkariak (ASPEL eta APEL AFELIN) eta ordezkari sozialek (CCOO, UGT eta LSB-USO), sinatu zutena.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintzari honi dagokio, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuaren 18.2.g artikulua arabera.

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen, Akordio Kolektibo eta Berdintasun-Planen Erregistro Arabako atalean inskribatzea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2026ko ekainaren 11

Arabako lurralde ordezkaria
IBON LOPEZ ALDAZ

Arabako eraikinen eta lokalen garbiketaren hitzarmen kolektiboa 2025-2029rako**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 2025eko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean eta 2029ko abenduaren 31n amaituko da, salbu eta beste indarraldi bat ezartzen zaien artikulua dituzten gaietan, lan-agintaritzak noiz argitaratzen duen kontuan hartu gabe.

Bi alderdiek adostu dute hitzarmenaren amaiera 2029ko urriaren 1ean iragarriko dela, eta hurrengo hitzarmenaren eztabaidak hurrengo 15 eguneko epean hasteko konpromisoa hartu dute.

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

5. artikulua. Baldintzak hitzarmenean sartzeko eta konpentsatzea

Hitzarmen honetan adostutako baldintza ekonomikoek osotasun edo unitate zatietan bakarra 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, ordezkoko arau izango dira Eraikinen eta Lokalen Garbiketako sektore-Hitzarmena, Langileen Estatutua eta betetzekoak izan daitezkeen gainerako arauak.

II. kapitulua

8. artikulua. Lanaldia

Hitzarmenean aurreikusitako baldintzak urteko benetako laneko 1.567 orduko lanaldiari dagozkio, astean 35 orduko erreferentziarekin lanaldi partzialerako. Enpresek emandako lan-egutegiaren eta jaiegunen arabera banatuak.

Eguneko lanaldian 20 minutuko atsedenaldia 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 bada. Langileak enpresa batentzat baino gehiagorentzat lan egiten baldin bada, eguneko lanaldiaren zatirik luzeena egiten duen enpresan hartuko du atsedenaldi 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: astelehenetik larunbatera 5 ordu/egun $\times 6 = 30$ ordu astean: $35 = 0.857$ hileko soldata-koefiziente, 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-egunean, Urtezahar-egunean, Errege bezperan, San Prudentzio bezperaren bezperan, Olarizu bezperan eta Ama Zuriaren bezperan. Azken lanaldi horren ordez, lan egiten duen lantokiko (edo enplegu-aniztasuneko kasuetan lanaldi gehien egiten duen lantokiko) tokiko jaiegunaren bezpera hartu ahal izango da, betiere langilea eta enpresa ados jartzen badira. Gehieneko lanaldia 4 ordukoa izango da lanaldi osoan lan egiten denean, edo proportzionalki dagokiona, lanaldi hori murriztua bada, salbu eta itun indibidual edo kolektibo bidez egun osoetan hartzeko metatzea adosten bada. Larunbat santua jaieguntzat hartuko 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 dituztenean, garbitzeko 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 guxtiago 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 jarduera normalean egingo dira ordu horiek, baldin eta langileak enpresako kontrata bat baino gehiagotan lan egiten baldin badu 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 artikularen 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 ordezkari, 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.

Enpresek artikulu honetan araututako prestasuna erabiltzen badute, idatziz jakinarazi beharko diete eraginpeko pertsonari eta langileen ordezkari, neurria aplikatu baino 7 egun lehenago gutxienez.

Artikulu hau l. eranskinarekin osatzen da, zeinak lan-egutegia egiteko parametroak jasotzen baititu.

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

9. artikulua. Asteko atsedena

Larunbat arratsaldea eta igandea atsedeneko 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:

2025. urtea: 29,18 euro.

2026. urtea: 30,06 euro.

2027. urtea: 31,11 euro.

2028. urtea: 32,20 euro.

2029. urtea: 33,33 euro.

Igande edo jaiegun bakoitzeko prima egindako lanaldiarekiko proportzionala izango da, eta osorik ordainduko da egindako lanaldia 5,83 egunekoa denean (5 ordu eta 50 minutu), adibidez (2026. urtea)... 30,06 euro: 5,83 x egunean 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:

2025. urtea: 20,64 euro.

2026. urtea: 21,26 euro.

2027. urtea: 22,00 euro.

2028. urtea: 22,77 euro.

2029. urtea: 23,57 euro.

Lanaldi arrunta igandeetan eta jaiegunetan egiten duten langileek, haiei dagokien soldataz gain, artikulu 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.

Artikulu honetan jasotako zenbatekoek 2025eko irailaren 1etik aurrera izango dituzte ondorioak.

10. artikulua. Oporrak

A) Iraupena eta zenbaketa (lanegunak).

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileek urteko oporraldia izango dute. Oporraldi hori erantsitako soldata-tauletan agertzen diren zenbatekoen arabera ordainduko da, dagokion antzintasunarekin, eta lanegunetan zenbatuko da, zerbitzuak emateko araubide arruntaren arabera:

a) Astelehenetik ostiralera banatutako lanaldia (edo astean 5 egun): 22 laneguneko oporraldia.

b) Astelehenetik larunbatera banatutako lanaldia (edo astean 6 egun): 26 laneguneko oporraldia.

Ondorio horietarako, "laneguntzat" hartuko da banakako egutegiaren eta zentroaren egutegiaren arabera langileak zerbitzuak eman behar dituen eguna, kontuan hartu gabe egun hori beste langile batzuentzat larunbata, igandea edo jaieguna den.

1. Hartzeko lehentasunezko aldia (uda) eta jarraitzeko arau orokorra.

Oro har, oporrak, ahal dela, jarraian hartuko dira, eta, bestelako akordiorik ez badago, uztailean edo abuztuan. Hitzarmenaren arau historikoari eutsiko zaio.

Zerbitzuaren, ikastetxearen antolaketaren, kontratu publikoen edo kontziliazioaren beharrengatik beste aldi bat edo zatikatzea adosten bada, hurrengo apartatueta aurreikusitakoa beteko da.

2. Zatikatzea, aldaketak eta lehentasunak.

a) Langile batek oporrak beste hilabete batzuetan hartzea edo zatikatzea erabakitzen badu, lehentasun hori errespetatuko da enpresarekin adostuta, eta zerbitzuaren estaldura bermatuko da.

b) Langileek beren artean aldatu ahal izango dituzte oporraldiak, enpresari behar besteko aurrerapenaz jakinarazita, betiere zentroaren gutxieneko estaldura konprometitzen ez bada.

B) Urteko plangintza eta oporren egutegia.

a) Hitzarmenaren lan-egutegiarekin bat etorriz, apirilaren 1a baino lehen lantokian behin-behineko opor-egutegia ezarriko da, alderdietako edozeinek proposatuta, ekitate-, txandakatze- eta kontziliazio-irizpideak kontuan hartuta, eta zerbitzuaren estaldura bermatuz.

b) Oporraldiaren zehaztapen indibiduala (hasiera- eta amaiera-data) gutxienez bi hilabete lehenago jakinaraziko da, hitzarmenean bertan aurreikusitakoaren arabera (erreferentzia praktikoa: maiatzaren 1a baino lehen, udako oporretarako).

c) Lehentasunez baliatzea zentroa ixten den aldietan edo jarduera gutxiagoko aldietan, inguruabar hori dagoenean eta zerbitzuarekin bateragarria denean.

d) Oporrak sortzen diren urteko aldia urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartekoa izango da, eta, salbuespen gisa, irailaren 1etik ekainaren 30era bitartekoa aldizkako langile finkoentzat, edo zerbitzuaren ezaugarrien arabera enpresak ezar dezakeen beste edozein zenbaketa.

e) Aldizkako langile finkoen oporren zenbaketa haien lan jarraituko aldiari egokituko zaio, adibidez: irailetik ekainera, proportzionalki dagozkien egunak jarraian edo zatika hartu ahal izan ditzaten. Langile horien oporrak ez dira urte naturalaren mende egongo, eta enpresak aldeztu aurretik ezarritako zenbaketa-aldiaren barruan hartu ahal izango dituzte.

C) Lanaldi partzialetarako arauak, banaketa irregularra eta formatu bereziak.

Lanaldi partzialeko kontratuetan, banaketa irregularreko kontratuetan edo formatu berezi-tako prestazioetan, oporrak hartzeko eskubidea (lanegunetan) astean benetan lan egindako egunen kopuruaren proportzioan kalkulatu da, ekitate-printzipioa aplikatuz eta antolaketa-desorekak saihestuz.

C.1. Proportzionaltasun-formula orokorra (erreferentzia: 5 egun/aste).

Erreferentzia 5 eguneko astea duten lanaldietan (astelehenetik ostiralera), formula hau aplikatu da:

$$\text{oporrak (lanegunak)} = (22/5) \times \text{asteen lan egindako egunen batez bestekoa}$$

C.2. Taula orientagarria (eskatutako kasuak).

Orientazio gisa, astean 5 eguneko erregimenean, estandar gisa:

OHIKO LANALDIA	URTEKO OPORRAK (LANEGUNAK)
Astean egun bat	5
2 egun astean	9
3 egun astean, txandaka	13
Asteburuetan bakarrik (2 egun astean)	9

Opor-egunaren kontsumo-araua: kasu horietan, opor-egun bat bakarrik deskontatuko da pertsona bere benetako egutegiaren arabera lan egiteko programatuta dagoen egun batekin bat datorrenean.

C.3. Biribiltzeak.

Kalkulutik hamartarrak ateratzen direnean, irizpide hau aplikatuko da:

- $\geq 0,5$: egun osoan gorantz biribiltzea.
- $< 0,5$: beherantz biribiltzea.

D) Enplegu-aniztasuna (hainbat enpresaren artean banatutako lanaldia).

Langile batek bere lanaldia enpresa baten baino gehiagoren artean banatuta duenean, dagozkion oporrak denboraldi berean hartuko ditu enpresa guztietan, ordu gehien lan egiten duen enpresarekin bat etorriz. Enpresa hori gainerako enprekin koordinatu beharko da, oporrak benetan eta osorik hartzen direla bermatzeko.

E) Subrogazioa, likidazioak eta hartu gabeko oporrak.

a) 36. artikulua araberako subrogazioaren kasuan, sartzen den enpresak opor guztiak emango ditu, salbu eta zerbitzua uzten duen enpresarekin hartu badira.

b) Oporrak hartu badira, zerbitzua uzten duen enpresak dagozkion zatia deskontatuko du, urte amaierara arte edo, hala badagokio, dagozkion aldiaren arabera.

c) Kontratua amaitzean/uztean, sortutako eta hartu gabeko oporren zati proportzionala ordainduko da, hitzarmenaren sortzapen- eta likidazio-arauen arabera.

d) Aurreko paragrafoetako kasuetan, zerbitzua uzten duen enpresak eta sartzen den enpresak igandeko eta jaieguneko egunen zatia gehituko dute, ordaindu edo deskontatu beharreko oporren zati proportzionalen.

F) Aldi baterako ezintasuna eta baimen geroratua.

Langilea aldi baterako ezintasunean badago oporraldia baino lehen edo oporraldiaren barruan, eta ezin badu osorik edo zati batean hartu, ezintasuna amaitu ondoren hartu ahal izango du, hitzarmenean aurreikusitako denbora-mugaren barruan (18 hilabete sortzapen-urtea amaitzen denetik), edo, legezko araudiak aldatzen badu, aplikatzekoa den mugaren barruan.

G) Norberaren aukerako egunak.

Oporraldia alde batera utzita, norberaren aukerako 2 lanegun mantenduko dira urtean, eta egun horiek ezin izango zaizkie oporrei metatu, aurreikusitako gutxieneko aurrerapenez abisatuta eta zentro bakoitzean bat egiteko muga errespetatuta. Langile bat baino gehiago dauden zentroetan, plantillaren ehuneko 50ek baino gehiagok ezin izango dute data berean aldi berean jardun.

H) Arazu gabeko kasuak.

Artikulu honetan berariaz aurreikusi ez den edozein kasu enpresaren eta langilearen arteko akordio bidez ebatziko da, antolamendu-premiak, zerbitzuaren estaldura eta kontziliazioa kontuan hartuta.

Aldi baterako, aurreikuspena aurreko hitzarmenean zegoen bezala aplikatuko da, eta al-daketa 2027ko urtarrilaren 1etik aurrera egingo da.

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 atsedenaldiak 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, apirilaren 1a baino lehen. Hauek adieraziko dira lan-egutegian: txandak eta haien lan-ordutegiak, atsedenal-diak, jaiegunak eta zubiak. Zentro kontratatzaileen egutegiak hartuko dira kontuan lan-egutegi horiek egiteko. Enpresak eta langileen legezko ordezkariak nahitaez erantzun behar diote pro-posatutako egutegiari, eta urteko lan-egutegia egiteko mugatzat jarritako egunean alderdiren batek erantzunik eman ez badu, baliozkoa izango da egutegia aurkeztu duenak proposatutakoa.

Urte bakoitzeko azaroaren 1a baino lehen egingo da aldizkako langile finkoen urteko lan-egu-tegia, 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 lanal-dia bost edo sei egunetan banatzen den kontuan izanda (astelehenetik ostiralerara, 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 ordu koa 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 arrazoiak edota premia larriak duten lanen ondorioz egin behar direnak. Salbuetsita izango dira, era berean, legez araututako egiturazko orduak.

Enpresek egin diren aparteko orduen kopuruaren berri emango diete hilero langileen orde-zkariari edo sindikatu-sekzioari, horiek egiteko arrazoiak eta eraikin edo lokal bakoitzean egin-dakoak zehaztuz.

Aparteko orduaren balioa zehazteko, ordu arruntaren balioa hartuko da erreferentzia mo-dura, eta ordu hori honela kalkulatu da: taulen eta antzinasunaren arabera soldata gordi-naren 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, neka-garri 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. Salbuespenezko 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 eko-nomiko 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 des-berdinetaoak 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 arrazoiaren 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 Parke Teknologikoa, Gorbeia, Gojain, Los Llanos, Lantarón, Arza, Anunci-bai, Murga, Sagarribai, Saratxo, Aldayturriaga, Agurain eta Araia, Lacorzanilla, Arasur, Subi-llabide, Arabapark, Orondo, Galzar, Asparrena, Donemiliaga, Okiturri, El Carrascal, Casablanca eta Lapuebla Labarcako merkataritza-guneetan edo industrialdeetan lan egiten duten langileek distantzia-plusa jasoko dute, jarraian adierazten diren zenbatekoetan, benetan lan egindako egun bakoitzeko, salbu eta enpresak garraiobidea ematen badu.

Urruntasun-plusa honako hau izango da:

2025. urtea: 2,68 euro benetan lan egindako egun bakoitzeko.

2026. urtea: 2,76 euro benetan lan egindako egun bakoitzeko.

2027. urtea: 2,86 euro benetan lan egindako egun bakoitzeko.

2028. urtea: 2,96 euro benetan lan egindako egun bakoitzeko.

2029. urtea: 3,06 euro benetan lan egindako egun bakoitzeko.

Nolanahi ere, kontzeptu horrengatik zenbateko handiagoak jasotzen ari diren langileei edo enpresaren kontura garraiobidea dutenei baldintza onuragarri gisa eutsiko zaie.

Ohiko lantokia ixteko gehiegizko egunen ondorioz, lantoki horiei atxikitako langileek ezin badute kontratatutako lanaldia bete, eta ezin izan bada urteko egutegian berreskuratu, enpre-sak eskatuta, ordu horiek berreskuratu beharko dituzte, beste lantoki batean lan eginez. Kasu horretan, langileak konpentsazio gehigarri hau jasoko du:

2025. urtea: 3,86 euro benetan lan egindako egun bakoitzeko.

2026. urtea: 3,98 euro benetan lan egindako egun bakoitzeko.

2027. urtea: 4,12 euro benetan lan egindako egun bakoitzeko.

2028. urtea: 4,26 euro benetan lan egindako egun bakoitzeko.

2029. urtea: 4,41 euro benetan lan egindako egun bakoitzeko.

Artikulu honetan jasotako zenbatekoek 2025eko irailaren 1etik aurrera izango dituzte on-dorioak.

III. kapitulua

14. artikulua. Ordainsariaren eta kalte-ordainen kontzeptuak

Hitzarmen honetan jasotako ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak dagokion hilabetea amaitu eta gehienez ere bigarren egunean ordainduko dira, eta nomina amaitu eta hurrengo hilabeteko 15ean emango da; kontzeptu horiek honako hauek dira:

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.

7. Hitzarmen-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 urtarilaren 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 36. 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 diren 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

Aurreko hitzarmen-plusa soldataz kanpoko plusa kotizaziora aldatzearen ondorioz sortu zen, eta haren ordainsaria mugaeguneratutako hitzarmeneko tauletan jasota zegoen, lanaldiarekiko proportzionala eta zenbateko berekoa lanbide-kategoria guztietarako, eta 12 hilekotan ordaintzen zen. Hitzarmen-plus hori oinarritzko soldatan sartuko da 2025eko irailaren 1etik aurrera.

Hitzarmen-plus horren orde, hitzarmen-plus berri bat ezarriko da. Plus hori 12 hilekotan ordainduko da, lanaldiaren proportzioan, eta erantsitako tauletan lanbide-kategoria guztietarako hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzerako ezarritako zenbatekoan.

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. Jaiotzak, zeinak erditzea eta adingabearen zaintza barne hartzen baititu, ama biologikoaren eta ama biologikoa ez den gurasoaren lan-kontratua etengo du, Langileen Estatutuan ezarritako denboran.

Adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera kasuetan ere aplikatuko da.

3. Heriotzagatik: egutegiko 3 egun, eta 2 egun gehiago, baldin eta probintziazik kanpo joan behar baldin badu. Baimen hori odolkidetasunezko eta ahaidetasunezko bigarren mailara arte emango da. Hitzarmeneko II. eranskinean adierazitako ahaidetasun-erlazioen zerrendaren arabera emango da baimena, eta, betiere, zerrenda horretan adierazitako ahaideei badagokie.

4. Bost lanegun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen (izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasunezko ahaidea barne) istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitalatzerik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, betiere langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta horiek benetan zaindu behar badira. Agiri bidez egiaztatu beharko da lizentzia hori eragin duen gertaera, bai eta, ahal den neurrian, lizentziaren iraupena ere.

Gaixotasun larritzat hartzen da edozein ebakuntza kirurgiko, ospitalizazio eta tratamendu aringarri.

5. Bularra emateko baimena indarreko legedian ezarritakoari egokituko zaio. Langileek, bederatzirats hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba edoskitzeagatik, amatasun- edo aitatasun-baimenari gehitzeko eskubidea izango dute, baimena amaitzean, 60 minutu lanegun bakoitzeko, langilearen egutegiaren arabera; kasu horretan, amatasun-baja amaitu eta berehala hartuko da, oso-osorik.

6. Sei hilean lau orduko lizentzia ordaindua izango da osasun publikoko mediku-kontsultetara joateko.

7. Hamalau urtetik beherako seme-alabei medikuarengana laguntzeko behar den denbora izango du langileak, baimen hori baliatzeko. Aldez aurretik jakinarazi beharko du lanera joango ez dela, eta ez da ordainduko.

8. Gurasoen, seme-alaben eta anai-arreben – ezkontzakoak barne – ezkontzagatik edo izatezko bikotea erregistratzeagatik: egun natural bat, eta bi egunera arte luzatu ahal izango da langileak probintziazik kanpo joan behar badu.

9. Etxebizitzaz aldatzeagatik: egun bat.

10. Nahitaezko betebeharrak publiko edo pertsonal bat egiteko, behar adina denbora. Legezko arauen batean jasota badago, arau horrek dioena bete beharko da iraupenari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez.

11. Langile guztiek ordaindu gabeko hamar eguneko baimena izango dute urtean, eta enpresari jakinarazi beharko diote, gutxienez lau egun lehenago. Baimen hori ezin izango zaie, inola ere, oporrei edo Gabonetako jaiei metatu, eta eskatzen dutenen kopurua ez da inola ere zentroko plantillaren ehuneko 10 baino handiagoa izango.

25. artikulua. Eszedentzia

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek urtebeteko antzintasuna 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 sei 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 antzintasuna zenbatzeko.

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

26. artikulua. Aldi baterako ezintasunen prestazio osagarriak

Lan-harremana indarrean dagoela, langileak Gizarte Segurantzaren prestazioak jasotzeko eskubidea badu, enpresak ondoren adierazten diren osagarriak ordainduko ditu. Osagarri horiek ere kopuru berean ordainduko zaizkie gabealdia estaltzen ez duten osagarriak.

1. Gaixotasun arruntagatik edo istripuagatik, lanekoa izan zein ez, gutxienez 24 orduko ospitaleratzea eskatzen badu, hau da, pertsona bat ospitale batean ospitaleratu behar bada eta zentroan gutxienez gau bat igaro behar badu: hitzarmen honetan jasotako soldataren ehuneko 100 (ordainsari-kontzeptu guztiak barne), ospitaleratzeak irauten duen bitartean, lan-harremana amaitu ezean, ospitaleratzeari eta alta emateari dagozkion parteak aurkeztuta. Behin ospitaleratze-alta emandakoan, ordaindu beharreko osagarria dagokion gertakariari dagokiona izango da; lan-istripua izanez gero, artikulu honen 2. puntuan ezarritakoa beteko da; eta gaixotasun arrunta izanez gero, artikulu honen 3. zenbakian ezarritakoa; horretarako, aldi baterako ezintasunetik igaro den egunetik abiatuko da, hau da, ospitaleratzeak iraun duen egunak aldi baterako ezintasun-egoeratik igarotako egun gisa zenbatuko dira, egoera hori zein egunetan dagoen eta zer osagarri dagokion zehazteko.

2. Lan-istripuetan, hitzarmen honetan indarrean dagoen soldata errearen ehuneko 100 ordainduko da (ordainsari-kontzeptu guztiak barne) bajaren 1. egunetik, 210 egunera arte gehienez.

3. Gaixotasun arruntaren kasuan, soldataren ehuneko 80 ordainduko da (oinarrizko soldata, oinetakoen plusa eta antzinasuna) bajaren 1. egunetik 20. egunera bitarte, eta 21. egunetik 180. egunera bitarte, kontzeptu horien ehuneko 100, amatasunaren kasuan izan ezik; kasu horretan, ordainsarien oinarriaren ehuneko ehun ordainduko da beti, 1. egunetik 180. egunera bitarte.

4. Haurdunaldi-arriskuan, eguneko edo hileko ordainsari guztien ehuneko 100 ordainduko da.

Aipatutako aldietan eta prestazio osagarrien ondorioz langileak jasoko dituen hileko soldatek ezin izango dituzte inola ere gainditu hitzarmen honen arabera eta ohiko lanaldian langile berari enpresan ohiko jarduera eginez gero legezkiokkeen hileko soldatak.

27. artikulua. Medikuz-azterketak

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 zehatzetan egingo den. Medikuz-azterketa lan-denboran egingo da.

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

2025. urtea: 12,30 euro.

2026. urtea: 12,67 euro.

2027. urtea: 13,11 euro.

2028. urtea: 13,57 euro.

2029. urtea: 14,04 euro.

Mediku-azterketen gai-alorrean indarrean diren arauak beteko dira, eta, alde horretatik, nahi-taezkoak 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:

2025. urtea: 28.065, 25 euro.

2026. urtea: 28.065, 25 euro.

2027. urtea: 28.065, 25 euro.

2028. urtea: 28.065, 25 euro.

2029. urtea: 28.065, 25 euro.

– Baliaezintasun iraunkor absolutuaren edo baliaezintasun iraunkor osoaren kasuan, zenbatekoa:

2025. urtea: 33.776,86 euro.

2026. urtea: 33.776,86 euro.

2027. urtea: 33.776,86 euro.

2028. urtea: 33.776,86 euro.

2029. urtea: 33.776,86 euro.

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

29. artikulua. Haurdun dauden emakumeen lanpostuak

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

Oporraldia eta haurdunaldiak, erditzeak, edoskitze naturalak, amatasun-baimenak edo edoskitzeagatiko luzapenak eragindako aldi baterako ezintasuna aldi berean gertatzen badira, langileak beste data batean hartu ahal izango ditu oporrak, dagokien urte naturala amaitu bada ere, eta, nolanahi ere, indarrean dagoen legeriak horri buruz ezartzen duena bete beharko du.

30. artikulua. Erretiro aurreratua

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

31. artikulua. Erretiro partziala/txanda-kontratua

Gomendio gisa, hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten alderdiek figura hori sustatzeko aholkatzen diete enpresei, 27/2011 Legearen hamabigarren xedapen gehigarrian aurreikusitakoaren arabera egindako erretiro-planen lotuta ez dauden eta haren aplikazio-eremuan dauden langileei, eta plan horietan adostutakoaren arabera arautuko dira, gutxienez honako inguruabar hauek gertatzen direnean:

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 eskatzen duen langilea lanaldi partzialeko kontratuan erretiro-adin arruntan erabat erretiratzearekin eta, ondorioz, data horretan kontratua amaitzearekin lotzen denean, betiere erretiro hori lege baimendutako gehieneko ehunekoan eta arlo horretan indarrean dagoen legerian ezarritakoaren arabera eskatzen badu. Lanaldi partzialeko kontratu horretan lan-denboraren banaketa berria adosten bada.

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

4. Enpresaren egoerak, zuzendaritzaren irizpidearen arabera, aukera ematen badu aldi berean beste langile egoki bat (errelebista) kontratatzeko, erretiro partziala hartzen duen langileak hutsik utzitako lanaldia ordezteko, lege ezarritako ehunekora iritsi ahal izateko lege ezarritako baldintzetan.

5. Erretiro partziala hartu nahi duen langileak enpresari behar besteko aurrerapenez abisatzen badio, eskaera hori onartzen duen ala ez baloratu ahal izan dezan, arestian azaldutako zirkunstantzien arabera.

Txanda-kontratuaren ondorioetarako soilik, kategoria baliokidetzat hartuko dira lanbide-talde hauetan daudenak:

1. I. taldea: zuzendariak eta goi-mailako eta erdi-mailako teknikari tituludunak.
2. II. taldea: administrazio langileak.
3. III. taldea: erdi-mailako arduradunak.
4. IV. taldea: langile operarioak.

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

32. artikulua. Laneko arropa

Enpresek bi uniforme emango dizkiete langileei lanean hasten direnean.

Era berean, kasu bakoitzean behar den norbera babesteko materiala emango dute, prebentzio-ordezkariei aldez aurretik jakinarazita.

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

33. artikulua. Norberaren garbitasuna

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

V. kapitulua

34. artikulua. Langileen kontratazioa

Eraikin eta lokaletan kontratu finkoak 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 ordezkaturak den pertsonak betetzen zuen ordutegia.

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

Lanaldia luzatzeko eskubide hori, bai lanaldi osokoa, bai lanaldi partzialekoa, ez da aplikatuko bezeroak eragozpen zehatz eta justifikatua badu.

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

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

Ez da lanaldia handitzeko eskaintza egiteko obligaziorik izango, baldin eta kontratu-handitzearen xede izango den eraikin edo lokal 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.

Lanaldia luzatzen denean lanean ari diren langileei baino ezin izango zaie lanaldia hobetu. Lanpostu hutsa sortzen den unean lan-kontratu etenda duten langileek lanpostu hutsa betetzeko lehiaketan parte hartu ahal izango dute, betiere lanpostua gordetzeko egoeran badaude eta beste enpresa batentzat zerbitzuak ematen ari ez badira, borondatezko eszedentzia-egoeran dagoen langile baten kasuan. Paragrafo honetan ezarritako kasuetan dauden pertsonak zabalkunderako lehentasunezko eskubidea badute, eskubide hori itxarote-eskubide bihurtuko da, eta ez da praktikan aplikatuko berriro lanean hasi arte.

Lanaldia luzatzeko eskaintza bati uko egiten zaiola egiaztatzen bada, eskubide hori behin betiko galduko da.

Aldian behingo garbiketa-lanetarako kontratuak egin ahal izango dira, denboran jarraituta-sunik ez badute, eta kasu horietan aplikatu beharreko lege-araudiaren arabera izango dira.

Oporrengatik, baimenengatik, aldi baterako ezintasunagatik, bajengatik, amatasunagatik, eszedentziengatik eta abarrengatik langileak ordeztzeko, kontratuak egin ahal izango dira. Kontratu horiek aplikatu beharreko lege-araudian ezarritako baldintzen arabera izango dira.

Kontratu horiek, oporren kasuan, titularrak oporrak hartzeko unean egingo dira. Gainerako kasuetan, enpresak gertaeraren berri izan eta 24 ordura.

Kontratazioa egin eta 10 eguneko epean, egindako kontratuaren oinarritzko kopia emango zaie enpresa-batzordeari edo langileen ordezkari.

Egiten diren kontratu berrien probaldia ez da 15 egunetik gorakoa izango langile soilentzat.

Enpresa erabiltzaileei lagatzeko kontratatutako langileek eskubidea izango dute, enpresa horietan zerbitzuak ematen dituzten aldietan, lanpostu bera betetzeko enpresa erabiltzaileak zuzenean kontratatu izan balu legezkiekeen funtsezko lan- eta enplegu-baldintzak aplikatzeko.

Onorio horietarako, funtsezko lan- eta enplegu-baldintzat hartuko dira ordainsariari, lanaldiaren iraupenari, aparteko orduei, atsedendiei, gaueko lanari, oporrei eta jaiegunei dagokienak.

Langileen Estatutuaren 15.2 artikuluan jasotako kontratuen gehieneko iraupena (ekoizpenaren zirkunstantziak) urtebetera arte luzatu ahal izango da.

Langileen Estatutuaren 16.5 artikulua arabera, enpresek lanaldi partzialeko aldizkako kontratu finkoak egin ahal izango dituzte.

35. artikulua. Lanbide-sailkapena

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

36. artikulua. Enpresen subrogazioa

Lanpostuak gordetzeko helburua hartuta, hitzarmen honen esparru funtzionalaren barruan sartzen diren enpresak enpresen subrogazioko betebeharretan sartuko dira, eta zerbitzua uzten duten enpresako langileak automatikoki xtertatuko 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, ezintasun iraunkorrean (lanpostua gordeta, 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 5 egun baino lehen: eraikin edo lokal horretako langileen soldaten likidazioa eta saldoa, antzinasuna, ordainsariak, oporrak eta bestelako kontzeptuak.

Garbiketa-zerbitzuaren 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.

Artikulu honetan arautzen ez denari dagokionez, eraikinak eta lokalak garbitzeko estatu mailako hitzarmen kolektibo sektorialean ezarritakoa hartuko da kontuan.

37. 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 zenbatuko aurretik izandako antzinasuna; izan ere, horri zegokion kalte-ordaina jasota izango dute.

VI. kapitula

38. 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, sindi-ku-ordezkariei 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 egitekoak 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.

39. artikulua. Sindikatu-atalak

Sindikatueta afiliatutako langileek enpresaren barruan sindikatu-ataletan antolatzeak 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 ordezkatzeko.

Aurreko paragrafoan arautzen dena betetzeko izango bada ere, batzorde paritarioan kideren bat duten sindikatuak ordu-kreditu indibidual bat izan dezakete hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren enpresetako sindikatu-ordezkarien alde. Hitzarmenaren 38.6. artikuluan arautzen denaren pareko kreditua izango da. Hitzarmenaren 44. 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.

40. 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.

41. 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 kideetako 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.

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

42. artikulua. Berdintasun-plana

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

43. artikulua. LGTBI kolektiboaren berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako neurriak sektoreko enpresetan

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek adostu dute Estatuko maila sektorialean sinatutako akordiora jotzea, LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako neurrien planifikatutako multzoari dagokionez, urriaren 8ko 1026/2024 Errege Dekretuan eta une bakoitzean indarrean dagoen gaiari aplikatu beharreko gainerako legerian ezarritakoaren arabera.

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. Erabakitzeke 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 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 gatazkak 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 sindikatuei.

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 enpresen ordezkarien eta langileen ordezkarien erdia gehi bat, hurrenez hurren, bilerara bertaratzeko direnean. Erabakiak ordezkaritza bakoitzeko botoen ehuneko 60aren gehiengo soilaz hartuko dira.

5. Batzorde paritarioko partaide diren enpresei edo langileei eragiten badie auziak, batzordeak entzun egingo ditu haien esanak, baina ez dute parte hartuko batzordearen deliberazioetan 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

Hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzerako III. eranskineko tauletan jasotako igoerak ezarzen dira. Igoera horiek 2025eko irailaren 1etik aurrera izango dituzte ondorioak, eta ez dute atzerapenik sortuko data horren aurretik.

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.

Enpresak eskatuta, hitzarmen kolektiboan ezarritako baldintzak aldatzeko Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aipatzen den kontsulta-aldia hasi ondoren, gai horiei buruzko akordio bat negoziatzeko legimitatutako alderdiek ez badute akordiorik lortzen, PRECOren – Euskal Autonomia Erkidegoko Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Lanbide arteko Akordioa – edo hura ordeztzen duen lanbide arteko akordioaren bitartekaritza-prozedura bete beharko dute, salbu eta enpresak bertan behera uzten baditu bere proposamenak.

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

Nolanahi ere, PRECOren bitartekaritza-prozeduraren aurrean desadostasuna egonez gero, desadostasuna ez da konponduko, aipatutako 82.3 artikuluan ezarritakoaren arabera, eta, orduan, ez-aplikatzearen ebazpena abenduaren 30eko 471/2013 Dekretuaren bidez sortutako CRL/LHKren Estatutuaren arabera Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoaren esku utzi ahal izango da.

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 ondorenarako.

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, urriaren 29ko 1362/2012 Errege Dekretuan ezarritakoa hartuko da erreferentziazat, kaleratzeko kolektiboetan entregatu beharreko dokumentazioa arautzen duen aldetik.

2. Langileen legeko 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 ordezkaritza, edo ordezkaritza handiena duten eta sektorean ordezkaritza 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 negoziazio-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 legeko ordezkariarik ez baldin badu; 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 ordezkari 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

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

III. ERANSKINA
Soldata taulak

2025. urtea (2025ko irailaren 1etik a 2025eko abenduaren 31ra)

KATEGORIA	OINARRIZKO SOLDATA (HILEAN)	HITZARMEN- PLUSA (HILEAN)	HITZARMEN- PLUSA (URTEAN)	OINETAKOENGATIKO PLUSA (HILEAN)	OINETAKOENGATIKO PLUSA (URTEAN)	ANTZINATASUNA	GAU/ TOX./ ARRISK.	APARTEKO ORDAINSARIAK	SOLDATA GORDINA (UTEAN)
Zuzendaritzako langileak									
Zuzendari/kudeatzailea	1.886,63	37,73	452,76			73,12	2,51	1.924,36	28.865,40
Merkataritza eta administrazioko zuzendaria	1.747,56	34,95	419,41			67,56	2,32	1.782,51	26.737,67
Erosketen zuzendaria	1.747,56	34,95	419,40			67,56	2,32	1.782,51	26.737,65
Zerbitzu zuzendaria eta Giza Baliabideetako zuzendaria	1.747,56	34,95	419,40			67,56	2,32	1.782,51	26.737,65
Langile tituludunak									
Goi-mailako tituluduna	1.643,18	32,86	394,32			63,39	2,18	1.676,04	25.140,60
Erdi-mailako tituluduna	1.591,01	31,82	381,84			61,33	2,07	1.622,83	24.342,45
Erdi-mailako lanbide-tituluduna	1.469,32	29,39	352,68			56,48	1,94	1.498,71	22.480,65
Administrazioko langileak									
Lehen mailako burua	1.594,56	31,89	382,68			61,45	2,10	1.626,44	24.396,72
Bigarren mailako burua	1.556,24	31,12	373,44			59,93	2,04	1.587,36	23.810,40
Lehen mailako ofiziala	1.469,32	29,39	352,68			56,48	1,94	1.498,71	22.480,65
Bigarren mailako ofiziala	1.399,75	28,00	336,00			53,69	1,85	1.427,75	21.416,25
Laguntzailea	1.316,30	26,33	315,96			50,37	1,74	1.342,63	20.139,45
Telefonista	1.302,41	26,05	312,60			49,77	1,72	1.328,46	19.926,90
Kobratzailea	1.316,30	26,33	315,96			50,37	1,74	1.342,63	20.139,45
16 eta 18 urte arteko izangaia	1.138,98	22,78	273,36			43,28	1,48	1.161,76	17.426,40
Erdi-mailako arduradunak									
Arduradun nagusia	1.521,44	30,43	365,16			58,65	2,00	1.551,87	23.278,05
Zonako arduraduna	1.458,88	29,18	350,16			56,03	1,94	1.488,06	22.320,90
Sektoreko arduraduna	1.424,10	28,48	341,76			54,65	1,88	1.452,58	21.788,70
Taldeko arduraduna	1.303,78	26,08	312,96	3,40	40,80	49,88	1,72	1.333,25	19.998,87
Taldeko arduraduna	1.270,39	25,41	304,92	3,40	40,80	48,56	1,63	1.299,19	19.487,97
Mendeko langileak									
Mandataria/biltegizaina/ zaindaria	1.247,39	24,95	299,40			47,63	1,58	1.272,35	19.085,13
Mandatugilea	1.125,32	22,51	270,12			42,70	1,43	1.147,82	17.217,42
Langile operatiboak									
Espezialista/Gidaria	1.363,25	27,26	327,12	3,40	40,80	52,26	1,77	1.393,91	20.908,65
Peoi espezializatua	1.274,59	25,49	305,88	3,40	40,80	49,21	1,63	1.303,48	19.552,20
Garbitzailea	1.253,84	25,08	300,96	3,40	40,80	47,88	1,60	1.282,31	19.234,77

2026. urtea (2026ko urtarrilaren 1etik 2026ko abenduaren 31ra)

KATEGORIA	OINARRIZKO SOLDATA (HILEAN)	HITZARMEN- PLUSA (HILEAN)	HITZARMEN- PLUSA (URTEAN)	OINETAKOENGATIKO PLUSA (HILEAN)	OINETAKOENGATIKO PLUSA (URTEAN)	ANTZINATASUNA	GAU/ TOX/ ARRISK.	APARTEKO ORDAINSARIAK	SOLDATA GORDINA (UTEAN)
Zuzendaritzako langileak									
Zuzendari/kudeatzailea	1.901,06	81,03	972,36			75,24	2,59	1.982,09	29.731,35
Merkataritza eta administrazioko zuzendaria	1.760,93	75,06	900,72			69,68	2,39	1.835,99	27.539,85
Erosketen zuzendaria	1.760,93	75,06	900,72			69,68	2,39	1.835,99	27.539,85
Zerbitzu zuzendaria eta Giza Baliabideetako zuzendaria	1.760,93	75,06	900,72			69,68	2,39	1.835,99	27.539,85
Langile tituludunak									
Goi-mailako tituluduna	1.655,75	70,57	846,84			65,51	2,25	1.726,32	25.894,80
Erdi-mailako tituluduna	1.603,18	68,33	819,96			63,45	2,13	1.671,52	25.072,68
Erdi-mailako lanbide-tituluduna	1.480,56	63,11	757,32			58,60	2,00	1.543,67	23.155,05
Administrazioko langileak									
Lehen mailako burua	1.606,76	68,49	821,88			63,57	2,16	1.675,23	25.128,69
Bigarren mailako burua	1.568,15	66,84	802,08			62,05	2,10	1.634,99	24.524,85
Lehen mailako ofiziala	1.480,56	63,11	757,32			58,60	2,00	1.543,67	23.155,05
Bigarren mailako ofiziala	1.410,46	60,12	721,44			55,81	1,91	1.470,58	22.058,70
Laguntzailea	1.326,37	56,54	678,48			52,49	1,79	1.382,90	20.743,62
Telefonista	1.312,37	55,94	671,28			51,89	1,77	1.368,31	20.524,65
Kobratzailea	1.326,37	56,54	678,48			52,49	1,79	1.382,90	20.743,62
16 eta 18 urte arteko izangaia	1.147,69	48,92	587,04			45,40	1,52	1.196,61	17.949,15
Erdi-mailako arduradunak									
Arduradun nagusia	1.533,08	65,35	784,20			60,77	2,06	1.598,42	23.976,42
Zonako arduraduna	1.470,04	62,66	751,92			58,15	2,00	1.532,70	22.990,50
Sektoreko arduraduna	1.434,99	61,17	734,04			56,77	1,94	1.496,16	22.442,40
Taldeko arduraduna	1.313,88	55,87	670,44	3,50	42,00	52,00	1,77	1.373,25	20.598,75
Taldeko arduraduna	1.280,23	54,46	653,52	3,50	42,00	50,68	1,68	1.338,17	20.072,79
Mendeko langileak									
Mandataria/biltegi-zaina/ zaindaria	1.256,94	53,58	642,96			49,75	1,63	1.310,52	19.657,80
Mandatugilea	1.133,93	48,33	579,96			44,82	1,47	1.182,25	17.733,87
Langile operatiboak									
Espezialista/Gidaria	1.373,81	58,42	701,04	3,50	42,00	54,38	1,82	1.435,98	21.536,70
Peoi espezializatua	1.284,47	54,62	655,44	3,50	42,00	51,33	1,68	1.342,58	20.138,82
Garbitzailea	1.263,56	53,73	644,76	3,50	42,00	50,00	1,65	1.320,78	19.811,82

2027. urtea (2027ko urtarilaren 1etik 2027ko abenduaren 31ra)

KATEGORIA	OINARRIZKO SOLDATA (HILEAN)	HITZARMEN- PLUSA (HILEAN)	HITZARMEN- PLUSA (URTEAN)	OINETAKOENGATIKO PLUSA (HILEAN)	OINETAKOENGATIKO PLUSA (URTEAN)	ANTZINATASUNA	GAU/ TOX/ ARRISK.	APARTEKO ORDAINSARIAK	SOLDATA GORDINA (UTEAN)
Zuzendaritzako langileak									
Zuzendari/kudeatzailea	1.918,41	133,06	1.596,72			75,24	2,68	2.051,47	30.772,05
Merkataritza eta administratioko zuzendaria	1.776,99	123,25	1.479,00			69,68	2,47	1.900,25	28.503,63
Erosketen zuzendaria	1.776,99	123,25	1.479,00			69,68	2,47	1.900,25	28.503,63
Zerbitzu zuzendaria eta Giza Baliabideetako zuzendaria	1.776,99	123,25	1.479,00			69,68	2,47	1.900,25	28.503,63
Langile tituludunak									
Goi-mailako tituluduna	1.670,86	115,89	1.390,68			65,51	2,33	1.786,75	26.801,25
Erdi-mailako tituluduna	1.617,81	112,21	1.346,52			63,45	2,20	1.730,02	25.950,30
Erdi-mailako lanbide-tituluduna	1.494,07	103,63	1.243,56			58,60	2,07	1.597,70	23.965,50
Administratioko langileak									
Lehen mailako burua	1.621,42	112,46	1.349,52			63,57	2,24	1.733,87	26.008,17
Bigarren mailako burua	1.582,45	109,76	1.317,12			62,05	2,17	1.692,21	25.383,15
Lehen mailako ofiziala	1.494,07	103,63	1.243,56			58,60	2,07	1.597,70	23.965,50
Bigarren mailako ofiziala	1.423,33	98,72	1.184,64			55,81	1,98	1.522,05	22.830,75
Laguntzailea	1.338,47	92,84	1.114,08			52,49	1,85	1.431,31	21.469,65
Telefonista	1.324,35	91,86	1.102,32			51,89	1,83	1.416,20	21.243,12
Kobratzailea	1.338,47	92,84	1.114,08			52,49	1,85	1.431,31	21.469,65
16 eta 18 urte arteko izangaia	1.158,16	80,33	963,96			45,40	1,57	1.238,49	18.577,35
Erdi-mailako arduradunak									
Arduradun nagusia	1.547,07	107,30	1.287,60			60,77	2,13	1.654,37	24.815,55
Zonako arduraduna	1.483,45	102,89	1.234,68			58,15	2,07	1.586,34	23.795,10
Sektoreko arduraduna	1.448,09	100,44	1.205,28			56,77	2,01	1.548,53	23.227,95
Taldeko arduraduna	1.326,02	91,67	1.100,04	3,62	43,44	52,00	1,83	1.421,31	21.319,65
Taldeko arduraduna	1.292,07	89,32	1.071,84	3,62	43,44	50,68	1,74	1.385,01	20.775,15
Mendeko langileak									
Mandataria/biltegizaina/ zaindaria	1.268,41	87,98	1.055,76			49,75	1,69	1.356,39	20.345,85
Mandatugilea	1.144,27	79,37	952,44			44,82	1,52	1.223,63	18.354,57
Langile operatiboak									
Espezialista/Gidaria	1.386,49	95,87	1.150,44	3,62	43,44	54,38	1,88	1.485,98	22.289,70
Peci espezializatua	1.296,34	89,61	1.075,32	3,62	43,44	51,33	1,74	1.389,57	20.843,55
Garbitzailea	1.275,24	88,15	1.057,80	3,62	43,44	50,00	1,71	1.367,01	20.505,15

2028. urtea (2028ko urtarrilaren 1etik 2028ko abenduaren 31ra)

KATEGORIA	OINARRIZKO SOLDATA (HILEAN)	HITZARMEN- PLUSA (HILEAN)	HITZARMEN- PLUSA (URTEAN)	OINETAKOENGATIKO PLUSA (HILEAN)	OINETAKOENGATIKO PLUSA (URTEAN)	ANTZINATASUNA	GAU/ TOX/ ARRISK.	APARTEKO ORDAINSARIAK	SOLDATA GORDINA (UTEAN)
Zuzendaritzako langileak									
Zuzendari/kudeatzailea	1.936,36	186,91	2.242,92			75,24	2,77	2.123,27	31.849,05
Merkataritza eta administratioko zuzendaria	1.793,62	173,13	2.077,56			69,68	2,56	1.966,75	29.501,25
Erosketen zuzendaria	1.793,62	173,13	2.077,56			69,68	2,56	1.966,75	29.501,25
Zerbitzu zuzendaria eta Giza Baliabideetako zuzendaria	1.793,62	173,13	2.077,56			69,68	2,56	1.966,75	29.501,25
Langile tituludunak									
Goi-mailako tituluduna	1.686,49	162,79	1.953,48			65,51	2,41	1.849,28	27.739,20
Erdi-mailako tituluduna	1.632,94	157,62	1.891,44			63,45	2,28	1.790,57	26.858,43
Erdi-mailako lanbide-tituluduna	1.508,05	145,57	1.746,84			58,60	2,14	1.653,62	24.804,30
Administratioko langileak									
Lehen mailako burua	1.636,59	157,98	1.895,76			63,57	2,32	1.794,55	26.918,49
Bigarren mailako burua	1.597,26	154,18	1.850,16			62,05	2,25	1.751,44	26.271,60
Lehen mailako ofiziala	1.508,05	145,57	1.746,84			58,60	2,14	1.653,62	24.804,30
Bigarren mailako ofiziala	1.436,64	138,68	1.664,16			55,81	2,05	1.575,32	23.629,80
Laguntzailea	1.350,99	130,41	1.564,92			52,49	1,91	1.481,40	22.221,00
Telefonista	1.336,74	129,03	1.548,36			51,89	1,89	1.465,77	21.986,55
Kobratzailea	1.350,99	130,41	1.564,92			52,49	1,91	1.481,40	22.221,00
16 eta 18 urte arteko izangaia	1.169,00	112,84	1.354,08			45,40	1,62	1.281,84	19.227,60
Erdi-mailako arduradunak									
Arduradun nagusia	1.561,54	150,73	1.808,76			60,77	2,20	1.712,27	25.684,05
Zonako arduraduna	1.497,33	144,53	1.734,36			58,15	2,14	1.641,87	24.627,93
Sektoreko arduraduna	1.461,64	141,09	1.693,08			56,77	2,08	1.602,72	24.040,92
Taldeko arduraduna	1.338,58	128,73	1.544,76	3,75	45,00	52,00	1,89	1.471,06	22.065,90
Taldeko arduraduna	1.304,29	125,48	1.505,76	3,75	45,00	50,68	1,80	1.433,48	21.502,68
Mendeko langileak									
Mandataria/biltegi-zaina/ zaindaria	1.280,28	123,58	1.482,96			49,75	1,75	1.403,86	21.057,90
Mandatugilea	1.154,98	111,49	1.337,88			44,82	1,57	1.266,46	18.997,02
Langile operatiboak									
Espezialista/Gidaria	1.399,62	134,62	1.615,44	3,75	45,00	54,38	1,95	1.537,99	23.069,85
Peoi espezializatua	1.308,62	125,84	1.510,08	3,75	45,00	51,33	1,80	1.438,21	21.573,15
Garbitzailea	1.287,33	123,78	1.485,36	3,75	45,00	50,00	1,77	1.414,86	21.222,90

2029. urtea (2029ko urtarilaren 1etik abenduaren 31ra)

KATEGORIA	OINARRIZKO SOLDATA (HILEAN)	HITZARMEN- PLUSA (HILEAN)	HITZARMEN- PLUSA (URTEAN)	OINETAKOENGATIKO PLUSA (HILEAN)	OINETAKOENGATIKO PLUSA (URTEAN)	ANTZINATASUNA	GAU/ TOX/ ARRISK.	APARTEKO ORDAINSARIAK	SOLDATA GORDINA (UTEAN)
Zuzendaritzako langileak									
Zuzendari/kudeatzailea	1.955,79	245,23	2.942,76			75,24	2,87	2.201,02	33.015,30
Merkataritza eta administrazio zuzendaria	1.811,63	227,15	2.725,80			69,68	2,65	2.038,78	30.581,70
Erosketen zuzendaria	1.811,63	227,15	2.725,80			69,68	2,65	2.038,78	30.581,70
Zerbitzu zuzendaria eta Giza Baliabideetako zuzendaria	1.811,63	227,15	2.725,80			69,68	2,65	2.038,78	30.581,70
Langile tituludunak									
Goi-mailako tituluduna	1.703,42	213,58	2.562,96			65,51	2,49	1.917,00	28.755,00
Erdi-mailako tituluduna	1.649,34	206,80	2.481,60			63,45	2,36	1.856,14	27.842,10
Erdi-mailako lanbide-tituluduna	1.523,19	190,98	2.291,76			58,60	2,21	1.714,17	25.712,55
Administrazioko langileak									
Lehen mailako burua	1.653,02	207,26	2.487,12			63,57	2,40	1.860,27	27.904,17
Bigarren mailako burua	1.613,29	202,28	2.427,36			62,05	2,33	1.815,58	27.233,58
Lehen mailako ofiziala	1.523,19	190,98	2.291,76			58,60	2,21	1.714,17	25.712,55
Bigarren mailako ofiziala	1.451,07	181,94	2.183,28			55,81	2,12	1.633,01	24.495,15
Laguntzailea	1.364,56	171,09	2.053,08			52,49	1,98	1.535,65	23.034,75
Telefonista	1.350,16	169,29	2.031,48			51,89	1,96	1.519,45	22.791,75
Kobratzailea	1.364,56	171,09	2.053,08			52,49	1,98	1.535,65	23.034,75
16 eta 18 urte arteko izangaia	1.180,74	148,05	1.776,60			45,40	1,68	1.328,78	19.931,82
Erdi-mailako arduradunak									
Arduradun nagusia	1.577,22	197,76	2.373,12			60,77	2,28	1.774,98	26.624,70
Zonako arduraduna	1.512,36	189,63	2.275,56			58,15	2,21	1.701,99	25.529,85
Sektoreko arduraduna	1.476,31	185,11	2.221,32			56,77	2,15	1.661,42	24.921,30
Taldeko arduraduna	1.352,18	168,87	2.026,44	3,88	46,56	52,00	1,96	1.524,93	22.873,95
Taldeko arduraduna	1.317,57	164,53	1.974,36	3,88	46,56	50,68	1,86	1.485,98	22.289,70
Mendeko langileak									
Mandataria/biltegi-zaina/ zaindaria	1.293,13	162,14	1.945,68			49,75	1,81	1.455,27	21.829,05
Mandatugilea	1.166,57	146,27	1.755,24			44,82	1,62	1.312,83	19.692,57
Langile operatiboak									
Espezialista/Gidaria	1.413,83	176,60	2.119,20	3,88	46,56	54,38	2,02	1.594,31	23.914,65
Peoi espezializatua	1.321,92	165,08	1.980,96	3,88	46,56	51,33	1,86	1.490,88	22.363,20
Garbitzailea	1.300,41	162,38	1.948,56	3,88	46,56	50,00	1,83	1.466,67	22.000,05