

**zeure onerako**  
ZEURE ONERAKO

**comfia**       
langile komisioren finantza eta  
administrazio zerbitzuen federazioa

# Bulego eta Langeletarako

# Lan Hitzarmena



# 2009 - 2012

**BAO 107.zk (2011/06/06)**

## AURKIBIDEA

1 artikulua	Aplikazio eremua.....	2 orria
2 artikulua	Lurralde eremua	
3 artikulua	Hitzarmenaren indarraldia, luzapena eta horren amaiera	
4 artikulua	Langile eremua	
5 artikulua	Osotasunarekiko lotura	
6 artikulua	Eskuratutako hobekuntzak errespetatzea.....	3 orria
7 artikulua	Hitzarmena zaintzeko eta interpretatzeko batzorde paritarioa	
8 artikulua	Lanpostu hutsen betetzea	
9 artikulua	Lanpostuz igotzea eta mailaz igotzea	
10 artikulua	Lanpostu hutsak betetzeko arauak.....	4 orria
11 artikulua	Deialdiaren jakinarazpena.....	5 orria
12 artikulua	Prestakuntza	
13 artikulua	Lanbide kategoriak.....	6 orria
14 artikulua	Lanaldia.....	8 orria
15 artikulua	Oporrak	
16 artikulua	Ordaindutako baimenak	
17 artikulua	Lana eta familia bateragarri igitea.....	9 orria
18 artikulua	Soldatarik gabeko baimenak.....	11 orria
19 artikulua	Hutsegiteak eta zigorrak	
20 artikulua	Antzinasuna	
21 artikulua	Gaixotasunagatiko eta lan istripuagatiko prestazioak	
22 artikulua	Lansariak.....	12 orria
23 artikulua	Aparteko ordainsariak	
24 artikulua	Gaueko lana	
25 artikulua	Dietak eta bidaiak	
26 artikulua	Bermatutako gutxienekoa.....	13 orria
27 artikulua	Langilearen dimisioa	
28 artikulua	Biltzeko eskubidea eta sindikatuko kide izateko eskubidea	
29 artikulua	Sindikatuaren eskubide eta betebeharrak	
30 artikulua	Kargu sindikalen eszedentzia.....	15 orria
31 artikulua	Enpresa edo lantokietako batzordeak	
32 artikulua	Langileen ordezkarien bermeak.....	16 orria
33 artikulua	Osasun-azterketa	
34 artikulua	Erretiro adina aurreratzea	
35 artikulua	Zuzenbide osagarria	
36 artikulua	Lan-ordenantza	
37 artikulua	Hitzarmena ez aplikatzeko klausula.....	17 orria
37bis artikulua	Langileen Estatutuaren 41.6 eta 82.3 artikuluetan azaltzen diren Kontsulta Aldietan Desadostasunak Konpontzeko prozedura.	
38 artikulua	Txanda kontratua	
	Xedapen iragankorra	
1.	Xedapen Gehigarria.....	19 orria
2.	Xedapen Gehigarria	
	2009-2010ko Soldata taulak.....	20 orria
	Eranskina: 2011 urteko soldata errebisioa.....	22 orria
	2011 urteko soldata taulak.....	23 orria

## **1go artikulua.- Aplikazio-eremua**

Hitzarmen Kolektibo Probintzial honek honako enpresa hauetako langileen lan-harremanak arautuko ditu:

- Ikasketa Teknikoak eta Delineazioa
- Ganberak, Elkargoak eta Elkarateak.
- Finken Administratzaileak.
- Plangintzarako hainbat Bulego.
- Enpresa-antolaketa eta kontabilitate-antolaketa.
- Igorpen Kobratzaileak eta Mezularitzak.
- Informatikako Zerbitzu Enpresak.
- Ingeniaritzak eta Aholkularitzak.
- Beste Elkarate batzuetan barne hartu gabeko Bulegoak eta Enpresak, eta Bulegoetako eta Langeletako Lan Ordenantzari atxikita daudenak.

## **2. artikulua.- Lurralde eremua**

Hitzarmen hau helbide soziala edo lantokia Bizkaian duten enpresa guztiei aplikatuko zaie.

## **3. artikulua.- Hitzarmenaren indarraldia, luzapena eta horren amaiera**

Hitzarmen hau legezkoztat jo diren alderdiek sinatzen duten egunean sartuko da indarrean. Hitzarmen honen indarraldia lau urtekoa izango da, hau da 2009. urteko urtarrilaren 1etik 2012. urteko abenduaren 31 arte; joan-etorriak, dietak eta kilometrajea izan ezik, horiek ez dute atzeraeraginik izango, Hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrerako indarraldia izango baitute.

Hitzarmenaren amaiera 2012 urteko abenduaren 15ean iragarriko eta bi alderdiek konpromisoa hartu dute hurrengo Hitzarmenaren gaineko hausnarketak —aurreproiektua aurkezten den egunetik zenbatzen hasita— hamabost eguneko epean hasteko, bai langileen ordezkarien aldetik, bai enpresaren ordezkarien aldetik.

## **4. artikulua.- Langile eremua**

Hitzarmen honek 1. artikuluan azaltzen diren enpresei atxikiriko langile guztiei eragingo die, salbu eta abuztuaren 1eko 1.382/1985 Errege Dekretuan adierazitako goi-mailako zuzendaritzako langileak.

## **5. artikulua.- Osotasunarekiko lotura**

Itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina eratzen dutenez, Hitzarmen hau deuseza izango da eta ez du inolako ondorioz izango Agintaritzak edo Jurisdikzio eskudunak, berari dagoz-kion ahalmenak betez, itunen bati eragozpenak jartzen badizkio edo bertan behera uzten badu, edota hitzarmena ez badu bere osotasunean onartzen; hitzarmena osorik eta zatitu gabe aplikatu behar baita.

## **6. artikulua.- Eskuratutako hobekuntzak errespetatzea**

Norberak eskuratutako eskubide gisa errespetatuko dira Hitzarmen hau sinatzean egon litezkeen egoerak, betiere urteko osotasunean zenbatuta hitzarmenean ezarrirakoak baino hobekuntzak badira.

## **7. artikulua.- Hitzarmena zaintzeko eta interpretatzeko batzorde paritarioa**

1. Batzorde Paritarioari aginduko zaio Hitzarmen honetako itunak zaintzeko eta interpretatzeko. Batzorde hori Hitzarmena «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzen den egunetik zenbatzen hasita gehienezko hogeitun eguneko epean osatuko da.

2. Adierazitako eginkizunez gain, Hitzarmen honen testuinguruan sortzen diren gatazka kolektiboen kasuan, Batzorde Paritarioa berehala batzartzeko eskatu ahal izango du gatazkan dauden alderdietako edozeinek, gatazkan dauden alderdientzat loteslea izango den akordiora iriste aldera. Akordiorik lortuko ez balitz, ordezkarientzako edozeinek legitimazioa izango du Preco lanbidearteko akordioko arbitraje, mediazio edo kontziliazio bat eskatzeko, eta horretara Batzorde Paritarioko gainerako ordezkariek ere joan beharko dute. Alderdi guztiek aintzat hartuko dute ematen den laudoa, eta gisa horretan jakinaraziko zaie gatazkan dauden alderdiei.

3. Alderdi sinatzaileek adierazitako Batzordearen jardunbide araudia erabakiko dute. Batzorde hori hitzarmen hau sinatu duten alderdietako bakoitzeko lau ordezkarik osatuko dute.

4. Honako hau Batzorde Paritarioaren helbidea: Lan Harremanen Kontseilua (LHK) egoitza, Bilboko Urkixo zumarkalea, 2.-3. ezkerria.

## **8 artikulua.- Lanpostu hutsen betetzea**

Enpresak libreki beteko ditu bete beharreko lanpostuak, bai lanpostu berriak badira, bai lanpostu hutsak badira:

- a) Tituludunek bete beharrekoak, nola teknika-eremuan hala administrazio-eremuan.
- b) Beste kategorian batek bete behar baditu konfiantzako, zuzendaritzako, edo egituraren maila guztietan agintezko eginkizuna duten lanpostuak.

Nolanahi ere, enpresa bakoitzean aurretiaz zeuden arauak kontuan hartuko dira.

## **9. artikulua.- Lanpostuz igotzea eta mailaz igotzea**

1. Enpresen zerbitzuko urgazleek lehentasuna izango dute administrazio-kategoriako lanpostuak betetzeko; betiere sartu nahi duten izangaiek lortzen duten puntuazio bera lortzen badute haiek ere lanpostu horretarako egindako azterketan.

2. Dagokien kategorian lau urteko antzintasuna duten administrari laguntzaileak eta kalkatzaileak goragoko hurrengo kategoriara igoko dira, hurrenez hurren, kategorian horietan lanpostu hutsak daudenean, eta horretarako ez dute inolako probarik egin beharko, salbu eta

enpresariak behar den moduan egiaztatzen badu langileak ez duela gaitasunik adierazitako lanpostua betetzeko. Lanpostu hutsik ez badago, bost urteren buruan igoko da lanpostuz automatikoki, betiere langilea 1984ko ekainaren 2an plantillakoa bazen. Hortaz, adierazitako data horretatik aurrera enpresan sartutako administrari laguntzaileak eta kalkatzaileak kategoria horietan lanpostu hutsak daudenean igoko dira lanpostuz.

3. Langileak mailaz igo edo lanpostuz igo ahal izateko horretarako ahalmena izatea eskatuko da soilik, hau da, lanpostu horiek betetzeko gaitasuna izatea.

## **10. artikulua.- Lanpostu hutsak betetzeko arauak**

1.- Lanpostu berriak sortzeagatik edo hutsik geratu diren lanpostuak betetzeagatik sortzen diren lanpostu hutsi dagokionez, honako oinarriko irizpide hauek edukiko ditu kontuan enpresak:

- a) Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek parte hartu ahal izango dute, horretarako langile horiek duten goragoko kategorian dagoen edozein lanpostu huts eskatu beharko dute.
- b) Enpresak beharrezkotzat jotzen duenean, dagozkion probak egin ahal izango ditu bete nahi den lanpostuak eskatzen dituen baldintzak izangaiek betetzen ote dituzten egiaztatzeko
- c) Izangaiek baldintza berdinetan badaude, enpresako izangaiek lehentasuna izango dute enpresatik kanpoko izangaiei aurretik, eta enpresako langileen artean, lanpostu hutsa dagoen sail bereko langileek izango dute lehentasuna. Aurreko paragrafoan azaltzen den lehentasuna dagoen kasuetan, edota azaltzen ez denetan, izangaiek baldintza berdinetan badaude, antzintasun handiena duenari emango zaio lanpostua.
- d) Izangaiei eskatzen zaizkien baldintzak zenbat diren aztertzeko b) paragrafoan edaturikoa ez ezik zuzendaritzak agintzen dituen izangai guztien merituen balorazioa ere kontuan izango da.
- e) Mailaz igotze guztiak probaldia amaitutakoan gauzatuko dira, eta lanpostu berria, agintezko lanpostua bada, probaldia amaitu eta handik sei hilabetera emango zaio langileari, eta gainerako kasuetan hiru hilabetera, salbu eta probaldi horretatik ondorioztatzen bada aukeratutako langilea ez dela egokia lanpostu hutsa betetzeko. Kasu horretan aurreko egoeran jarraituko du langileak, eta lanpostu hutsaren deialdia egingo da berriz.
- f) Langileen legezko ordezkariak izendatzen duen langileen ordezkaria edo langileen ordezkariarik edo Enpresa Batzorderik ez badago, langileek izendatzen duten langilea lanpostu berriak edo lanpostu hutsak betetzeko deitutako probak kalifikatu beharko dituen epaimahaiko partaidea izango da.

2.- Oro har, eta lanpostu hutsak edo lanpostu berriak betetzeari dagokionez, enpresek kontuan izango dituzte Hitzarmen hau indarrean jarri aurretik gai honi buruz enpresa horietan zeuden barnearauak.



## 11. artikulua.- Deialdiaren jakinarazpena -

Deialdiari buruzko oharretan honako baldintza hauek azalduko dira:

- a) Eskatzen diren ezagutzak edo titulazioa.
- b) Beteko den lanpostuaren kategoria enpresaren barruan.
- c) Lanpostuan beteko diren oinarritzko eginkizunen definizioa.
- d) Egingo diren proben zerrenda eta horien oinarritzko edukia.

## 12. artikulua.- Prestakuntza

Hitzarmen honen eraginpeko langileek honako eskubide hauek izango dituzte:

- a) Azterketak egitera joateko behar dituzten baimenak izateko, eta enpresan jarritako erregimena txandakakoa bada, lan-txanda aukeratzeko lehentasuna izango dute titulu akademikoa edo lanbide-titulua lortzeko ikasketak normaltasunez egiten badituzte.
  - b) Lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko lanaldi arrunta egokitzeko, edo lanbide-prestakuntzarako edo lanbide-hobekuntzarako dagokion baimena (lanpostua gorde egingo zaie).
1. Lanbide-titulua, eskola-graduata edo batxilergoa lortzeko Hezkuntza Ministerioak onartutako ikastetxe ofizialek antolatutako ikastaroetan matrikulatuta dauden 19 urtera bitarteko langileek urtean 180 ordu izateko eskubidea izango dute. Ordu horiek enpresaren kontura izango dira eta langile bakoitzaren premien arabera banatuko dira ikasturtean, eta ikasturtearen hasieran edo langilea enpresan sartzen denean negoziatuko dira, betiere premiak justifikatu ondoren. Adierazitako orduak baliatzeak ez du langilearen ezein eskubide murriztuko, ez eta langileak edozein kontzepturengatik jasotzen duen ezein lansari ere. 19 urtera bitarteko langileentzat ezarritako baldintza berezi horiek ez zaizkie gehituko inolaz ere artikuluko honetan itundutako baldintza orokorreari.
  2. Aurreko paragrafoan azaltzen diren kasu guztietan, enpresa-zuzendaritzak eskatu ahal izango dio langileari ikastetxeko ziurtagiriak aurkezteko. Ziurtagiri horiek langilearen asistentzia egiaztatuko dute, eta behin baino gehiagotan ez bada bertaratu ikastetxera artikuluko honetan ezartzen diren onurak kenduko zaizkio.
  3. Langile guztiek egin ahal izango dituzte prestakuntza-ikastaroak, baldin eta deialdian eskatutako baldintzak betetzen badituzte.
  4. Langile guztiek egin ahal izango dituzte prestakuntza-ikastaroak, baldin eta deialdian eskatutako baldintzak betetzen badituzte..
  5. Prestakuntza-gastuetarako dirua gordetzen duten enpresek Prestakuntza Batzordea osatu ahal izango dute. Enpresa Batzordeak izendatutako bi ordezkari edo Langileen bi Ordezkari gutxienez Batzorde horretako partaideak izango dira. Batzorde horren helburua aholkularitza-lanak egitea izango da, bai eta prestakuntzaren ikuspegi orokorra bermatzea ere enpresan.

### **13. artikulua- Lanbide Kategoriak**

Hitzarmen honetako soldata-taulan biltzen diren kategorien definizioak honako hauek dira:

#### **Kalkuluko eta diseinuko teknikaria**

Langile horrek, titulaziorik izan gabe, teknikari tituludunen berariazko zereginak betetzen laguntzen du eta lan egiten duen ataleko edo saileko berezko erantzukizunak izango ditu.

#### **Analista/programatzailea**

Programatzaile horrek informatikako instalazio handietan eskarmentu handia du, tratamendu-unitateen informazio arautua landu eta dokumentatzen du. Horretaz gain, programazio-hizkuntzari eta mekanizatu behar den proiektuari buruzko ezagutza sakona eskatzen duten aplikazio zailak aztertu eta aplikazio horietako programak idazten ditu.

#### **2. mailako delineaizaile proiektugilea**

Titulurik gabeko teknikari horrek bere zerbitzuak eskaintzen dituen atalean betetzen diren espezialitateetan teknikari nagusi hurrenak agintzen diona proiektatu edo zehazten du. Horretaz gain, bezeroak eskatzen dituen datuak eta baldintza teknikoak kontuan izanda, bururatzen zaiona gauzatzen du. Langile horrek dituen zereginen artean, honako hauek dira nagusiak: proiektu mota oro aztertu eta planteatzea, eta berarekin lanean ari diren delineaizaleei datuak eta aholkuak ematea.

#### **Bidaiantea**

Enpresa bakar baten zerbitzura egonik, langile horrek alde zuzenetik zehaztutako ibilbidea egiten du artikuluko eskaintzeko, eskariak jasotzeko, bezeroei produktuen berri emateko, jasotako mandatuak helarazteko eta, bidaietako denboratik at, mandatuak betetzen direla ziurtatzeko, baina betiere langilearen duintasun profesionalari kalterik egin gabe.

#### **2. mailako programatzailea**

Programatzaile horrek, enpresaren instalazioan gehien erabiltzen diren hizkuntzen ezagutza teorikoa eta praktikoa izanik eta instalazio horren software-sistemaren oinarriko ezagutza izanik, programak diseinatu eta kodifikatzen ditu agintzen zaion programazio-hizkuntzan; konpilazioko eta mihizatze lanak prestatzen ditu; behar diren probak egiten ditu eta jatorrizko azterlanean parte hartu ez duen batek azterlan horrekin jarraitu edo lan hori aldatu ahal izateko moduan dokumentatzen du lana. Instalazio txiki eta ertainetan analistarentzako eta programatzailearentzako deskribatutako lanak egingo ditu, betiere lan egiten duen informatika bere alor txikira mugatuta. Instalazio txikietan operadoreen eginkizunak ere beteko ditu.

## Atezaina

Langile horrek agindupean gutxienez hiru langile izanik, urgazleen, ordenantzen, mandatarien eta garbitzaileen zerbitzuak zainduko ditu eta horien ardura izango du. Enpresako ateak eta lantzetarako sarrerak zaindu behar ditu.

## 2. mailako operadorea

Langile horrek, informatikako oinarrizko ezagutza izanik, unitate periferikoak prestatzen ditu, euskarri magnetikoak, paper jarraitua eta fitxa zulatuak kargatzen eta deskargatzen ditu adierazitako unitateetan, betiere operadorearen edota sistema eragilearen instrukzioei jarraituz. Horretaz gain, gailuei modu egokian eusten die behar bezala funtziona dezaten; ordenagailua dagoen sailean eta sail horren inguruan behar diren garraioak eta manipulazioak egingo ditu. Informatika-instalazio txiki eta ertainetan operadorearentzako deskribaturiko zereginak ere egingo ditu, betiere langile horrek lan egiten duen informatika ingurune txikira mugatuta.

## 2. mailako marrazkilaria

Teknikari horrek kalkatzaile-lanak ez ezik, krokisa izanik, plano orokor edo xehetasun-plano zehatzak eta akotatuak ere egiten ditu.

## 2. mailako delineatzailea

2. mailako operadoreak egiten dituen zereginak beteko ditu, baina ingeniartzako eta delineazioko enpresetarako diren lanetan.

## Teknikari auxiliarra

20 urte baino gutxiagoko langile horrek, delineazio adarrean hasi berria izanik, bulegoko espezialista kategorietako oinarrizko zeregin auxiliarrak egiten ditu, bulegoan hasteko eta zereginak betetzeko gai izateko behar duen lanbide-gaitasuna lortzeko. Zeregin horietaz gain, dagokion kategoriako berezko zereginak ere bete beharko ditu, hala nola, enkarguak egin, posta banatu eta oinarrizko beste zeregin batzuk.

## Zulatzailea/grabatzailea

- a) **Lehen mailakoa:** langile horrek, zulatzeko makinak eta datuak egiaztatzeko makinak erabiltzen jakinik, datu horiek fitxetan transkribatzen ditu; horretarako langileak berak sortutako programak erabiltzen ditu, betiere zulatu behar den diseinua kontuan izanik. Horretaz gain, transkribatutako lana egiaztatzen du eta agintzen zaizkion lanen sarrera eta irteera erregistratzen du. Egiaz lan egindako segidako 500 ordutan ordu bakoitzeko 15.000 pultsazioko batez bestekoa lortzen denean eskuratuko da categoria hori; adierazitako categoria lortutakoan, ordu bakoitzeko 12.000 pultsazio eta ehuneko 2 akats baino gehiago ez egitea hartuko da eska daitekeen gutxieneko errendimendutzat.
- b) **Bigarren mailakoa:** 1. mailako zulatzaileari dagozkion zeregin berak egingo ditu, baina categoria honetan eska daitekeen gutxieneko errendimenduak eskatuko du ordu bakoitzeko 9.000 pultsazio eta ehuneko 4 akats baino gehiago ez egitea. Ordu bakoitzeko pultsazioak kalkulatzeko lortutako pultsazioak lan horretan emandako ordu kopuruarekin zatituko dira.



#### 14. artikulua.- Lanaldia

1. Hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzean (2009, 2010, 2011 eta 2012) egiaz lan egindako lanaldia gehienez ere 40 ordu izango da astean, astelehenetik ostiralera. Urtean 1.742 ordu lan egingo dira gehienez ere. Ezein jaiegun mota ez da berreskuragarria izango. Urteko edozein alditan lanaldi etengabea ezarrita daukaten enpresek ezin izango dute lanaldia handitu; eta aldi bateko lanaldiak ezin izango dira beste aldikoekin konpentsatu. Aste bakoitzean 40 ordu baino gutxiagoko lanaldia duten enpresek larunbatetan lan egin ahal izango dute, betiere lan-premien arabera.
2. Udan lanaldi trinkoa ezarrita daukaten enpresek ezin izango dute inolaz ere astean 35 ordu baino gehiago lan egin.
3. Lanaldi etengabea egiten den kasuetan, aldi onuragarrieneko baldintzak gordeko dira, gaur egun enpresa bakoitzean egiten den bezala, betiere 40 orduak gainditu gabe.
4. Lau orduko edo gutxiagoko eguneroko lanaldiak ezin izango dira zatitu.
5. Lan Egutegia: Enpresak urtero egingo du lan-egutegia, eta egutegi horren ale bat ondo ikusteko leku batean jarriko da lantoki bakoitzean urtarrilaren 31 baino lehen. Egutegi horrek egiaz lan egindako lanaldi kopurua zehaztuko du, atsedendialdiak eta oporrak deskontatuta, lanaldi kopuru hori aurreikusitako urteko lanaldiarekin zatitzeko eta langile bakoitzak bere eguneroko lanaldian egiaz lan egindako lanorduak zein diren definitzeko. Hala badagokio, ordutegiak, zubiak eta abar ere ager daitezke.
6. Langileek urtean norbere aukerako bi egun hartzeko eskubide kontsolidatua izango dute, urtean 1.742 orduko benetako lanaldiaren kalterik gabe. Egun horiek enpresaren eta langilearen artean adostuko dira.

#### 15. Artikulua.- Oporrak

- a) Enpresaren zerbitzura dauden langile guztiek ordainduriko 30 egun natural hartuko dituzte opor gisa urte bakoitzean.
- b) Oporrak beti jai-bezpera ez den lanegunean hasiko dira, eta lanean hasi aurreko egunean amaituko, salbu eta langile guztientzat urteko oporraldi finkoa ezarrita daukaten enpresetan.
- c) Dagokion egutegiari jarraiki, oporrak hartzeko egunak zehaztutakoan, langileari ABeko egoera dela-eta, medikuak baja ematen badiu oporrak hartu baino lehen, oporraldi berria emango zaio urte berean, enpresa ixten denean izan ezik, orduan oporrak zenbatuko baitira.

#### 16. artikulua.- Ordaindutako baimenak

Langileak, aldez aurretik jakinarazita eta egiaztatuta, lanetik joan ahal izango dira honako arrazoiren batengatik eta honako denbora honetarako:

- a) Langilea ezkontzen bada, egutegiko hamabost egun.
- b) Bi egun seme edo alabaren jaiotzagatik eta odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senitartekoen heriotzagatik, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik. Arrazoi hori dela-eta, langileak 200 kilometro baino gehiagoko bidaia egin behar badu, joaneko edo etorriko bidaia bakoitzeko epea lau egunekoa izango da.
- c) Egun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

- d) Betebehar publiko eta pertsonal saihestezina betetzeko, beharrezkoa den denbora. Adierazitako betebeharra egiteak behar den lana gauzatzea lanorduen %20 baino gehiago eragozten badu hiru hileko aldian, betebeharra egiteagatik edo kargua betetzeagatik, langileak kalte-ordaina jasoko du. Kalte-ordain horren zenbatekoa langileak enpresan jasotzen duen soldatari deskontatuko zaio.
- e) Eginkizun sindikalak edo langileen ordezkari-taldeen lanak betetzeko Legean eta Hitzarmen honetan ezarritako baldintzei jarraituko zaie.
- f) Hitzarmen honetako 12.1. artikuluan itundutako prestakuntzaren kasu bereziak Hitzarmen honetan ezarritako baldintzen eta erabakitako gehienezko denboraren arabera ebatziko dira.
- g) Irakaskuntza homologatuko azken azterketak egitera joateko beharrezkoa den denbora.
- h) Langileen Estatutuaren 4. idatz-zatiaren 37. artikuluan ezarritako edoskitzeagatik baimena lanaldiaren hasieran edo amaieran hartu ahal izango da. Baimen hori ordubete lanera ez agertzean datza. Emakumezko langileek lizentzia adierazitako moduan hartu ahal izango dute, edota Langileen Estatutuaren 37. artikuluko 4. idatz-zatian ezarritakoaren arabera. Era berean, Langileen Estatutuaren 37.4. artikuluan arabera langileak lanera ez etortzeko ordu hori amatasun-bajagatik lizentziaren ondoren hartu ahal izango du.  
Hitzarmen honetan onartu da lan egiten duten pertsonetan familiako bizitza eta lana bateragarri bihurtzeari buruzko azaroaren 5eko 39/1999 legeak ezarri duena beteko dela ondorio guztietarako.
- i) Izatezko bikoteak: Bikote horiek ezkonduetako bikotetzat hartuko dira artikuluan honetan biltzen diren kasuetarako, baldin eta bizikidetzako ziurtagiria eta dagokion Erregistroko inskripzioa aurkezten badute. Izatezko bikoteek eduki lezaketen ezkontzagatik lizentzia ezin izango da berriro hartu hiru urteko epean.

## 17. artikulua.—Lana eta familia bateragarri egitea

Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak xedatutakoari jarraituko zaio (horren bidez, Langileen Estatutuaren hainbat artikulua aldatzen dira).

Informazio gisa hainbat artikulua sartzen dira, Legeko gainerako artikulua baztertu gabe.

### 1. Langileen Estatutuko 38.2 artikulua

Lan-egutegian finkatutako oporraldian haurdunaldiaren, erditzearen edo bularra ematearen ondoriozko aldi baterako ezintasuna edo Langileen Estatutuko 48.4 artikuluan urreikusitako lan-kontratuaren etenaldia (erditze, adopzio edo harreragatik baimena) gertatzea.

Kasu horietan oporrak aldi-baterako ezintasunaz edo Langileen Estatutuko 48.4 artikuluko baimenaz besteko egunetan hartu ahal izango dira, etenaldia amaitutakoan, nahiz eta dagokion urte naturala amaitu.

### 2. Langileen Estatutuko 37,5 artikulua

Lanaldi-murrizketa legezko zainzagatik:

Legezko zaintza dela-eta, zortzi urte baino gutxiagoko haur bat edo elbarri fisiko, psikiko edo zentzumenezkoa (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du, lanaldiaren laburtzeak irauten duen gutxienezko zortzirena eta gehienezko erdia bitarteko soldataren batez besteko gutxitzearekin.

### 3. Langileen Estatutuko 46,3 artikulua

Seme-alabak eta ahaideak zaintzeagatiko eszedentzia:

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, nahiz eta behin betiko harrerako moduan edo adopzioaurreko egoeran hartu, aldi baterako izan ala ez, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

Bi urtetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute — negoziazio kolektiboaren ondorioz iraupen luzeagoa ezarri ezean—, halaber, bere kargura dagoen bigarren mailarainoko odolkidetasuneko edo kidetasuneko ahaideren bat zaindu behar duten langileek, baldin eta ahaidea adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako edo baliaezintasunagatik, bere kabuz baliatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu.

Idatz-zati honetan jasotako eszedentzia-aldia zatitan baliatu ahal izango da, eta langileen, berezko eskubidea izango da, gizonak nahiz emakumeak izan. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok eskubide hori baliatzeko aukera badute arrazoi berarengatik, enpresaburuak mugatu ahal izango du bi langilek aldi berean hartzea, enpresaren funtzionamendurako egiaztatutako arrazoiengatik.

Subjektu eragile berriak beste eszedentzia-aldi baterako eskubidea ematen badu, berriaren hasierak langilea baliatzen ari zenaren amaiera ekarriko du.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentziaegoeran dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntza ikastarora joateko eskubidea izango du, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari. Lehenengo urtean langileak lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du. Epe hori igaro ostean, talde profesional bereko edo kategoria baliokideko lanpostu bat gordeko zaio.

Hala ere, familia ugaria ofizialki aitortua duen langilearen kasuan, lanpostua gordetzeko epea gehienez 15 hilabetera luzatuko da izaera orokorreko familia ugaria baldin bada, eta gehienez 18 hilabetera, izaera bereziko familia ugaria baldin bada.

### 4. Langileen Estatutuaren 46.2 artikulua

Borondatezko eszedentzia:

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Eszedentzia-aldi horrek gutxienez lau hilabete iraungo du, eta gehienez bost urte. Aurreko eszedentzia amaitu zenetik lau urte igaro badira soilik baliatu ahal izango du berriz langile berak eskubide hori.

Edozein kasutan, 17. artikulua honetan xedatutakoa etorkizunean izan litezkeen lege-aldaketetara egokituko da.

### **18. artikulua.—Soldatarik gabeko baimenak**

Enpresan urtebeteko antzintasuna duten langileek soldatarik gabeko baimenak hartzeko eskubidea izango dute, 15 egun gehienez ere, eta urtean behin bakarrik.

### **19. artikulua.—Hutsegiteak eta zigorrak**

1. Diziplinari dagokionez, Bulegoei eta Langelei buruzko Lan Ordenantzan ezarritakoaren arabera ebatziko da, bai eta laneko ordenamendu juridikoan indarrean dauden arauen arabera ere, betiere aplikagarriak diren neurrian.
2. Lanera ez etortzea ez da justifikatu gabeko hutsegitez hartuko, betiere lanera ez agertzetik hasita lau egun balioudun igaro aurretik langilearen atxiloketaren berri eman bazaio enpresazuzendaritzari. Nolanahi ere, enpresak ez ditu ordaindu beharko atxiloketaren ondorioz langilea lanera agertu ez den egunei dagozkien soldatak

### **20. artikulua.—Antzintasuna**

1. Zerbitzuan emandako urte bakoitzeko hobariak hiru urtetik hiru urtera ordainduko dira, Hitzarmen honetako soldata-tauletan kategoría bakoitzerako itundutako oinarritzko soldataren %5en arabera.
2. Hala eta guztiz ere, 6. artikuluan itundutakoaren arabera, eta dagoen bezala, antzintasunagatik hirurteko bakoitzeko aurreko idatz-zatian azaltzen diren portzentajea baino portzentaje handiagoa ordaintzen duten enpresek, enpresa horietako langileek —1984ko Hitzarmena indarrean jarri zenean jardunean ari zirenek—personalki eutsiko diete baliatzen zituzten baldintza onuragarrienei.
3. Betetzen diren urteko urtarrilaren 1etik aurrera irabaziko dira hirurteko horiek; horretaz gain, langileak duen azken kategoriaren eta Hitzarmeneko oinarritzko soldataren arabera ordainduko dira hirurteko guztiak.

### **21. artikulua.—Gaixotasunagatiko eta lan istripuagatiko prestazioak**

Eraginpeko enpresetako langileei, bajaren lehenengo egunetik aurrera, bai eta hamabost egun baino gehiago irauten duten gaixotasunetan, gaixotasunagatiko eta laneko ez den istripuagatiko aseguruaren prestazioak soldata errearen ehuneko ehuna osatuko zaie baja-egunetik hasita hamar hilabete arte gehienez ere. Baja hori ezin izango da 10 hilabete baino luzeagoa izan urtean.

Lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasun egoeran dauden langileek soldata errearen %100 jasoko dute lehen baja-egunetik hasita, eta lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasun egoerak irauten duen bitartean.

## **22. artikulua.—Lansariak**

Hitzarmen honen eraginpeko langileen 2009, 2010, 2011 eta 2012. urteetarako lansariak testu honetako eranskinetan azaltzen dira.

Ezarri diren lansarien zenbatekoak honako igoera hauek izango ditu:

I. eranskina: Ingeniaritzako eta Informatikako Sektoreak:

2009. urtea - % 1,9.

2010. urtea - % 1,3.

2011. urtea - Estatuko 2010. urteko KPI gehi 0,6 puntu.

2012. urtea - Estatuko 2011. urteko KPI gehi 0,6 puntu.

II. eranskina: Hitzarmen honen eraginpeko gainerako sektoreak (Ingeniaritzakoa eta Informatikoa salbu);

2009. urtea - % 1,9.

2010. urtea - % 1,3.

2011. urtea - Estatuko 2010. urteko KPI gehi 0,6 puntu.

2012. urtea - Estatuko 2011. urteko KPI gehi 0,6 puntu.

## **23. artikulua.—Aparteko ordainsariak**

1. Enpresen zerbitzura dauden langileek eta Hitzarmen honen eraginpean daudenek hiru aparteko haborokin jasoko dituzte martxoan, uztailean eta abenduan. Haborokin bakoitzaren zenbatekoa honako hau izango da: soldataren pareko hileko soldata gehi antzinatasuna.
2. Aparteko ordainsariak dagokien hilabeteko 15ean eta 20an ordaindu beharko dira.

## **24. artikulua- Gaueko lana**

Ohiko gaueko lana —gaueko 22:00etatik goizeko 06:00ak arte egindako lana hartzen da halakotzat— hitzarmen honetako 22. artikuluan ezarritako soldatei ehuneko ehuna gehituta ordainduko da gehi dagokion antzinatasuna, salbu eta langileari gaueko lanak egiteko berariazko kontratua egin bazaio, hau da, zaintzaile, gauzain eta antzeko lanak egiteko.

## **25. artikulua.- Dietak eta bidaiak**

1. Lan-arrazoiak direla-eta, enpresak langilea bere lantokitik lekuz aldatzen badu, bidaiak, otorduak eta egonaldiak enpresak ordaintzeko eskubidea izango du langileak. Adierazitako gastuak beti justifikatu beharko dira.

a) Espainian barrena egiten diren bidaietarako dieten zenbatekoak 2010, urterako honako hauek izango dira:

- Gosaria: 2,90 euro.

- Bazkaria: 20,43 euro.
  - Afaria: 14,64 euro.
  - Langilearen ibilgailuaren kilometrajea: 0,37 euro kilometro.
- b) Ostatu-gastuak enpresak ordainduko ditu. Enpresak adieraziko du hotelaren kategoria.
- c) Lan-arrazoia direla-eta, langileak bere ibilgailua erabiltzen badu, kilometro bakoitzeko 0,34 euro ordainduko zaizkio, betiere adierazitako bidaiak zerbitzu-eginkizunak eragindakoak badira.
- d) Zenbateko horiek Estatuko aurreko KPI gehi 0,6 puntuko igoera izango dute 2011 eta 2012. urteetan.
2. Langileen mugikortasun geografikoak Langileen Estatutuak biltzen dituen arauak ezartzen dituzten mugak izango ditu, eta arau horien arabera arautuko dira.

## **26. artikulua.- Bermatutako gutxienekoa**

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei —duten lanbide-kategoria edozein izanik ere— urte bakoitzean gutxieneko igoera bermatuko zaie. Igoera horren zenbatekoa eranskinetan azaltzen da.

## **27. artikulua.- Langilearen dimisioa**

Langileak enpresan duen lanpostutik dimititzen badu, enpresako zuzendaritzari jakinarazi beharko dio idatziz 15 egun natural lehenago. Aurreabisu hori egiten ez bada, aurreabisu gabeko egunei dagozkien martxoko martxoko, uztaileko, edo Eguberrietako aparteko ordainsarien zati proportzionala galduko du langile horrek. Ordainsari horiek ez zaizkio ordainduko, behar den epean ez abisatzeak Enpresari eragindako kalteen ordain gisa.

Aurreko paragrafoan ezarritakoak ez du zerikusirik Langileen Estatutuaren 21. artikuluan biltzen diren kasuetarako aurreikusitako kalte-ordainarekin.

## **28. artikulua.- biltzeko eskubidea eta sindikatuko kide izateko eskubidea**

1. Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, betiere uneanunean indarrean dagoen legediak ezarritako arauari jarraiki, utziko diete beren langileei lokaletan bilerak egiten lanorduetatik kanpo, (lokal horien baldintzek bilerak egitea ahalbidetzen badute); betiere enpresaren ohiko jarduerari kalterik eragin gabe.
2. Langile guztiek askatasunez sindikatu etako kide izateko duten eskubidea errespetatuko dute enpresek, eta langile baten lana ezin izango du baldintzatu langilea sindikatu bateko kide ez izateak edo kide izateari uko egiteak. Horretaz gain, ezin izango da kaleratu edo beste edozein modutan kaltetu langile bat sindikatu bateko kide izateagatik ez eta bere sindikatu-jardueragatik ere.

## **29. artikulua.- Sindikatuen eskubide eta betebeharrak**

1. Hitzarmen hau sinatu duten sindikatu etako kide diren langileei, sektoreko langileen ordezkartizan, enpresek bilerak egiteko, kuotak biltzeko eta sindikatuari buruzko informazioa banatzeko baimena emango die, betiere aurreko artikuluko 1. idatz-zatian ezarritako baldintzen arabera.



2. Sindikatu horiek informazioa igorri ahal izango diete enpresei, baldin eta behar bezalako eta aintzat hartzeko kide badituzte, informazio hori afiliatuek lanorduetatik kanpo bana dezaten. Nolanahi ere, informazioa banatzeak ezin izango du produkzio-prozesua eten.
3. Lantokietan iragarki-taulak egongo dira. Artikulu honetan aipatzen diren sindikatuak, sindikatuetak langile afiliatuen bitartez, oharrak jarri ahal izango dituzte lantokian behar bezala etarrita dauden taula horietan.
4. Enpresa bereko 250 langile baino gehiagoko plantillak dituzten lantokietan, eta hitzarmen hau sinatu duten sindikatuak lantoki horietan plantillaren %15 baino kide gehiago badituzte, sindikatua Ordezkari batek ordezkaturiko du.
5. Sindikatu horiek eskubidea dutela edo Hitzarmen honen eraginpeko edozein enpresatan titularitate pertsonalaren bitartez ordezkaturita daudela alegatzen badute, modu sinesgarrian egiaztatzeko eskaturiko die enpresak, eta enpresak adierazitako ordezkariari sindikatu-ordezkaria izateko baimena emango dio, ondorio guztietarako.
6. Aurreko bi idatz-zatietan azaltzen den Ordezkaria dagokion enpresako jarduneko langilea izango da, eta ordezkari duen sindikatuko Estatutuen arabera izendatu beharko da. Ahal bada, ordezkari hori Enpresa Batzordeko kide izango da. Artikulu honetan itundutakoaren arabera baimendutako Ordezkarien eginkizunak honako hauek izango dira:
  - a) Ordezkari duen sindikatuaren eta sindikatu horrek expresan dituen afiliatuen interesak ordezkaria eta defendatzea, eta euren sindikatuaren eta enpresaren zuzendaritzaren arteko komunikazio-tresna izatea.
  - b) Enpresa Batzordeak, Laneko Segurtasun eta Higiene Batzordeak eta interpretatzeko Batzorde Paritarioak egiten dituzten bileretara bertaratu ahal izango da. Bilera horietan hitza izango du, baina botorik ez, salbu eta batzorde horiek aukeratutako kideak ez badira, eta betiere adierazitako organo horiek aurretiaz ordezkari horiek bileretan gotea onartzen badute.
  - c) Legeak araututakoaren arabera, enpresak Enpresa Batzordeari helarazi behar dion informazio guztia eskuratu ahal izango dute, eta legeak agintzen duen gaietan isiltasun profesionala gorde beharko dute, nahitaez. Enpresa Batzordeko kide hautatua ez bada, Legeak eta hitzarmen honek Enpresa Batzordeko kideei onartzen dizkien berme eta eskubide berberak izango ditu ordezkariak.
  - d) Langileak —oro har— eta sindikatuko afiliatuak —bereziki—eraginpean hartzen dituzten arazo kolektiboak aztertzean, enpresazuzendaritzak aintzat hartuko ditu.
  - e) Era berean, enpresetako zuzendaritzek honako gai hauei buruzko informazioa emango diete eta gai horiei buruz esateko dutena entzungo die aurretiaz:

1º.- Sindikatuko afiliatuei eragiten dieten kaleratzeetan eta zigorretan.

2º.- . Plantillaren berregituraketa-espeditetan, enplegu-erregulazioetan, langileen edo oro har, lantokiaren lekualdatze kolektiboetan, eta, batik bat, langileen interesetan eragin garrantzitsua izan dezaketen enpresako proiektu edo jardueran orotan.

3º.- Lana antolatzeako sistemak ezartzean edo berrikustean, eta izan ditzaketen ondorioetan.

4º.- Kideen kuotak jaso, sindikatuaren propaganda banatu eta kideekin bilerak egin ahal izango dituzte, betiere lanorduetatik kanpo.

5º.- Bileren prozedurari dagokionez, bi aldeak indarreko legediari atxikiko zaizkio.

6º.- Ordezkarien lana berezkoak diren sindikatu-eginkizunak betetzera mugatuko da.

7º.- Artikulu honetan azaltzen diren sindikatuetakoa kide diren langileek hala eskatuta, baldin eta langile horiek artikulu honetako 4. idatz-zatian aurreikusitako ordezkariak badute, enpresek dagokion sindikatu-kuotaren zenbatekoa deskontatuko dute langileen hileko nominatik. Aipatutakoa egitea nahi duen langileak enpresazuzendaritzari idazki bat igorri beharko dio. Idazki horretan honako hauek adierazi beharko ditu argi eta garbi: kenketa egiteko agindua, kuotaren zenbatekoa, eta zenbateko hori transferitu beharreko kontu korrontearen edo aurrezki-libretaren zenbakia. Kenketa horiek urtebeteko denboraldietan egingo dituzte enpresek, besterik adierazten ez bada. Enpresa-zuzendaritzak transferentziaren copia igorriko dio enpresako sindikatu-ordezkariari.

8º.- Hitzarmen honetako testuinguruan onartutako sindikatuetakoa probintzia, nazio edo estatu mailako garrantzia duten Sindikatu Ordezkariei, edo Langileen Ordezkariei, edo sindikatuetakoa karguei, eta hitzarmen kolektiboen negoziazio-batzordeetan parte hartzen dutenei, eta enpresaren batean langile aktibo gisa atxikitzeari eusten diotenean, enpresa horiek ordainduriko baimenak emango dizkiete, adierazitako negoziazioaren barnean, betiere negoziazio horrek enpresari eragiten badio.

### **30. artikulua.- Kargu sindikalen eszedentzia**

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen jarduneko langileak dagokion sindikatuko idazkaritzako eta nazio mailan probintziako sindikatu-kargua betetzen badu, edozein motatako eszedentzia-egoeran egotea eskatu ahal izango du. Egoera horretan egongo da adierazitako kargua betetzen duen bitartean, eta Enpresara itzultzeko baimena eskatzen badu, hilabeteko apean egingo du kargua betetzeko epea amaitzen denean, betiere langileak duen kontratuak aurrera jarraitzen badu.

### **31. artikulua.- Enpresa edo lantokietako batzordeak**

Langileen Estatutuaren 64. artikuluan ezartzen diren eskumenez gain, (betiere estatutu horretako 65. artikuluan aurreikusitako lanbideko isiltasuna gordetzen bada) Enpresa Batzordeek edo Langile Ordezkariek honako eskumen hauek izango dituzte:

- a) Enpresaren negozioren bilakaeraren berri izatea hiru hilean behin.
- b) Erakundearen balantzea, emaitzen kontua eta memoria ordezkarien esku egotea..
- c) Enpresan edo lantokian egingo diren erabateko ixteen edo ixte partzialen berri ematea enpresaburuak ixte horiek gauzatu aurretik.
- d) Enpresan sartzen diren eta enpresa uzten duten langileen berri ematea, bai eta mailaz igotzeen berri ere.
- e) Hala badagokio, enpresak dituen prestakuntzako eta gaitasuneko zentroetan irakaskuntza mailari eta irakaskuntzaren eraginkortasunari buruzko zaintza-lanak egitea.

- f) Langileak aukeratzeko prozesuetan, indarreko edo itundutako araudia betetzen ote den zaintzeaz gain, diskriminazio-ezaren, sexu-berdintasunaren eta enpleguaren politika nazionala sustatzearen printzipioak betetzen ote diren zaintzea.

### **32. artikulua.- Langileen ordezkarien bermeak**

Enpresa Batzordeko kideek eta Langileen Ordezkariak Langileen Estatutuaren 68. artikuluan ezartzen diren bermeak edukiko dituzte, bai eta ondoren zehazten direnak ere:

- a) Langileen eraginpeko hitzarmen kolektiboetako negoziazio-batzordeen kide gisa Langileen Ordezkari edo Enpresa Batzordeko kide izendatzeagatik, negoziazio horiek direla medio, eta enpresa adierazitako negoziazio-eremuaren eraginpean badago, Ordezkari horien hilabeteko orduen gainean sortzen den gehiegizkoa ez da ordezkari-tza-eginkizunak betetzeko dituzten hilabeteko orduen legezko gehienezkoaren barnean zenbatuko.

Legezko gehienezkoa gainditu gabe, Enpresa Batzordeko kideek edo Langileen Ordezkariak dituzten ordainduriko orduak erabili ahal izango dituzte, kide horiek beren sindikatuek, prestakuntza-institutuek eta beste erakunde batzuek antolatutako prestakuntza-ikastaroetara joateko.

### **33. artikulua.- Osasun azterketa.-**

Langileak horrelakorik eskatzen badu, enpresak urtero egin beharko du osasun-azterketa bat. Azterketa hori enpresak kide diren Ugazaben Mutualitateek egiten dituztenak bezalakoa izango da.

### **34. artikulua.- Erretiro adina aurreratzea**

64 urterekin erretiro berezia hartzeari buruz abuztuaren 20ko 1981 Errege Lege Dekretuak dioena aplikatzeko gomendatzen zaie enpresei.

### **35. artikulua.- Zuzenbide osagarria**

Hitzarmen honetan aurreikusten ez den orori dagokionez, Langileen Estatutua aplikatuko da. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, Langileen Estatutuaren 84. artikulua 2. paragrafoak aurreikusten dituen akordio edo hitzarmenei buruzko preskripzioei lotzen zaio, betiere Langileen Estatutuaren 84.3. artikuluan xedaturikoa alde batera utzi gabe.

### **36. artikulua.- Lan-Ordenantza**

Honako enpresa hauek: Ganberak, Ikastetxeak eta Elkarteak; Finken Administrazioaileak; Igorpen Kobratzaileak eta Mezularitzak; beste Elkarte batzuetan barne hartuta ez dauden Taldeak eta Bulegoetako eta Langoletako Lan Ordenantzari loturikoak Ordenantza horren indarraldia zuzenbide osagarri gisa gordeko dute, nahiz eta Ordenantza hori indargabetu, betiere Langileen Estatutuaren 83. eta 84. artikuluetan ezarritakoa alde batera utzi gabe.

### **37. artikulua.- Hitzarmena ez aplikatzeko klausula.**

Hitzarmen honetan ezarritako soldata-erregimena ez dute nahitaez edo ezinbestez bete beharko soldata-igoera hori aplikatzeagatik ekonomiaren egonkortasunean kalteak paira ditzaketen enpresek.

Aurreko urteko eta urte horretako egoera-balantzeak eta emaitzen kontuak aurkezten dituen enpresak, hitzarmena aplikatzeari utzi ahal izango zaio, betiere enpresa eta langileen ordezkariak ados jarrita. Hori guztia adierazitako dokumentazio guztia eman denetik zenbatzen hasita 10 egun baliodunetan. Adostasunik ez badago, hurrengo egun baliodunetan emango zaio dokumentazio guztia Batzorde Misto Paritarioari. Batzorde horrek adierazitako dokumentazioa jaso eta handik 5 egun baliodunetan ebatzi beharko du.

Hitzarmen hau ez aplikatzea erabakitzen bada, urtebeteko ondorioa izango du. Hitzarmen honetako ez aplikatzeari denbora gehiagoz eutsi nahi badio enpresaren batek, baimen berria eskatu beharko du, artikulua honetan aurreikusitako moduan eta prozedurarekin.

### **37. bis artikulua.- Langileen Estatutuaren 41.6 eta 82.3 artikuluetan azaltzen diren Kontsulta Aldietan Desadostasunak Konpontzeko prozedura**

Hitzarmen Kolektibo hau sinatu duten alderdiek, Langileen Estatutuaren 85.3c) artikulua berriak (hori betetzeak Langileen Estatutuaren III. Tituluan aurreikusitako izaera eta ondorioak eman dizkie) Hitzarmen Kolektiboari eskatzen dien gutxienerako edukia biltzearen, honako akordio hau dute:

Enpresaburuak eskatuta, Hitzarmen Kolektiboko soldata-erregimena ez aplikatzeari buruz hitzarmen kolektiboan eta 82.3 artikuluan ezarritako baldintzak aldatzeko Langileen Estatutuaren 41.6 artikuluan aipatzen diren kontsultak egiteko aldiei hasiera eman ondoren, gai horien inguruan akordio bat negoziatzeko legitimatutako alderdiek ez badute akordiorik lortzen, salbu eta enpresaburuak bertan behera uzten baditu bere asmoak, Precoari arautzen duen prozedura hartuko da kontuan. -Euskal Autonomia Erkidegoko Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Lanbide arteko Akordioa-.

Horrez gain, aurreko paragrafoan xedatutakoa aplikatze aldera, adostu dugu artikulua honetan aurreikusitakoak Precoari lotutako arbitrajearen aurreko konpromiso-aktaren izaera dela.

### **38. artikulua.- Txanda kontratua**

Hitzarmen hau sinatu duten bi alderdiek txanda-kontratua sustatzeko konpromisoa hartu dute sektorean kontratazio berriak sustatzeko eta plantillak gazteagotzeko.

**XEDAPEN IRAGANKORRA. Aldaketaren bat egongo balitz etorkizunean legez aldatu litezkeen arau-erreferentziak.**

ARRISKUA HAURDUNALDIAN: 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzkoa. 26. artikulua. Amatasunaren babesa.

1. Lege honetako 16. artikuluan aipatzen diren arriskuen ebaluazioak honako hau zehaztu beharko du: Haurdun dauden edo berriki erditu diren langileek beren edo fetuaren osasunean eragin negatiboa izan dezaketen agente edo laneko prozedura edo baldintzekiko duten esposizioaren nondik norakoa, maila edo iraunaldia. Arriskuen Ebaluazioak aditzera ematen badu langile horien segurtasuna eta osasuna arriskuan daudela edo egoera horrek langile horien haurdunaldian edo edoskitzealdian eragin negatiboa ezan dezakeela, Enpresak beharrezko neurriak hartuko ditu langile horiek arrisku horretatik bazter uzteko, eraginpeko langileen baldintzak edo lanaldia aldatuz. Beharrezkoa denean, neurri horiek gaueko lana edo gaueko txandak ez gitea barne hartuko du.

2. Lanpostua egokitu ezin bada, edo lanpostuz aldatu arren, lanpostuaren baldintzak kaltegarriak izan badaitezke haurdun dagoen langilearentzat edo umekiarentzat, langile horrek beste lanpostu edo eginkizun bat bete beharko du, hain zuzen ere langilearen egoerarekin bateragarria dena, betiere, Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalaren Medikuz Zerbitzuek (edo mutualitateetakoek), enpresak lan-arriskuen estaldurarako kontratatu duen entitatearen arabera, hala egiaztatzen badute langilearen ardura daraman Osasun Zerbitzu Nazionaleko medikuak igorritako mediku-txosten baten bidez Enpresaburuak ezarri beharko du, langileen ordezkariari galdetu ondoren, arriskutik kanpo dauden lanpostuen zerrenda.

Lanpostua edo eginkizuna aldatzerakoan mugigarritasun funtzionaleko kasuetan ezarriko diren arau eta irizpideak hartuko dira aintzat eta aldaketa hori langilearen osasun-egoerak aurreko lanpostura itzultzea baimenduko dion arte egongo da indarrean.

Aurreko arauak aplikatuta ere, bateragarria den lanpostua edo eginkizuna ez baldin badago, emakume langilea bere talde edo talde profesionalarekin baliokidea ez den lanpostu batera bidali ahal izango da eta jatorriko lanpostuko ordainsarien multzoa jasotzeko eskubidea gordeko du.

3. Teknikoki edo objektiboki, lanpostua aldatu ezin bada, edo arrazoi justifikatuak direla-eta, lanpostuz aldatzea eskatu ezin bada haurdunaldia arriskuan dagoenez gero, eraginpeko langilearen kontratua eten daiteke –haurdunaldian arriskua badago kontratu etetea, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikulua- langile horren segurtasuna edo osasuna babesteko behar den denboran, baita langileak zuen lanpostura itzuli edo duen egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batean jardun ezin duen bitartean.

4. Artikulu honetako 1. eta 2. zenbakietan ezarritakoa edoskitzealdi naturalean ere ezarriko da, lan-baldintzek emakumearen edo semearen edo alabaren osasunean eragin negatiboa izan badezakete, eta Gizarte Segurantzaren erregimen aplikagarrian langilearen ardura duen medikuak egiaztatu badu, enpresak lanbide-arriskuen estaldurarako hartutako entitatearen arabera, langileari edo haren seme edo alabari laguntza medikoa ematen dion Osasun Zerbitzu Nazionalaren medikuaren txostenarekin. Horrez gain, langilea kontratu-etendira igaro ahal izango da bederatzita hilabetetik beherako seme-alaben edoskitzaldiagatik, Langileen Estatutuko 45.1d artikuluan jasotako moduan, artikulu honetako 3. zenbakian aurreikusitako egoeran baldin badago.

5. Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke jaioaurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko behar duten denboran, eta kobratzeko

eskubidea izango dute, aldez aurretik jakinarazten bazaio enpresaburuari eta lanaldiaren barnean egiteko premia egiaztatzen bada.

**SEXU-JAZARPENA:** emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa. 7. artikulua.- Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena.

1. Horren ondorioetarako, zigor-kodean ezarritakoaren kalterik gabe, sexu-jazarpenentzat hartzen da sexu-izaerako sexu-portaera oro, hitzezkoa edo fisikoa, horren helburua edo ondorioa edozein pertsonaren duintasunari erasotzea bada, eta bereziki kikilduta, makurrarazita, edo laidoztuta sentiarazteko giroa sortzea bada.

2. Honako hau har daiteke sexu-arrazoiengatiko jazarpenentzat: Pertsona baten sexuaren arabera egindako portaera oro, horren helburua edo ondorioa pertsona horren duintasunari erasotzea edo kikilduta, makurrarazita, edo laidoztuta sentiarazteko giroa sortzea bada.

3. Sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatiko jazarpena betiere diskriminatzailentzat hartuko dira.

4. Eskubide bat edo eskubide-aurreikuspen bat sexu-jazarpena edo sexu-arrazoiengatiko jazarpena dakarren egoera bat onartzearen baldintzapean jartzea sexu-arrazoiengatiko diskriminazio ekintzat hartuko da.

**ELBARRITASUN LEGEA:** Elbarrien gizarteratzeari buruzko apirilaren 7ko 13/1982 Legeko 38.2 artikulua. 50 langiletik gorako enpresek langile ezinduen %2ko lege-erreserbaren kuota betetzeko duten betebeharra jasotzen duena.

1. 50 langile edo gehiagori lana ematen dioten enpresa publiko eta pribatuek gutxienez langileen 52 ezinduak izan beharko dituzte. Lehenago aipatutako zenbaketa dagokion enpresaren plantilla osoaren gainean egingo da, dauzkan lantokien kopurua edozein dela ere, eta langileak enpresarekin lotzen dituen lan-kontratuaren era edozein dela ere. Horrez gain, zenbaketa horretan sartuta egongo dira unean-unean enpresa publiko edo pribatuek aldi baterako lan-enpresekin sinatutako kontratuen ondorioz enpresa horietan lan egiten ari diren langile ezinduak.

Salbuespen gisa, enpresak salbuetsia egon daitezke betebeharrak horretatik, guztiz edo zati batez, sektoreko Estatu mailako, edo, horrelakorik ez badago, beheagoko mailako negozio kolektiboan jasotako akordio bitartez, Langileen Estatutuko 83. artikuluko 2 eta 3. zenbakietan jasotakoaren arabera edo lan agintaritzari behar bezala jakinarazitako enpresariaren borondatezko aukeraren bitartez, beti ere arau ezarritako neurri alternatibo edo ordezkatzailak aplikatzen baldin badira.

### **Xedapen gehigarria**

Sektoreko lanbide-kategoriak sektorera egokitze modua aztertuko duen Batzordea eratzea erabaki da. Bi alderdiek konpromisoa hartu dute eztabaidak eta egon daitezkeen akordioak 2012ko abenduaren 31ren aurretik amaitzeko.



**BIZKAIKO BULEGO ETA LANGELETAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA**  
**2003-2010 URTEETAN INDIRREAN EGONGO DIREN SOLDATA TAULAK**  
**INJINERUTZA ETA INFORMATIKA SEKTOREAK**

<b>KATEGORIA</b>	<b>HILEKO SOLDATA 2009</b>	<b>URTEKO GUTIENENKO BERMEA 2009</b>	<b>URTEKO SOLDATA 2009</b>	<b>HILEKO SOLDATA 2010</b>	<b>URTEKO GUTIENENKO BERMEA 2010</b>	<b>URTEKO SOLDATA 2010</b>
Goi mailako tituluduna	1.777,44	497,12	26.661,53	1.800,54	346,60	27.008,13
Analista	1.777,44	497,12	26.661,53	1.800,54	346,60	27.008,13
Erdi mailako tituluduna	1.593,56	445,70	23.903,45	1.614,28	310,74	24.214,20
Buru nagusia	1.593,56	445,70	23.903,45	1.614,28	310,74	24.214,20
Diseinuko kalkulu-teknikaria	1.510,83	422,56	22.662,48	1.530,47	294,61	22.957,10
1. mailako burua	1.510,83	422,56	22.662,48	1.530,47	294,61	22.957,10
Kutxazain sinaduraduna	1.510,83	422,56	22.662,48	1.530,47	294,61	22.957,10
Analista programatzailea	1.510,83	422,56	22.662,48	1.530,47	294,61	22.957,10
Ordenagailuko programatzailea	1.510,83	422,56	22.662,48	1.530,47	294,61	22.957,10
Delineatzaile proiektugilea	1.421,92	397,69	21.328,85	1.440,41	277,28	21.606,12
2. mailako burua	1.421,92	397,69	21.328,85	1.440,41	277,28	21.606,12
Kutxazain sinadura gabea	1.421,92	397,69	21.328,85	1.440,41	277,28	21.606,12
Makineria laguntzaileko programatzailea	1.421,92	397,69	21.328,85	1.440,41	277,28	21.606,12
2. mailako delineatzaile proiektugilea	1.368,59	382,78	20.528,91	1.386,39	266,88	20.795,79
1. mailako ofizial administraria	1.315,26	367,86	19.728,83	1.332,35	256,47	19.985,30
Ordeangailuko operadorea	1.315,26	367,86	19.728,83	1.332,35	256,47	19.985,30
Saltzaile-bidaiaria	1.315,26	367,86	19.728,83	1.332,35	256,47	19.985,30
Delineatzailea	1.315,26	367,86	19.728,83	1.332,35	256,47	19.985,30
2. mailako programatzailea	1.315,26	367,86	19.728,83	1.332,35	256,47	19.985,30
Marrazkilaria	1.137,56	318,16	17.063,42	1.152,35	221,82	17.285,25
2. mailako ofizial administraria	1.137,56	318,16	17.063,42	1.152,35	221,82	17.285,25
1. mailako zultzaile grabatzailea	1.137,56	318,16	17.063,42	1.152,35	221,82	17.285,25
Atezaina	1.137,56	318,16	17.063,42	1.152,35	221,82	17.285,25
2. mailako operadorea	1.137,56	318,16	17.063,42	1.152,35	221,82	17.285,25
Telefonista-harreragilea	1.084,26	303,25	16.263,88	1.098,35	211,43	16.475,31
1. mailako ofiziala - hainbat lanbide	1.084,26	303,25	16.263,88	1.098,35	211,43	16.475,31
Kobratzailea	1.084,26	303,25	16.263,88	1.098,35	211,43	16.475,31
Saltzaile-bidaiaria	1.084,26	303,25	16.263,88	1.098,35	211,43	16.475,31
2. mailako marrazkilaria	1.084,26	303,25	16.263,88	1.098,35	211,43	16.475,31
2. mailako delineatzailea	1.084,26	303,25	16.263,88	1.098,35	211,43	16.475,31
Kalkatzailea	1.030,89	288,33	15.463,41	1.044,30	201,02	15.664,43
Administrari laguntzailea	1.030,89	288,33	15.463,41	1.044,30	201,02	15.664,43
Telefonista-ordenantza	1.030,89	288,33	15.463,41	1.044,30	201,02	15.664,43
Garbitzailea	1.030,89	288,33	15.463,41	1.044,30	201,02	15.664,43
2. mailako ofiziala - hainbat lanbide	1.030,89	288,33	15.463,41	1.044,30	201,02	15.664,43
2. mailako zultzaile grabatzailea	1.030,89	288,33	15.463,41	1.044,30	201,02	15.664,43
Hainbat lanbidetako laguntzaileak	924,26	258,50	13.863,92	936,28	180,23	14.044,15
Laguntzaile teknikoa	867,79	242,71	13.016,85	879,07	169,22	13.186,07
Izangaia eta mandatugilea (18 urtetik behera)	607,70	169,97	9.115,55	615,60	118,50	9.234,05

**BIZKAIKO BULEGO ETA LANGELETAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA  
2003-2010 URTEETAN INDIRREAN EGONGO DIREN SOLDATA TAULAK  
INJINERUTZA ETA INFORMATIKA SEKTOREAK IZAN EZIK**

<b>KATEGORIA</b>	<b>HILEKO SOLDATA 2009</b>	<b>URTEKO GUTIENEO BERMEA 2009</b>	<b>URTEKO SOLDATA 2009</b>	<b>HILEKO SOLDATA 2010</b>	<b>URTEKO GUTIENEO BERMEA 2010</b>	<b>URTEKO SOLDATA 2010</b>
Goi mailako tituluduna	1.829,71	511,74	27.445,58	1.853,49	356,79	27.802,37
Analista	1.829,71	511,74	27.445,58	1.853,49	356,79	27.802,37
Erdi mailako tituluduna	1.640,45	458,81	24.606,73	1.661,77	319,89	24.926,61
Buru nagusia	1.640,45	458,81	24.606,73	1.661,77	319,89	24.926,61
Diseinuko kalkulu-teknikaria	1.555,26	434,98	23.328,90	1.575,48	303,28	23.632,18
1. mailako burua	1.555,26	434,98	23.328,90	1.575,48	303,28	23.632,18
Kutxazain sinaduraduna	1.555,26	434,98	23.328,90	1.575,48	303,28	23.632,18
Analista programatzailea	1.555,26	434,98	23.328,90	1.575,48	303,28	23.632,18
Ordenagailuko programatzailea	1.555,26	434,98	23.328,90	1.575,48	303,28	23.632,18
Delineatzaile proiektugilea	1.463,76	409,39	21.956,41	1.482,79	285,43	22.241,84
2. mailako burua	1.463,76	409,39	21.956,41	1.482,79	285,43	22.241,84
Kutxazain sinadura gabea	1.463,76	409,39	21.956,41	1.482,79	285,43	22.241,84
Makineria laguntzaileko programatzailea	1.463,76	409,39	21.956,41	1.482,79	285,43	22.241,84
2. mailako delineatzaile proiektugilea	1.408,84	394,03	21.132,57	1.427,15	274,72	21.407,29
1. mailako ofizial administraria	1.353,94	378,68	20.309,12	1.371,54	264,02	20.573,14
Ordenagailuko operadorea	1.353,94	378,68	20.309,12	1.371,54	264,02	20.573,14
Saltzaile-bidaiaria	1.353,94	378,68	20.309,12	1.371,54	264,02	20.573,14
Delineatzailea	1.353,94	378,68	20.309,12	1.371,54	264,02	20.573,14
2. mailako programatzailea	1.353,94	378,68	20.309,12	1.371,54	264,02	20.573,14
Marrazkilaria	1.170,96	327,50	17.564,41	1.186,18	228,34	17.792,74
2. mailako ofizial administraria	1.170,96	327,50	17.564,41	1.186,18	228,34	17.792,74
1. mailako zultzaile grabatzailea	1.170,96	327,50	17.564,41	1.186,18	228,34	17.792,74
Atezaina	1.170,96	327,50	17.564,41	1.186,18	228,34	17.792,74
2. mailako operadorea	1.170,96	327,50	17.564,41	1.186,18	228,34	17.792,74
Telefonista-harreragilea	1.116,14	312,17	16.742,17	1.130,65	217,65	16.959,81
1. mailako ofiziala - hainbat lanbide	1.116,14	312,17	16.742,17	1.130,65	217,65	16.959,81
Kobratzailea	1.116,14	312,17	16.742,17	1.130,65	217,65	16.959,81
Saltzaile-bidaiaria	1.116,14	312,17	16.742,17	1.130,65	217,65	16.959,81
2. mailako marrazkilaria	1.116,14	312,17	16.742,17	1.130,65	217,65	16.959,81
2. mailako delineatzailea	1.116,14	312,17	16.742,17	1.130,65	217,65	16.959,81
Kalkatzailea	1.061,23	296,81	15.918,46	1.075,03	206,94	16.125,40
Administrari laguntzailea	1.061,23	296,81	15.918,46	1.075,03	206,94	16.125,40
Telefonista-ordenantza	1.061,23	296,81	15.918,46	1.075,03	206,94	16.125,40
Garbitzailea	1.061,23	296,81	15.918,46	1.075,03	206,94	16.125,40
2. mailako ofiziala - hainbat lanbide	1.061,23	296,81	15.918,46	1.075,03	206,94	16.125,40
2. mailako zultzaile grabatzailea	1.061,23	296,81	15.918,46	1.075,03	206,94	16.125,40
Hainbat lanbidetako laguntzaileak	951,44	266,10	14.271,57	963,81	185,53	14.457,10
Laguntzaile teknikoa	893,31	249,85	13.399,66	904,92	174,20	13.573,86
Izangaia eta mandatugilea (18 urtetik behera)	625,57	174,96	9.383,53	633,70	121,99	9.505,51

## **ERANSKINA: 2011 URTEKO SOLDATA ERREBISIOA**

1. Aipatutako hitzarmenaren 22. artikuluari jarraiki 2011. urterako 2010eko abenduko soldata taulen gainean %3,6ko soldata igoera ezarri, horren emaitza atxikitako soldata taulak.

2. 2011 urterako dieta eta bidaien errebisioa erreferentzia hitzarmeneko 25. artikuluari jarraiki:

- Gosaria: 3,01 €
- Bazkaria: 21,17 €
- Afaria: 15,17 €
- Langilearen ibilgailuaren kilometrajea: 0,38 €

**BIZKAIKO BULEGO ETA LANGELETAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA**  
**2011 URTEAN INDARREAN EGONGO DIREN SOLDATA TAULAK**  
**INJINERUTZA ETA INFORMATIKA SEKTOREAK**

<b>KATEGORIA</b>	<b>HILEKO SOLDATA 2011</b>	<b>URTEKO GUTXIENKO BERMEA 2011</b>	<b>URTEKO SOLDATA 2011</b>
Goi mailako tituluduna	1.865,36	972,29	27.980,42
Analista	1.865,36	972,29	27.980,42
Erdi mailako tituluduna	1.672,39	871,71	25.085,91
Buru nagusia	1.672,39	871,71	25.085,91
Diseinuko kalkulu-teknikaria	1.585,57	826,46	23.783,55
1. mailako burua	1.585,57	826,46	23.783,55
Kutxazain sinaduraduna	1.585,57	826,46	23.783,55
Analista programatzailea	1.585,57	826,46	23.783,55
Ordenagailuko programatzailea	1.585,57	826,46	23.783,55
Delineatzaile proiektugilea	1.492,26	777,82	22.383,94
2. mailako burua	1.492,26	777,82	22.383,94
Kutxazain sinadura gabea	1.492,26	777,82	22.383,94
Makineria laguntzaileko programatzailea	1.492,26	777,82	22.383,94
2. mailako delineatzaile proiektugilea	1.436,30	748,65	21.544,44
1. mailako ofizial administraria	1.380,32	719,47	20.704,77
Ordeangailuko operadorea	1.380,32	719,47	20.704,77
Saltzaile-bidaiaria	1.380,32	719,47	20.704,77
Delineatzailea	1.380,32	719,47	20.704,77
2. mailako programatzailea	1.380,32	719,47	20.704,77
Marrazkilaria	1.193,83	622,27	17.907,52
2. mailako ofizial administraria	1.193,83	622,27	17.907,52
1. mailako zulatzaile grabatzailea	1.193,83	622,27	17.907,52
Atezaina	1.193,83	622,27	17.907,52
2. mailako operadorea	1.193,83	622,27	17.907,52
Telefonista-harreragilea	1.137,89	593,11	17.068,42
1. mailako ofiziala - hainbat lanbide	1.137,89	593,11	17.068,42
Kobratzailea	1.137,89	593,11	17.068,42
Saltzaile-bidaiaria	1.137,89	593,11	17.068,42
2. mailako marrazkilaria	1.137,89	593,11	17.068,42
2. mailako delineatzailea	1.137,89	593,11	17.068,42
Kalkatzailea	1.081,89	563,92	16.228,35
Administrari laguntzailea	1.081,89	563,92	16.228,35
Telefonista-ordenantza	1.081,89	563,92	16.228,35
Garbitzailea	1.081,89	563,92	16.228,35
2. mailako ofiziala - hainbat lanbide	1.081,89	563,92	16.228,35
2. mailako zulatzaile grabatzailea	1.081,89	563,92	16.228,35
Hainbat lanbidetako laguntzaileak	969,98	505,59	14.549,74
Laguntzaile teknikoa	910,72	474,70	13.660,77
Izangaia eta mandatugilea (18 urtetik behera)	637,76	332,43	9.566,47

**BIZKAIKO BULEGO ETA LANGELETAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA  
2011 URTEAN INDIRREAN EGONGO DIREN SOLDATA TAULAK  
INJINERUTZA ETA INFORMATIKA SEKTOREAK IZAN EZIK**

<b>KATEGORIA</b>	<b>HILEKO SOLDATA 2011</b>	<b>URTEKO GUTXIENKO BERMEA 2011</b>	<b>URTEKO SOLDATA 2011</b>
Goi mailako tituluduna	1.920,22	1.000,89	28.803,26
Analista	1.920,22	1.000,89	28.803,26
Erdi mailako tituluduna	1.721,60	897,36	25.823,97
Buru nagusia	1.721,60	897,36	25.823,97
Diseinuko kalkulu-teknikaria	1.632,20	850,76	24.482,94
1. mailako burua	1.632,20	850,76	24.482,94
Kutxazain sinaduraduna	1.632,20	850,76	24.482,94
Analista programatzailea	1.632,20	850,76	24.482,94
Ordenagailuko programatzailea	1.632,20	850,76	24.482,94
Delineatzaile projektugilea	1.536,17	800,71	23.042,55
2. mailako burua	1.536,17	800,71	23.042,55
Kutxazain sinadura gabea	1.536,17	800,71	23.042,55
Makineria laguntzaileko programatzailea	1.536,17	800,71	23.042,55
2. mailako delineatzaile projektugilea	1.478,53	770,66	22.177,95
1. mailako ofizial administraria	1.420,92	740,63	21.313,78
Ordeangailuko operadorea	1.420,92	740,63	21.313,78
Saltzaile-bidaiaria	1.420,92	740,63	21.313,78
Delineatzailea	1.420,92	740,63	21.313,78
2. mailako programatzailea	1.420,92	740,63	21.313,78
Marrazkilaria	1.228,89	640,54	18.433,28
2. mailako ofizial administraria	1.228,89	640,54	18.433,28
1. mailako zultzaile grabatzailea	1.228,89	640,54	18.433,28
Atezaina	1.228,89	640,54	18.433,28
2. mailako operadorea	1.228,89	640,54	18.433,28
Telefonista-harreragilea	1.171,36	610,55	17.570,37
1. mailako ofiziala - hainbat lanbide	1.171,36	610,55	17.570,37
Kobratzailea	1.171,36	610,55	17.570,37
Saltzaile-bidaiaria	1.171,36	610,55	17.570,37
2. mailako marrazkilaria	1.171,36	610,55	17.570,37
2. mailako delineatzailea	1.171,36	610,55	17.570,37
Kalkatzailea	1.113,73	580,51	16.705,91
Administrari laguntzailea	1.113,73	580,51	16.705,91
Telefonista-ordenantza	1.113,73	580,51	16.705,91
Garbitzailea	1.113,73	580,51	16.705,91
2. mailako ofiziala - hainbat lanbide	1.113,73	580,51	16.705,91
2. mailako zultzaile grabatzailea	1.113,73	580,51	16.705,91
Hainbat lanbidetako laguntzaileak	998,50	520,46	14.977,56
Laguntzaile teknikoa	937,50	488,66	14.062,52
Izangaia eta mandatugilea (18 urtetik behera)	656,51	342,20	9.847,71