

# BESTELAKO XEDAPENAK

## LAN ETA ENPLEGU SAILA

### 1871

*EBAZPENA, 2023ko martxoaren 16koa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, zeinaren bidez xedatzen baita «Etra Norte SA» enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gorde eta argitaratzea.*

#### AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2023ko otsailaren 22an, goian aipatutako hitzarmenari buruzko dokumentazioa aurkeztu zen REGCON erregistroan; negoziazio-mahaiko enpresa-ordezkaritzak eta langileen ordezkaritzak sinatu zuten hitzarmen hori, 2022ko abenduaren 16an. Martxoaren 15ean zuzendu egin da 2023ko martxoaren 3an egindako errekerimendua.

Bigarrena.– Aipatutako hitzarmenaren sinatzaileek hitzarmena erregistratzeko, gordailutzeko eta argitaratzeko eskabidea izapidetu behar duen pertsona izendatu dute.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak (Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioari sailak sortu, ezabatu eta aldatzen ditu eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen ditu) Lan eta Enplegu Saila sortu zuen 2. artikuluan, eta, 6. artikuluan ezarritakoaren arabera, lan-arloko legeek lan-harremanei buruz ezartzen dutena egikaritu behar du, besteak beste. Bestalde, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuak (Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzeko, uztailaren 6ko 167/2021 Dekretuaren bidez aldatutakoa) 10.1.i) artikuluan Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritzari esleitzen dio Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistro telematikoa zuzendu eta kudeatzeko egitekoa, erregistroa arautzen duen dekretuan eta indarrean dagoen gainerako araudian xedatutakoari jarraikiz.

Bigarrena.– Prozedura honetan aplikatu behar den funtsezko araudia bi dekretu hauetan jasota dago: Laneko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroari eta Gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua eta Euskal Autonomia Erkidegoko lan-hitzarmen eta akordio kolektiboen eta berdintasun-planen erregistroari eta gordailuari buruzko otsailaren 14ko 20/2023 Dekretuaren bidez aldatutako urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua.

Hirugarrena.– Aurkeztutako akordioa inskriba daitekeen egintza bat da, Hitzarmenak eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Dekretuaren 2.1.a) artikuluan aurreikusitakoaren arabera; eta Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 85., 88., 89. eta 90. artikuluetan ezarritako betekizunen arabera sinatu da.

Inskripzio-eskaera eta erantsitako dokumentazioa aztertuta, egiaztatu da legez eskatzen diren baldintzak betetzen dituela eskaerak; beraz, bat etorri urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuak (Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroari eta Gordailuari buruzkoa, otsailaren 14ko 20/2023 Dekretuaren bidez aldatutakoa) 9. artikuluan xedatutakoarekin, hau

#### EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Hitzarmena Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Lan Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko agintzea, eta alderdiei jakinaraztea.

2023ko apirilaren 19a, asteazkena

Bigarrena.– Xedatzea Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitara dadila.

Vitoria-Gasteiz, 2023ko martxoaren 16a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,  
ANGEL LAPUENTE MONTORO.

## ETRA NORTE ENPRESAREN 2022-2024 ALDIRAKO HITZARMENA

## XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Funtzio-eremua, lurralde-eremua eta langile-eremua.

1.– Enpresa-hitzarmen honek eraginpean hartzen ditu Etra Norte SAREN Mungiako (Bizkaia) eta Vitoria-Gasteizko (Araba) lantegiei atxikitako langile guztiak.

2. artikulua.– Indarraldia, iraupena eta salaketa.

1.– Legitimatutako alderdiek sinatzen duten egunean jarriko da indarrean hitzarmen hau.

Hitzarmenaren indarraldia 2022ko urtarrilaren 1ean hasi, eta 2024ko abenduaren 31n bukatuko da (3 urte).

Ondorio ekonomikoek 2022ko urtarrilaren 1erako atzeraeragina izango dute.

2.– Hitzarmen honen salaketa automatikoa gertatuko da 2024ko azaroaren 1ean.

Hitzarmenaren Negoziazio Batzordeak hitzarmen honen indarraldia amaitu baino 30 egun lehenago erabatu egon beharko du, beranduenez, eta balio osoz. Negoziazio-plataformak aurkezteko epea, berriz, 15 egun naturalekoa izango da, hitzarmen honen indarraldiaren amaiera-egunetik hasita. Negoziazioaren hasiera ezin da hitzarmenaren indarraldia bukatu eta hilabete baino gehiago atzeratu, inola ere.

3.– Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3. artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenaren eduki arautzaile guztiak indarrean jarraituko duela itundutako iraupena amaitu ostean, harik eta alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

3. artikulua.– Eskubide osagarriak.

Enpresa-hitzarmen honetan aurreikusi ez diren alderdietan, indarrean den Bizkaiko Industria Siderometalurgikorako Probintzia Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoa beteko da. Honako hau sinatzen den datan, berriena 2019-2021 aldirako indarrean den hitzarmena da.

4. artikulua.– Aplikaziorik eza.

Hitzarmen honen indarraldian, enpresak ezingo du bere kasa erabaki hemen hitzartutako lan-baldintzak ez betetzea, Langileen Estatutuak 82.3. artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez. Horretarako, aurretik langileen ordezkarietara eskaini behar die, hain zuzen ere hitzarmenaren epea amaitu baino lehen hura birnegoziatzen ahalegintzeko, beste hitzarmen bat lotzeko edo dagoena berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1. artikulua xedatzen duen moduan.

Enpresak hitzarmen kolektibo hau aldi batean ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendukoak edo ekoizpenekoak direla eta), langileen ordezkarietara horretarako akordioak lortzen ez badu, eta gatazkak ebazteko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozedurara jota ere desadostasuna konpontzen ez bada, bi alderdien (enpresaren ordezkarien eta langileen ordezkarien gehiengoaren) arteko akordioa beharko da, hitzarmena ez aplikatzeari buruzko erabakia ORPRICCEren esku jartzeko (hau da, estatutuaren arabera hitzarmen kolektiboak aplikatzen ez direnean prozedurak ebazteko organoaren esku jartzeko).

5. artikulua.– Gatazkak konpontzeko prozedura.

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek onartu egiten dute Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide arteko Akordioa (GEP), 2000ko apirilaren 4ko EHAAn argitaratua. Akordioa hitzarmen honen esparruan aplikatuko da, hitzarmenaren aplikaziotik eta interpretaziotik eratorriko diren gatazka kolektiboetara dagokienez.

## 6. artikulua.– Batzorde mistoa.

1.– Behartuta dauden alderdien artean sor daitekeen zalantza eta desadostasun oro, bai eta akordio honetan ezarritakoa interpretatzearen edo aplikatzearen ondorioz sor daitezkeen kalte-egintzak ere, Batzorde Mistora eraman ahal izango dira lehendabizi. Enpresaburuaren ordezkariak eta akordio hau sinatzen duten langileen ordezkariak osatuko dute batzorde hori, modu paritarioan, eta alderdi bakoitzak bere aldetik emango du botoa eta akordio guztiak sinatuko ditu.

2.– Batzorde Mistoak, nolana ere, gaia aurkeztu eta gehienez ere 30 eguneko epean emango du dagokion erabakia edo irizpena.

## LANAREN ANTOLAKETA

### 7. artikulua.– Lanaldia.

1.– Hitzarmen honen indarraldian, honako hau izango da lanaldia:

a) 1.692 ordu urtean, lanaldi zatituan.

b) 1.672 ordu urtean, lanaldi jarraituan.

2.– Enpresak, urtero, langileen ordezkariekin adostuko du bai laneko egutegia, bai txanden araubidea bete behar duten langileen egutegia, urtea amaitu baino lehen. Horren ale bat ikusteko moduko lekuren batean jarri beharko da, lantoki bakoitzean.

3.– Langile bakoitzak lanbide-kategoriaren arabera dagozkion udako ordutegiak izango ditu aurrerantzean ere, kontrako erabakirik izan ezean. Udako lanaldiak aurreko hitzarmenetako irizpideen arabera ordainduko dira.

4.– Orduak baliatzea. Produkzio-premiak edo ezinbesteko arrazoiak direla medio, hitzarmen honen eraginpeko enpresak eguneko lanaldia aldatu ahal izango du (gehienez ere 100 ordu, hitzarmena indarrean egongo den urte bakoitzean). Eraginpeko alderdiak ados jartzen badira, muga hori handitu ahal izango da, baina horrek ez du inola ere ekarriko hitzarmen honetan itundutako urteko lanaldia edo enpresaren urteko lanaldia handitzea.

Urte bakoitzean moldatzeko moduko orduen muga handitzeak 10 langileri baino gehiagori eragiten badio –100 langiletik beherako enpresetan–, edo langileen ehuneko 10ari –100 eta 300 langile bitarteko enpresetan–, edo 30 langileri –300 langiletik gorako enpresetan–, enpresak eta langileen ordezkariak lortu beharko dute akordioa, edo halako ordezkariarik ezean, enpresak eta langileek zuzenean.

Artikulu honetan arautzen den aldaketa honelakoa izan daiteke:

a) Lan-egutegian eguneko lanaldi moduan zehaztutako ordu-kopurua baino ordu gutxiago egitea. Enpresak erabakiko du noiz berreskuratu behar diren ordu horiek ondoren lan eginez, betiere artikulu honetan ezarritako eguneko eta asteko gehieneko lanaldiaren mugak errespetatuz.

b) Aldez aurretik lan-egutegian eguneko lanaldi moduan zehaztuta dagoen ordu-kopurua baino ordu gehiago lan egitea, betiere artikulu honetan ezarritako eguneko eta asteko gehienezko lanaldiaren mugak errespetatuz. Enpresak eta aldetaren eraginpeko langileek konpentsazio-orduak hartzea hitzartuko dute, bai eta noiz eta nola hartu ere.

Enpresak ordu baliagarri horiek erabiltzen baditu, idatziz jakinarazi beharko die interesdunei eta langileen ordezkariari, gutxienez neurria aplikatu baino bost egun lehenago. Ezbehar edo fenomeno atmosferikoen larritasunak eta/edo indarrak lana egitea galarazten dutenean, behar-beharrezko denborarekin egingo da aurreabisua.

Ezarritako lanordu baliagarri guztietatik larunbatetan gehienez ere 40 erabili ahal izango dira, urtean lau larunbatetan gehienez; larunbat horiek ezin dira zubietakoak, jaiegunetakoak edo oporretakoak izan, eta, lan-egutegiaren arabera, ezin dira lanegunak izan. Egun horietan goizez soilik lan egingo da, gehienez ere zortzi ordutan goiz bakoitzean. Horrelako egunetan lan egindako orduak atsedeen-egun osoen bidez konpentsatuko dira, lan-egutegian finkaturikoaren arabera langile bakoitzak urtean lan egin beharreko egun-kopurua handitu gabe.

Txandaka lan eginez gero, gehienez bost larunbatetan lan egin ahal izango dute ordu baliagarri horiek erabiliz, aurreko paragrafoan ezarritakoaren arabera.

Lanaldia egunean 10 ordu bete arte eta astean 50 bete arte luzatu ahal izango da gehienez. Lan-egutegian laneguntzat aurreikusi ez diren larunbatak (4 edo 5 gehienez) erabiltzen diren asteetan, gehienez 54 ordu lan egin ahal izango dira, enpresaren premien arabera banatuta, eta lehen ezarritako eguneko muga errespetatuz.

Ordu-erabilgarritasunaren aplikazioa dela-eta ordu-kopuruak murrizten direnean, asteko lanaldia gutxienez lanegun baten baliokidea izango dela bermatuko da, aldeek bestelakorik adosten ez badute.

Enpresak eta neurri horrek eragindako langileek adostasunez erabakiko dute konpentsazio-orduak hartzea, bai eta ordu horiek noiz eta nola hartu ere. Akordiorik ez bada lortzen, alderdi bakoitzak erabakiko du denboraren % 50 nola hartu, eta astebeteko aurrerapenarekin jakinarazi beharko dio beste alderdiari.

Printzipioz, ordu horiek ordu-erabilgarritasuna aplikatu eta hurrengo hilabetean konpentsatuko dira. Aurrez lan egindako orduak direla-eta atsedeen hartu behar denean, atsedeen hori lanaldi osokoa edo lanaldi erdikoa izango da, ahal dela.

Langilea bere bizilekutik kanpo joan behar bada lanera, lanorduen konpentsazioa langileak atsedeen-orduak bere etxean erabiltzeko aukera daukan egunetan egingo da. Lanaldia udako lanaldi murriztuko denbora-tartean luzatu bada, ordu horiek, ahal bada, denbora-tarte horretan hartuko dira.

Ordu horiek ezin izango dira inolaz ere dirutan konpentsatu, eta ordu arruntzat hartuko dira ondorio guztietarako.

Neurri horiek aplikatzen zaizkien txandakako langileei, berriz, neurri horien ondorioz eragindako joan-etorrietarako garraioak bermatuko dizkie enpresak.

Neurri hori ezin izango da ezein kasutan aplikatu langileak bakarrik geratu behar badu lantokian.

Urte naturalaren barruan ezinezkoa bada alde zuzenetik lan egindako orduak hartzea, edo lan egin gabe utzitako orduak egitea, hurrengo urteko lehen hiruhilekora luzatuko da ordu horiek hartzeko edo egiteko epea, non eta horretarako zehaztutako unean langilea aldi baterako ezintasunagatiko bajaran ez dagoen. Kasu horretan, urte horretako abenduaren 31ra arte luzatuko da epea.

Aurreko paragrafoetan azaldutakoa gorabehera, artikulua honetan xedatu ez diren akordioak ezarri ahal izango dituzte langileek eta enpresak.

5.– Bi aldeek adostu dute lanaldiaren urtean zeharreko banaketa irregularra ezartzea, enpresaren eta langileen ordezkarien artean erabakitzen duten moduan.

8. artikulua.– Oporrak.

1.– Hitzarmen honen pean dauden langileek urteko lan-egutegitik ondorioztatzen dituzten opor-egun ordainduak edukiko dituzte, 7. artikuluko 1. puntuan zehaztutako lanaldiaren arabera. Gutxienez 30 opor-egun natural egongo dira ordainduta. Egutegi hori enpresaren eta langileen legezko ordezkarien artean adostuko da. Opor horiek noiz hartu, enpresaren eta langileen artean adostuko da, eta, ahal dela, ekainean, uztailean, abuztuan eta irailean hartuko dira.

2.– Oporrak enpresa-itxialdiarekin bat datozenean, ordura arte oporrak hartu izan diren garai berean hartuko dira. Urteko oporraldi hori beti ordainduko da, oporrak zer egunetan hartu diren kontuan izan gabe, eta hitzarmen hau noiz izenpetu den begiratu gabe. Oporrak txandaka hartzen badira, txanda horiek txandakatu egingo dira, nahitaez.

3.– Honako formula honen arabera ordainduko dira oporrak:

$$(\text{azken } 90 \text{ egun naturaleko soldata erreala} \times 30) / 90$$

4.– Astebetetik gorako opor-egunak eskatzeko, langileak idatziz egin beharko du eskaria. Enpresak gehienez ere 20 egun naturaleko epea izango du eskariei erantzuteko. Ezezkoa erantzuten bada, erantzuna idatziz eta arrazoituta egon beharko da. Epe horretan ez bazaio eskariari erantzunik ematen, onartutzat emango da.

5.– Langilea, 90 egun horietan, gaixotasun edo istripuagatiko bajaran egon bada, edo ordaindu gabeko baimena hartu badu, baja- edo baimen-egun horiek ordeztu egingo dira altan emandako beste hainbeste egunekin, 90 egunera iritsi arte; alta-egun horiek aintzat harturiko denboraldiaren aurrekoak izango dira, betiere jarduneko urtearen barruan.

6.– Langile guztien oporraldiak finkatu ahal izango dituzte langileen legezko ordezkarien eta enpresaburuen artean, bai segidan antolatutako txandetan, bai lan-jarduera bertan behera utzita; salbuespen bakarra mantentze, konponketa eta antzeko zereginak izango dira.

9. artikulua.– Aparteko orduak.

Aparteko orduak. 1999ko urtarrilaren 15ean izenpetutako enpleguari buruzko EAeko akordioan, irizpide batzuk ezarri ziren aparteko orduen gainean. Irizpide horiek errespetatuz, honako hau erabaki da:

1.– Ezin izango da aparteko ordurik egin, artikulua honen 2. puntuan arautzen diren salbuespenezko kasuetan izan ezik.

2.– Salbuespenez, ohiko lanaldia luza daiteke, baldin eta egoera hauetakoren bat gertatzen baldin bada:

a) Lehena: Ezinbestean, hau da, istripuren bati edo ezohiko eta presazko kalteren bati aurrea hartu behar zaionean edo konpondu behar denean.

b) Bigarrena: Aurretik behar besteko denborarekin aurreikusitako ezin diren arrazoiengatik ohiko lanaldia luzatzea ezinbestekoa denean enpresak ohi bezala funtzionatzeko. Nolanahi ere, frogatu egin beharko da langile berriekin ezin zaiola lan-gainkarga horri aurre egin, arrazoi hauetako bat tarteko dela:

b.1.– Lan-denbora oso laburra izaki, kontratazio berria egitea bideragarria ez izatea.

b.2.– Aditzera emandako eperako kontrataziorik egitea materialki ezinezkoa izatea.

b.3.– Enplegu-zerbitzu publikoen lankidetzeta eskatu arren, zerbitzu horiek ez ematea enpresari dagokion lanposturako trebakuntza egokia duen langilerik.

3.– Gaueko txandan lan egiten ari diren langileek ezingo dute inola ere aparteko ordurik egin beren lanaldia areagotuz (2/2015 LED, 36.1. artikulua).

4.– Bigarren puntuan aurreikusitako salbuespenezko egoeren babesean egiten diren aparteko orduak atsedeen-denboraz konpentsatuko dira. Konpentsazioa ordu bat eta 45 minutukoa izango da lan egindako aparteko ordu bakoitzeko, kontrakoa adostu ezean. Langileak zazpi egun lehenago jakinaraziko dio enpresari konpentsazio-atsedenaldia zein egunetan hartuko duen, eta hala hartuko du,

enpresarentzat kalte larririk sortzen ez bada. Horrela bada, langileak modu berean jakinaraziko du konpentsazio-atsedenaldiaren behin betiko data.

Honako kasu hauetan soilik erabaki daiteke diruz konpentsatzea: ezinbesteko kasuetan, eta, 2.B.3) puntuari aurreikusten den kasua gertatzeagatik, atsedenez konpentsatzea ezinezkoa denean. Kasu horretan, ordu horiek % 75eko errekaruarekin ordainduko dira, kontrakoa adostu ezean.

Lehenago aipatutako beharrak dauden egoeretan, enpresak eskatu ahal izango du aparteko ordu horiek epe atzeraezin jakin batean egiteko.

5.– Artikulu honetan ezarritakoak ez du eraginik izango hitzarmen honek 7. artikuluan «Ordu baliagarri» buruz ezarritako puntuan.

6.– Hitzarmen hau indarrean jarri baino lehen aparteko orduengatik ordaindutako zenbatekoak ez dira berrikusiko.

#### 10. artikulua.– Prestakuntza.

Lanean lanbide-heziketa jasotzeko eskubidea oinarrizko lan-eskubidea da, lan-harremanaren ondorioz sortua.

Enpresaren politika da langileek ahalik eta kualifikazio-mailarik handiena lortzea maila guztietan prestakuntza-programen bitartez, eguneroko lana edo beste lan batzuk egoki betetzeko gai izateko, eta enpresan aurrera egitea ahalbidetzeko.

#### 1.– Ondorio horietarako, langileek eskubidea edukiko dute:

a) Azterketetara aurkezteko beharrezko baimenak jasotzeko; eta titulu akademiko edo titulu profesionalen bat lortzeko ikasketak erregular egiten ari bada, lan-txanda aukeratzeko lehentasuna ere badu, enpresako araubidea txandetakoa bada.

b) Lanbide-heziketako ikastaroetara joateko eguneroko lanaldia egokitzeko, betiere enpresaren antolaketa- eta ekoizpen-beharrekin bateragarria bada.

c) Prestakuntzarako eta lanbide-hobekuntzarako dagozkion baimenak jaso ahal izango ditu, lanpostua berarentzat gordez.

d) Lanpostuan egindako aldaketetara moldatzeko behar den prestakuntza jasotzeko eskubidea izango du. Enpresa arduratuko da horretaz, prestakuntzara bideratutako kredituak lortzeko aukera bazter utzi gabe. Kasu guztietan, benetan lan egindako denboratzat hartuko da prestakuntzan ematen den denbora.

2.– Eskubide horiek baliatzean, edonola ere, sexu bateko eta besteko langileen artean zuzeneko nahiz zeharkako bazterkeriarik ez dagoela bermatzen duten irizpide eta sistemak baliatu beharko dira.

3.– Enpresa-zuzendaritzak urtero prestakuntza-programa bat egingo du. Programa hori langileen legezko ordezkariari kontsultatuko die, horiekin akordio bat lortu asmoz.

Urtean gutxienez bi bilera egingo dira enpresako zuzendaritzaren eta langileen legezko ordezkariaren artean, prestakuntza-plana onartu edo/eta haren jarraipena egiteko.

Langileari eta enpresari hobekuntzaren bat eragiten dien ikastaro oro lanaldi barruan egingo da.

a) Laneko gabeziak desagertzea, langileen gaikuntza eta kualifikazioa bete behar diren puntu eta eginkizunetara egokituta.

b) Ekoizpen-prozesu berrietara egokitzea.

- c) Lan-arriskuen prebentzioa.
- d) Sartzen diren teknologia berrien ezagutza.
- e) Administrazio-prozesuak eta produkzio-kontrolak hobetzea.
- f) Kalitate-kontrola.
- g) Etengabe hobetzeko prozesuak ezartzea.

#### 11. artikulua.– Mugigarritasun funtzionala.

Hauxe ulertzen da mugigarritasun funtzionaltzat: antolamenduaren beharriaz eskatuta, langileak, haien lanpostua edo ohiko zereginak edozein izanik ere, enpresaren barruko beste hainbat zeregin edo lanetan jartzeko aukera erreala. Mugigarritasun hori gauzatzeko, artikulua honek ezarritakoari jarraituko zaio.

Mugigarritasun horrek langilearen eskubide ekonomiko eta profesionalak errespetatu beharko ditu, eta ez dio kalterik sortuko lanpostura ezin egokitzeagatik, ez eta lanbide-prestakuntzan edo lanpostuz igotzeko orduan ere.

Langileari bermea ematen zaio soldatako kontzeptu finkoak mantenduko zaizkiola, eta enpresak eta langileek onartzen dute soldata-kontzeptu aldakorrak modu librean garatzea.

Mugigarritasuna denboran finkatu gabea bada, langileari prestakuntza eta trebakuntza eman beharko zaio mugitu aurretik, errendimendua eta kalitatea bermatzeko, bai eta lan-segurtasuna bermatzeko ere.

Beste zeregin batzuk egiten hasten diren langileek lehenengo egunetik jasoko dute lanpostu berria lor dezaketen prima. Lanpostu berrira egokitzeko aldi, aurreko hilean lortutako batezbesteko prima bermatuko zaio langileari, gutxienez, betiere enpresan ez bada beste prozedurarik hitzartzen lanpostu berrira egokitzea konpentsatzeko. Egokitze-aldia esaten zaio langileak lanpostu berriko gutxieneko jarduera-maila gauzatu ahal izateko behar duen denborari.

Goragoko kategoriako lanak egin behar badira, aldaketa horrek ezin izango du iraun bi urtean zortzi hilabete edo urte batean sei hilabete baino gehiago, kasu hauetan izan ezik: gaixotasuna, lan-istripua, oporrak, lizentziak, eszedentziak edo lanpostuaren erreserba dakarten beste arrazoi batzuk. Kasu horietan guztietan, egoera eragin duten arrazoiek iraun bitartean luzatuko da prozesua. Aldi hori amaitutakoan, aipatutako salbuespenekin, lehiaketa- oposiziorako deialdia egingo da, eta honako hauek hartuko dira kontuan, besteak beste: titulazio egokia, balorazio akademikoa, lanpostuaren ezagutza, lanbide-eskarmentua, dena delako taldean lan egin izana, egitekoak diren probak, etab. Hori guztia gorabehera, goragoko kategoriako lanpostua lau urtez etenik gabe betetzen duten langileek lanpostu horri dagokion kategorian finkatuko dute.

Goragoko kategoriako lana egiten den bitartean, lansaria kategorian horri dagokiona izango da.

Beheragoko mailako lana egiten badu, egoera horrek ezin izango du iraun bi hilabete baino gehiago, etenik gabe; nolahi ere, jatorrizko mailako ordainsaria jasoko du. Aldaketa horrek ezin izango dio inola ere kalterik eragin giza duintasunari. Alde horretatik, enpresak saihestu egingo du langile berak behin eta berriz beheragoko kategoriako lanak egitea. Aldaketa langileak eskatuta gertatzen bada, soldata lanbide-kategoria berrira egokituko da. Aldaketaren eraginpeko langileak bere borondatez onartzen badu soilik aldatu ahal izango du enpresak langile horren lanpostua, prestakuntza txikiagoko lanpostuetako zereginetan etengabe jardun dezan.



12. artikulua.– Mugikortasun geografikoa eta lan-baldintzen funtsezko aldaketa.

1.– Mugikortasun geografikoa. Langilea lekuz aldatzeko erabakia enpresaburuak berak jakinarazi beharko dio langileari, bai eta haren legezko ordezkariari ere, lekualdaketa hori gauzatu baino sei hilabete lehenago, gutxienez.

2.– Mugikortasun funtzionala edo geografikoa aplikatzen edo lan-baldintzak aldatzen diren guztietan, enpresaren neurria aukerakoa izango da langilearentzat.

3.– Langileen Estatutuaren 41. artikuluko lan-baldintzak funtsean aldatzeko, nahitaezkoa izango da langilearekin adostasuna lortzea (baldin eta langile bakar baten lan-baldintzen funtsezko aldaketak baldin badira), edo, bestela, langileen ordezkariarekin (lan-baldintzen funtsezko aldaketa kolektiboak baldin badira). Adostasunik lortzen ez baldin bada, ezingo da aldaketarik egin.

13. artikulua.– Barne-sustapena.

Hitzarmen hau indarrean den bitartean, eta haren sinatzaileen artean adostuta, urtean 2 pertsona igoko dira kategoriaz.

14. artikulua.– Ordaindutako lizentziak.

1.– Langileak, alde zuzenetik jakinarazi eta arrazoituz gero, ordaindutako lizentziak hartzeko eskubidea izango du; hona epeak eta arrazoiak:

a) Heriotza:

1.– Ezkontidea, izatezko bikotekidea edo bizikidea: 5 lanegun.

2.– Odol-ahaidetasunezko guraso, seme-alaba edo neba-arrebak: 3 lanegun.

3.– Ezkontzazko guraso, seme-alaba edo neba-arrebak: 3 lanegun.

4.– Bilobak, aitona-amonak eta 2. mailara arteko ahaidetasuna duten senideak: 2 lanegun.

5.– Arrazoi hori dela-eta, langileak 200 km-tik gorako joan-etorriren bat egin behar badu: beste 2 egun.

Langilea bere ohiko bizilekutik edo lantokitik kanpo bidali badute lanera, heriotzagatik baimena emateko, kontuan hartuko da zenbat distantzia dagoen lan hori egiten ari den lekutik hildakoaren bizilekuraino.

Izatezko bikoteei eta elkarrekin bizi diren bikoteei ere onartzen zaie ordaindutako lizentzia hau hartzeko eskubidea, artikuluko honen 5. zentzuan ezartzen denarekin bat etorritik.

b) Gaixotasun edo istripu larriagatik edo ospitaleratzeagatik, erditze naturalen eta zesareen kasuan izan ezik (horiek ez baitute atal honetako lizentzia hartzeko aukera emango):

1.– Ezkontidea, izatezko bikotekidea edo bizikidea: 3 lanegun.

2.– Odol-ahaidetasunezko guraso, seme-alaba edo neba-arrebak: 2 lanegun

3.– Ezkontzazko guraso, seme-alaba edo neba-arrebak: 2 lanegun.

4.– Bilobak, aitona-amonak eta 2. mailara arteko ahaidetasuna duten senideak: 2 lanegun.

5.– Horretarako 300 kilometrotik gorako bidaia egin behar baldin bada: Bigarren mailako odolkidetasuna edo ezkontza-ahaidetasuna arteko senideak: beste 2 egun.

Izatezko bikoteei eta elkarrekin bizi diren bikoteei ere onartzen zaie ordaindutako lizentzia hau hartzeko eskubidea, artikuluko honen 5. zenbakian ezartzen denarekin bat etorritik.

c) Ospitale edo kliniketako larrialdietara joatea:

1.– Ezkontidea, seme-alaba edo guraso odolkideak, bilobak eta 2. mailara arteko ahaidetasuna duten senideak: egoera hori lanalditik kanpo gertatzen bada, eta pertsona horren egonaldiak edo ematen zaion asistentzia medikoak lau ordu edo gehiago irauten badu, langileak hurrengo eguneko lanaldiaren hasieran lanaldi-erdia hartzeko eskubidea izango du, bi alderdiek bestelako akordioa lortu ezean. Larrialdia lanaldian gertatzen bada, lizentzia behar adina luzatu ahal izango da.

2.– Aurreko paragrafoan aipatutako senitarteko horietakoren bati ebakuntza kirurgikorik egiten badiote eta hari lagundu behar badiu langileak, ebakuntzak irauten duen bitarteko izango da ordaindutako baimena.

Izatezko bikoteei eta elkarrekin bizi diren bikoteei ere onartzen zaie ordaindutako lizentzia hau hartzeko eskubidea, artikuluko honen 5. zenbakian ezartzen denarekin bat etorritik.

d) Ezkontza:

1.– Langilea: 16 lanegun. Oporrak eta ezkontzagatik jaso daitekeen lizentzia aldi berean gertatzen badira, bi aldiak batuko dira. Langile batek ezkontzeko asmoa badauka, urteko oporraldiak finkatu baino lehen jakinarazi behar dio enpresari.

2.– Odolkidetasunezko edo ezkontzazko guraso, seme-alaba edo neba-arreba ezkontzeagatik: lanegun 1.

Izatezko bikoteei eta elkarrekin bizi diren bikoteei ere onartzen zaie ordaindutako lizentzia hau hartzeko eskubidea, artikuluko honen 5. zenbakian ezartzen denarekin bat etorritik.

e) Seme-alabak jaiotzeagatik: 2 lanegun. Erditzea zesarea bidez izan bada, lizentziak beste 2 lanegun iraugo du. Egun horiek batu egingo zaizkio jaiotzagatiko edo adingabearen zaintzagatiko baimenaren zioz sortu diren egunei.

Izatezko bikoteei eta elkarrekin bizi diren bikoteei ere onartzen zaie ordaindutako lizentzia hau hartzeko eskubidea, artikuluko honen 5. zenbakian ezartzen denarekin bat etorritik.

f) Nortasun-agiria: Behar adina denbora emango da agiri publikoak eskuratzeko zentroen irekiera-orduak eta lan-ordutegia bat datozenean; betiere, ordutegiek bat egiten duten ordu-tarte horretan.

g) Osasun Zerbitzu Publikoaren mendeko espezialista baten kontsulta medikora joanez gero, betiere kontsulta-ordua eta lanaldia bat datozenean. Langileak kontsulta medikoaren egiaztatzea aurkeztu beharko dio enpresaburuari. Langileak baimen hau baliatu dezake, halaber, seme-alabak pediatraren eramateko, edo lehenengo graduko ahaidetasunezko senideei medikuarengana laguntzeko, betiere ahaideak euren kabuz moldatzeko gai ez badira adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik. Beharrezkoa den denbora.

Gauz lan egiten duten langileen kasuan, zerbitzuaren beharrezko ondorioz, lanaldia egokitzea ez da zilegi izango. Ondorioz, hitzorduaren orduaren aurretik gutxienez 6 orduko atsedena bermatzen duen baimen ordainduarekin parekatu ahal da.

Izatezko bikoteei eta elkarrekin bizi diren bikoteei ere onartzen zaie ordaindutako lizentzia hau hartzeko eskubidea, artikuluko honen 5. zenbakian ezartzen denarekin bat etorritik.

h) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: lanegun 1.

i) Ezinbesteko betebeharrak publiko eta pertsonal bat betetzeagatik, botoa ematea barne: Nahitaezkoa den denbora. Legezko edo hitzarmenezko arau batean aldi zehatza aipatzen bada, bertan absentziaren iraupenari eta beraren konpentsazio ekonomikoari buruz xedatzen dena aplikatuko da.

Betebeharrak horrek hiru hileko epean lanorduen % 20 baino gehiago galtzea eragiten badu, enpresak aukeran dauka langilea nahitaezko eszedentzian jartzea.

Langileak betebeharrak betetzeagatik edo bere karguan jarduteagatik kalte-ordainik jasotzen badu, ordain horren zenbatekoa murriztuko zaio enpresan zor zaion soldatetik.

j) Eginkizun sindikalak betetzeko edo langileen legezko ordezkariak arduratzeko bada: hitzarmen honetako 16. eta 17. artikuluek xedatuaren arabera.

k) Laneko orduetan haurdunaldiko azterketak eta erditzea prestatzeko tekniken ikastaroak egiteko: nahitaezkoa den denbora.

l) 9 hilabetetik beherako seme-alabei bularra emateko bada: Langileak aukeran du lanean ordubeteko absentzia hartzea –bi zatitan bana dezake–, edo lanaldia helburu bererako murriztea. Aitak eta amak, biek, lan eginez gero, batak zein besteak erabili ahal izango du baimena. Langileak eskatuz gero, eguneko ordubeteko lanaldi-murrizketa meta daiteke.

2.– Artikulu honetako B) atalean ezarritako irizpideari eutsiz, gaixotasunagatik eta/edo ospitaleratzeagatik ordaindutako lizentzia eskatzen duten kasuetan, lizentziako egunak hainbat senideren artean mailakatu ahal izango dira, gertaera eragileak irauten duen bitartean.

Heriotzagatik, gaixotasunagatik edo haurra jaiotzeagatik ematen den lizentzia ordainduaren kasuan, langileak lana uzten duen unean hasiko da zenbatzen lizentziaren iraupena. Lanaldi osoa betetzen bada, hurrengo egunetik hasiko da zenbaketa.

3.– Ordaindutako lizentziak oinarritzko soldata gehi ordainsari-osagarrien arabera ordainduko dira.

4.– Hitzarmen hau indarrean den bitartean, lehen aipatutako kasuez edo gaiez bestelakoak kontuan hartzen dituzten beste lizentzia batzuk legez arautzen badira, artikulu honen barrukotzat joko dira.

5.– Artikulu honen 1. puntuko A, B, C, D, E eta G egoeretan, odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko guraso, seme-alaba eta neba-arreben ezkontzen kasuan, izatezko bikoteei edo elkarrekin bizi diren bikoteei ere aintzat hartuko zaie ordainpeko lizentzia hartzeko eskubidea. Horrelakotzat hartuko dira, ezkontzeko aukera izanik ezkondu ez, eta lizentzia hartu aurretik gutxienez sei hilabeteko bizikidetzak modu egokian frogatzen duten bikoteak, izatezko bat-egiteen erregistro ofizialik ez badago. Horretarako, errolda-ziurtagiriak, argi edo uraren ordainagiriak edo antzekoak aurkeztu beharko dira.

15. artikulua.– Aldi baterako lan-enpresen bidez bete ezingo diren lanpostuak.

Ezin dira aldi baterako lan-enpresetatik hartutako langileen bidez egin arrisku elektrikoak dakartzaten lanak, eta aukera horretatik kanpo geratuko dira zerrenda honetako lanak egiten dituzten okupazioak eta lanpostuak:

a) Egiten den lanaren ezaugarriengatik, erabiltzen diren prozedurengatik edo lanpostua betetzeko ingurunearen ezaugarriengatik azpian harrapatzeko, hondoratzeko edo altuerarik erortzeko arrisku larria dakarten lanak.

b) Agente kimikoen edo biologikoen eraginpean lan egitea dakarten lanak, baldin eta arrisku handia badakarte edo legeak agintzen badu lan horiek egitean berariaz zaindu behar dela langileen osasuna.

c) Erradiazio ionizatzaileen eraginpean lan egitea dakarten lanak, baldin eta eremu kontrolatuak edo zainduak mugatzeko betebeharrak ezartzen badu berariazko araudiak.

- d) Goi-tentsioko linea elektrikoetatik gertu egiten diren lanak.
- e) Tentsio-lanak.
- f) Urpean itotzeko arriskua duten lanak.
- g) Tunelak eta putzuak zulatzeko lanak, eta lurpeko lurrak mugitzeko lanak.
- h) Urpeko ekipoarekin egindako lanak.
- i) Aire konprimatuko kutxetan egindako lanak.
- j) Lehergaiekin egindako lanak.
- k) Elementu prefabrikatu astunak muntatzeko edo desmuntatzeko lanak.

### EKONOMIA ARAUBIDEA

#### 16. artikulua.– Soldatak.

Hitzarmen hau indarrean den aldian, artikulua honetan adierazten den moduan kalkulatuko dira hitzarmenaren eraginpeko langileen soldata-igoerak. Etra Norte SA enpresaren 2020-2021 aldirako hitzarmenak (86100101012013 hitzarmen-kodea) 2021. urterako ezarri zuen soldata-taulatik abiatuta kalkulatuko dira igoera horiek, eta hitzarmen honen I. eranskinean jasoko dira 2022, 2023 eta 2024 urteetarako soldata-tauletan.

Hala, soldatak honako irizpide hauen arabera igoko dira:

2022. urterako: % 5,5

2023. urterako: % 5,5

2024. urterako: % 3,8

2022. urteko atzerapenak 2023ko otsaileko nominan ordainduko dira.

Hitzarmen honen indarraldia amaitzean, 2025eko urtarrilaren 1etik aurrerako ondoreekin, soldata-taulak eguneratu egingo dira, 2022, 2023 eta 2024an metatutako KPIren aldearen % 50a aplikatuta, baldin eta alde hori positiboa bada. Eguneraketa hori 2025. urteko otsaileko nominaren ordainagirian egingo da.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek, baldin eta hitzarmen honen soldata-taulak oro har eta urteko zenbaketan gaintzen dituzten soldatak badituzte, urteko soldata-igoera izango dute lehenago adierazitako ehuneko berdinetan, baina erantsitako taulako soldata-kontzeptuei bakarrik aplikatuta. Hortaz, igoera hori ez zaie aplikatuko enpresak borondatez ordaintzen dituen osagarri pertsonalei.

Soldata-egitura:

Formula hau erabiliko da hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzean hitzarmenaren urteko soldata gordina kalkulatzeko:

$(\text{Oinarrizko soldata} + \text{Hitzarmen-plusa} + \text{Pizgarri finkoa}) \times 420 \text{ egun}$

## 17. artikulua.– Aparteko haborokinak.

1.– Hitzarmen honen eraginpeko langileek bi aparteko haborokin sorraraziko dituzte urtero, eta egun hauetan kobratuko dituzte:

a) Uztailaren 15ean, 30 eguneko zenbatekoa.

b) Abenduaren 22an, 30 eguneko zenbatekoa.

2.– Aparteko haborokinak kalkulatzeko, kontuan hartuko dira, batetik, oinarrizko soldata eta, bestetik, haborokin hori jasotzeko uneko antzinasunari dagokion zenbatekoa.

3.– Lan egindako denboraren arabera emango dira haborokin horiek, sortzen diren urtearen seihileko naturalen arabera hainbanatuta bakoitza.

## 18. artikulua.– Antzinasuna.

1.– Enpresako langileek aldian-aldian igoserak jasoko dituzte zerbitzuan emandako urte bakoitzeko. Zehazki, hitzarmen honetako soldata-taulan (antzinasuneko bosturtekoen balioa izeneko zutabeen) ezarritako zenbatekoa jasoko dute.

2.– Bosturtekoa kontatzeko hasierako eguna enpresan lanean hasitako eguna izango da.

3.– Antzinasuna zenbatzeko, kontuan izango da enpresan zerbitzuan emandako denbora; horri dagokionez, langileak emandako zerbitzuen truke, edo zerbitzu-eginkizunetan, lizentzietan edo lan-istripuak edo gaixotasunak eragindako bajaran izanda langileak soldata edo lansaria jaso duen hilabete eta egun guztiak hartuko dira egiaz lan egindako eguntzat.

Era berean, behartutako eszedentziako denbora ere zenbatuko da, baina ez borondatezko eszedentzian egondako denbora.

4.– Antzinasuna zenbatzerakoan, kontuan hartuko dira langileak enpresak lanean emandako urte guztiak, lanbide-taldea edozein izanda ere.

Kontuan hartuko da, halaber, probaldian emandako denbora, bai eta aldi baterako langileek egoera horretan emandakoa ere, betiere aldi baterako egoeratik jarraian igarotzen badira enpresako plantillako langile izatera.

5.– Bosturtekoak betetzen dituen langile orok bosturtekoa bete eta hurrengo hilabetetik aurrera kobratuko du dagokion osagarria.

## 19. artikulua.– Larunbat, igande, jaiegun eta zaintza-egunetako soldata-osagarriak.

1.– Txandaka lan eginez gero, eta txandak astean sei edo zazpi egunekoak badira, osagarri hauek ordainduko dira larunbat, igande eta jaiegunetan lan egiteagatik (16. artikuluan 2022, 2023 eta 2024rako itundutako soldata-igoerekin eguneratutako zenbatekoak):

a) Trafiko-zaintzailea Bilbon:

	2022	2023	2024
	% 5,5	% 5,5	% 3,8
€ eguneko, lan egindako larunbat bakoitzeko	272,53 €	287,52 €	298,44 €
€ euro eguneko, lan egindako igande edo jaiegun bakoitzeko	272,53 €	287,52 €	298,44 €
€ eguneko, lanaldi bakoitzeko	98,10 €	103,50 €	107,43 €

2023ko apirilaren 19a, asteazkena

## b) Argiteria-zaintzailea (Bizkaia):

	2022	2023	2024
	% 5,5	% 5,5	% 3,8
€ eguneko, lan egindako larunbat bakoitzeko	43,60 €	46,00 €	47,75 €
€ euro eguneko, lan egindako igande edo jaiegun bakoitzeko	43,60 €	46,00 €	47,75 €
€ astelehenetik ostiralerako lanaldi bakoitzeko	65,41 €	69,01 €	71,63 €

## c) Trafiko-zaintzailea (Araba):

	2022	2023	2024
	% 5,5	% 5,5	% 3,8
€ eguneko, lan egindako larunbat bakoitzeko	54,50 €	57,50 €	59,68 €
€ euro eguneko, lan egindako igande edo jaiegun bakoitzeko	54,50 €	57,50 €	59,68 €
€ eguneko, lanaldi bakoitzeko	21,81 €	23,01 €	23,88 €

## d) Garraio-zaintzailea (Bizkaia eta Araba):

	2022	2023	2024
	% 5,5	% 5,5	% 3,8
€ eguneko, lan egindako larunbat bakoitzeko	43,60 €	46,00 €	47,75 €
€ euro eguneko, lan egindako igande edo jaiegun bakoitzeko	43,60 €	46,00 €	47,75 €
€ astelehenetik ostiralerako lanaldi bakoitzeko	65,41 €	69,01 €	71,63 €

## e) Abanto-Zierbenako trafiko-zaintzailea, beste zaintza baten osagarri:

	2022	2023	2024
	% 5,5	% 5,5	% 3,8
€ lan egindako asteko	52,75 €	55,65 €	57,77 €
Eguneko matxuragatiko plusa: zenbatekoa + beharrezko aparteko orduak	31,65 €	33,39 €	34,66 €
Gaueko matxuragatiko plusa: zenbatekoa + beharrezko aparteko orduak	63,30 €	66,78 €	69,32 €

## f) Txanda-aldaketa:

1.– Txanda-aldaketatzat jotzen da egunez lan egitetik arratsaldez edo gauez lan egitera pasatzea, bai eta lanaldi jarraitutik lanaldi etenera pasatzea ere (eta alderantziz). Lanaldi arrunta 6 ordukoa izango da, txanda-aldaketa egiten den egunetan.

## 2.– Hilabetea:

	2022	2023	2024
	% 5,5	% 5,5	% 3,8
Hilabete, urte osoan txandaka aritzen diren langileentzat	422,00 €	445,21 €	462,13 €

Urte osoan txandaka lan egiten duten langileek jasoko dute kontzeptu hori.

## 3.– Astea: 3 edo 4 egun, astebetean:

	2022	2023	2024
	% 5,5	% 5,5	% 3,8
3 edo 4 egun, astebetean	109,01 €	115,01 €	119,38 €
Lanaldi 1 edo 2	81,76 €	86,26 €	89,54 €

4.– Gaueko lanaldia 03:00etan edo lehenago bukatuz gero, aparteko ordutzat hartuko dira ordu horiek, eta, biharamunean itzuli beharko da lanera, 11:00etatik 15:00etara.

## g) Etxetik kanpo lo egiteagatik plusa:

## 1.– Zenbatekoak:

	2022	2023	2024
	% 5,5	% 5,5	% 3,8
€ gaueko	30,52 €	32,20 €	33,42 €

2.– Plus hau aplikatuko da, baldin eta, laneko premiengatik, beharrezkoa bada etxetik kanpo lo egitea. Otordu- eta ostatu-gastuak ordainduko dira, aparte.

## h) Lan bereziak:

## 1.– Plus finkoa:

	2022	2023	2024
	% 5,5	% 5,5	% 3,8
Plus finkoa:	81,76 €	86,26 €	89,54 €

2.– 22:00etatik aurrera lan egindako aparteko orduak ordainduko dira.

3.– Egunez lan eginez gero –22:00ak baino lehen–, hurrengo eguneko lanaldia normala izango da.

4.– Lana 03:00ak arte luzatuz gero, 9 orduko atsedenaldea hartuko da, eta hurrengo eguneko lanaldia 11:00etatik 15:00etara izango da.

5.– Lana 03:00ak baino geroago bukatuz gero, hurrengo egunean atsedena hartuko da (eta horren berri emango arduradunari).

2.– Zenbait lanetan, beren ezaugarri bereziak direla-eta, zaintalde edo zaintza-sistema bat ezarri beharra dago bezeroen esku, enpresaren berezko beharrei edo haren bezeroen beharrei erantzuteko, eta, langileei deitu egiten zaie bilagailu baten edo telefono mugikor baten bitartez. Halakoetan, soldata-osagarri bat ezarriko da, «zaintza-osagarria» izenekoa, eta hurrengo taulako zenbatekoetan ordainduko zaizkio langileari enpresaren eskura dagoen egun bakoitzeko, hargatik eragotzi gabe benetan lan egindako orduengatik dagokiona jasotzea, lanera deitzen badiote.

	2022	2023	2024
	% 5,5	% 5,5	% 3,8
€ enpresaren esku egondako egun bakoitzeko	98,10 €	103,50 €	107,43 €

2023ko apirilaren 19a, asteazkena

## 20. artikulua.– Gaueko laneko plusa.

1.– Gaueko hamarretatik goizeko seiak arte egiten den lana gaueko lana da.

2.– Kontzeptu horrengatik, hitzarmen hau indarrean den bitartean, honako plusa ordainduko zaio langileari baldintza horretan lan egindako eguneko edo orduko.

	2022	2023	2024
	% 5,5	% 5,5	% 3,8
euro eguneko	7,76 €	8,19 €	8,50 €
euro orduko	1,00 €	1,06 €	1,10 €

## 21. artikulua.– Tokikotasun-, nekagarritasun- eta arriskugarritasun-plusa.

1.– Hitzarmen hau indarrean den bitartean, toxikotasun-, neke- eta arrisku-egoeretan dauden langileei honako zenbateko hauek ordainduko zaizkie, lanean emandako denboragatik.

	2022	2023	2024
	% 5,5	% 5,5	% 3,8
Adierazitako egoera horietako bakar bat gertatzen bada	7,76 €	8,19 €	8,50 €
Bi egoera bakarrik gertatuz gero	9,22 €	9,73 €	10,10 €
Hiru egoerak gertatzen badira	10,77 €	11,36 €	11,80 €

## 22. artikulua.– Bidaiak eta dietak.

1.– Langileak, enpresaren premien eraginez, enpresa edo lantokia dagoen herritik kanpora bidaiak edo joan-etorriak egin behar baditu eta, horrengatik, otorduak egitera eta lotara ezin bada etxera joan, eskubidea izango du, hitzarmen hau indarrean den bitartean, soldataz gain dieta hauek jasotzeko:

	2022	2023	2024
	% 5,5	% 5,5	% 3,8
Zazpi egun edo gutxiagoko irteeretako dieta osoa	40,53 €	42,76 €	44,39 €
Zazpi egun baino gehiagoko irteeretako dieta osoa	39,09 €	41,24 €	42,80 €
Bazkaria	14,05 €	14,83 €	15,39 €
Afaria	10,15 €	10,71 €	11,11 €
Gosaria	2,05 €	2,16 €	2,24 €

2.– Enpresak langileak atzerrira bidali behar baditu, beraren ardura izango da langileentzako bizilekua eta mantenua aurkitzea, eta bere gain hartuko ditu, besteak beste, joan-etorriek, ostatuak, mantenuak eta bidaiak eragiten dituzten gastuak. Halaber, langileak dieta-osagarria jasoko du Espainiatik kanpo ematen duen egun natural bakoitzeko, hurrengo taularen arabera.

	2022	2023	2024
	% 5,5	% 5,5	% 3,8
€ Espainiatik kanpo egondako egun natural bakoitzeko	17,15 €	18,10 €	18,79 €



3.– Zirkunstantzia bereziak direla-eta joan-etorriak eragindako gastuen zenbatekoa dieten zenbatekoa baino gehiago bada, enpresak falta dena ordaindu beharko du; horretarako, aurretik horren berri eduki beharko du eta, ondoren, langileak gastuak justifikatu beharko ditu. Ordainketa hilabete pasatu baino lehen egin beharko da; bestela, egun horretatik aurrera diruaren legezko interesa ere ordaindu beharko da.

4.– Enpresaren beharreatatik eta hark eskatuta langileak bere ibilgailua erabili behar badu, kilometroko ordainduko zaizkio hurrengo zenbatekoak.

	2022	2023	2024
	% 5,5	% 5,5	% 3,8
€/km	0,35 €	0,37 €	0,38 €

## LAN-ARRISKUEN PREBENTZIOA

23. artikulua.– Laneko arropa.

1.– Urtero bi buzo, edo bi jaka- eta galtza-joko emango dizkie langileei enpresak, edo bi alkandora- eta galtza-joko, edo bi txabusina, enpresak erabili ohi duen laneko arroparen arabera. Urte naturalaren seihileko bakoitzean emango dira arropa-sorta edo jantzi horiek.

2.– Segurtasuneko ekipo pertsonalak ere eman behar ditu enpresak.

24. artikulua.– Lan-istripuen aseguru kolektiboa.

1.– Hitzarmen honen eraginpeko enpresak laneko istripuen aseguru bat hitzartuko du bere langileen alde. Honako hauek estaliko ditu:

a) 35.000 euro. Lan-istripuak eragindako heriotzaren kasuan.

b) 35.000 euro. Lan-istripuak eragindako ezintasun iraunkor osoaren kasuan.

c) 35.000 euro. Lan-istripuak eragindako ezintasun iraunkor absolutuaren edo baliaezintasun handiaren kasuan.

Estalidura horiek ezin dira metatu, ezta elkarrekin bateratu ere. Lehen aipatutako ezintasun iraunkor osoko, ezintasun iraunkor absolutuko eta baliaezintasun handiko egoeretan, lan-istripua gertatu den eguna hartuko da gertaera eragilearen datatzat, ondorio guztietarako.

2.– Enpresak hitzartutako polizari buruzko informazioa emango die langileen legezko ordezkariari, edo, bestela, enpresako langileei eurei.

25. artikulua.– Segurtasuna, laneko osasuna eta ingurumena.

Laneko segurtasun- eta osasun-batzordea.

Langileak eskubidea edukiko du lanean ari den bitartean laneko segurtasunaren eta osasunaren gaineko babes eraginkorra jasotzeko. Halaber, lanean horretarako ezarritako arauzko neurriak zaintzeko betebeharra izango du.

Hala ere, enpresako zuzendaritzak haien lanpostuak edo eginkizunak dituen arrisku espezifikoak berri emango die langileei, eta arriskuotatik babesteko edota arriskuok prebenitzeko neurriak zein diren jakinaraziko die.

Laneko segurtasun eta osasuneko gaien tratamendua, funtsean, laneko segurtasun- eta osasun-batzordearen bidez bideratuko da. Eta hitzarmena sinatzen denetik 2 hilabetetik beherako epean eratuko da.

Batzorde hau kide anitzeko organo paritario partaidea da, arriskuen prebentzioaren gainean enpresaren jarduerak aldian-aldian kontsultatzeko xedea duena. Batzordea osatzen dute, alde batetik, enpresako ordezkariak, eta, bestetik, prebentzioko delegatuak, hitzarmen honen pean dauden lantokietako enpresa-batzordeetako kideek euren artean hautatuta. Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen (azaroaren 8ko 31/1995 Legea) 35. artikuluan ezartzen da prebentzioko delegatuaren figura. Delegatuak ordaindutako 50 orduko kreditu gehigarria izango dute, urtean, beren ordezkari-tza-eginkizunak betetzeko.

Laneko segurtasun- eta osasun-batzordeak honako eskumen hauek edukiko ditu:

a) Enpresako arriskuen prebentziorako planak eta programak egiteko, martxan jartzeko eta ebaluatzeko prozesuan parte hartzea. Horretarako, Batzordearen barruan, abian jarri aurretik eztabaidatu egingo dira eta arriskuen prebentzioetan duten eraginari dagokionez, plangintza, lanaren antolakuntza eta teknologia berrien ezarpenari buruzko proiektuak, babesteko eta prebentzioa betetzeko jarduerak antolatu eta garatuko dira, eta prebentzioaren arloan prestakuntzaren proiektua eta antolamendua landuko dira.

b) Arriskuak behar bezala prebenitzeko metodoei eta prozedurei buruzko ekimenak sustatzea, enpresari inguruabarrak hobetzeko edo lehendik dauden gabeziak zuzentzeko proposamenak eginez.

Laneko segurtasun- eta osasun-batzordeak ondoko ahalmenak izango ditu, bere eskumenak gauzatzera:

a) Lantokiko arriskuen prebentzioaren egoera zuzenean ezagutzea –beharrezkotzat jotzen dituen bisita guztiak egingo ditu horretarako–.

b) Bere egitekoak betetzeko, lan-inguruabarren berri jakiteko behar dituen agiri eta txosten guztiak ezagutzea, eta prebentzio-zerbitzuak egiten dituenak ere bai, hala behar badu.

c) Langileen osasun edo segurtasun fisikoa kaltetzen duten faktoreak ezagutzea eta aztertzea, arrazoiak neurtu eta prebentzio-neurri egokiak proposatzeko.

d) Prebentzio-zerbitzuaren urteko memoria eta programazioa ezagutzea eta horren berri ematea.

Ingurumena:

Prebentzioko delegatuak bere gain hartuko dituzte ingurumenaren gaiari dagokionez lege-araudiak langileen ordezkariari emandako eskumenak.

26. artikulua.– Txanda-kontratua.

Enpresak konpromisoa hartzen du txanda-kontratua eskatzen duten langile guztiei beren kontratu-proposamena aztertzeko, betiere legeak eskatzen dituen baldintzak betetzen badituzte, bai erretiro partzialekoak, bai txanda-langilearenak. Ahal den neurrian, txanda-langileak lanaldi osoko kontratu baten bidez sartuko dira enpresara, lehen egunetik. Edonola ere, enpresaren eskumena izango da egin beharreko lanaldi-ehunekoa erabakitzea.

Hitzarmen hau sinatzean txanda-kontratua egiteko banakako ituna adostuta duten langileek hitzarmen horri eutsiko diote, artikulua honetan ezarritakoa gorabehera.

27. artikulua.– Genero-kontuak eta berdintasun-planak.

Etra Norte enpresak Berdintasun Plan bat dauka. Plan hori zaindu egin behar, maiz diagnostikatu eta enpresan dauden genero-desberdintasunak desagerrarazteko behar diren neurriak aplikatu.

Diagnostikoa eta berdintasun-plana egitearekin batera, sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko eta haren aurrean esku hartzeko protokolo bat ere badago.

Hala, berdintasun-plan propioari buruzko alderdi orotan, ETRA enpresak garatutako «Emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunerako 2018-2022 aldiko I. plana» izeneko agiria aplikatuko da, Etra taldeko enpresa guztietan aplikatzekoa dena. Plan hori eguneratu egingo da, aplikagarri zaion indarreko araudiaren arabera.

#### \* ORDEZKARITZA-ORGANOAK

28. artikulua.– Eskubide sindikalak.

1.– Sindikatu-atal bakoitzeko delegatuak, bere sindikatu-eginkizunetan jarduteko, gehienez honako ordu kopuru hauek hartu ahal izango ditu hilean: 10 ordu, sindikatuan afiliatuta dauden langileak gutxienez plantillaren % 20 badira, 50 langiletik 100era bitarte dituzten enpresetan, eta 15 ordu, sindikatuan afiliatuta daudenak gutxienez plantillaren % 15 badira, 101 langiletik 250era bitarte dituzten enpresetan.

2.– Sindikatuko delegatuak, bere sindikatu-eginkizunetarako behar badu, hilero metatu ahal izango ditu bere sindikatuko kide diren beste ordezkari batzuei edo enpresa-batzordeko kide batzuei dagozkien ordu batzuk, haiek ordu horiek lagatzeko prest badaude, eta ordu horiek, hain zuzen ere, hitzarmen honen 29. artikuluan 100 langile baino gutxiago eta 101 langiletik 250era bitarte dituzten enpresetako enpresa-batzordeetako kideentzat eta langileen ordezkarietarako Langileen Estatutuan ezarritakoaz gain emandako orduak izango dira. Metatze hori egin ahal izateko, beharrezkoa izango da kide horien sindikatuak hala adieraztea. Atal honetan espresuki aipatu ez diren gainerako berme eta eginkizunetan (enpresa hauei zein gainerakoei dagozkienetan), Langileen Estatutuan eta sindikatu-askatasunaren lege organikoan xedatutakoari jarraituko zaio.

3.– Hitzarmen honen 29.1 artikulua arautzen duenaren ildoan, enpresa-batzordeko kideen artean ordu-kredituak lagatzeko aukera arautzearekin batera, sindikatu-sekzio bakoitzeko delegatuak ere kredituaren orduak laga edo har ditzake.

29. artikulua.– Langileen ordezkarietarako eta enpresa-batzordeko kideentzako ordu-kreditua.

1.– Enpresa Batzordeko kide edo langileen delegatu bakoitzak, aurretiaz jakinarazita, eta justifikatu ondoren, betetzen duen karguan jarduteko ordaindutako ordu hauek izango ditu hilean:

- a) 100 langile arteko enpresak: 240 ordu/urte.
- b) 101 eta 250 langile bitarteko enpresak: 300 ordu/urte.
- c) 250 langiletik gorako enpresak: 480 ordu/urte.

Langileen ordezkariak horrela adosten baldin badute, enpresa-batzordeko beste kideren bati laga dakizkio sindikatu-orduak. Enpresari lagapen horren berri eman beharko zaio.

2.– Langileen delegatu edo enpresa-batzordeko kide bakoitzak, sindikatuek eskaturiko prestakuntza-ikastaroetara edo biltzarretara joateko, eta urtean behin soilik, orduak gehitu ahal izango dizkiete hilabete horretako orduei, 30 ordura arte gehienez ere. Betiere, 15 egun lehenago deialdiaren berri eman beharko dio enpresaburuari. Gehitutako ordu horiek hurrengo hilabete edo hilabeteetako ordu-kredituarekin konpentsatuko ditu, horretarako soberako ordu-kreditu osoa erabiliz, Langileen Estatutuaren gainetik.

3.– Enpresaren batean plantilla-murrizketarik gertatuz gero hauteskunde sindikaletan aukeratu beharreko ordezkari-kopurua zehazteko zenbatu behar diren langileen zenbatekoan –% 20 baino gehiago, 31 eta 100 langile bitarteko enpresetan; % 15, 101 eta 250 langile bitarteko enpresetan, eta % 10, 251 eta 500 langile bitartekoetan–, 90 egun baino gehiagoko aldia gertatu ere, hitzarmenaren Batzorde Mistoak jo beharko da hauxe eskatzeko: langileen lege-ordezkarien kopurua murriztea aurrez aipaturiko langile zenbakarrien kopurura, edo, bestela, ordu-kreditua proportzioan murriztea langileen delegatuen edo Enpresa Batzordeko kideen artean. Ondorio horietarako, Batzorde Mistoak kontuan hartuko du enpresan ordezkaturako sindikatu bat ere ordezkari gabe ez geratzea. Aurreko arrazoiak eraginpean hartutako delegatu eta Enpresa Batzordeko kide guztiek Legeak ematen dizkien berme guztiak mantenduko dituzte, ordu-kredituari eta informazioari dagozkien bermeak izan ezik. Hauteskunde-agintaldia indarrean dagoen bitartean enpresak bere errolda 30 egunez handituko balu legeak aurreko egoeran ezarritako langile-kopururaino, hauteskunde sindikalen ordezkari-egoera errealera itzuliko litzateke. Hala ere, ez da nahitaezkoa izango hauteskunde-bulegoari egoera horren berri ematea erregistratu dezan.

## GIZARTE-ONURAK

### 30. artikulua.– Familia eta lana bateragarri egitea.

Langileek eskubidea dute egokitzapenak eskatzeko lanaldiaren iraupenean eta banaketan, lanaldiaren antolamenduan eta prestazio moduan, urrutiko lana egitea barne, bizitza familiarra eta lana uztartzeko duten eskubidea gauzatzeko.

Seme-alabarik izanez gero, langileek seme-alabek hamabi urte bete arte dute eskaera hori egiteko eskubidea.

Negoiazio kolektiboan itundu beharko dira eskubide horiek gauzatzeko baldintzak, zeinak sexu bateko eta besteko langileen artean zuzeneko nahiz zeharkako diskriminaziorik ez dagoela bermatzen duten irizpide eta sistemetara egokituko baitira. Halakorik ezean, enpresak, lanaldia egokitzeko eskaeraren aurrean, negoziazio-prozesu bat irekiko du langilearekin, gehienez ere hogeita hamar egunez. Epe hori amaitutakoan, enpresak, idatziz, eskaera onartzen duela jakinaraziko du, proposamen alternatibo bat proposatuko du langilearen kontziliazio-premiak asetzeko, edo, bestela, uko egiten diola adieraziko du. Azken kasu horretan, erabakia hartzeko zer arrazoi objektibotan oinarritu den adieraziko da. Egokitzapen horiek arrazoizkoak eta proportzionatuak izan beharko dira, langilearen beharrekiko eta enpresaren antolamendu- edo ekoizpen-beharrekiko.

Langileak aurreko lanaldira edo kontratu-modalitatera itzultzeko eskatzeko eskubidea izango du adostutako aldia amaitu ondoren edo inguruabarrak aldatu izanak hala justifikatzen duenean, aurreikusitako aldia igaro ez bada ere.

Bizitza pertsonala eta lana uztartzeko orduan, aurreko paragrafoetan jaso ez diren alderdietan, Etra Norte enpresak garatutako «Etra Norte SAREN Kontziliazio Plana» agiria aplikatuko da.

Aurreko paragrafoetan xedatutakoak ez die kalterik egingo Langileen Estatutuen 37. artikuluan ezarritakoaren arabera langileak eskubidez dituen baimenei.

Enpresako zuzendaritzaren eta langilearen artean sortzen diren desadostasunak lan-arloko jurisdikzioak ebartziko ditu, Lan Arloko Jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 139. artikuluan ezarritako prozeduraren bidez.

Langileek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluan ezarritako egoera eta baldintzetan. Murrizketa hori egin eta baliatu ahal izateko erreferentziazko aldia eguneko, asteko, hileko edo urteko lanaldia izango da.

### 31. artikulua.– Lizentzia ez ordainduak.

Enpresan gutxienik urtebeteko antzinasuna duten langile guztiek soldatarik gabeko baimen bat eska dezakete, 15 egun eta hiru hilabete bitarteko iraupenekoa. Baimenaren eskaera idatzia eta arrazoitua egin behar da, 20 egun naturaleko aurrerapenez. Premia larria denean soilik eska daiteke aurrerapen txikiagoz.

Enpresak arrazoituta eta justifikatuta eman dezake baimen hori, hilabetetik beherako epean.

Ezin da, inola ere, enpresaren jarduerarekiko lehia desleiala dakarten lanak egiteko erabili baimen hori, ez norberaren kontura, ez besteren kontura.

### 32. artikulua.– Ezintasuna.

1.– Lan-istripu edo lanbide-gaixotasun baten ondorioz ahalmen fisikoak edo intelektualak urrituta dituzten langileek lehentasuna izango dute enpresan euren egoerarako egokiagoak diren lanpostuak betetzeko, betiere lanpostu berria ondo betetzeko gaitasuna baldin badute.

2.– Lan-istripuek edo lanbide-gaixotasunek eragindako aldi baterako ezintasunerako osagarria: Lan-istripuek edo lanbide-gaixotasunek eragindako aldi baterako ezintasunetan, kontzeptu horrengatik jasotzen den prestazioa oinarri arautzailearen % 100era heltzeko osatuko da, urteko osagarri finkoekin, baldin eta ezintasuna eragiten duena hitzarmen hau sinatu ondoren gertatzen bada eta baldintza hauek betetzen badira:

a) Benetan egiaztatzea istripua lantokian gertatu dela.

b) Langileak segurtasun-neurriak bete izana, baita agindutako lanerako ezarritako jarraibide zehatzak ere.

Aurreko paragrafoan aipatzen den osagarria «in itinere» gertatzen diren istripuetan aplikatuko da.

3.– Gaixotasun arruntak edo lanekoak ez den istripuak aldi baterako ezintasuna sortzen badu, hitzarmen honen peko langileek lehen egunetik jasoko dute aldi baterako ezintasunaren osagarri bat. Osagarri hori, dagokion gizarte-aurreikuspeneko araubidearen prestazioari gehituta, ordainsari finkoen % 100erainokoa izango da. Ezintasun-egoeran denean, hitzarmen honetan arautzen diren aparteko ordainsariak jasotzeko eskubidea sortuko du langileak.

### 33. artikulua.– Biltzeko eskubidea.

Etra Norte SA enpresako langileek eskubidea dute bilerak egiteko, langileen estatutuan ezarritako baldintzetan, betiere enpresa-batzordeak edo plantillaren gutxienez % 33ak eskatzen badu.

Enpresa Batzordea egongo da batzarraren buruan, eta batzarra behar bezala garatzeko ardura hartuko du.

Bilera egiteko lekua lantokia izango da, hori eragozten duen arrazoirik ez badago.

Hitzarmen kolektibo honen indarraldian, urtean gehienez ere hiru ordu ordaindu erabili ahal izango dira lanaldiaren barruan bilerak egiteko, Etra Norte SA enpresan ohikoa den sistemaren arabera.

Deialdia egiten dutenek proposatutako gai-zerrenda agertu behar da deialdian, eta zuzendaritzari jakinarazi behar zaio berrogeita zortzi ordu lehenago gutxienez.

Botazioei dagokienez, Langileen Estatutuaren 8. artikuluan ezarritakoa beteko da.

#### 34. artikulua.– Euskararen sustapena.

Bizkaian eta Araban hizkuntza ofiziala euskara izanik, enpresak euskara langileekiko lan-harremanetan txertatzeko eta sustatzeko konpromisoa hartzen du.

Zuzendaritzak iragarki-tauletan argitaratzen dituen ohar eta abisu guztiak gaztelaniaz eta euskaraz idatziko dira, langileen legezko ordezkariak, langileen ezaugarriak direla-eta, hala eskatzen duenean.

Langileen euskalduntzea xede duten prestakuntza-ekintza guztiak etengabeko lanbide-prestakuntzaren osagaitzat hartuko dira ondorio guztietarako.

### TELELANA

#### 35. artikulua.– Urrutiko lanerako baldintza orokorrak.

Lan-motak eta eginkizunek ahalbidetzen badute, enpresak edo langileek lanaldia telelanean egiteko eskariak planteatu ahalko dituzte. Langilearen eginkizunen izaera kontuan hartuta, eta horiek gutxienez partzialki ez badira zertan aurrez aurre egin, lanpostu hori urrutiko lanaren modalitatean egin daitekeela ulertuko da. Orokorrean, langilea une oro lantokian egotea ezinbestekoa ez den lanpostu guztietan aplikatuko da.

Eskaerak idatziz egingo dira, eta pertsonak lan-modalitate hori zein modutan egin nahi duen jasota geratuko da, hitzarmenean edo akordioan negoziatutako aukeren barruan.

Telelana beti izango da borondatezkoa langilearentzat. Telelanaren hasieratik urtebete igarotakoan, modalitate hori urtero luzatuko da, aldeek kontrakorik jakinarazi ezean. Uko eginez gero, horren berri eman beharko da, gutxienez hamabost egun lehenago, eta horretarako arrazoiak behar bezala justifikatu beharko dira.

Telelanean aritzeko erabakian atzera egin ahalko da. Lehen urtean, langileak uko egin ahalko dio zerbitzuak emateko modu horri, hasi eta lehen bi hilabeteen barruan. Ondoren urrutiko modalitatea etetea erabakiz gero, horren berri eman beharko da, idatziz, urteko hurrengo luzapena hasi baino gutxienez hilabete lehenago.

Baldintza horien arabera garatzen diren lan-harremanetan, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilearen bidez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 1.1. artikuluan deskribatutakoaren arabera, urrutik egiten badira erregulartasunez (urrutiko lana izango da hiru hilabeteko erreferentziazko aldi lanaldiaren gutxienez ehuneko hogeita hamarra edo lan-kontratuaren iraupenaren arabera dagokion ehuneko proportzionala modalitate horretan egiten duena), urrutiko lanari buruzko uztailaren 9ko 10/2021 Legean jasotakoa bete beharko da.

2023ko apirilaren 19a, asteazkena

ERANSKINA  
SOLDATA-TAULAK

2022		Urteko KPI		Aldakorra		Guztira	% 5,50	
Lanbide-taldea		Urteko Gordina 2021	Oinarrizko soldata	Pizgarri finkoa	Hitzarmeneko plusa	Antzintasun Bosturtekoaren Balioa	Gutxieneko Soldata Bermatuaren osagarria	Urteko Gordina 2022
		Urtean	Hilean	Egunean		Hilean	Urtean	
Langile soliak	Peoi arrunta	19.480,92	937,58	4,34	13,34	24,33	1.955,69	20.552,37
	Peoi espezialista	19.792,66	951,26	4,41	13,59	24,67	1.666,13	20.881,26
	3. mailako ofiziala	20.362,18	981,10	4,49	13,95	25,01	1.217,47	21.482,10
	2. mailako ofiziala	21.814,25	1.054,22	4,91	14,75	26,70	0,00	23.014,04
	1. mailako ofiziala	23.069,74	1.118,75	5,13	15,52	28,39	0,00	24.338,57
Mendeko langileak	Biltegi-zaina	20.409,91	983,72	4,56	13,92	25,69	1.071,76	21.532,46
	Kamioi- eta auto-gidaria	21.815,12	1.054,29	4,91	14,75	27,35	0,00	23.014,95
	Telefonista	20.409,91	983,72	4,56	13,92	25,69	1.071,76	21.532,46
Administrazio-langileak	1. mailako administrazio-burua	29.691,45	1.456,52	6,73	19,31	37,77	0,00	31.324,48
	2. mailako administrazio-burua	27.919,39	1.362,22	6,33	18,39	35,58	0,00	29.454,96
	1. mailako ofizial administraria	25.464,98	1.239,07	5,73	16,93	32,13	0,00	26.865,55
	2. mailako ofizial administraria	23.126,01	1.122,01	5,13	15,56	29,17	0,00	24.397,94
	Administrari-laguntzailea	20.387,35	980,38	4,58	13,95	25,42	1.197,25	21.508,65
	5 urteko antzintasuna duen laguntzailea	23.008,55	1.116,43	5,11	15,47	29,17	0,00	24.274,02
Tailerreko teknikariak	Tailerreko burua	30.165,49	1.476,54	6,78	19,77	38,57	0,00	31.824,59
	Tailerreko maisua	26.042,17	1.267,52	5,85	17,31	33,11	0,00	27.474,48
	Bigarren maisua	25.344,05	1.232,90	5,71	16,85	32,20	0,00	26.737,97
	Arduraduna	24.257,81	1.179,50	5,40	16,22	30,58	0,00	25.591,99
Antolaketako teknikariak	1. mailako antolaketako atalburua	28.867,19	1.411,08	6,48	19,00	36,59	0,00	30.454,88
	2. mailako antolaketako atalburua	27.919,39	1.362,22	6,33	18,39	35,58	0,00	29.454,96
	1. mailako antolaketako teknikaria	24.996,29	1.239,07	5,73	15,75	32,13	0,00	26.371,09
	2. mailako antolaketako teknikaria	23.126,01	1.122,01	5,13	15,56	29,09	0,00	24.397,94
	Antolaketako laguntzailea	20.387,49	980,39	4,58	13,95	25,42	1.197,25	21.508,80
	5 urteko antzintasuna duen laguntzailea	23.126,01	1.122,01	5,13	15,56	29,31	0,00	24.397,94
Bulegoko teknikariak	Delineatzaile proiektugilea	28.717,47	1.404,05	6,43	18,90	36,67	0,00	30.296,93
	1. mailako delineatzailea	25.344,05	1.232,90	5,71	16,85	32,20	0,00	26.737,97
	2. mailako delineatzailea	23.126,01	1.122,01	5,13	15,56	29,09	0,00	24.397,94
	Laguntzailea	20.205,51	975,51	4,56	13,68	25,49	1.257,27	21.316,82
	5 urteko antzintasuna duen laguntzailea	23.008,55	1.116,43	5,11	15,47	29,17	0,00	24.274,02
Laborategiko teknikariak	Laborategiko burua	30.713,17	1.505,06	6,89	20,09	39,32	0,00	32.402,39
	Sekzioburua	27.786,45	1.354,49	6,33	18,31	35,37	0,00	29.314,70
	1. mailako analista	24.672,98	1.199,34	5,55	16,45	31,33	0,00	26.029,99
	2. mailako analista	21.712,85	1.049,85	4,87	14,67	27,42	0,00	22.907,05
	Laborategiko laguntzailea	20.287,97	975,51	4,56	13,89	25,49	1.197,25	21.403,81
	5 urteko antzintasuna duen laguntzailea	21.712,85	1.049,85	4,87	14,67	27,42	0,00	22.907,05

2023ko apirilaren 19a, asteazkena

2022		Urteko KPI		Aldakorra		Guztira	% 5,50	
Lanbide-taldea		Urteko Gordina 2021	Oinarrizko soldata	Pizgarri finkoa	Hitzarmeneko plusa	Antzintasun Bosturtekoaren Balioa	Gutxieneko Soldata Bermatuaren osagarria	Urteko Gordina 2022
		Urtean	Hilean	Egunean		Hilean	Urtean	
Langile teknikari tituludunak	Ingeniaria, Arkitektoa eta Lizentziaduna	37.243,16	1.873,52	8,62	22,48	48,59	0,00	39.291,54
	Peritua, Aparejadorea eta Osasun Laguntzaile Teknikoa (OLT)	34.325,70	1.721,37	7,90	20,94	44,63	0,00	36.213,62
	Erantzukizun teknikoa duen peritua	34.961,62	1.756,53	8,12	21,15	45,88	0,00	36.884,51
	Industria-maisua	26.734,50	1.312,50	6,01	17,40	34,03	0,00	28.204,89
	Gizarte Graduatua eta Gizarte Laguntzailea	29.526,97	1.444,45	6,67	19,35	37,74	0,00	31.150,95
Prestakuntzarako kontratuak	Lehenengo urtea	11.488,29	865,72	0,00	0,00	0,00	0,00	12.120,14
	Bigarren urtea	13.515,09	1.018,46	0,00	0,00	0,00	0,00	14.258,42
	Hirugarren urtea	16.894,30	1.273,11	0,00	0,00	0,00	0,00	17.823,48

2023		Urteko KPI		Aldakorra		Guztira	% 5,50	
Lanbide-taldea		Urteko gordina 2022	Oinarrizko soldata	Pizgarri finkoa	Hitzarmeneko plusa	Antzintasun Bosturtekoaren Balioa	Gutxieneko Soldata Bermatuaren osagarria	Urteko Gordina 2023
		Urtean	Hilean	Egunean		Hilean	Urtean	
Langile soilak	Peoi arrunta	20.552,37	989,15	4,58	14,08	25,67	2.063,26	21.682,75
	Peoi espezialista	20.881,26	1.003,58	4,66	14,34	26,03	1.757,77	22.029,72
	3. mailako ofiziala	21.482,10	1.035,06	4,74	14,72	26,38	1.284,43	22.663,61
	2. mailako ofiziala	23.014,04	1.112,21	5,18	15,56	28,16	0,00	24.279,81
	1. mailako ofiziala	24.338,57	1.180,28	5,42	16,38	29,95	0,00	25.677,19
Mendeko langileak	Biltegizaina	21.532,46	1.037,82	4,81	14,69	27,11	1.130,71	22.716,74
	Kamioi- eta auto-gidaria	23.014,95	1.112,28	5,18	15,56	28,85	0,00	24.280,77
	Telefonista	21.532,46	1.037,82	4,81	14,69	27,11	1.130,71	22.716,74
Administrazio-langileak	1. mailako administrazio-burua	31.324,48	1.536,62	7,10	20,37	39,85	0,00	33.047,32
	2. mailako administrazio-burua	29.454,96	1.437,14	6,68	19,40	37,54	0,00	31.074,98
	1. mailako ofizial administraria	26.865,55	1.307,22	6,05	17,86	33,89	0,00	28.343,16
	2. mailako ofizial administraria	24.397,94	1.183,72	5,42	16,41	30,78	0,00	25.739,83
	Administrari-laguntzailea	21.508,65	1.034,30	4,83	14,72	26,82	1.263,09	22.691,63
	5 urteko antzintasuna duen laguntzailea	24.274,02	1.177,83	5,39	16,32	30,78	0,00	25.609,09
Tailerreko teknikariak	Tailerreko burua	31.824,59	1.557,75	7,15	20,86	40,69	0,00	33.574,95
	Tailerreko maisua	27.474,48	1.337,24	6,18	18,26	34,93	0,00	28.985,58
	Bigarren maisua	26.737,97	1.300,71	6,03	17,78	33,97	0,00	28.208,56
	Arduraduna	25.591,99	1.244,37	5,69	17,11	32,26	0,00	26.999,55
Antolaketako teknikariak	1. mailako antolaketako atalburua	30.454,88	1.488,69	6,83	20,05	38,61	0,00	32.129,90
	2. mailako antolaketako atalburua	29.454,96	1.437,14	6,68	19,40	37,54	0,00	31.074,98
	1. mailako antolaketako teknikaria	26.371,09	1.307,22	6,05	16,62	33,89	0,00	27.821,49
	2. mailako antolaketako teknikaria	24.397,94	1.183,72	5,42	16,41	30,69	0,00	25.739,83
	Antolaketako laguntzailea	21.508,80	1.034,31	4,83	14,72	26,82	1.263,09	22.691,79
	5 urteko antzintasuna duen laguntzailea	24.397,94	1.183,72	5,42	16,41	30,92	0,00	25.739,83



2023ko apirilaren 19a, asteazkena

2023		Urteko KPI		Aldakorra		Guztira		% 5,50
Lanbide-taldea		Urteko gordina 2022	Oinarritzko soldata	Pizgarri finkoa	Hitzaumeneko plusa	Antzinasun Bosturtekoaren Balioa	Gutxieneko Soldata Bermatuaren osagarria	Urteko Gordina 2023
		Urtean	Hilean	Egunean		Hilean	Urtean	
Bulegoko teknikariak	Delineatzaile proiektugilea	30.296,93	1.481,27	6,79	19,94	38,69	0,00	31.963,26
	1. mailako delineatzailea	26.737,97	1.300,71	6,03	17,78	33,97	0,00	28.208,56
	2. mailako delineatzailea	24.397,94	1.183,72	5,42	16,41	30,69	0,00	25.739,83
	Laguntzailea	21.316,82	1.029,16	4,81	14,43	26,89	1.326,42	22.489,24
	5 urteko antzinasuna duen laguntzailea	24.274,02	1.177,83	5,39	16,32	30,78	0,00	25.609,09
Laborategiko teknikariak	Laborategiko burua	32.402,39	1.587,84	7,27	21,20	41,48	0,00	34.184,52
	Sekzioburua	29.314,70	1.428,99	6,68	19,32	37,32	0,00	30.927,01
	1. mailako analista	26.029,99	1.265,30	5,85	17,35	33,05	0,00	27.461,64
	2. mailako analista	22.907,05	1.107,60	5,14	15,48	28,92	0,00	24.166,94
	Laborategiko laguntzailea	21.403,81	1.029,16	4,81	14,65	26,89	1.263,09	22.581,01
	5 urteko antzinasuna duen laguntzailea	22.907,05	1.107,60	5,14	15,48	28,92	0,00	24.166,94
Langile teknikari tituludunak	Ingeniaria, Arkitektoa eta Lizentziaduna	39.291,54	1.976,57	9,10	23,71	51,26	0,00	41.452,57
	Peritua, Aparejadorea eta Osasun Laguntzaile Teknikoa (OLT)	36.213,62	1.816,04	8,34	22,09	47,08	0,00	38.205,37
	Erantzukizun teknikoa duen peritua	36.884,51	1.853,14	8,57	22,31	48,41	0,00	38.913,16
	Industria-maisua	28.204,89	1.384,69	6,34	18,35	35,90	0,00	29.756,16
	Gizarte Graduatua eta Gizarte Laguntzailea	31.150,95	1.523,89	7,04	20,41	39,81	0,00	32.864,26
Prestakuntzarako kontratuak	Lehenengo urtea	12.120,14	913,34	0,00	0,00	0,00	0,00	12.786,75
	Bigarren urtea	14.258,42	1.074,47	0,00	0,00	0,00	0,00	15.042,63
	Hirugarren urtea	17.823,48	1.343,13	0,00	0,00	0,00	0,00	18.803,77

2024		Urteko KPI		Aldakorra		Guztira		% 3,80
Lanbide-taldea		Urteko Gordina 2023	Oinarritzko soldata	Pizgarri finkoa	Hitzaumeneko plusa	Antzinasun Bosturtekoaren Balioa	Gutxieneko Soldata Bermatuaren osagarria	Urteko Gordina 2024
		Urtean	Hilean	Egunean		Hilean	Urtean	
Langile soilak	Peoi arrunta	21.682,75	1.026,74	4,75	14,61	26,64	2.141,66	22.506,70
	Peoi espezialista	22.029,72	1.041,72	4,83	14,89	27,01	1.824,56	22.866,85
	3. mailako ofiziala	22.663,61	1.074,39	4,92	15,28	27,38	1.333,24	23.524,83
	2. mailako ofiziala	24.279,81	1.154,47	5,37	16,15	29,24	0,00	25.202,44
	1. mailako ofiziala	25.677,19	1.225,13	5,62	17,00	31,09	0,00	26.652,93
Mendeko langileak	Biltegi-zaina	22.716,74	1.077,26	4,99	15,24	28,14	1.173,68	23.579,98
	Kamioi- eta auto-gidaria	24.280,77	1.154,54	5,37	16,15	29,95	0,00	25.203,44
	Telefonista	22.716,74	1.077,26	4,99	15,24	28,14	1.173,68	23.579,98
Administrazio-langileak	1. mailako administrazio-burua	33.047,32	1.595,02	7,37	21,14	41,36	0,00	34.303,12
	2. mailako administrazio-burua	31.074,98	1.491,76	6,94	20,14	38,96	0,00	32.255,83
	1. mailako ofizial administraria	28.343,16	1.356,90	6,28	18,54	35,18	0,00	29.420,20
	2. mailako ofizial administraria	25.739,83	1.228,70	5,62	17,03	31,94	0,00	26.717,94
	Administrari-laguntzailea	22.691,63	1.073,61	5,01	15,28	27,84	1.311,09	23.553,91
	5 urteko antzinasuna duen laguntzailea	25.609,09	1.222,59	5,60	16,94	31,94	0,00	26.582,23

2023ko apirilaren 19a, asteazkena

2024		Urteko KPI		Aldakorra		Guztira	% 3,80	
Lanbide-taldea		Urteko Gordina 2023	Oinarritzko soldata	Pizgarri finkoa	Hitzarmeneko plusa	Antzintasun Bosturtekoaren Balioa	Gutxieneko Soldata Bermatuaren osagarria	Urteko Gordina 2024
		Urtean	Hilean	Egunean		Hilean	Urtean	
Tailerreko teknikariak	Tailerreko burua	33.574,95	1.616,94	7,43	21,65	42,24	0,00	34.850,79
	Tailerreko maisua	28.985,58	1.388,05	6,41	18,96	36,25	0,00	30.087,03
	Bigarren maisua	28.208,56	1.350,14	6,26	18,46	35,26	0,00	29.280,48
	Arduraduna	26.999,55	1.291,66	5,91	17,76	33,48	0,00	28.025,53
Antolaketako teknikariak	1. mailako antolaketako atalburua	32.129,90	1.545,26	7,09	20,81	40,07	0,00	33.350,84
	2. mailako antolaketako atalburua	31.074,98	1.491,76	6,94	20,14	38,96	0,00	32.255,83
	1. mailako antolaketako teknikaria	27.821,49	1.356,90	6,28	17,25	35,18	0,00	28.878,71
	2. mailako antolaketako teknikaria	25.739,83	1.228,70	5,62	17,03	31,86	0,00	26.717,94
	Antolaketako laguntzailea	22.691,79	1.073,62	5,01	15,28	27,84	1.311,09	23.554,08
	5 urteko antzintasuna duen laguntzailea	25.739,83	1.228,70	5,62	17,03	32,10	0,00	26.717,94
Bulegoko teknikariak	Delineatzaile proiektugilea	31.963,26	1.537,56	7,04	20,70	40,16	0,00	33.177,86
	1. mailako delineatzailea	28.208,56	1.350,14	6,26	18,46	35,26	0,00	29.280,48
	2. mailako delineatzailea	25.739,83	1.228,70	5,62	17,03	31,86	0,00	26.717,94
	Laguntzailea	22.489,24	1.068,27	4,99	14,98	27,91	1.376,82	23.343,83
	5 urteko antzintasuna duen laguntzailea	25.609,09	1.222,59	5,60	16,94	31,94	0,00	26.582,23
Laborategiko teknikariak	Laborategiko burua	34.184,52	1.648,17	7,54	22,00	43,06	0,00	35.483,53
	Sekzioburua	30.927,01	1.483,29	6,94	20,06	38,74	0,00	32.102,24
	1. mailako analista	27.461,64	1.313,38	6,08	18,01	34,31	0,00	28.505,18
	2. mailako analista	24.166,94	1.149,68	5,34	16,07	30,02	0,00	25.085,28
	Laborategiko laguntzailea	22.581,01	1.068,27	4,99	15,21	27,91	1.311,09	23.439,09
	5 urteko antzintasuna duen laguntzailea	24.166,94	1.149,68	5,34	16,07	30,02	0,00	25.085,28
Langile teknikari tituludunak	Ingeniaria, Arkitektoa eta Lizentziaduna	41.452,57	2.051,68	9,44	24,62	53,21	0,00	43.027,77
	Peritua, Aparejadorea eta Osasun Laguntzaile Teknikoa (OLT)	38.205,37	1.885,05	8,65	22,93	48,87	0,00	39.657,17
	Erantzukizun tekniko duen peritua	38.913,16	1.923,56	8,89	23,16	50,25	0,00	40.391,86
	Industria-maisua	29.756,16	1.437,31	6,58	19,05	37,27	0,00	30.886,90
	Gizarte Graduatua eta Gizarte Laguntzailea	32.864,26	1.581,80	7,31	21,19	41,33	0,00	34.113,10
Prestakuntzarako kontratuak	Lehenengo urtea	12.786,75	948,05	0,00	0,00	0,00	0,00	13.272,65
	Bigarren urtea	15.042,63	1.115,30	0,00	0,00	0,00	0,00	15.614,25
	Hirugarren urtea	18.803,77	1.394,17	0,00	0,00	0,00	0,00	19.518,32