

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako erainkuntza eta lan publikoak sektorearentzako hitzarmen kolektiboko aldaketa eta testu bateginaren akordioa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebatzen da, Arabako erainkuntza eta lan publikoak sektorearen hitzarmen kolektiboko aldaketa eta testu bateginaren akordioa, erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 01000435011981.

AURREKARIAK

2017ko azaroaren 9an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, aipatutako hitzarmen kolektiboko negoziazio batzordearen akta, enpresaburuen UNECA-SEA eta langileen ordezkariak CCOO eta UGT, 2017ko azaroaren 7ko negoziazio-mahaian sinatutakoa.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuko 15.1.h artikulua –Lan eta Justiziako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2017ko apirilaren 21eko EHAA)- dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

Bigarrena. Hitzarmen kolektiboaren negoziazio batzordeak hartutako akordioa aipatutako Langileen Estatutuari buruzko Legeko 88, 89 eta 90. artikuluetan aurreikusitakoari jarraiki sinatu da.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2017ko azaroaren 13a

Arabako lurralde ordezkaria
ÁLVARO IRADIER ROSA

Arabako eraikuntza eta obra publikoetarako hitzarmena 2017-2020

1. artikulua. Aplikazio-eremua.
2. artikulua. Iraunaldia.
3. artikulua. Hitzarmenaren amaiera iragartzea.
4. artikulua. Soldatak.
5. artikulua. Osotasunarekiko lotura.
6. artikulua. Arau osagarriak.
7. artikulua. Irenstea eta konpentsatzea.
8. artikulua. Berme pertsonalak.
9. artikulua. Soldata osoa.
10. artikulua. Puntueltasuna.
11. artikulua. Gaitasun-probak.
12. artikulua. Azterketa medikoak.
13. artikulua. Probaldia.
14. artikulua. Kontratazioa.
15. artikulua. Obrako lan finkorako kontratua.
16. artikulua. Beste kontratu mota batzuk.
17. artikulua. Langileak lagatzeko kontratuak.
18. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratua.
19. artikulua. Praktikaldiko eta prestakuntzako kontratuak.
20. artikulua. Obrako garabilaria. Makinistaren lanbidea.
21. artikulua. Gidariak.
22. artikulua. Azpikontratazioa.
23. artikulua. Errepide edo trenbideetako, ur-sareetako mantentze-lanen kontratetan, eta espaloi, zoladura, bide publiko eta estolderiak mantendu eta kontserbatzeko udal-emakidetan langileak subrogatzea.
24. artikulua. Aurreabisuak.
25. artikulua. Kitapenak.
26. artikulua. Segurtasuna eta higiena.
27. artikulua. Laneko segurtasun eta osasunerako batzorde paritarioa.
28. artikulua. Eraikuntzako Lan Fundazioa.
29. artikulua. Laneko arropa.
30. artikulua. Hitzarmeneko batzorde paritarioa.
31. artikulua. Batzorde paritarioaren eginkizunak.
32. artikulua. Lanaldia.
33. artikulua. Lanaldia luzatzea.
34. artikulua. Lanaldi bereziak.
35. artikulua. Eguraldi txarra eta ezinbesteko kasua.

36. artikulua. Oporrak.
37. artikulua. Baimenak eta lizentziak.
38. artikulua. Oinarrizko soldata.
39. artikulua. Jarduera-plusa eta laneratze-plusa.
40. artikulua. Garabilariaren dedikazio bereziaren plusa.
41. artikulua. Aparteko haborokinak.
42. artikulua. Antzinasun-osagarri pertsonalari buruzko akordioak.
43. artikulua. Produkzio-unitate bateratuak.
44. artikulua. Soldata ordaintzea.
45. artikulua. Lan bereziki nekagarri, toxiko edo arriskutsuak.
46. artikulua. Gaueko lanak.
47. artikulua. Aparteko orduak.
48. artikulua. Soldataz kanpoko plusa.
49. artikulua. Joan-etorrien gastuak.
50. artikulua. Dietak.
51. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.
52. artikulua. Kalte-ordainak.
53. artikulua. Hitzarmeneko soldata-erregimena ez aplikatzeko prozedura.
54. artikulua. Mugigarritasun geografikoa.
55. artikulua. Lekuz aldatzeko aginduaren aurreabisua eta betebeharra.
56. artikulua. Atsedenaldia.
57. artikulua. Zigorak jakinaraztea.
58. artikulua. Ordezkaritza bateratua.
59. artikulua. Langileen ordezkarien eta enpresa batzordeen orduak.
60. artikulua. Sindikatuen ordezkaritza.
61. artikulua. Batzarrak.
62. artikulua. Sindikatuen erantzukizuna.
63. artikulua. Eteteko arrazoiak eta etetearen ondorioak.
64. artikulua. Aldi baterako ezinbesteko kausak direla-eta lan-kontratua etetea.
65. artikulua. Derrigorrezko eszedentzia.
66. artikulua. Ahaideak zaintzeko borondatezko eszedentziak, eta alderdiek adostutakoak.
67. artikulua. Erretiroa.
68. artikulua. Lanaren antolamendua eta produktibitatea.
69. artikulua. Errendimendu-taulak ezartzea.
70. artikulua. Errendimendu-taulak eta lansariak.
71. artikulua. Aplikazio-baldintzak.
72. artikulua. Taulak betetzen direla egiaztatzea.
73. artikulua. Hutsegite motak.

74. artikulua. Falta arinak.

75. artikulua. Falta larriak.

76. artikulua. Falta oso larriak.

77. artikulua. Zigorrek jartzea.

78. artikulua. Zigorren beste eragin batzuk.

Lehenengo xedapen iragankorra.

Lehen xedapen gehigarria.

Bigarren xedapen gehigarria. Lan-istripuetako eta lanbide-gaixotasuneko gertakariak estaltzea.

Hirugarren xedapen gehigarria. Kontserbazio plusa, zaintzak, zaintaldeak, erabilgarritasuna eta neguko bidezaintza-sistemak errepideen mantentze-lanetarako kontratetan xedapen.

Eranskinak (I-V)

Antzintasunaren ziozko osagarri pertsonala

2017, 2018 eta 2019ko soldata-taulak

I. kapitulua.- Arau orokorrak

1. artikulua.- Aplikazio-eremua

Hitzarmen hau aplikatuko da Arabako Lurralde Historikoan eta, beraz, bete beharrekoa da hitzarmen honen I. eranskinetako edozein jarduera duten enpresa, erakunde publiko eta langile guztientzat. Barruan sartzan dira, halaber, behin-behinean edo behin betiko Arabako lantokietan ari diren langileak.

2. artikulua.- Indarraldia

Hitzarmen hau indarrean sartuko da 2017ko urtarrilaren 1etik aurrera, Lan Agintaritzak edo noiz erregistratzen duela, eta 2020ko abenduaren 31 arteko indarraldia izango du.

Hala ere, 20. artikuluko (makinistaren lanbidea) azken paragrafoan, 49. artikuluan (lekualdatze-gastuak), 50. artikuluan (dietak) eta 52. artikuluan (kalte-ordainak) xedatutakoa artikuluhorietan berariaz ezarritakoaren arabera sartuko da indarrean.

3. artikulua.- Hitzarmenaren amaiera iragartzea

1. Hitzarmen hau sinatu duten bi alderdietako edozeinek besteari idatziz eska diezaioke berrikustea, aurreko artikuluan edo bere luzapenetan adierazitako indarraldien hasierako epea amaitu baino hiru hilabete lehenago, gutxienez.

2. Amaiera iragartzen duen alderdiak, horrekin batera eskaturiko berrikuspenaren puntuei eta edukiari buruzko proposamen zehatza aurkeztu behar du. Jakinarazpen horren eta proposamenaren kopia bidaliko zaio, erregistra dezan, Lan eta Justiziarako Sailaren Arabako Ordezkaritzari.

3. Aurrekoaren amaiera iragarri ostean, hitzarmen berriaren negoziazioa hasi behar da amaieraren jakinarazpena jaso eta hilabeteko epean, gehienez, eta epe horretan eratuko da negoziazio batzordea.

4. Halakorik balego, hitzarmen berria negoziatzeko epea 24 hilabetekoa izango da gehienez, aurreko hitzarmenaren indarraldia amaitu den unetik aurrera.

5. Aurreko atalean adierazitako gehienezko negoziazio-epeak igaro eta egon daitezkeen desadostasunak behar bezala konpontze aldera, alderdiek men egingo diete gatazkak ebazteko prozedura ez-judizialei, Estatu edo EAE mailako lanbide arteko akordioen bidez finkatuak.

4. artikulua.- Soldatak

2017, 2018. eta 2019. urteetarako hitzartutako soldatak, urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatu beharrekoak, hiru urte horietako bakoitzari dagozkion soldata-taula erantsietan agertzen direnak dira. Datu horiek, zehazki, 2017an ehuneko 1,6ko soldata-igoera, 2018an ehuneko 2koa eta 2019an ehuneko 2koa aplikatzearen emaitza dira.

2020. urtean, 2017, 2018 eta 2019ko KPlen baturak urte horietan aplikatutako soldata-igoeren batura gainditzen badu (hau da, ehuneko 5,6), soldatak nahitaez eguneratuko dira gorantz, alde horri dagokion portzentajearen, 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera. 2017, 2018 eta 2019ko KPI horien batura aplikatutako igoeren baturaren (ehuneko 5,6) berdina edo baxuagoa bada, ez da zenbateko hori eguneratu behar, eta aplikatu diren igoera horiek finkatuta geratuko dira.

Nolanahi ere, 2020. urteari dagokion soldata-igoera negoziatuko dute alderdiek, hau da, 2019. urteko behin betiko soldata-taulen gainean aplikatu beharrekoa, urte horretako benetako KPlren datua dakitenean. Eragiketa hori 2020. urteko lehen hiru hilabeteen buruan egiten saiatu behar da.

5. artikulua.- Osotasunarekiko lotura

Itundutako baldintzak osotasun organikoa eta zatiezina direnez, hitzarmen hau baliogabea izango da eta ez du eraginik izango, jurisdikzio eskudunak bertako itunen bat deuseztatzen edo baliogabetzen badu. Horrelakorik gertatuz gero, horri buruzko ebazpena irmoa izan eta hurrengo 10 egunetan bilduko dira hitzarmen hau sinatu duten alderdiak, sortutako arazoari konponbidea emateko. Ebazpen hori irmoa izan eta hurrengo 45 egun baliodunetan akordiorik lortzen ez badute, sinatu duten alderdiek hitzarmen osoa negoziatzeko bileren egutegia finkatzeko konpromisoa hartu dute.

6. artikulua.- Arau osagarriak

Hitzarmen honek Arabako Lurralde Historikoko Eraikuntza Sektorearen negoziazio kolektiboa osatu eta garatzen du.

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orori dagokionez, kontuan hartuko dira martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua eta aplika daitezkeen gainerako legezko edo hitzarmenezko arauak eta Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Orokorra. Adierazitako Dekretuaren bitartez Langileen Estatutuko testu bateratua onartu zen.

7. artikulua.- Irenstea eta konpentsatzea

Hitzarmen honetako lansariak hitzarmena indarrean jarri zenean zeuden guztiak konpentsatu eta irentsiko dituzte, horien nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere.

Aplikazio orokorreko legezko xedapenak direla-eta, etorkizunean egingo diren lansari-igorek eragina izango dute hitzarmen honetan adostutako baldintzetan, baldin eta ordainsari berrien urteko zenbaketak hemen adostutakoa gainditzen badu.

Kontrako kasuan, azken horiek irentsi edo konpentsatuko dituzte, eta hitzarmen honek bere baldintzekin iraugo du, eta ez da ezein aldaketarik izango kontzeptuetan, moduluetan eta lansarietan.

Soldata-kontzeptuak edo soldataz kanpoko kontzeptuak orokorrean alderatuta irentsi eta konpentsatu ahal izango dira, urteko zenbaketan.

8. artikulua.- Berme pertsonalak

Hitzarmen hau indarrean jartzean, enpresek langile bakoitzarekin itundutako eta ezarritako goragoko baldintzak errespetatuko dituzte, nahiz eta baldintza horiek orokorrean hitzarmen honetako baldintzak gainditu urteko zenbaketan.

9. artikulua.- Soldata osoa

Soldata osoagatik ezin da ezein itunik egin, eta hitzarmen honetan itundutako ordainketa guztiak dagozkien datetan ordaindu behar dira; hortaz, aparteko haborokinen (ekaina eta abendua) edo kontratu-amaierako kalte-ordainaren banaketa proportzionala ordaindu behar ez zen denboraldiari dagokion soldatatzat edo eguneko soldatatzat hartuko da.

10. artikulua.- Puntualtasuna

Hitzarmen honen ondorioetarako, puntualtasuna da lanaldiaren hasieran lan egin behar den lekuan egotea, bete beharreko eginkizunak betetzeko prest, laneko arropa jantzit, eta lana lanaldia amaitzen denean uztea.

Puntualtasuna nahitaez bete behar da eta Hitzarmen honen baitako langile guztiei eskatuko zaie.

Irizpide bera aplikatuko zaio lanaldian gertatzen den legezko edo itundutako edozein eteteri.

II. kapitulua.- Kontratazioa**11. artikulua.- Gaitasun-probak**

1. Enpresek beharrezkotzat jotzen dituzten hautaketa-probak (proba praktikoak eta psikoteknikoak) egin ahal dizkiete interesdunei, enpresetan lanean hasi aurretik. Horrela egiaztatuko da interesdunen gaitasuna eta prestakuntza egokiak ote diren langile horien lanbide-kategoriarako eta beteko duten lanposturako.

2. Langileari, enpresan lanean hasi aurretik, eta dagokion lanbide-kategoria kontuan izan gabe, osasun-azterketa egingo zaio, betiere hurrengo artikuluan ezartzen denaren arabera.

3. Langilea egokitatzat jotzen bada, dagokion lantokiko matrikula-liburuan erregistratu beharko da eta, horretarako, behar den dokumentazioa ekarri beharko du eta liburuan sinatu.

12. artikulua.- Azterketa medikoak

1. Enpresaren zerbitzura dauden langileen osasuna zainduko duela bermatuko du enpresak. Horretarako, enpresan lanean hasi aurretik osasun-azterketa egingo die eta, gutxienez urtean behin, osasun-azterketak egingo dizkie aldian-aldian, lanorduetan.

2. Bi kasuetan, lanpostuaren araberrako osasun-azterketa izango da.

3. Urteroko osasun-azterketa doakoa izango da, eta langileak onartzen badu soilik egingo da. Langileen ordezkariak egindako txostenaren ondoren, honako kasu hauek salbuetsita daude: lan-baldintzek osasunean eragin ditzaketan ondorioak balioesteko azterketak, edo langilearen osasun-egoerak langileari berari edo gainerako langileei arriskurik eragin ote diezaiekeen balioesteko azterketak.

13. artikulua.- Probaldia

1. Probaldia idatziz hitzartu daiteke, eta ezin da inolaz ere denboraldi hauek baino luzeagoa izan:

Teknikari tituludunak: 6 hilabete.

Enplegatuenak:

III., IV. eta V. mailak: 3 hilabete.

VI. mailatik X. mailara bitarteko enplegatuenak: 2 hilabete.

Gainerako langileak: egutegiko 15 egun.

Langile operarioak:

Arduradunak eta langileburuak: hilabete.

Gainerako langileak: egutegiko 15 egun.

2. Probaldiak iraun bitartean, lanbide-kategoriari eta lanpostuari dagozkion eskubideak eta betebeharrak izango ditu langileak, plantillakoa izango balitz bezala, lan-harremana suntsiaraztetik eratorritakoak salbu; suntsiarazte hori alderdietako batek eskatuta gerta daiteke, aurreabisua egiteko eperik gabe, ezein alderdik ez du kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango, eta atzera egitea idatziz jakinarazi behar da.

3. Probaldia amaitu aurretik inork atzera egin ez badu, kontratua indarrean jarriko da ondorio guztiekin eta proban igarotako denbora langilearen antzinasunerako zenbatuko da.

4. Eraikuntzaren Lan Fundazioak emandako Eraikuntzako lanbide txartela dutenek –obrako kontratu finkoa edo behin-behineko kontraturen bat dutenek– ez dute beren lanbide-kategoriako probaldirik egin behar, beren Lanbide Txartelean agertzen bada halakorik egin dutela lehenagoko edozein enpresatan.

14. artikulua.- Kontratazioa

Laneratzea lanpostu jakin baterako izango da, Langileen Estatutuko Testu Bateratuaren xedapen osagarrietan eta Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Orokorrean araututako edozein kontratazio-modalitateren arabera. Langileak betetzen dituen betekizun edo funtzioen arabera izango da, indarreko sailkapenean dagokion lanbide-kategoriaren arabera, eta jarduera garatzen duen lantokiaren arabera; beraz, baldintza horietako bat aldatzen bada, lanpostua ere aldatuko da.

Idatziz formalizatzen diren lan-kontratuak langileak sinatuko ditu enpresako langileen ordezkari baten aurrean, salbu eta eragindako langileak uko egiten badio enpresa batzordeko kide batek edo langileen ordezkari batek laguntzeko duen eskubideari.

Langileek edo horien legezko ordezkariak eskatuta, langileak Gizarte Segurantzaren alta emanda daudela frogatzeko egiaztagiriaren kopia bat eman behar diete enpresek langile berriei, lanean hasi eta hamar eguneko epean. Edonola ere, langileari lan-kontratuaren kopia osoa emango zaio.

Debekatuta dago 18 urtetik beherako langileak kontratatzea obretan lan egiteko, 19. artikuluan prestakuntza-kontratuari buruz ezarritakoa baztertu gabe.

Eraikuntzako Lanbide Txartelaren bidez lanbide-kategoria egiaztatzeak ez du enpresa behartzen langilea kategoria horretarako kontratatzea.

15. artikulua.- Obrako lan finkorako kontratua

1. Lan Merkatua Erreformatzeko Premiazko Neurriei buruzko irailaren 17ko 35/2010 Legearen 2. idatz-zatiko Lehenengo Xedapen Gehigarriak, eta Eraikuntza Sektoreko Azpikontratazioa Arautzen duen urriaren 18ko 32/2006 Legearen Hirugarren Xedapen Gehigarriak estatu mailako negoziatio kolektiboari gaitasuna ematen diote eraikuntzaren sektoreri molda dezan obrako edo zerbitzuko kontratua, oro har arautua Langileen Estatuko 15. artikuluan.

Horren arabera, moldaketa hori egiten du kontratu honek eta, besteak beste, berariaz arautzen ditu Langileen Estatutuko 15.1.a) eta 5 eta 49.c) artikuluek, eraikuntzaren sektoreari dagokionez.

2. Oro har, kontratua obra bakar baterako izaten da, lanaren iraupena edozein izanik ere, eta langilearen lanbideari eta kategoriari dagozkion lanak bukatzean amaituko da kontratua. Betiere idatziz formalizatuko da. Kontratu mota horren erudia II. eranskinean txertatu da.

Kontratuak irauten duen bitartean, obrako kontratu finkoa duen langilea Arabako edo Trebiñuko beste lantoki batzuetara eraman daiteke, gehienez 30 lanegunerako; aldaketa horrek ez du esan nahi langileak obrako kontratu finkoa galtzen duenik, ez eta obra aldatu delako kontratua berritu behar denik ere. Langileak honako zirkunstantzia hauetako batengatik aldatuko dira lekuz:

– Obrak direla-eta, langile kopurua handitu behar delako, obraren erritmoa azkartzeko edo lehenago bukatzeko.

– Obra gelditzen edo eteten bada, eta enpresaburuak kontratuak ez iraungitzea erabakitzen badu, betiere artikuluko honetako 4. idatz-zatiaren arabera.

– Arrazoi teknikoengatik edo antolamenduzko arrazoiengatik.

Langileak kontratuan duen kategoriari dagozkion lanak egingo ditu beti, beste obra batera edo beste obra batzuetara aldi baterako aldatzen dutenean. Beheragoko mailako lanak egiteko agintzen bazaio, itundutako soldata errespetatu beharko da.

Iraupena edozein izanik ere, ez da aplikatuko LEko 15.1 a) artikulua lehen paragrafoa, langileek "obrako finkoak" izaten jarraituko dute, bai kasu horietan bai LEko 44. artikuluko enpresa-ondorengotzetan edo subrogazioetan, Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Orokorreko 27. artikulua arabera.

3. Hala ere, kontratu bakarreko baldintzari eutsiz, obrako langile finkoek, obrako finko izaera galdu gabe, Arabako edo Trebiñuko enpresa bereko lantoki desberdinetan zerbitzuak eman ditzakete, betiere ondoz ondoko lantoki bakoitzerako esanbidezko akordioa baldin badago, gehienez ere ondoz ondoko hiru urtetan; nolahi ere, haren espezialitateko azken obrako lanak denbora-epe hori baino gehiago luzatzen badira, dagokion dokumentua sinatuko dute, III. eranskinean azaltzen den ereduari jarraituta, eta lekuz aldatu izanaren kalte-ordainak emango dira.

Adostasunik ezean, langileak kontratuaren kitapena jasotzeko eskubidea du, artikulua honetan aurreikusitako kalte-ordainarekin, eta kontratua amaitu dela egiaztatzen duen ziurtagiria eman behar dio enpresak.

Halakoetan, eta prestazioaren iraupena edozein izanik ere, ez da aplikatuko 15.1 artikulua lehen paragrafoko 1.a) idatz-zatia eta 5. idatz-zatia, eta langileek "obrako finkoak" izaten jarraituko dute, esan bezala.

4. Eraikuntza-sektorearen berezitasunak eta premiak ikusirik, batik bat kontratazio malguari eta enpleguaren egonkortasunari dagokionez, eta laneko segurtasuna eta osasuna eta langileen prestakuntza hobetze aldera, eta Lan Merkaturako Erreformatzeko Premiazko Neurri buruzko Legearen Lehenengo Xedapen Gehigarriaren 2. idatz-zatiak dioenez, ez da kontratuzko oinordetzarik egongo lanpostu desberdinetarako kontratu finkoak egitearren, kontuan hartuko da lanpostua nola definitzen den hitzarmen honen 15. artikuluan eta, beraz, ez da aplikatuko Langileen Estatutuko 15. artikulua 5. paragrafoa.

5. Beraz, jarraitutasuna duen edo ez duen kontratazioa lanpostu desberdinerako egiten bada, obrako bi kontratu finko edo gehiagoren bidez, enpresa edo enpresa-talde berarekin, eta Langileen Estatutuko 15.5 artikulua dioen denboran eta epean, ez da eskuratuko bertan aipatzen den maila.

Horrela, lanpostu desberdinen aurrean gaude, baldin eta aldatu egiten bada hitzarmen honetako 15. artikuluko faktoreen bat. Halaber, maila hori ez da eskuratuko LEko 44. artikulua aipatzen duen enpresa-ondorengotza dagoenean, edo hitzarmen honen 23. artikulua aipatzen den subrogazioa ematen denean.

6. Langileak honako kasu hauetan utzi beharko du lana: obrak aurrera egin ahala, hainbeste kontrataturik behar ez denean. Obra gutxitzen den neurri berean jaitsiko da langile kopurua. Lana uzte hori idatziz jakinarazi behar zaio langileari, hitzarmen honen 24. artikulua aurreikusitako epean. Hala ere, aurreabisu horren ordez, enpresaburuak kalte-ordaina eman ahal dio langileari, aurreabisu gabeko egunak zenbat izan diren, hitzarmeneko soldata-taulen arabera kalkulatuta, eta lanpostua uztearen jakinarazpen idatzia alde batera utzi gabe. Adierazitako kalte-ordaina soldata-egiaztagirian sartuko da, lanpostua uzteari dagokion likidazioarekin.

7. Enpresaburuak aurreikusi ezinezko eta bere borondatez kanpoko arrazoiengatik obra bat aldi baterako eteten bada, enpresak langileen ordezkariei edo, halakorik ez balego, Probintziako batzorde paritarioari eman behar dio horren berri, eta aurreko idatz-zatian aurreikusitako lanaren amaiera eta lana uztea abiaraziko dituzte, aurreabisua izan ezik. Lantokiko langileen ordezkaritzak edo, halakorik ezean, probintziako batzorde paritarioak, hala badagokio, hori egiaztatzeko astebeteko epe luzaezina izango du, jakinarazpenetik zenbatzen hasita.

Obra geldiarazteko arrazoa desagertzean, enpresaburuak berriro lanpostu bat eskaini behar dio langileari. Betebehar hori bertan behera geratuko da, obra behin betiko eteten bada. Alderdien arteko akordioaren aurretik, obra bukatu izanak eragin dien langileek artikuluko honen 3. idatz-zatiari eutsi ahal diote.

Kasu hori ez da aplikatuko lan-gatazkengatik gelditzen badira obrak.

8. Aurreko kasu guztietan, eta Lan Merkaturako Erreformatzeko Premiazko Neurriei buruzko Legearen 2. idatz-zatiko Lehenengo Xedapen Gehigarriak dioenez, eta Langileen Estatutuari buruzko Legearen Testu Bateratuko 49.1.c) artikulua dioenez, lana bukatzeak ehuneko 7ko kalte-ordaina izango du, kontratua indarrean dagoen bitarteko soldata-taulen arabera.

16. artikulua.- Beste kontratu mota batzuk

2720/98 Errege Dekretuan arautzen diren kontratuak –aurreko artikuluan araututako obrako kontratu finkoa salbu– formalizatzen dituzten langileek, hitzartutako denbora amaitu delako dagokien kontratua amaitutakoan, lana uzteagatik soldataz kanpoko ehuneko 7ko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea dute, kontratua indarrean dagoen bitarteko soldata-taulen arabera. Kalte-ordain hori araudiak ezartzen duenaren arabera izango da, Langileen Estatutuko Legearen testu bateratuaren 49.1.c) artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako.

Langileen Estatutuko Legearen testu bateratuaren 15. artikuluan 1.b) idatz-zatian aurreikusitako iraupen jakineko kontratua hitzartu ahal da, gehienez 12 hilabetekoa 16 hilabeteko epean, eta iraupen hori zenbatzen hasiko da kontratua sinatzea justifikatzen duen arrazoiaren sortzen denean.

12 hilabetetik beherako hitzartzen bada, denbora hori luzatu ahal da bi alderdiak ados jarrita, eta kontratuaren iraupen osoak ezin izango du gehienezko epe hori gainditu. 16 hileko denboraldia zenbatzen hasiko da horren beharra egiaztatzen duen arrazoiaren edo gertakariaren datatik aurrera.

17. artikulua.- Langileak lagatzeko kontratuak

Hitzarmen honek eragindako enpresek eta Aldi Baterako Laneko enpresek langileak lagatzeko kontratuak egin ditzakete.

Aldi baterako laneko enpresak arautzen dituen ekainaren 1eko 14/1994 Legearen 8.b) artikuluan arabera, eta lan-merkatua erreformatzeko premia- neurriei buruzko irailaren 17ko 35/2010 Legearen 17. artikuluan 6. idatz-zatiaren arabera, hitzarmen honen barruko enpresek ezingo dute langileak lagatzeko kontraturik egin hitzarmen honen VII. eranskinean aipatutako jarduera, lanpostu edo zereginetarako, laneko segurtasun- eta osasun-arriskuengatik. Kontratu horiei honako xedapen hauek aplikatuko zaizkie:

a. Enpresa erabiltzaileei lagatutako langileek eskubidea dute, haietan zerbitzuak ematen dituzten bitartean, enpresa erabiltzaileak lanpostu bererako zuzenean kontratatu balitu edukiko litzuketuen oinarritzko lan- eta enplegu-baldintzak edukitzeko.

b. Horrela, oinarritzko lan- eta enplegu-baldintzak dira ordainketa, lanaldiaren iraupena, aparteko lanorduak, atsedena, gaueko lana, oporrak eta jaiegunei buruzkoak.

c. Ordainketan sartzen dira diruzko sari guztiak, finakoak edo aldakorrak, hitzarmen kolektiboan lanpostu horretarako erabakitakoak. Barruan doaz, betiere, asteko atsedena, dagokion parte proportzionala, aparteko ordainsariak, jaiegunak eta oporrak. Enpresa erabiltzailearen arduraren izango da langileak azkenean zenbat jasoko duen kalkulazioa eta, horregatik, enpresa erabiltzaileak paragrafo honek aipatzen dituen ordainketak zehaztu behar ditu langilea lagatzeko kontratuan.

d. Halaber, enpresa erabiltzailearen xedapen berak aplikatuko zaizkie lagatutako langileei, hainbat arlotan: emakume haurdunen, bularra ematen ari direnen eta haurren babesa; gizonen eta emakumeen tratu-berdintasuna; eta sexuan, arrazan, jatorri etnikoan, erlijioan edo sinesmenetan, ezintasunean, adinean edo sexu-joeran oinarritutako diskriminazioen kontrako xedapenak.

e. Kontratua mugagabea denean, langileak eskubidea du, gainera, lagapen-kontratua bukatzean kalte-ordain bat jasotzeko, kontratuko soldata-tauletako kontzeptu guztien ehuneko 7ren proportzionala. Kasu horretan, kontratua indarrean dagoen bitartean hainbana daiteke kalte-ordaina.

f. Aldi baterako laneko enpresek lagatako langileek beren lanpostuko lan-arriskuak prebenitzeko prestakuntza teorikoa eta praktikoa eduki behar dute, eta kontuan hartuko da beren prestakuntza, lan-esperientzia eta zer arrisku izango dituzten. Ahal den guztietan, prestakuntza hori bat etorriko da Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Orokorren II. Liburuan aurreikusitakoarekin. Lagatako langileek Eraikuntzako Lanbide Txartela eduki behar dute, hala eskatzen denean.

g. Era berean, enpresa erabiltzaileko garraio-, jangela-, hartzaindegi- eta gainerako zerbitzu komunak eta instalazio kolektiboak erabil ditzakete, kontratuak iraun bitartean, enpresa erabiltzaileak zuzenean kontratatutako langileek bezalaxe.

h. Aldi baterako laneko enpresek lagatako langileei jakinarazi behar zaie lanpostu hutsik baden, behin betiko lanpostuak eskuratu ahal izan ditzaten, zuzenean kontratatutako langileek bezalaxe. Informazio hori emateko, iragarki publiko bat jarri behar da enpresako edo lantokiko leku egoki batean, edo negoziazio kolektiboan zehaztutako beste bideren bat erabili behar da, informazioa interesatuengana helduko dela ziurtatzeko.

18. artikulua.- Lanaldi partzialeko kontratua

Honako hau izango da lanaldi partzialeko kontratua: egunean, astean, hilabetean edo urtean lan egingo diren orduak, lanaldi osoko langileak lanaldi batean lan egiten duen ordu kopurutik beherakoa izatea erabaki bada.

Alderdiek adostutako ordu osagarriak kontratuan adieraziko dira. Lan-kontratua egin ondoren adosten bada ordu osagarriak egitea, adostasun hori idatziz jaso behar da.

Lanaldi partzialeko kontratu etako ordu osagarrien kopuruak ez du ehuneko 50ean gaindituko kontratuan azaltzen diren lanordu arruntak. Ordu osagarrien banaketa eta ordu horiek betetzeko modua lan-kontratuan adostutakoa izango da, edo, bestela, Langileen Estatutuan ezarritakoa.

19. artikulua.- Praktikaldiko kontratua eta prestakuntza-kontratua

Kontratu mota horiei arau orokorrak aplikatuko zaizkie, baina berezitasun hauek izango dituzte:

– Praktikaldiko kontratua

Kontratuak irauten duen lehenengo edo bigarren urtean, langilearen lansaria honako hau izango da: lanpostu bera edo baliokidea duen langilearen soldataren ehuneko 60 edo ehuneko 75, hurrenez hurren.

– Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua

Sektoreak argi dauka prestakuntza-kontratua eta ikaskuntzako kontratuak garrantzitsuak direla ongi prestatutako gazteak laneratzeko. Prestakuntza horren barnean txertatu behar dira bai lanbide bakoitzaren alderdi praktikoa bai hezkuntza-sistema orokorraren ezagutza eta horrekiko egokitzapena. Horri dagokionez, alderdi sinatzaileek interesa dute prestakuntza-kontratuei dagoen prestakuntza teorikoa eta praktikoa sektoreko prestakuntza-erakundeen bitartez gauzatzeko.

Prestakuntza-kontratua eta ikaskuntzarako kontratu honako xedapen hauen arabera arautzen da:

a) Prestakuntza eta ikaskuntzarako kontratuaren helburua premiazko prestakuntza teorikoa eta praktikoa eskuratzea da, eraikuntzako lanbide edo lanpostu kualifikatu bat behar bezala betetzeko.

b) Prestakuntza-kontratua 16 urtetik gorako eta 21 urtetik beherako langileei egin ahal zaie, betiere prestakuntzaren xede den lanbide edo lanpostuan praktiketako kontratu bat gauzatzeko titulaziorik ez badaukate. Kontratu horiek lantegi-eskolen eta lanbide-etxeen programetan ikasle-langile gisa sartzen diren langabetuekin sinatzen direnean, gehieneko adina 24 urtekoa izango da.

c) Era berean, adin-muga hori aplikatu gabe sinatu ahal da prestakuntza-kontratua, baldin eta enplegu-lantegien programetan ikasle langile gisa sartzen diren langabetuekin egiten bada, edo langabetu ezinduek badira.

d) 18 urtetik beherakoak ezin dira kontratu mota horrekin kontratatu honako lanbide hauetan aritzeko: zaindari, putzuzain, eskoratzailerak, edota bereziki toxikoak, nekagarriak, arriskutsuak eta osasungaitzak diren lanpostu edo eginkizunak.

e) Prestakuntzako langileak egin behar dituen lan motak kontratuak xede duen okupazio mailari, ofizioari edo lanpostuari dagozkionak izango dira, besteak beste elkarlanean erabilitako tresnak eta erremintak garbitzea eta mantentzea, langilearen gaitasunari eta lanbide-jakintzei dagokien ardurarekin.

f) Kontratuak sei hilabete iraun behar dute gutxienez, eta bi urte iraun dezakete gehienez.

Bi urte baino gutxiago irauten badu, amaitu aurretik, alderdiek luzatzea hitzartu dezakete, behin edo gehiagotan, sei hilabeterako gutxienez, baina, guztira, kontratuak ezin du iraun bi urte baino gehiago. Iraupena urtebetetik gorakoa denean, amaiera iragartzen duen alderdiak horren berri eman behar dio beste alderdiari, gutxienez 15 egun lehenago.

Prestakuntza eta ikaskuntzarako kontratuaren gehieneko iraupena amaitzen denean, enpresa berak edo beste batek ezin du langile hori kontratu mota horrekin kontratatu. Horri dagokionez, egin nahi den kontratazioaren aurretik langileak prestakuntza-kontratupean lan egin duen denbora adierazten duen ziurtagiria eskuratu ahal du enpresak Enplegu Zerbitzu Publikoan.

g) Prestakuntza teorikoa gauzatzeko, asteko egun batean orduak metatzearen modalitatea baliatuko da, edo prestakuntzako astebete osatzeko behar dena. Prestakuntzaren ordutegia zehaztu behar da kontratuan. Nolanahi ere, enplegurako lanbide-heziketaren azpisistema arautzen duen martxoaren 23ko 395/2007 Errege Dekretura doituko dira prestakuntza-kontratueterako prestakuntza teorikoa eta jasotako prestakuntzaren ziurtagiria.

Lan-kontratuaren arabera, enpresaburuak prestakuntzako langilearen tutore izango den pertsona izendatu behar du. Pertsona horrek bere lanbide edo lanpostu kualifikatua garatzeko prestakuntzako langilearen laguntza izango du, eta horretarako egokia den lanbide-prestakuntza edo -esperientzia izan behar du. Enpresaburuak berak bete ahal du betekizun hori, betiere bere lanbide-jarduera prestakuntzako langilearen obra berean garatzen badu.

h) Prestakuntza-kontratuen ordainsaria hitzarmen bakoitzeko IX. mailako soldatei eta lan efektiboko ehuneko 100eko lanaldiari aplikagarriak diren honako ehuneko hauei egokituko zaie.

Artikulu honen b) eta d) idatz-zatietako taldeak

1. urtea: ehuneko 60

2. urtea: ehuneko 70

Artikulu honen c) idatz-zatiko taldeak

1. urtea: ehuneko 95

2. urtea: ehuneko 100

i) Prestakuntza eta irakaskuntzarako kontratua duten langileek, halaber, hitzarmen Kolektiboan ezartzen den soldataz kanpoko plusa jasotzeko eskubidea dute, gainerako langileek adinakoa.

j) Oro har, Langileen Estatutuko 45. eta 46. artikuluetan aurreikusiriko arrazoiengatik kontratuak eteteak ez du iraupena luzatzea ekarriko, kontrakoa ituntzen ez bada. Hala ere, prestakuntzarako kontratatu den langilea sei hilabete baino gutxiagoko aldi baterako ezinduta badago, langilea egoera horretan egon den denboran luzatuko da kontratua.

k) Kontratua amaitutakoan, prestakuntzarako kontratatu den langileak enpresan jarraitzen ez badu, enpresak lan egindako denboraren ziurtagiria emango dio, prestakuntzaren xede den lanbidea eta, enpresaren ustez, prestakuntza praktikoan langileak ikasi duena adierazita.

l) Eraikuntzaren Lan Fundazioak, berezko lantokien edo lankideen bitartez, etekin praktiko eta teorikoaren kalifikazioa emango du, aldez aurretik homologatutako proben bitartez, eta langilea ofizial kategoriara igotzen den erabakiko du.

m) Era berean, prestakuntza eta irakaskuntzarako kontratatu den langileak lana uztean, ehuneko 4,5eko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea du, hitzarmeneko soldata-tauletako kontzeptuen gainean kalkulaturik (kontratuaren indarraldian irabaziak), artikuluko honen h) idatz-zatiko irizpideen arabera.

20. artikulua.- Obrako garabilaria. Makinistaren lanbidea

Administrazioak baimendutako dorre-garabiko operadore-txartela duten langileek eta garabiarik maneiatzearen, garbitzearen eta zaintzearen ardura dutenek, ohiko lanbideetako bigarren ofizial kategoria izango dute, gutxienez. Sektorean funtzio horiek egiten urtebeteko antzintasuna egiaztatzen duten pertsonen lehen mailako ofizialaren kategoria izango dute.

Dorre-garabiarik erabiltzen dituzten langileek honako hauek egiaztatu beharko dituzte:

- Bermakuntza-oinarria behar den moduan dagoen.
- Mugak eta ibiltarte bukaerako arrapalak behar bezala dauden, translazioko garabiaren kasuan.
- Garabia behar bezala plomuan dagoen.
- Oinarrizko lasta ez dela galtzen, ez eta airezko kontrapisua ere.
- Garabiaren koadrora doan elikatze kable elektrikoa behar bezala dagoen.
- Lurrerako kablea behar bezala dagoen.
- Errailen lurrerako hartunea, horien egitura eta koadroa behar bezala dauden.
- Mugatzaileak egiaztatu behar dituzte, tara zehatzeko zamekin: igotzeko momentuan, eskorga aurrera doan momentuan, gehienezko kargan, abiadura handian.

Makinistaren funtzioak betetzen dituzten langileek, 2.000 kg-tik gorako makinak erabiltzen badituzte eta sektorean funtzio horiek betetzen gutxienez urtebeteko antzintasuna badute, 2019. urtetik aurrera bigarren mailako ofizialaren kategoria izango dute.

21. artikulua.- Gidariak

Obrako gidari diren langileek 1. mailako ofizial izango dira, baldin eta gehienez 7.500 kg-tik gorako motorra duten ibilgailuak gidatzen badituzte, eta sektorean urtebeteko antzintasuna egiaztatzen badute.

Langilearen borondatez kanpoko arrazoiengatik, eta arrazoi horiek enpresari egotzi ahal bazaizkio (gehiagizko kargarekin gidatzea, zalantzarako baldintzetan dagoen ibilgailua gidatzea, eta abar) langileari gidabaimena kendu bazaio, enpresak soldata bermatu behar dio, eta beste lanpostu bat eman gidabaimenik gabe dagoen bitartean, betiere langilearen kontratuak iraun bitartean.

Langilearen eginkizuna gidari izatea bada, eta langileari egotzi ahal zaizkion arrazoiengatik gidabaimena aldi baterako kendu bazaio, enpresak beste lanpostu batera bidal dezake aldi baterako, baldin eta lanpostu hutsik badago, eta lanpostu berriari dagozkion lansariak jasoko ditu. Lanpostu hutsik ez badago, edo langileak eginkizun berriak bete nahi ez baditu, kontratua etengo da baimena eteten denetik aurrera, eta enpresak ez du soldatarik ordaindu beharko, ez eta gizarte-segurantzaren kotizaziorik ere.

22. artikulua.- Azpikontratazioa

I. Obrak edo zerbitzuak egiteko lanak sektoreko beste enpresa batzuekin azpikontratatu dituzten enpresen ardura dira azpikontratutako enpresetako langileak, Langileen Estatutuko 42. artikuluan eta urriaren 18ko 32/2006 Legean ezarritako moduan (azken horrek Eraikuntza Sektoreko azpikontratazioa arautzen du).

Horrez gain, ardura hori hitzarmen honetako 52. artikuluan hitzartutako soldataz kanpoko kalte-ordainetara ere hedatuko da, eta ardura horren esparruan hitzarmen honen eraginpeko enpresa azpikontratuetako langileak baino ez dira sartuko.

II. Obrak edo zerbitzuak azpikontratatzearen kasuan, enpresek duten erantzukizunari buruzko Langileen Estatutuko 42. artikuluan ezarritakoa alde batera utzita (martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua), irabazitako soldataz kanpoko plusa ere ordainduko dute enpresek –dagokien enkargua amaitu eta hurrengo sei hilabeteetan–, bai eta kontratuak iraun bitartean sortutako kalte-ordainak ere, hitzarmen honetako irizpidearen arabera kalkulaturik.

23. artikulua.- Errepide edo trenbideetako, ur-sareetako mantentze-lanen kontratetan, eta espaloi, zoladura, bide publiko eta estolderiak mantendu eta kontserbatzeko udal-emakidetan langileak subrogatzea

1. Eraikuntzako Lan Hitzarmenaren 3. artikuluko b) atalak eta I. eranskinak aipatzen dituzten errepide edo trenbideetako, ur-sareetako kontserbazio eta mantentze-lanen edozein kontratatan, eta espaloi, bide-zoru, bide publiko eta estolderiak mantendu eta kontserbatzeko udal-emakidetan, guztiz edo partzialki, elkarren ondoren datozen eskubide publikoko enpresak eta erakundeek enplegatutako langileen lanpostuetan egonkortasun-printzipioa bermatzen laguntzeko, eta jarduera horietarako bakarrik, xedatu da irten den enpresaren eta sartu denaren artean langileak derrigorrez subrogatuko direla, artikuluko honetan zehazten diren baldintzak eta eskakizunak betez.

Ur-sareen kontratetan, espaloi, zoladura, bide publiko eta estolderia mantentzeko eta kontserbatzeko udal-emakidetan, aurreko puntuan finkatutako langileen subrogazioa lizitatzeko kontratu berrietarako udal kontratuei aplikatuko zaie, estatuko hitzarmen kolektiboa BOEn argitaratu eta hurrengo egunetik zenbatzen hasita lizitatuko direnak, alegia. Horrek ez du kentzen indarrean dagoen Madrilgo Autonomia Erkidegoko Eraikuntza eta Herri Lanetarako Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoa ez betetzea.

Aurrerantzean, “kontrata” hitzak edozein kontratu publiko mota (gorago azaldutako jardueri dagokiona) bilduko du, oro har. Delako kontrata hori enpresa, elkarte, erakunde publiko edo beste erakunde mota batek egingo du –zati batean edo bere osotasunean–, hartzen duen era juridikoa edozein izanik ere.

2. Kontrata amaitu, galdu, deuseztatu edo laga denean, bai eta jarduera betetzen duten erakundeak, pertsona fisikoak edo juridikoak ordeztzen direnean ere, enpresa edo erakunde zaharren eraginpeko langilea enpresa edo erakunde berriari atxikiko zaio, eta langileak enpresa zaharrean zituen lan-eskubideak eta -betebeharrak errespetatuko dira.

Indarrean dagoen legedia hobetu nahi denez, eta horrek artikuluko horietan aurreikusitako subrogazioa hobetzea dakarrenez, eskubide eta betebeharrak horiek langileak enpresa zaharrekiko azken kontratukoak soilik izango dira, eta enpresa berria ez du azken kontratuaren aurreko ezein kontratuk edo itunek lotuko, bereziki honako hauei dagokienez: zerbitzuan emandako urteak,

Halaber, subrogazioa gertatu aurretik, eragindako langile bakoitzeko agiri izapidetuaren bitartez, uzten duen enpresak honako hau egiaztatu behar dio esleipena hartzen duen enpresari: eragindako langileari ordaindu diola subrogatu arteko lansarien zati proportzionalen kitapena, eta ez diola ezer ordaindu gabe utzi. Horretarako, subrogazioa gertatzean arauzko oporrak hartu ez dituzten langileek esleipendun berriarekin hartuko dituzte, eta hari dagokion zati proportzionala soilik ordainduko du, esleipena utzi duen enpresari baitagokio beste denboraldia ordaintzea, eta dagokion likidazioan ordaindu beharko du.

6. Kontrata baten edo batzuen jarduera hainbat enpresak edo erakundek betetzen badute, esleipena hartu ondoren hainbat zatitan, gunetan edo zerbitzutan banatzen badira, artikulua honetako 3. idatz-zatian aurreko kontratari buruz aurreikusitako baldintzak betetzen dituzten langileak titular berriari atxikiko zaizkio, bai eta artikulua bereko 5. idatz-zatian ezarritako betebeharrak bete dituzten enpresa edo enpresetako (utzi dutenak) langileak ere.

7. Hainbat kontrata, edo horien zerbitzuak, guneak edo zatiketak kontrata batean edo gehiagotan elkartzen badira, langileen subrogazioa egiteko orduan, kontuan hartuko da artikulua honetako 3. idatz-zatian aurreikusitako baldintzak (aurreko kontrataren bati buruzkoak) betetzen diren, eta uzten duen/duten enpresak/enpresek artikulua horretako 5. idatz-zatian ezarritako baldintzak betetzen ote dituen/dituzten.

8. Artikulu hau nahitaez bete behar dute hari lotutako alderdiek, uzten duen enpresak edo erakundeak, esleipendun berriak eta langileak; hortaz, artikulua honetako 3., 4., eta 5. idatz-zatietan ezarritako baldintzak betetakoan, honako kasu hauetan izango ditu ondorioak: kontratak ordeztzen badira, kontratak zatitzearen edo banantzearen ondorioz sortzen diren kontraten zatietan edo gunetan, bai eta kontrata horietatik sor daitezkeen elkarteetan ere, nahiz eta enpresen edo erakundeen arteko ohiko ordezteak izan. Hori guztia enpresaren ondorengotza kontuan izan gabe, kasu horretan Langileen Estatutuko Legearen testu bateratuaren 44. artikulua hartuko baita kontuan.

9. Nahiz eta kontrata esleitzen duen erakunde publikoak kontratak betetzen duen jarduera eten 12 hilabetetik beherako denboraldian, subrogazioa loteslea izango da.

10. Subrogazio bat gertatzen denean, egoera horretan dauden langileek hitzarmen horretako baldintza ekonomikoekin eta sozialekin jarraitu behar dute, baldin eta hura balitz subrogazio unean lagatako enpresari aplikatu behar zaiona, nahiz eta sartzen den edo lagapen-hartzailea den enpresak bertako langileei baldintza eskasagoak aplikatu enpresako estatutuaren araberrako hitzarmen batekin bat etorri. Eraikuntzaren hitzarmen orokorreko baldintzak aplikatzen jarraituko da, harik eta hitzarmen orokorraren 7. artikuluan (denbora arloari dagokio, 2. puntua) alor horri buruz agindutako indarraldia amaitzen den arte.

24. artikulua.- Aurreabisuak

Langileak bere borondatez utzi nahi badu enpresa, aldez aurretik jakinarazi behar dio enpresako zuzendaritzari:

- a) Hilero kobratzen duten langileek, 30 hamar egun lehenago.
- b) Obrako langile laguntzaileek, 15 egun lehenago.
- c) Eguneko kobratzen duten langileek, 7 egun lehenago.

Langilearen espezialitateko lanak amaitu direlako, edo langilea kontratatu zen obrako lanak amaitu direlako, enpresak erabakitzen badu obrako langile finko batek enpresa utzi behar duela, 15 egun natural lehenago jakinarazi behar dio. Gorago ezarritako aurreabisua 7 egun naturalekoa izango da, baldin eta kontratuaren iraupena 6 hilabetetik beherakoa bada.

Aurreabisu-epeak betetzen ez badira, aldez aurretik jakinarazi ez den egun kopuruari dagokion soldata ordaindu behar zaio beste alderdiari, betiere eranskineko soldata-taulen arabera.

25. artikulua.- Kitapenak

Enpresaren eta langilearen arteko lan-harremanaren kitapenaren ordainagiriak hitzarmen honen IV. eranskineko eredu jarraituko du.

Lana uzteko jakinarazpenak edo horren aurre-oharrak kitapen-proposamen batekin batera joan behar dira, aipatutako ereduaren arabera. Proposamena denean, ez da beharrezkoa data eta tokia idaztea.

Langileak kitapena sinatu eta handik 5 lanegunera izango du horrek eragin askatzailea, larunbatak zenbatu gabe, desadostasuna adierazi ezean.

Langileak bere borondatez amaitzen badu kontratua, enpresak likidazioaren edo kitapenaren ordainagiriaren kopia soila emango dio, lana utzi baino 6 egun lehenago, langileak kopia hori egiaztatu ahal izan dezan.

Langileak kitapenaren ordainagiria sinatzean, langileen ordezkari batek lagundu ahal dio.

Lan-harremana amaitzeagatik dagokion kitapenaren zenbatekoa harremana amaitu eta ondorengo 5 lanegunetan ordaindu behar da, edota ordaintzeko eskaintza egin behar du enpresak.

Epe horretan ordaindu ezean, kitatu beharrekoa ehuneko 2 igoko da hilean. Errekargu hori ez da aplikatuko langileak likidazioa kobratzeari uko egiten badio, ez eta azpikontratisten zorreatatik enpresak ordaindu behar dituen kopuruen kasuan ere.

III. kapitulua.- Segurtasuna eta higieena**26. artikulua.- Segurtasuna eta higieena**

Alderdi sinatzaileek, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legeko eta hori garatzen duten arauetako printzipio nagusiak egokitu behar direlakoan — hainbat arau osatuz eta laneko segurtasun-eta osasun-baldintzak barneratuz —, behin betiko indargabetuzat jotzen dute 1970eko abuztuaren 28ko Eraikuntzaren Lan Ordenantzako XVI. Kapituluak, eta bete egingo dute Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Orokorreko II. liburukian (180-250 artikulua) xedatutakoa.

27. artikulua.- Laneko segurtasun eta osasunerako batzorde paritarioa

Arabako eraikuntza-sektoreko laneko segurtasun eta osasunerako batzorde paritarioa eratu da, 8 kidez osatua: enpresaren ordezkariak izendatuak 4, eta hitzarmen hau sinatu duten erakunde sindikalek izendatuak beste 4. Horien arteak izendatuko dira presidentea eta idazkaria. Erabakiak aho batez hartuko dira.

Batzordearen iritziz bileretara bertaratu behar duten aholkulariak deitu ahal izango ditu.

Dagozkion eginkizunak hauexek dira:

Segurtasunari, osasunari eta lan-arriskuen prebentzioari dagokionez:

- Erakunde publikoei eskatzea ordezkariak ofizialki onartzeko, bai legegintzari dagokionez, bai eta planak eta neurriak garatzeko ere.
- Sektoreko ezbeharrei buruzko informazioa koordinatzea.
- Gai horri dagokionez, hobekuntzak bultzatzea eta prebentzio-kanpainak sustatzea.
- Batzordeak, aho batez, bere eginkizunetan ordezteak eskatu ahal die bere ustez egoki diren langile espezializatuak.
- Egiteko horiek esleituta dituzten langileek obren bisitak antolatu eta kontrolatzeko lanak egin ahal dituzte.
- Egindako bisita bakoitzaren berri emango zaio batzordeari, idatziz, eta bertan adieraziko dira izandako gertakariak eta, bisita egin duenaren iritziz, ikusitako irregulartasunak.

Batzordeak, txostena aztertu ondoren, kasu bakoitzean egokitzen jotzen duena erabakiko du.

— Heriotza eragin duten istripuen edo istripu larrien kasuan, enpresak hitzarmeneko segurtasun batzordeari jakinarazi behar dio, Lan Agintaritzari jakinarazten dion epe berean.

— Dagozkion helburuak betetzeko behar dituen beste hainbat eginkizun, edo hitzarmen kolektibo honetan aurreikusi direnak.

28. artikulua.- Eraikuntzako Lan Fundazioa

Enpresak Eraikuntzako Lan Fundazioari egindako ekarpena, nahitaezkoa dena Eraikuntza Sektoreko Hitzaren Kolektibo Orokorren arabera, ehuneko 0,35 izango da soldata-masaren gainean hitzarmenak indarrean jarraitzen duen bitartean; hura Gizarte Segurantzarako kuota kalkulatzeko oinarri berean ezartzen da.

Enpresaburuak funts horiek elikatu beharra gizarte-ordenamenduaren zati da. Enpresek zor dituzten zenbatekoei buruz egiten diren erreklamazioak direla-eta, bidezko diren ekintza judizialak gauzatu dituzten Eraikuntzako Lan Fundazioak, horretarako zerbitzu juridikoaren bidez.

29. artikulua.- Laneko arropa

Hitzarmen honek eragindako enpresek laneko arropa eta oinetako taxuzkoak eman behar dizkiete beren zerbitzura dauden langileei.

Lohihartzekoak honela emango dira: lehenengoa, zerbitzua eskaintzen hastean, probaldia gairatu bezain laster; bigarrena, handik 6 hilabetera; eta horrela 6 hilabetez behin.

Dena dela, adierazitako arropa lan motagatik hondatzen bada, behar bezain maiz ordeztu behar da.

IV. kapitulua.- Batzorde paritarioa

30. artikulua.- Hitzarmeneko batzorde paritarioa

Hitzarmeneko batzorde paritarioa ezarri da eta honela osatuko da:

- Batzordekideak: langileen bost ordezkari, hitzarmen hau sinatu duten sindikatuek izendatuak, dagokien ordezkartzaren arabera. Horri dagokionez, sindikatu-erakundeek batzorde paritarioan duten ordezkartzita hitzarmen honetako negoziazio batzordea eratzen duen bera izango da, eta ondorengo aldaketak ez dira kontuan hartuko.

- Enpresen bost ordezkari.

- Helbidea: batzorde honen helbidea izango da Arabako LHKren egoitza, Landaberde 35, Vitoria-Gasteiz.

- Aholkulariak: batzorde paritarioaren bileretara 6 aholkulari joan daitezke, horietatik 3 langileek izendatuak, eta beste 3ak enpresak. Hitza izango dute, baina botorik ez.

Batzorde paritarioaren erabakiak baliagarriak izan daitezzen, langileen eta enpresen kide ordezkari guztien —bakoitza bere aldetik— gehiengo soilaren adostasuna behar dute. Batzordeak etorkizunean hartu beharko dituen erabaki mota guztietarako balio du baldintza horrek.

Batzorde paritarioa 2 hilean behin bilduko da, eta ezohiko bilkura egingo da alderdietako batek eskatzen badu.

31. artikulua.- Batzorde paritarioaren eginkizunak

Batzorde Paritario horrek honako eginkizun hauek izango ditu:

a. Hitzarmen hau betetzen ote den zaintzea eta haren jarraipena egitea.

b. Hitzarmen honen arau guztiak aplikatuzetik eta sortuzetik sortutako arazoak ezagutzea eta konpontzea.

c. Alderdietako batek eskatzen badu, bitartekari-lanak egitea edota, hala badagokio, adiskidetzen ahalegintzea, eta alderdi horiek eskatuz gero, arbitraje-lanak egitea, hitzarmen hau aplikatzean sor daitezkeen zalantza eta gatazka kolektibo guztietan.

d. Hitzarmen hau aplikatzetik eta interpretatzetik sor daitezkeen gatazka kolektiboak konpontzen saiatzea, administrazio-bideari eta bide jurisdikzionalari ekin aurretik, artikuluko honen 2. idatz-zatiari jarraituz.

e. Baldin eta, LEko 41.4 artikuluko kontsulta-aldia egin ostean ez bada adostasunik lortu lege horren 6. zenbakian araututako lan-baldintzak aldatzeko negoziazioan, hurrengo 5 egunen barruan bidali behar zaizkio jarduketak batzorde paritarioari, desadostasunak ebatz ditzen.

Jarduketa horiekin batera bidali behar da Desadostasun akta (VI. eranskinean dator eredu), kasu horietarako berezia.

7 eguneko epean batzorde horrek ez badu adostasunik lortzen, hurrengo 3 egunen epean bidaliko dizkio jarduketak bere eremuko PRECOri, VI. eranskineko Aktarekin batera, arbitraje loteslea egin dezan, bere laudoa kontsulta-aldiko akordioak bezain eraginkorra izango da, eta apelatzeko modu bakarra izango da LEko 91. artikuluko prozeduraren arabera eta bertan aipatzen diren arrazoietan oinarrituta.

Enpresako langileen ordezkariarik ez badago, sektoreko sindikatu nagusiek osatuko dute hitzarmen Kolektiboaren Negoziazio Batzordea, non eta langileek ez dioten ordezkariarik ematen batzorde bati, LEko 41.4 artikuluko arabera izendatua.

f. Hitzarmen hau eraginkorrago izateko funtzio guztiak, edo haren testuan eta eranskinetan hitzartutakoaren ondorio direnak.

2. hitzarmen hau sinatu duten alderdiek batzorde paritarioari jakinarazi behar dizkiote hitzarmena interpretatzetik eta aplikatzetik sor daitezkeen zalantzak, desadostasunak eta gatazka kolektibo orokorrak, aurreko idatz-zatiari jarraituz bere eskumenekoak badira, arazoa konpon dezan edo, ezinezkoa balitz, ebazpena edo txostena egin dezan.

3. Aurreko artikuluko 3. idatz-zatian hitzartutakoaz gain, batzorde paritarioari planteatu eta bere eskumenekoak diren arazoak idatziz aurkeztu behar dira, arazoa behar bezala aztertu eta jorrazteko moduan, eta nahitaez adierazi behar dira honako hauek:

a. Arazoaren azalpen labur eta zehatza.

b. Proposamena egiten duenak bere iritziz dituen arrazoiak eta oinarriak.

c. Batzordeari egiten zaion proposamen edo eskaera zehatza.

Kontsulta-idazkiarekin batera aurkeztuko dira arazoa hobeto ulertzeko eta konpontzeko behar diren dokumentuak.

4. Batzordeak, zabaltze-bidearen bitartez, egokitzen jotzen duen informazio eta dokumentazio oro bil dezake, gaiari buruzko informazio hobea edo osatuagoa lortzeko; horretarako, proposamengileari epe bat emango dio eta ez da bost lanegunetik gorakoa izango.

5. Kontsulta-idazkia jaso ondoren, edo informazioa osatu ondoren, batzorde paritarioak 20 lanegun gaindituko ez dituen epea du arazoa ebatzeko, akordioa balego, eta ebazpenaren berri emango du.

Akordiorik ezean, txosten batean jasoko da Batzordeko kideek zertan oinarritu dituzten beren jarrerak eta, beraz, desadostasuna.

Halakoetan, Batzordeak hurrengo zenbakiaren bidetik joko du.

6. Batzorde paritarioa ez bada ados jartzen bere eskumeneren barruan planteatutako arazoan inguruan, desadostasunak bidaliko dituzte gatazkak judizioz kanpo ebatzeko sistemetara, PRECO III ontzat emanda eta Hitzarmen Orokorra betez, edo gatazkak ebatzeko sistema ez-judizialei men eginez, LEko 83. artikuluko Lanbide Arteko Akordioen bidez finkatuak.

V. kapituluua.- Lanaldia

32. artikulua.- Lanaldia

Urteko lanaldi arrunta, hitzarmen honetako 35 eta 36. artikuluetan xedatutakoa baztertu gabe, 1.726 ordukoa izango da.

Enpresek eta bertako langileek, ados jarrita, egokien iruditzen zaien moduan bana dezakete urteko lanaldia, betiere itundutako orduen urteko zenbaketa errespetatuz, eta ogitartekorako denbora sartu gabe.

Asteko lanaldi arrunta benetako 40 lanordukoa izango da, ogitartekorako etenaldirik gabe, hitzarmenak iraun bitartean.

Enpresek, langileen legezko ordezkartzarekin bat, urte bakoitzeko urtarrilaren 31 baino lehen, itundutako lanaldia banatuz egutegia ezarri eta hori jarraituko dute. Langileen legezko ordezkariak ez eta enpresak bere langileekin beste lan-egutegi bat ituntzen badu, egutegi horren kopia bat igorri behar dio batzorde paritarioari, urte bakoitzeko otsailaren 15a baino lehen, langileek eta enpresak sinatuta, Arabako LHKren egoitzara, Landaberde 35, behea, Vitoria-Gasteiz.

Egutegirik egin ez duten enpresek edo, aginduzkoa izanik, egindako egutegia behar den epean igortzen ez badiote batzorde paritarioari, hitzarmeneko egutegia onartzen dutela ulertuko da, eta langile guztiek bete beharko dute, salbu eta aldatu ahal bada, egutegia aurrera doan heinean. Lan-egutegia lantoki bakoitzean jarri behar da, erraz ikusteko leku batean.

Itundutako egutegirik ez badago aurreikusitako epeetan, hitzarmen honetako egutegia beteko da.

Enpresako malgutasun-neurriei dagokionez, LEko 34.2 artikulua araberan egingo da lanaldiaren banaketa irregularra, halakorik balego. Banaketa horrek bete egin behar ditu legez aurreikusitako gutxienezko atsedendialdiak, egunekoak nahiz astekoak, eta langileari gutxienez 5 egun lehenago jakinarazi behar zaio lan egin behar duen eguna eta ordua.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdien ustez eraikuntzaren sektorean lan egindako denboraren gaineko kontrolean jarraipen berezia egin behar da, ahal den neurrian ohiko lanaldian egon daitezkeen gehiegikeriak saiheste aldera. Horrenbestez, bi alderdiek lanaldiak kontrolatzeko moduak ezar ditzatela gomendatu diete enpresei. Sarrerak eta irteerak erregistratzeko liburuak erabili ahalko dira horretarako, eta horietan jaso beharko dira, gutxienez, langile bakoitzaren izen-abizenak, NANA eta lanera sartu eta lanetik irteteko ordutegia.

Edonola ere, lan-orduen kontrola egitea nahitaezkoa izango da lanean aparteko orduak egiten diren kasuetan, eta lanaldi partzialean kontratatutako langileak direnean, Langileen Estatutuak 35.5. eta 12.4. artikuluetan ezartzen duenaren arabera.

33. artikulua.- Lanaldia luzatzea

Bai ekoizpen-prozesua berriro hasi edo jarraitzeko instalazioak edo makinak mantentzen eta konpontzen dituzten langileen bai gainerako langileen lan-prozesua abian jarri edo ixten duten langileen lanaldia behar adina luzatu ahal da, lanaldi arruntaren gainetik dagoen denbora aparteko ordu gisa kontatu gabe, baina aparteko ordu gisa ordainduta.

34. artikulua.- Lanaldi bereziak

Hitzarmen kolektibo honetan orokorrean ezarritako lanaldi arruntaren erregimena ez zaie aplikatuko honako jarduerak hauei:

a) Atezainen, zaintzaileen eta jagoleen lanaldia 72 ordukoa izango da asteen, eta hitzarmen honetan orokorrean ezarritako lanaldi arruntetik gorako orduak langilearen oinarrizko soldataren hainbanapen moduan ordainduko dira.

b) Lurrazpiko lanei dagokionez, tenperaturaren eta hezetasunaren ezohiko baldintzak eraginda, edo lan egiten ari denean gorputzak hartu behar duen ezohiko posturagatik egin behar den ahaleginaren ondorioz nekagarritasun-zirkunstantziak badaude, asteko lanaldi arrunta ez da 25 ordutik gorakoa izango, eta lanaldiaren banaketa ez da 6 ordutik gorakoa izango, ezein kasutan.

c) Aire konprimatuko kutxetan egindako lanek arauzko iraupena izango dute.

d) Bereziki lan toxiko, nekagarri edo arriskutsuengatik konpentsazio ekonomikoak ordaintzen ari diren enpresek hitzartu dezakete konpentsazioen ordez lanaldia murriztea, betiere kasu bakoitzean ezarritako baldintzetan.

e) Gai horri dagokionez, baldintza onuragarriagoak ezarrita dauzkaten enpresek beren horretan eutsiko diete baldintza horiei.

35. artikulua.- Eguraldi txarra eta ezinbesteko kasua

Eguraldi txarra, atmosferako gertaerak, ezinbesteko kausa, enpresari egotzi ezin zaion hornidurarik eza, edo enpresari egotzi ahal zaion beste edozein kausa dela-eta, enpresak ordaindu behar du galdutako orduen ehuneko 50. Langile bakoitzak berreskuratu behar ditu gainerako orduak, hurrengo lanegun bakoitzean ordubete, baina langileen ordezkaritza duten enpresetan ituna dagoenean enpresaren eta langileen artean, larunbat goizean berreskura daitezke orduak, aldiko 4 ordu, gehienez. Langileen ordezkaritzarik ezean, eguraldi txarragatik galdutako orduak larunbatean berreskuratzea ituntzen duen enpresak aurrez abisatu behar dio hitzarmeneko batzorde paritarioari, gutxienez 72 ordu lehenago, posta elektronikoa edo idazki bidez (hitzarmeneko batzorde paritarioa, Lan Harremanen Kontseilua, Landaberde kalea 35, behea, Vitoria-Gasteiz), edo fax bidez (945139118).

Aurrekoa gorabehera, enpresak hala erabakiz gero, langileek beste lan batzuk egin behar dituzte, hala nola zaintze-lanak, konpontze-lanak edo garbiketa-lanak, eguraldiaren baldintzekin bateragarriak badira.

Soldata kobratu ahal izateko, langileek lantokian egon behar dute lanaldia hasteko orduan, salbu eta enpresari idatzita adieraziz gero, edo joan ezina egiaztatuz gero.

Eguraldi txarragatik lana etetea erabakitzen bada, eta eguraldi txarrak eragiten ez dien beste lantoki batzuk baditu enpresak, lantoki horietara eraman daitezke langileak (obrako langile finkoak barne), egoera horrek iraun bitartean. Lekualdatze horiek ez dira zenbatuko hitzarmen honen 15.2. artikuluko ondorioetarako.

Dena dela, obretako buruak erabakiko du eguraldi txarragatik zein lan utzi behar den lantoki bakoitzean, betiere Batzordeari edo langileen ordezkaritari kontsulta ez-loteslea egin ondoren.

Langileen ordezkarria edo batzordeko kideak lantokitik kanpo daudelako kontsulta egin ezin bazaie, lana eten eta gehienez hurrengo 24 orduetan jakinarazi behar zaie.

Nolanahi ere, obrako buruak hartutako erabakiaren aurka egin dezakete langileen legezko ordezkariek, gatazkak konpontzeko PRECO III-ko prozedurak erabiliz (2000ko apirilaren 4ko EHAAn argitaratua).

Enpresak eta langileak banaka itun dezakete eguraldi txarragatik galdutako orduen ehuneko 50 berreskuratzea. Kasu horretan, berreskuratutako denbora ez da aparteko ordu gisa zenbatuko, baina aparteko ordu gisa ordainduko da.

36. artikulua.- Oporrak

1. Hitzarmen honek eragindako langileek, edozein izanik ere beren lan-kontratu mota, ordainduriko 22 laneguneko oporraldia har dezakete urtean, larunbatak zenbatu gabe, eta oporraldia lanegunean hasita. Ahal bada, udako hilabeteetan hartuko dira oporrak eta, arau orokor gisa, etenik gabeak izango dira, non eta alderdiek ez duten kontrakoa erabakitzen.

Oporrak hartu baino 3 hilabete lehenago jakinaraziko dituzte enpresek oporren plana eta opor-txandak, enpresa batzordearen edo langileen ordezkarien laguntzarekin antolatuta edo programatuta.

2. Oporrak urte natural bakoitzean hartuko dira. Enpresan zerbitzuak eskaini diren lehen urtean, zati proportzionala soilik har daiteke.

3. Oporrak hartzeko eskubidea ezin da dirutan konpentsatu. Hala ere, urtean zehar lana uzten duen langileak urte horretan hartu gabeko opor-egunak kobratzeko eskubidea du, enpresa uzteagatik dagokion likidazioaren zati gisa.

4. Opor-eskubideak direla eta, aldi batean ezinduta emandako denbora benetan lan egingdako denboratzat hartuko da, edozein izanik ere ezintasun horren kausa. Nolanahi ere, oporrak hartzeko eskubidea urte naturala igaro eta hurrengo 18 hilabeteetan iraungitzen denez, eskubide hori galdu egingo da langilea bajaran badago oporraldiaren mugaegunean, baina oporren lansariaren eta aldi baterako ezintasunaren prestazioaren arteko aldea jasotzeko eskubidea du.

5. Enpresaren oporraldiarekin batera gertatzen badira haurdunaldiak, erditzeak edo bular emateak eragindako aldi baterako ezintasun bat, edota Langileen Estatutuko testu bateratuaren 48.4 artikuluko kontratu-etete bat, aldi baterako ezintasunaren edo baimenaren denboralditik kanpo har daitezke oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, urte naturala amaitu bada ere.

6. Baldin eta oporraldiarekin batera gertatzen bada LEko 48.4 eta 48 bisekoak ez diren beste gertakizun batengatik aldi baterako ezintasuna, eta langileak ezin baditu opor osoak edo zati bat hartu urte natural horretan, ezintasuna amaitu ondoren har ditzake, ez badira 18 hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik.

7. Oporraldian jasoko den lansaria eranskineko soldata-taulan azaltzen da, eta egutegiko 30 egun dagokio. 22 lanegunak osatzeko 30 opor-egun naturaletik gorako egunak oinarritzko soldatarekin ordainduko dira.

1997ko urtarrilaren 1ean antzinasuna kobratzen zuten langileen kasuan, kopuru horri 30 egun naturalen zenbatekoa gehituko zaio, "finkatutako antzinasun-osagarri" gisa.

8. Urtean zehar langileak enpresan lan egiteari uzten badio, langile horrek oporrak hartuak baditu, enpresak soberan hartutako egunei dagokien zatia deskontatu ahal dio kitapenetik, betiere enpresan lanean jardundako denboraren arabera.

37. artikulua.- Baimenak eta lizentziak

1. Langileak gutxienez 48 ordu lehenago jakinarazten badu —salbu eta egiaztatutako larrialdia bada eta, ondoren, behar bezala justifikatzen badu—, lanera etorri gabe gera daiteke, eta eranskineko soldata-taulan arabera oinarritzko soldata, antzinasuna eta laneratze- eta jarduera-plusa kobratzeko eskubideari eutsiko dio, honako arrazoï hauetako batengatik eta honako denbora-tarte hauetan:

a) Langilea ezkontzen bada, egutegiko 15 egun.

b) Seme-alaba jaiotzeagatik edo adoptatzeagatik 2 egun natural (bat laneguna), erditzea zesarearekin bada 3 (bi gutxienez lanegunak).

c) Seme-alabak ezkontzen badira, egun bat.

d) Ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen eta bien lehen mailarainoko ahaideak hilez gero 3 egun natural, 2 gutxienez lanegunak.

e) Odolkidetasuneko eta bigarren mailarainoko ahaideak hilez gero 2 egun natural, izatezko bikotekideak barne.

f) 2 egun natural odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senitartekoen istripuagatik, gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik.

g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat.

h) Unibertsitateko edo lanbide-heziketako ikastetxe publiko edo pribatu ofizialetan egiten ari den ikasketen ondorioz langileak azterketak egitera joan behar badu, behar duen denbora hartzeko eskubidea du.

i) Laneko orduetan gizarte segurantzako medikuari egindako bisitan, langileak behar duen denbora. Bisita hori egiaztatzeko, bi laneguneko gehienezko epean aurkeztu behar da mediku-bisitaren bolantea enpresan.

j) Fase terminaleko gaixotasunen ondorioz lehen eta bigarren mailako odol-ahaideak hil edo ospitaleratu gero, ordaindu gabeko 6 eguneko lizentzia emango zaio, baldin eta gertakari horiek Europar Batasunetik kanpoko herrialde batean jazotzen badira.

Langileak ordainduriko baimena eskatzen badu, era honetan egiaztatu behar du bidaia: herrialdean sartzean eta herrialdetik ateratzean behar bezala bisatutako pasaporteak erakutsi behar du, bai eta lizentzia hori eskatzeko arrazoi izan diren gertakarien mediku-ziurtagiria edo heriotza-ziurtagiria ere.

k) Ezkontideari, izatezko bikotekideari edo 16 urtetik beherako seme-alabei medikuaren kontsultara laguntzeko egun bat, baldin eta ebakuntza egin behar badiote anestesia orokorra erabilita, edo lokala, ospitaleratu gabe.

b), c), d), e) eta f) idatz-zatietako arrazoiengatik langileak Arabako Lurralde Historikotik kanpora bidaiatu behar badu, eta bere etxebizitzatik 50 km baino urrutiago joan behar badu, era honetan luzatuko dira epe horiek:

Arabako Lurralde Historikoaren mugatik hasita 250 km-ra arteko bidaia bada:

- b) idatz-zatirako, 2 egun
- c) idatz-zatirako, 2 egun
- d) idatz-zatirako, 2 egun
- e) idatz-zatirako, egun bat
- f) idatz-zatirako, 2 egun

Arabako Lurralde Historikoaren mugatik hasita 250 km-tik gorako bidaia bada:

- b) idatz-zatirako, 3 egun
- c) idatz-zatirako, 2 egun
- d) idatz-zatirako, 3 egun
- e) idatz-zatirako, 2 egun
- f) idatz-zatirako, 3 egun

II Izatezko bikoteak:

Idatz-zati honetan ezarritakoaren ondorioetarako, izatezko bikote dira ezkondu ezinik ez duten eta ezkontza-loturarik eduki gabe ere ezkontzaren pareko harreman afektiboa duten pertsonak, betiere errolda-agiriaren bidez egiaztatzen badute bizikidetzaren egonkorra eta nabarmena izan dutela gertaera eragilearen ondoren, gutxienez bi urtean, etenik gabe. Izatezko bikotea egiaztatuko da erregistroko izen-ematearen ziurtagiria aurkeztuz, edo bikotea eratu dela jasotzen duen agiri publiko baten bitartez. Bai inskripzioa bai dagokion agiri publikoa, gertaera eragilea baino gutxienez urtebete lehenago gauzatu behar da.

2. Artikulu honen 1. idatz-zatiko baldintza beretan, langilea lanetik kanpora egon daiteke ezinbesteko betebeharrak publiko eta pertsonal bat betetzeko. Lanera ez etortzeko denbora jakin bat aipatzen bada legezko arau batean, arauak dioena hartuko da kontuan, ez laneratzearen iraupenari eta konpentsazio ekonomikoari dagokionez.

Egitekoa betetzeagatik edo kargu publiko batean jarduteagatik langileak konpentsazio ekonomikorik jasotzen badu —haren izendapena edozein izanik ere—, langileak enpresan duen ordainsaritik deskontatuko zaio ordain horren zenbatekoa.

Hiru hilabeteko epean, betebeharrak horrek ezinezkoa egiten badu lanorduen ehuneko 25etik gora betetzea, enpresak erabaki dezake langileari derrigorrezko eszedentzia ematea, horrek dituen ondorio guztiekin.

3. 9 hilabete arteko seme-alabei bularra emateagatik, langileek lana ordubetez uzteko eskubidea dute (ezein lansaririk kendu gabe), eta ordubete hori ordu erdiko bi zatitan har daiteke. Baimen horren iraupena proportzionalki handituko da erditze anizkoitzen kasuan. Emakumeak, bere borondatez eta ezein lansari kendu gabe, horren ordeztu ohiko lanaldia ordu erdi murriztuz dezake, helburu berberarekin. Bi gurasoek lan egiten badute, amak zein aitak har dezake baimena.

4. Legezko zaintza dela-eta, bere zaintzapean 12 urte arteko haur bat edo jarduera ordaindurik ez duen gutxitu fisiko, psikiko edo sentzorial bat duen langileak lanaldia murriztuz dezake, eta ordainsaria gutxienez lanaldi arruntaren zortzirena murriztuko da, eta gehienez erdia.

Eskubide bera izango du familiako kide bat zuzenean zaindu behar duenak, betiere kide hori odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainokoa bada, eta adinarekin loturiko arrazoiengatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin badu bere kabuz moldatu eta ez badu jarduera ordaindurik egiten.

Paragrafo honetan aipatzen den lanaldiaren murrizketa langile guztien eskubidea da, gizon zein emakume. Dena dela, subjektu berak enpresako bi langileren edo gehiagoren eskubidea eragiten badu, batera hartzeko modua galaraz dezake enpresaburuak, enpresaren funtzionamendurako arrazoi justifikatuak emanda.

VI. kapituluak.- Baldintza ekonomikoak

38. artikulua.- Oinarrizko soldata

Eranskinetako tauletan azaltzen da 2017ko oinarrizko soldata. Egun natural guztietan sortuko da eta ezin da aldatu.

39. artikulua.- Jarduera-plusa eta laneratze-plusa

Benetan lan egindako egun bakoitzeko sortuko da, baldin eta produktibitate maila ohikoa eta egokia bada, hitzarmen honetako X. kapituluaren arabera, eta eranskinetako tauletan maila bakoitzerako azaltzen den zenbatekoaren arabera.

40. artikulua.- Garabiararen dedikazio bereziaren plusa

Dorre-garabiko operadoreek enpresarekin adosten badute ordua baino 15 minutu lehenago hastea lanean, dorre-garabia behar bezala dabilen egiaztatzeko, dedikazio hori konpentsatze aldera, benetan lan egindako egun bakoitzeko 3,1 euro jasotzeko eskubidea izango dute.

Enpresak langilearekin adosten badu eragiketa horiek lanaldi arruntaren barnean egitea, ez du adierazitako plusa ordaindu beharrik.

Garabiararen egoera egiaztatzeko eragiketak lanaldia hasi aurretik egingo direla adosten bada, dorre-garabiko operadorearen lanaldi arrunta honako hau izango da: hitzarmen honetako 33. artikuluan adierazitako lanaldia gehi egiaztatze horiek egiteko behar den denbora. Ondorioz, eragiketa horiek betetzen emandako denbora ez da aparteko ordu gisa zenbatuko.

Edozein arrazoiengatik, garabia behar bezala ote dabilen egiaztatzeko eragiketak lanaldia hasi aurretik egiteari uzten bazaio, dedikazio bereziaren plusa ordaintzeari utziko zaio eta, beraz, ez da finkagarria.

41. artikulua.- Aparteko haborokinak

1. Langileak bi aparteko haborokin jasotzeko eskubidea du urtean, ekainaren 30a eta abenduaren 20a baino lehen.

2. Aparteko haborokin horiek hitzarmen honen eranskinetako tauletan zehazten dira maila eta kategoria bakoitzerako, edozein izanik ere zenbatekoa eta egindako lan mota. 1997ko urtarrilaren 1ean antzintasuna kobratzen zuten langileen kasuan, kopuru horri 30 egun naturalen zenbatekoa gehituko zaio, "bateratutako antzintasun-osagarri" gisa.

3. Aparteko ordainsari horiek ez dira ordainduko Langileen Estatutuko 45. artikuluan aurreikusitako kontratua eteteko arrazoietako bat dagoen bitartean.

Dena dela, aldi baterako ezintasun kasuetan, eta ezintasunean emandako egunen arabera, kontzesio berezi gisa, aparteko haborokin horiek honela kalkulatu dira:

a) Gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasuna:

Bajako denboran jardunean arituta legokiokeenaren ehuneko 40.

b) Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasuna:

Ezintasun aldian altan egonda legokiokeenaren ehuneko 90.

4. Aparteko ordainsariak egun naturalen arabera sortuko dira, gisa honetan:

a) Ekaineko ordainsaria: urtarrilaren 1etik ekainaren 30era.

b) Abenduko ordainsaria: uztailaren 1etik abenduaren 31ra.

Enpresan emandako denboragatik aparteko ordainsari osorik ez dagokien langileei era honetan hainbanatuko zaie:

a) Hiruhileko natural bakoitzean enpresan sartzen edo enpresa uzten duten langileei, denboraldi horretan enpresan emandako denboraren arabera ordainsaria emango zaie.

b) Dagokion seihilekoan enpresa uzten duten langileei haborokinaren zati proportzionala ordainduko zaie, beren soldaten likidazioa egitean.

c) Lanaldi murriztuko edo lanaldi zatituko langileei, benetan lan egindako denboraren arabera ordainduko zaizkie aparteko ordainsariak.

42. artikulua.- Antzintasun-osagarri pertsonalari buruzko akordioak

1. Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek erabaki dute behin betiko ezeztatzea kontzeptu hori eta antzintasun-osagarri pertsonalaren tratamendua, bai eta Eraikuntza, Beira eta Zeramika obren Ordenantzan kontuan hartu eta aplikatzen ziren arauak eta lansariak ere.

2. Era berean, erabaki horren ondorioz, eta ezeztatutako ordez, bi alderdiek honako konpromiso hauek hartu dituzte:

a) Antzintasun-osagarri pertsonalarengatik 1997ko urtarrilaren 1ean langileek kobratzen zituzten zenbatekoak gordetzea eta finkatzea. Horri gehituko zaio, hala badagokio, langileak irabazi bai baina oraindik kobratu ez duen antzintasunaren zati proportzionala, gehiegizko kopurua edo falta dena kalkulatu, urte osoen arabera.

Osagarri hori egun natural bakoitzeko sortuko da, maila bakoitzerako antzintasunaren ziozko osagarriaren taulan (erantsi den horretan) ezarritako zenbatekoan.

1996ko azaroaren 21eko Eraikuntza Sektoreko Akordio Nazionalaren 5. artikulua aplikatuz, eta informazio gisa soilik, VII. eranskinean dator finkatutako antzintasunari mailen arabera dagokion egun bakoitzeko zenbatekoa, pezetatan, eta balio horiek ez dira aldatu hurrengo urteetan.

b) a) idatz-zatiaren araberako zenbatekoak ez dira aldatuko eta "ad personam" osagarri gisa gordeko dira, epe jakinik gabe, hau da, ez dira ezein arrazoiengatik aldatuko, eta eragindako langilearen kontratua iraungitzean iraungiko dira horiek ere. "Ad personam" osagarri hori era honetan azalduko da soldaten ordainagiri ofizialetan: "Finkatutako antzinasun-osagarria".

43. artikulua.- Produkzio-unitate bateratuak

Honenbestean lan egiten duten langile guztiei baldintza orokorrei buruzko informazioa eman behar zaie eta, bereziki, lan horri dagokion zenbatekoa.

44. artikulua.- Soldataren ordainketa

1. Lansari guztiak, hilabetetik gorako mugaeguna dutenak salbu, hilero ordainduko dira, betetako denboraldien arabera, lansari horiek sortu eta hurrengo hileko lehen bost egun baliodu-netan; hala ere, langileak aurrerakinak jasotzeko eskubidea du hamabostean behin. Aurrerakin horiek ez dira izango sortutako zenbatekoaren ehuneko 90etik gorakoak.

2. Lanaldi arrunta amaitu ondorengo orduan ordainduko dute enpresek, ordainketa egiten den ohiko datetan. Antolamendu-arrazoiengatik, ordainketa lanaldian egiten bada, lanaldia eten eta ordainketan emandako denbora luzatuko da lan-ordutegia; edonola ere, luzapen hori ez da ordubetetik gorakoa izango.

3. Lansariak ordaintzeko eta lansari horien kontura ematen diren aurrerakinak ordaintzeko emandako denbora ez da lanaldian zenbatuko, lantokian emandako denboratzat hartuko da eta, hortaz, ez da ordainduko.

4. Enpresek ordainsariak edo aurrerakinak ordainduko dituzte txeke edo transferentzia bidez edo beste nolabait, banketxea erabiliz. Txeke bidez ordainduz gero, txekea kobratzen emandako denbora langilearen kontura izango da.

5. Enpresan sartzean edo hastean, langileak bere Identifikazio Fiskaleko Zenbakia (IFK) eman behar du, araudiari jarraituz.

45. artikulua.- Lan bereziki nekagarri, toxiko edo arriskutsuak

1. Lan bereziki nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak egin behar dituzten langileei beren oinarritzko soldata baino ehuneko 20 gehiago ordaindu behar zaie. Eginkizun horiek lanaldiaren erdia edo gutxiago irauten badute, plusa ehuneko 10ekoa izango da.

2. Artikulu honetan ezarritako plusaren pareko edo goragoko zenbatekoak, edo enpresek ezarritako zenbatekoak errespetatu egingo dira, betiere lan nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak egin badira, eta halakoetan ezin da eskatu artikulu honetan ezarritako igoerak ordaintzeko. Igoera horiek lanpostuaren soldatan sartuta dauzkaten enpresek (zenbateko berarekin edo gehiagorekin) ez dituzte ordaindu behar ere.

3. Edozein arrazoiengatik, bereziki nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak diren lanak desagertzen badira, igoera horiek ez dira ordainduko eta, beraz, ez dira finkagarriak.

4. Lan edo jarduera jakin bat bereziki nekagarri, toxiko edo nekagarritzat jotzeko garaian desadostasunak badaude alderdien artean, Lan Arloko Epaitegiari dagokio arazo hori ebaztea.

Hala badagokio, ebazpen horren ondorioz sortzen diren igoera ekonomikoak ebazpena jakinarazi den egunetik aurrera izango du eragina, non eta ebazpenak ez duen beste data bat ezartzen.

Indarrean dagoen legediaren arabera, alderdiek helegitea aurkeztu ahal dute ebazpen horren aurka.

46. artikulua.- Gaueko lanak

Gaueko 22:00etatik goizeko 06:00etara lan egiten duten langileek gaueko lanaren plusa jasoko dute, langilearen kategoriari dagokion oinarritzko soldataren ehuneko 25ekoa, salbu eta lana gauekoa dela kontuan hartuta ezarri bada soldata.

Gauetz lan egindako denbora lau ordutik beherakoa bada, benetan lan egindako denboraren arabera ordainduko da plusa. Gauetz lan egindako orduak lau baino gehiago badira, ordea, lanaldi osoari dagokion osagarria ordainduko da.

Bi txanda badaude, eta txanda horietako edozeinetan gaueko denboraldiko ordu bat bakarrik lan egiten bada, ordu hori ez da gaueko lanaren osagarri gisa ordainduko.

47. artikulua.- Aparteko orduak

Aparteko orduak dira eskaerek, puntako produkzioek, ezusteko absentziek, txanda-aldaketak eta produkzioa galtzeak edo hondatzeak eragindakoak, edo produkzio-prozesu arrunta aldatzen duen egiturazko beste edozein zirkunstantziak eragindakoak.

Langile bakoitzak ez du aparteko 80 ordutik gora egingo urtean, ez bada ezinbestean.

1999ko urtarrilaren 15ean Lan Harremanen Kontseiluak sinatutako Enpleguari buruzko Akordioaren arabera, akordio horretan aipatzen diren arrazoiek eraginda betetzen diren aparteko orduak atsedenaldeen bidez konpentsatuko dira, baina aparteko ordu horiek Akordio horretan azaltzen diren arrazoiek eragindakoak badira, eranskinetako soldata-taulen arabera ordainduko dira.

Aparteko orduen prezioak inoiz ez dira izango soldata-taula horietan kategoria bakoitzerako ematen direnak baino txikiagoak.

Aurreikusitako ordu kopurua idatziz jakinaraziko zaie hileroko enpresa batzordeari eta langileen ordezkariari, eta hori egindakoan, denboraldi horretan enpresan benetan egindako aparteko orduen berri emango zaie.

Nolanahi ere, aparteko orduak borondatezkoak izango dira, langileek aparteko ordurik ez egitea erabakitzen badute ez dira egingo, ez bada ezinbestekoa.

48. artikulua.- Soldataz kanpoko plusa

Hitzarmen honetan itundutako soldataz gain, lan-jarduerak eragindako gastuak ordainduko zaizkio langileari, eta kontzeptuak honako hauek dira:

- Garraio-gastuak.
- Urruntasun-plusa.

Kontzeptu horien gastuak ordaintzeko da eranskinetako soldataz kanpoko plusa edo osagarria. Plus hori lanaldi arrunt batean benetan lan egindako egun bakoitzeko ordainduko da, eta lantokira joateko bidaiak eragindako gastuak eta langilearen jarduera betetzeak eragindakoak konpentsatzeko izango da.

49. artikulua.- Joan-etorrien gastuak

Joan-etorrien gastuak enpresak ordainduko ditu, bai baliabide egokiak emanez langileari, bai bidaiak horiek eragindako gastuak ordainduz, baldin eta enpresak eskatu eta langileak ados egonik, langileek beren ibilgailua erabiltzen badute. Honako hauek izango dira zenbatekoak:

- a) Kilometro bakoitzeko 0,38 euro, langilea bakarrik badoa bere ibilgailuan.
- b) Kilometro bakoitzeko 0,39 euro, beste lankide batzuekin badoa, baina ibilgailua erabat bete gabe.
- c) Kilometro bakoitzeko 0,40 euro, ibilgailua jendez beteta eramanez gero.

Zenbateko horiek indarrean sartuko dira hitzarmen hau sinatzean, eta ez dira aldatuko 2020ko abenduaren 31 arte.

Lekuz aldatutako langilea bere ohiko etxebizitzara itzuli ahal bada gaua ematera, eta lekuz aldatzearen ondorioz lantokiko joan-etorri bakoitzean ordubetetik gora behar badu ohiko garraiobideak erabiliz, lan-denbora gisa ordainduko zaio.

50. artikulua.- Dietak

Hitzarmen honetako 54., 55., eta 56. artikulua hartuko dira kontuan, honako salbuespen hauekin:

Honako hau izango da dieten zenbatekoa, maila guztientzat: dieta osoa 44,57 euro, eta dieta erdia 13,20 euro.

Dieta erdia euro 1 igoko da langileak goizeko 06:30ak baino lehen aldatu behar badu lekuz, dagokion lana betetzeko.

Zenbateko horiek indarrean sartuko dira hitzarmen hau sinatzean, eta ez dira aldatuko 2020ko abenduaren 31 arte, aurretik beste zenbateko batzuk ezartzen ez badira.

51. artikulua.- Aldi baterako ezintasuna

Lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasuna dagoenean, enpresak honako osagarri hauek ordainduko ditu:

a) Lan-istripuaren edota lanbide-gaixotasunaren ondorioz bajaran dagoen langileak lan-istripuagatik dagokion kotizazio-oinarriaren ehuneko 25 jasotzeko eskubidea du, hitzarmen honetan kategoriatik bakoitzerako itundutako lansarien arabera, istripuak eragindako baja-egunetik zenbatzen hasita 365 egun arte. Hortik aurrera, edo enpresak osagarri hori ordaintzeko gehieneko mugatik aurrera ez da betebeharrak hori bete behar, eta inoiz ezingo da gainditu langilea jardunean ariko balitz hitzarmenaren arabera legokiokeen lansari likidoa.

Edozein arrazoiengatik ospitaleratu behar duten langileei ere ordainduko zaie osagarri hori, ospitalean dauden bitartean. Langilea ospitalean dagoen bitartean prestazio osagarria jasotzeko eskubidea du, gehienez 50 egunean.

b) Gaixotasun arrunta bada, eta urtebetean enpresan hartzen duen lehenengo bajaran soilik, lehenengo hiru egunak langileari dagokion kotizazio-oinarriaren ehuneko 60 ordainduko dira.

Enpresek langileekin edo horien legezko ordezkariekin (halakorik badago) kontsultatuko dute kontingentzia arrunten edo profesionalen ondoriozko aldi baterako ezintasuna estali, kudeatu eta kontrolatzen duen Laneko Istripu eta Gaixotasun Profesionalen Mutuaren hautua.

52. artikulua.- Kalte-ordainak

Hitzarmen honek eragindako langileek Gizarte Segurantzaren prestazioen kalte-ordain osagarriak jasotzeko eskubidea dute kasu hauetan, eta honako hauek izango dira zenbatekoak:

a) Gaixotasun arrunta edo lanetik kanpoko istripuak eragindako heriotza, une bakoitzean aplikatu daitezkeen hitzarmeneko soldata-tauletako kontzeptu guztien hileko soldata.

b) Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako heriotza: 55.000 euro.

c) Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako Ezintasun Iraunkor Osoa, Erabateko Baliaezintasun Iraunkorra edo Baliaezintasun Handia: 70.000 euro.

Goian aipatutako kalte-ordainak aplikatzeko, indarrean jartzeko eguna hitzarmen kolektibo hau ALHAOn argitaratzen den egunetik hilabeteko epean hasiko da, eta hitzarmenaren indarraldi osoan aplikatuko da.

Aseguratuaren onuradunek kontrakorik adierazi ezean, istripua izan duen langileari ordainduko zaio kalte-ordaina, edota, heriotzaren kasuan, langilearen legezko oinordekoei.

Gertaera eragilearen ondorioen datari dagokionez, lan-istripua gertatu den eguna hartuko da datatzat. Laneko gaixotasunetan, organo eskudunak langilearen gaixotasuna lehen aldiz adierazten duen eguna izango da.

53. artikulua.- Hitzarmena aldi batean ez aplikatzeko prozedura

Enpresek aldi batean hitzarmena aplikatzeari utzi ahal diote, finkatutako legediaren baitan.

Hori horrela, hitzarmena aldi batean ez aplikatzeak edo eteteak eragina izan dezake hitzarmen kolektiboko arlo hauetan, LEko 41. artikulua dioenez gain:

- a. Soldata-erregimena.
- b. Ordutegia, lanaldiaren banaketa eta lan-denboraren banaketa.
- c. Txandakako lan-sistema.
- d. Funtzioak, LEko 39. artikuluan mugigarritasun funtzionalerako aurreikusitako mugak gainditzen direnean.
- e. Laneko eta errendimenduko sistema.
- f. Ordainketa-sistema.

Zioak:

Artikulu honek ezarritako ildotik, hitzarmena ez aplikatzeko arrazoi objektiboa izan daiteke edo enpresaren sarrerak etengabe murrizten direla, edo bere egoera eta itxaropen ekonomikoak txarrak direla eta horrek enplegua eustea zailtzen duela; hala da, adibidez, langile bakoitzaren esplotazioaren emaitza (hau da, emaitza hori zati ekitaldi horretako lanaldi osoko langileen batez bestekoa) edo nazio mailako salmentak ehuneko 12 murriztu badira azken ekitaldian edo azken 12 hilabeteetan.

LEko 50. artikulua eragindako iraungitzeetan, edo bidegabe deklaraturako kaleratzeak egon badira hitzarmenik aplikatu ez denean, kalte-ordainen oinarria izango da hitzarmena aplikatu ezean jaso beharko litzatekeena.

Prozedura:

1. - Egoera horietan dauden enpresek langileen legezko ordezkariak jakinaraziko diete artikulu honetan araututako prozedurari ekiteko nahia. Langileen ordezkariak ezean, sektoreko sindikatu nagusiek osatuko dute hitzarmen kolektiboaren negoziazio batzordea, non eta langileek ez dioten ordezkariarik ematen LEko 41.4 artikulua arabera izendatutako batzorde bati.

Era berean eta epe berean, hitzarmeneko batzorde paritarioari emango zaio asmo horren berri.

2. Enpresak horren berri eman ondoren, kontsultak egingo dira langileen ordezkariekin edo izendatutako batzordearekin, edo sindikatuekin, baldin eta gehiengoak badira enpresa batzordeko kideen artean edo langileen ordezkarien artean.

Kontsulta-aldi horrek ez du 15 egun baino gehiago iraungo, enpresak erabaki hori hartzeko arrazoiak aztertuko dira, eta enpresak eskura jarri behar ditu, lehen aipatutako jakinarazpenaz gain, bere eskabidea arrazoitzen duten agiriak. Besteak beste eta adibidez: azalpen-memoria, Merkataritza Erregistroan ikuskatu edota aurkeztutako kontuak, egoeraren balantzea, emaitzen kontua eta urterako aurreikusitako kontuen aurrerapena, edo, halakorik ezean, enpresaren egoerara moldatzen diren antzeko agiriak.

Hitzarmena ez aplikatzearen arrazoia baldin bada esplotazioaren edo salmenten emaitza jaitsi dela, enpresaren egoera erakusten duten agiriak aurkeztu behar dira, eta auditatuta egon beharko du edo, hala badagokio, Merkataritza Erregistroan inskribatuta.

3. Kontsulta-aldiaren amaierarako akordioa lortzen bada, hitzarmena ez aplikatzeko arrazoietako bat dagoela joko da eta, aurka egitekotan, dagokion auzibidean soilik egin daiteke aurka, iruzurra dagoelako, doloa, hertsapena edo zuzenbide-gehiegikeria.

Hitzarmeneko batzorde paritarioari jakinarazi behar zaio akordioa.

Hitzarmena ez aplikatzeko akordioak zehatz adierazi behar ditu bai langileek jasoko duten ordainketa bai aplikatu gabeko gainerako alderdiak.

Horretaz gain, akordioak adierazi behar du –hori eragin duten arrazoiak desagertuz gero– hitzarmena aplikatu ez zaien alderdiak beren onera etortzen ari diren. Hitzarmena ez aplikatzeak ez ditu inola ere 3 urte gaindituko.

Hitzarmena ez aplikatzeko akordioa eta eragindako alderdiak beren onera etortzeko programazioa ez da aitzakia ordainketetan genero-diskriminazioa ez ezabatzeko, ez eta gizonen eta emakumeen benetako berdintasunerako Legeak lanaldiaz, ordutegiaz eta lanordua banatzeaz dioena ez betetzeko ere.

4. Kontsulta-aldia amaitu eta akordiorik ezean, alderdiek hitzarmeneko batzorde paritarioari bidaliko dizkiote agiriak, V. eranskinen Akta eta egin diren alegazioak.

Agiri horiek aztertu ostean, batzordeak erabaki behar du ea enpresa eskatzailean betetzen den hitzarmena ez aplikatzeko arrazoiren bat/batzuk, aurreko artikuluan aurreikusiak.

Batzorde paritarioak beharrezkotzat jotzen badu, bidezkoa iruditzen zaion informazio osagarria bilduko du, bai eta aholkularitza tekniko egokiak ere.

Akordiorik ezean, bi alderdiek men egingo diote Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioari (PRECO), arbitraje-prozedurari jarraiki.

Prozedura hori hilabeteko epean bideratuko da, alderdiek batzorde paritarioari desadostasunaren berri ematen dioten unetik zenbatzen hasita; dagokion aktan jasoko da desadostasun hori.

Klausula honetan ezarritako epeak ondorio guztiekin irauzgarriak dira.

Langileen ordezkariak jasotako informazioa eta aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak ahalik eta diskrezio handienarekin erabili eta gorde behar dituzte. Hortaz, isiltasun profesionala gordeko dute horri guztiari dagokionez.

Nolanahi ere, etenaldia noiz artekoa den zehaztuko da langileen legezko ordezkariarekin lortutako akordioan, edo langileekin lortutako akordioan (legezko ordezkariarekin gabeko enpresetan), edo arbitrajeko ebazpenean.

Batzorde paritarioak gai hori lantzeko egindako lehen bileraren egunetik zenbatzen hasita 15 egun igarotakoan, hitzarmeneko soldata-erregimena ez aplikatzeari buruz edo enpresa eskatzaileko soldata-baldintza berriei buruzko akordiorik lortu ezean, bi alderdiek men egingo diote PRECO III-ri, 2000ko apirilaren 4ko EHAA-n argitaratua, arbitraje-prozedurari jarraiki.

VII. kapituluak.- Mugigarritasun geografikoa

54. artikulua.- Mugigarritasun geografikoa

Obretako lana behin-behinekoa eta higikorra denez, eta Langileen Estatutuko 40.1. artikuluan ezarritako salbuespenaren ildotik, enpresek beren langileak beste lantoki batzuetara lekualdatu ahal dituzte, denbora-tarte jakin baterako, honako arrazoi hauetan oinarrituta: teknikoak, anto-lamenduzkoak, produkziokoak edo kontrataziokoak.

Lekuz aldatzea beste udalerriri batean dagoen lantoki batera egiten bada, eta jatorrizko lantokitik eta langilearen ohiko etxebizitzatik 15 km-ra edo urrutiago bada, honako konpentsazio hauek kobratuko ditu langileak:

1. Lekualdatzea urtebetetik beherakoa bada, dietak ordainduko dira, baldin eta langileak bere etxebizitzatik kanpo eman behar badu gaua.

Lekualdatzea enpresak adierazitako epean bete behar izatea alde batera utzi gabe, langileak uste badu enpresak adierazitako arrazoirik ez dagoela, edo arrazoi hori ez dela egokia, arrazoiaren aurka jo dezake jurisdikzio eskudunaren aurrean, Lan Prozedurako Legearen 138. artikuluan araberakoa.

Lekualdatzeen iraupena 12 hilabetetik gorakoa bada 2 urteko epean, bidaiek lekualdatzeen tratamendua izango dute.

2. Hala eta guztiz ere, ohiko lantokitik beste udalerrri bateko lantoki batera joaten denean, lantoki hori 10 km-ra edo urrutiago baldin badago abiapuntutik eta langilearen ohiko bizilekutik, dieta erdia ordainduko da.

3. Lekualdatzea urtebetetik gorakoa bada eta etxebizitzaz aldatzea eragiten badu, langileen ordezkariari eta eragindako langileari aldi berean jakinarazi behar zaie, eta lantokiz aldatzean lanaldi arruntari urteko lansari gordinen ehuneko 35eko kalte-ordaina ordainduko zaio, ehuneko 20koa bigarren urtea hastean, ehuneko 10ekoa hirugarren urtea hastean, eta ehuneko 10ekoa laugarren urtea hastean, betiere hasierako oinarriaren gainean.

2. kasuan langilearen eta bere familiaren bidaia-gastuak ordainduko dira, bai eta altzariak eta etxeko gauzak lekualdatzeko gastuak eta bost dieta ere, familia osatzen duen eta lekuz aldatutako langilearekin bizi den kide bakoitzeko.

Urtebetetik gorako lekualdatzeen kasuan, eragindako langileak lekuz aldatu nahi ez badu, eta bidezko arrazoia agertzen badu, langile horrek Langileen Estatutuko 40.2. artikuluan aurreikusitako eskubideak izango ditu.

Langileak berak idatziz eskatzen badu lekuz aldatzea, ez zaio konpentsaziorik ordainduko eta ez du kapitulu honetan araututako eskubiderik izango.

55. artikulua.- Lekualdatzeko aginduaren aurreabisua eta betebeharra

Lekualdatzea urtebetetik beherakoa bada, enpresaburuak gutxienez 3 egun lehenago jakinarazi behar dio langileari idatziz, lekualdatzearen baldintzak eta iraupena azalduz. Lekualdatzea urtebetetik gorakoa bada, langilea lanpostu berrian hasteko aurreabisua 15 eguneko izango da, eta langileak nahi duen bezala lekualdatuko ditu familia, altzariak eta etxeko gauzak, eta enpresak lagundu eta ordaindu egingo dizkio bere jatorrizko herrira egin behar dituen bidaiak.

Kasu guztietan, langileak nahitaez bete behar du lekuz aldatzeko agindua, Lan Arloko Epaitegiaren aurrean kontra egiteko ahalmena alde batera utzi gabe.

Langileak bere ohiko etxebizitzan gaua eman ahal badu, ez da aurreabisurik beharko, ez eta premiazko kasu larrietan ere.

56. artikulua.- Atsedendia

1. Langilea lekuz aldatutako segidako 3 hilabete bakoitzeko, eta langileak bere ohiko etxebizitzan gaua eman ezin badu, adierazitako lekuan gutxienez 4 lanegunen ordainketa jasotzeko eskubidea du, egun horiek ez dira bidaia-egun gisa zenbatuko, eta bidaia horietako txartelak edo horien ordainketa enpresaburuaren kontura izango dira. Lekualdatzea hilabetetik gorakoa edo hiru hilabetetik beherakoa bada, langileak lanegun baterako eskubidea izango du, lekualdatutako hilabete bakoitzeko.

Lekualdatutako hiru hilabeteko epearen mugaegunaren dataren ondorengo 15 egun naturaletan hartu behar dira atsedeen-egun horiek.

2. Enpresa eta langilea ados jartzen badira, egun horiek metatzea hitzartu daiteke, eta urteko oporraldiari gehitu ahal zaizkio.

VIII. kapitulu.- Langileen ordezkariak

57. artikulua - Zigorak jakinaraztea

Sindikatu bateko kide diren langileei enpresak zigorra jarri nahi badie, hori baino lehen, sindikatuetako ordezkariari (baleude) jakinarazi behar zaie.

Era berean, sindikatuko ordezkariari aplikatzen bazaizkie zigorrek, hutsegite larriengatik edo oso larriengatik jarritako diziplinazko neurriaren berri emango zaio, 24 ordu lehenago, langile horien tokiko edo probintziako sindikatuari.

Legezko ordezkari edo sindikatu-ordezkari diren langileei hutsegite larri edo oso larrien zigorak ezarri baino lehen, enpresak kontraesaneko espediente irekiko die eta, bertan, interesatuaren esatekoaz gain, ordezkaritza bereko gainerako kideena (baleude) ere entzungo du.

Kontraesaneko espediente horren instrukzioa egin beharra ordezkaritza-kargua utzi eta hurrengo urtera arte luzatuko da.

58. artikulua.- Ordezkaritza bateratua

Enpresa batzordearen edo langileen ordezkarien bitartez enpresan parte hartzeko eskubi-dea dute langileek, Langileen Estatutuko II. tituluan eta honako idatz-zati hauetan araututako baldintzen arabera:

a) Obra bat hastean sindikatu-ordezkari ez duten enpresetan, hauteskundeak egingo dira lana hasi eta 15 egunera, langileek eskatuta. Hautagaia izateko, gutxienez hilabeteko antzintasuna eduki behar da enpresan.

b) Obretako langileen mugigarritasunari buruz aurreko paragrafoan adierazitako arrazoi berarengatik, ordezkari kopuru doitu egin daiteke urtero (gehitu edo gutxitu), hurrengo paragrafoaren ildotik.

Plantilla hazten bada hauteskunde partzialak egin daitezke, irailaren 9ko 1844/1994 Errege Dekretuaren 13.1 artikuluari jarraituz.

Enpresetan behar bezala hautatutako langileak kargutik kendu badira, dimisioa aurkeztu edo enpresa utzi badute, honela ordeztuko dira:

a) Ahal bada, boto gehien duen hurrengo hautagaiak ordeztuko du, Lan eta Justiziarako Sailaren Arabako Lurralde Ordezkaritzan dauden hautaketa-akten arabera.

b) Aurreko bidea erabili ezin bada, Langileen Estatutuko martxoaren 10eko 8/1980 Legeko hautaketa-prozedurak erabiliz ordeztuko dira, eta enpresako ordezkariak hautatzeari buruzko legedia kontuan hartuta.

Ordezkarien kopurua zehazteko orduan, era honetan zenbatuko dira langileak:

Langile finkoak eta urtebetetik gorako kontratua duten langileak plantillako langile finko gisa zenbatuko dira.

1. Urtebete arte kontratatutakoak hauteskunde-prozesua hasi aurreko urtean lan egindako egun kopuruaren arabera zenbatuko dira, eta lanean ari diren edo hauteskunde-prozesuaren deialdiaren aurreko urtean lan egin duten langileak baino ez dira zenbatuko. Lan egindako 200 egun bakoitzeko edo horren zatiki bakoitzeko, langile bat gehiago zenbatuko da.

2. Lan edo zerbitzu jakin baterako kontratatuak eta obrako finko gisa kontratatuak, hauteskunde-prozesua hasi aurreko urtean lan egindako egunen arabera zenbatuko dira. Horretarako, hauteskundeak deitzeko asmoa jakinarazten denetik 7 eguneko epean, enpresak hauteskunde-errolda eta urtebete arte aldi baterako kontratatutako langileen zerrenda helarazi behar die hauteskunde-mahaia osatuko duten langileei; bertan azalduko da kontratuaren iraupena, hauteskundeak deitu arte lan egindako egunen kopurua, eta obrako kontratuen edo obrako kontratu finkoen iraupena. Enpresak aurreikusitako lan jakin baterako kontratua urtebete edo gehiagorako bada, edo enpresak informazio hori bidaltzen ez badu, data horretan indarrean dagoen lan edo zerbitzu jakin baterako kontratu bakoitza 200 lanegunekoa dela ulertuko da, behin-behineko langileen zenbaketarako.

3. Aurreko urtean lan egindako egunen kopurua zehazteko, hauteskundearen aurreko urtean urtebete arteko kontratua duten langileek benetan lan egindako egunak hartuko dira kontuan, data horretara arte kontratatuta egon ala ez, asteko atsedeen-egunak, jaiegunak eta urteko opor-rrak laneguntzat hartuz.

4. 200 zati lan jakin baterako edo aldi baterako kontratatutako langileen kopuru osoaren zatidura, goitik borobilduta, zenbatuko den langileen kopurua izango da. Edonola ere, zenbatu beharreko langileen kopurua hauteskunde-prozesua hasten den egunean enpresan lanean ari diren langileen guztizko kopurua izango da, gehienez.

59. artikulua.- Langileen ordezkarien eta enpresa batzordeen orduak

Langileen ordezkariak edo enpresa batzordeko kideek ordu ordaindu batzuk izango dituzte hilean, beren eginkizunak betetzeko, honako eskala honen arabera:

- 100 langilera arte, 16 ordu.
- 101 langiletik 250 langilera arte, 20 ordu.

– Langile gehiago dituzten enpresak martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuari jarraituz arautuko dira. Dekretu horrek Langileen Estatutuko testu bateratua onartu zuen.

Ordu horiek besterendu ahal dira hilabete berean langileen ordezkarien edo enpresa batzordeko kideen artean, azken horiek nahi duten bezala edo kide diren sindikatuak nahi duen bezala erabiltzeko.

Era berean, langileen ordezkariak edo enpresa batzordeko kideek 22 ordu ordaindu izango dituzte urtean, besterendu ezinak, eta nahi dutenean erabiliko dituzte.

60. artikulua.- Sindikatuen ordezkaritza

Sindikatu bateko kide diren langileek sindikatu-atalak eratu ditzakete enpresaren edo lantokiaren eremuan.

Ordezkaritza nagusia duten sindikatuen eta enpresan langileen legezko ordezkaritza dutenen sindikatu-atalek honako jardura hauek betetzeko eskubidea dute:

a) Sindikatu arloko argitalpenak edo oharrak zabaltzea, enpresan sartzeko eta ateratzeko garaian.

b) Sindikatu arloko argitalpenak edo jakinarazpenak jartzea enpresetako Zuzendaritzak ipinitako iragarki-tauletan.

Hortaz, 0,80 x 1,20 m-ko iragarki-taulak jarriko dira hitzarmen honek eragindako enpresa guztietako lokaletan, bai eta 15 langiletik gorako enpresen lantokietan ere. Ildo horretatik, eta iragarki-taula erabiltzeko soilik, enpresa bakoitzean dauden sindikatuetakordezkari bat egongo da Sektoreko enpresa guztietan, dagokion sindikatuak behar bezala egiaztatuko du eta, ondorioz, iragarki-taula erabil dezake sindikatuari buruzko informazioa edo propaganda jartzeko.

c) Kideen sindikatu-kuotak biltzea.

d) Langileen ordezkarien postuak betetzeko hauteskundeetarako hautagaiak proposatzea.

e) Sindikatuko ordezkariak, kide diren sindikatuarekin bat, dagozkien eginkizunak betetzeko kide batek edo batzuek dituzten ordu ordainduak metatu ditzakete, legez ezarritako gehienezko orduak gainditu gabe.

f) Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoaren arabera eratutako sindikatu-ataletako kideek urtean 7 egun eduki ditzakete gehienez, ordaindu gabeko baimen gisa, Biltzarretara joateko.

61. artikulua.- Batzarrak

Hitzarmen honek iraun bitartean, enpresek baimena emango dute batzarrak egiteko. Batzar horiek lanaldiaren hasieran edo amaieran egin daitezke, ohiko jardura ez eragozteko. Hitzarmen honek eragindako langileek urtean 10 lanordu izango dituzte batzar horietara joateko, betiere adostutako lanaldia betetzen eta errespetatzen bada, orduak berreskuratuz.

Batzarrak egin ahal izateko, langileen ordezkarien edo enpresa batzordeko kideen gehien-goak deitu behar ditu, edo plantillako langileen ehuneko 33k. enpresa batzordea edo langileen ordezkariak izango dira batzarraren buruan; bilera behar bezala egiteaz arduratuko dira, bai eta enpresakoak ez diren pertsonak bilera horietan egon ez daitezen arduratu ere. Ordezkariak edo Batzordeko kideek Zuzendaritzari adierazi behar diote, gutxienez 3 egun lehenago, batzarra egiteko asmoa, aurreikusitako iraupena, gai-zerrenda, arrazoiak, eta erabiliko diren orduak nola eta zein egunetan berreskuratuko diren. Salbuespenezko kasuetan, edo kasu larrietan, eta justifikatuz gero, aurrez jakinarazi gabe egin daitezke batzarrak, betiere ohiko jarduera eragotzi gabe.

62. artikulua.- Sindikatuen erantzukizuna

Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoaren 5. artikulua arabera, sindikatuek beren estatutueta organoek hartutako ekintzen edo erabakien erantzule dira, beren eskumenen esparruan, bai eta sindikatueta kideen ekintza indibidualaren erantzule ere, kide horiek ordezkari-tza-lanak betetzen dituztenean, edo sindikatuaren izenean ari direnean.

IX. kapitulua.- Lan-harremana etetea eta ezeztatzea

63. artikulua.- Lan-harremana eteteko arrazoiak eta ondorioak

Lan-kontratua honako arrazoi hauengatik eten daiteke:

- a) Alderdien arteko akordioa.
- b) Kontratuan adierazitako arrazoiak.
- c) Aldi bateko ezintasuna eta behin-behineko baliaezintasuna.
- d) Amatasuna, aitatasuna, arriskua haurdunaldian, arriskua 9 hilabetetik beherako haur bati bularra ematean, eta adopzioa edo harrera (aurre-adopzioa zein iraunkorra edo sinplea, urtebete baino gutxiago irauten ez badu, nahiz 6 urtetik beherakoak behin-behinean hartu, edo 6 urtetik gorako adingabe ezinduek edo, haien egoera eta esperientzia pertsonalengatik, edo atzeritik datozelako, gizartean eta familian txertatzeko zailtasun bereziak badituzte, gizarte-zerbitzuek behar bezala egiaztatuz).
- e) Kargu publikoa betetzea.
- f) Askatasunik eza, epai kondenatzailek ez dagoen artean.
- g) Soldata eta enplegua etetea, diziplina-arazoengatik.
- h) Aldi baterako ezinbesteko kasua.
- i) Lana betetzea eta onartzea eragozten duten arrazoi ekonomikoak edo teknologikoak.
- j) Derrigorrezko eszedentzia.
- k) Greba-eskubideaz baliatzea.
- l) Enpresa legez ixtea.
- m) Genero-indarkeriaren biktima delako bere lanpostua utzi behar duen langilearen erabakiz.

Lan-kontratua eteteak lan egin beharretik eta lana ordaindu beharretik libratzen ditu bi alderdiak.

Etenaldia artikuluko f) eta g) paragrafoetako arrazoiengatik gertatzen bada, eta alderdiek bestelakorik adostu ezean, etenaldia ez da kontuan izango zerbitzu-urteak zenbatzeko.

64. artikulua.- Lan-kontratua etetea, aldi baterako ezinbesteko arrazoiengatik

Aurreko artikuluko i) hizkian aurreikusitako etetea gauzatzeko, honako egoera hauek hartuko dira aldi baterako ezinbesteko arrazoi-tzat, betiere ustekabe-koak badira, edo aurreikusi bai baina saihestezinak badira:

- a) Metaketak eta materialak ezin jaso izatea, edo horiek ezin hornitu izatea.
- b) Energia-hornidura moztea, enpresarekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik.

c) Lana normal egitea eragozten duen eguraldi-fenomenoak, betiere etenaldi hori benetan lan egindako 24 orduetik gorakoa bada.

d) Obra osoa edo zati bat etetea gobernuaren aginduz, administrazioaren ebazpenez, edo enpresarekin zerikusirik ez duten antzeko arrazoiengatik, betiere obrako lan-kontratu finkorako hitzarmen honetan ezarritakoa alde batera utzi gabe.

Kasu horietan, Langileen Estatutuaren 51.12 Artikuluko prozedura aplikatuko da.

65. artikulua.- Derrigorrezko eszedentzia

1. Legean aurreikusitako derrigorrezko eszedentzian, eta estatuko, autonomiako, probintziako edo tokiko sindikatu-kargua betetzen duten edo betetzeko deitutako langileen kasuan, lanpostua gorde eta, egoera horrek irauten bitartean, antzintasuna zenbatuko zaie langileei. Eszedentzia eragin zuen kargua utzi eta hurrengo hilabetean eskatuko du langileak lanera itzultzeko baimena eta, beranduago eskatuz gero, lanera itzultzeko eskubidea galduko du.

2. Langilea derrigorrezko eszedentzian egoteak ez du aldatuko lan-kontratuaren iraupena, eta kontratua langilea eszedentzian dagoen bitartean amaitzen bada, kontratua iraungiko da amaiera iragarri edo aurreabisua egin ondoren, non eta ez dagoen kontrako itunik.

66. artikulua.- Ahaideak zaintzeko borondatezko eszedentziak, eta alderdiek adostutakoak

1. Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duen langileak borondatezko eszedentzia har dezake, gutxienez 4 hilabetekoa eta gehienez 5 urtekoa. Eszedentzian dagoen langileak lehentasunezko eskubidea izango du enpresan sortutako kategoria bereko edo antzeko lanpostu-hutsetara itzultzeko, betiere eszedentzia amaitu baino gutxienez hilabete lehenago eskatzen badu. Eszedentzia-aldia ez da kontuan izango zerbitzu-urteak zenbatzeko.

2. Langileek gehienez 3 urteko eszedentzia har dezakete norberaren edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, edo haurrak hartzen direnean —behin betiko nahiz adopzio aurrekoa izan, aldi baterako izan arren—, haurraren jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita. Eszedentzia-aldia zatika har daiteke.

Halaber, gehienez 2 urteko eszedentzia har daiteke —alderdiek adosturik iraupen luzeagoa ezarri ezean— langilearen kargura dagoen bigarren mailarainoko odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko senitarteko bat zaintzeko, hura ezin bada bere kabuz baliatu adingatik, istripuagatik, gaixotasunagatik edo balioezintasunagatik, eta ordaindutako jarduerarik ez badu.

Enpresa bereko bi langilek edo gehiagok eskubide horretaz balia badaitezke arrazoi berarengatik, enpresaburuak mugatu egin dezake biek batera hartzea, enpresaren funtzionamendurako egiaztatutako arrazoiengatik.

Subjektu eragile batek eszedentzia berri bat sortzen duenean, amaitutzat emango da ordura artekoa, baldin bazegoen.

Idatz-zati honetan ezarritakoaren arabera, langilearen eszedentzia-aldia zerbitzu-urteetarako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea du, enpresaburuak deituta, bereziki berrirori lanera itzuli behar duenean (eszedentzia amaitu baino gutxienez hilabete lehenago eskatu behar du itzulera). Eszedentziaren lehenengo urtean, langileak bere lanpostua atxikitzeko eskubidea du. Epe hori amaitzean, lan-talde edo kategoria bereko lanpostua gordeko zaio.

Hala ere, ofizialki aitortutako familia ugari bateko kide denean, lanpostua gordetzeko epea gehienez 15 hilabetera luzatuko da izaera orokorreko familia ugaria bada, eta gehienez 18 hilabetera, izaera bereziko familia ugaria bada.

3. Eszedentzia-aldian, langileak ezin du jarduera bera duen beste enpresa batean lan egin. Hori egiten badu, lanera itzultzeko eskubidea galduko du automatikoki.

4. Itundutako eszedentziei dagokionez, alderdiek ezartzen dutena hartuko da kontuan.

67. artikulua.- Erretiroa

Erretiroari dagokionez, Eraikuntzako Hitzarmen Orokorren 97. artikulua dioena beteko da.

Enpresan 4 urteko edo gehiagoko antzintasuna duen langileak lan-harremana amaitu nahi badu eta 1194/1985 EDan aurreikusitako erretiro aurreratua hartu nahi badu, urtebetez ordeztuko duen beste langile bat kontratatu behar du enpresak, ED horrek dioenaren ildotik 64 urterekin erretiro berezia hartzeaz eta kontratazio berriez. Eskubide horretaz baliatzeko, langileak adin hori bete baino gutxienez 6 hilabete lehenago jakinarazi behar dio enpresari, eta 64 urte betetzen dituen egun berean hasi behar du eskubide horretaz baliatzen.

Enpresan 4 urteko edo gehiagoko antzintasuna duen langileak, 1967ko urtarrilaren 1 baino lehenagotik kotizatu badu Gizarte Segurantzari, eta erretiro aurreratua hartzen badu, kalte-ordaina jasotzeko eskubidea du, kontuan hartuz oinarritzko soldata, laneratze- eta jarduera- plusa, soldataz kanpoko plusa eta finkatutako antzintasun osagarria, era honetan:

- 63 urterekin, 3 hileko soldata.
- 62 urterekin, 4 hileko soldata.
- 61 urterekin, 5 hileko soldata.
- 60 urterekin, 6 hileko soldata.

Ez da erretiroaren kalte-ordainik edo saririk ordainduko honako kasu hauetan:

1. 1999ko urtarrilaren 15eko Lanbide Arteko Akordioan aurreikusitako sistemak erabiltzea erabaki badute langileak eta enpresak, eta beste langile batek betetzen badu langilearen lanpostua, osoa edo zati bat.

2. Enpresak eta langileak erabaki badute erretiro aurreratuko sariaren ordez hartzea "aurre-erretiroa konpentsatzeko plusa". Akordio berri hori sina dezaketen bakarrak dira erretiro-sariak eskuratzeko baldintzak betetzen dituzten langileak, hau da, enpresan 4 urteko edo gehiagoko antzintasuna izateaz gain, 1967ko urtarrilaren 1 baino lehenagotik Gizarte Segurantzari kotizatu dutenak.

Aldi baterako plus hori 2 eurokoa da, egun natural bakoitzeko, ezin da irentsi ez konpentsatu, langilea enpresari atxikita dagoen bitartean ordainduko da, inoiz ezin du 4 urteko epea gaintitu, langileak 64 urte betetzean bukatuko da, eta adin horretatik gora ez da finkagarria.

Erretiro aurreratuko sariak ordaindu beharra akordio berriaren eraginez amaituko da eta, ondorioz, plus osagarria ordaindu beharrak soilik iraungo du, artikuluko baldintzen arabera.

X. kapitulua.- Produktibitatea**68. artikulua.- Lanaren antolamendua eta produktibitatea**

Hitzarmen honetan itundutako lansariak ezarri dira langileen ohiko errendimendu egokian oinarrituta, eta errendimendu hori ordaintzeko. Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Orokorrean aurreikusitako errendimendu-eta argitaratu arte, honako hauek dira gutxienezko lan-errendimenduak: hitzarmen hau indarrean jarri aurreko 12 hilabeteetan Arabako eraikuntza eta herri-lanen sektoreko jarduera bakoitzerako ezarritako batez besteko edo ohiko lan-errendimendua.

69. artikulua.- Errendimendu-eta taulak ezartzea

1. Denboraren arabera lan-sisteman, eta hitzarmen honen barruko jardueren, lanbideen edo espezialitateen eta kategorien errendimenduak irizpide objektibo edo materialen bitartez neurtu badaitezke, errendimendu-eta taulak arruntak ezarriko dira, eta Eraikuntzako Hitzarmen Orokorrean sortutako Produktibitatearen Batzorde Nazionalak berariazko akordioak hartu ondoren, taula horiek hitzarmen honi erantsiko zaizkio eranskin gisa.

2. Errendimendu-eta taula arrunt berriak ezartzea erabaki daiteke, edo dauden taulak unitate berriekin luzatzea, edo berrikustea.

70. artikulua.- Errendimendu-taulak eta lansariak

1. Arabako Eraikuntzaren eta Herri Lanen Industrietako Hitzarmen Kolektiboko soldata-tauletan ezarritako soldatak jaso ahal izateko, hitzarmen honetan definitutako lan-errendimendu arruntak lortu behar dira, edo kasu bakoitzean aplikatuko diren tauletan ezartzen diren lan-errendimenduak lortu behar dira, salbu eta hurrengo idatz-zatian ezarritakoa.

Lan-errendimendu horiek ez lortzea nahita dela pentsatuko da, non eta ez dagoen arrazoi justifikaturik, eta kasu horretan, errendimendu arruntari dagokion soldata osoa jasoko da.

71. artikulua.- Aplikazio-baldintzak

Tauletan datoz aplikazio-baldintzak, baldintza horiek aplikatzeko modua eta, hala badagokio, noiz sartzten diren indarrean. Oro har, neurketa asterokoa eta lanaldi bakoitzari dagokiona izango da.

72. artikulua.- Taulak betetzen direla egiaztatzea

Enpresak noiznahi egiazta dezake aplikatuko den taularen lan-errendimenduak betetzen diren eta, horretarako, honako arau hauei jarraitu behar zaie:

1. Neurtuko den langileari alde zuzena jakinaraziko zaio.
2. Lanaldi bakoitzaren neurketaren emaitzak egunero sinatu behar dituzte langileak eta enpresaburuak, edo azken horren ordezkariak, eta horietako batek sinatzeari uko egiten badiot, bi lekukok sinatu behar dituzte.
3. Neurtuko den gutxieneko denboraldia asteko lanaldi bat izango da, erabiltzen den denboraldian lortutako batez besteko balioaren arabera.

XI. kapitulua.- Hutsegiteak eta zigorrak**73. artikulua.- Hutsegite motak**

Sektoreko enpresen zerbitzura dauden langileek egindako hutsegiteak larritasunaren araberrakoak dira eta, dagokionean, berrerortzearen araberrakoak: arinak, larriak eta oso larriak izan daitezke, ondorengo artikuluei jarraiki.

74. artikulua.- Hutsegite arinak

Hauek dira hutsegite arinak:

1. Hilabetean 3 aldiz berandu iristea, justifikatutako arrazoirik gabe.
2. Gutxienez 48 ordu lehenago, justifikatutako arrazoiak izanik, lanera ez dela joango ez jakinaraztea, salbu eta jakinarazpena ezinezkoa izan dela egiaztatzen bada.
3. Justifikatutako arrazoirik gabe lantokia edo lanpostua uztea, denbora gutxirako bada ere, betiere enpresaren ekoizpena kaltetu ez bada eta lankideengan kalterik edo istripurik eragin ez badu, bestela hutsegite larritzat edo oso larritzat joko baita.
4. Hilabetean egun batez lanera huts egitea, justifikatutako arrazoirik gabe.
5. Norberaren lana behar adinako arretaz eta arduraz ez betetzea, enpresari edo lankideei kalterik eragin gabe, bestela hutsegite larria edo oso larria izango bailitzateke.
6. Hanka-sartze txikiak egitea materiala zaintzerakoan.
7. Lanean eraginik izan dezakeen norberaren egoera edo ezaugarriren bat aldatu dela enpresari ez jakinaraztea, esate baterako, ohiko bizilekua.
8. Aldian-aldiko garbitasun ezagatik lankideak edo nagusiak kexatzea edo erreklamaztea.
9. Errespetu falta edo lankideei edota enpresatik eta lantokitik kanpoko hirugarren pertsonen tratu desegokia ematea, betiere lanaren ondorioz bada.

10. Normalean lan egiten den gunetatik edo lekuetatik kanpo egotea, justifikatutako arrazoirik gabe, edo hori egiteko baimenik gabe.

11. Lanorduetatik kanpo laneko eremuan egotea, baimenik gabe.

12. Laneko arriskuen prebentzio-arauak ez betetzea, langilea bera, lankideak edo hirugarren pertsonak arrisku larrian jarri gabe.

13. Lanarekin zerikusirik ez duten gaiei buruz eztabaidatzea lanaldian. Eztabaida horiek zalaparta handia eragiten badute, hutsegite larritzat edo oso larritzat har daitezke.

14. Lankideen arreta galaraztea eta justifikatutako absentsia laburrak behar baino gehiago luzatzea.

15. Enpresako telefono-, telematika-, informatika-, mekanika- edo elektronika-baliabideak norberaren kontuetarako erabiltzea, baimenik gabe.

75. artikulua.- Hutsegite larriak

Honako hauek dira hutsegite larriak:

1. Hilabeteko epean 3 aldiz baino gehiagotan berandu iristea; edo 15 minutu baino beranduago iristea, hilabetean 3 aldiz gehienez, justifikatutako arrazoirik gabe.

2. Hilabetean 2 aldiz lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe.

3. Lanean beharrezko arduraz edo arretaz ez jardutea, horrek langileari berari, lankideei, enpresari edo hirugarren bati arrisku edo kalte handi samarra eragin ahal badie.

4. Aldi baterako ezintasunaren edo istripuaren itxura egitea.

5. Aginduak ez betetzea edo laneko arriskuen prebentzio-arauak ez jarraitzea, horrekin langilea bera, lankideak edota hirugarren pertsonaren bat arrisku larrian jarritzat; enpresak emandako segurtasun-bitartekoak erabiltzeari uko egitea ere hutsegite larritzat hartuko da.

6. Laneko ezein gaitan goragoko kargudunei men ez egitea, non eta agindua langilearentzat iraingarria ez den, edo agindu horrekin langilearen edo beste langileen bizitza edo osasuna arriskuan jartzen ez den.

7. Langileari berari edo haren lankideei buruzko datu pertsonalak edo lanekoak aldatzea edo faltsutzea.

8. Agindutako jardueran arduragabekeria edo zuhurtziagabekeria larritzat aritzea.

9. Obran edo lantokian norberaren lanak egitea, baimenik gabe; enpresaren tresneria norberaren gauzetarako erabiltzea, bai lan-eremuan bai kanpoan, salbu eta horretarako baimena badu.

10. Lan-errendimendua nahita murriztea, noizbehinka.

11. Lantokiko edo enpresako datu erreserbatuak kanpoko inori helaraztea, baimenik gabe.

12. Ikusitako gertakari edo hutsegiteak ezkutuan gordetzea, horiek enpresan, lankideengan edo hirugarren batengan kalte larriak eragin baditzakete.

13. Instalazioetan, makinetan edo lokaletan atzemandako edozein anomalia, matxura edo istripu berehala ez jakinaraztea buruei, enpresaburuari edo haren ordezkoiari.

14. Lantokian sartzen uztea edo laguntzea horretarako baimenik ez duten pertsonari.

15. Langileak bere ardurapean dituen materialak edo makinak arduragabekeria larritzat zaintzea.

16. Hiruhileko berean, hutsegite arinen bat behin baino gehiagotan egitea, enpresak idatziz zigorra adierazi ondoren.

17. Lanean eragin negatiboa duten alkoholdun edariak edo edozein substantzia estupefaziante edo sorgogorri kontsumitzea.

76. artikulua.- Falta oso larriak

Falta oso larriak dira:

1. Hiru hilabeteko epean 10 aldiz baino gehiagotan justifikatu gabe berandu iristea, edo sei hilabetetan horrelako 20 hutsegite egitea.
2. Hilabeteen bi egun baino gehiagotan lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe.
3. Agindutako jardueran iruzur egitea, desleial jokatzeko edo konfiantzaz aprobetxatzea, eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari lanorduetan ostean, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzan nahiz kanpoan.
4. Enpresako edo lantokiko materialak, erremintak, makinak, instalazioak, eraikinak, aparailuak, tresnak, agiriak, liburuak edo ibilgailuak desagerraraztea, puskatzea, txikitzea edo hondatzea.
5. Normalean hordituta eta drogatuta ibiltzea, horrek lanari kalte eragiten badio.
6. Isilean gorde beharreko informazio oro norbaiti ematea.
7. Bidegabeko lehia.
8. Goragoko kargudunetik, lankideetik edo menpekoetik hitzezko edo egintzako tratatu txarrak edo begirune- eta adeitasun-hutsegite larriak.
9. Laneko arriskuen prebentzio-arauak ez betetzea, lan-istripua izateko arrisku larria sortzen badute, eta lankideei, hirugarrenei edo enpresari kalteak eragiten badizkio.
10. Kargudunaren agintekeria.
11. Lanaren ohiko errendimendua nahita eta etengabe edo behin eta berriro murriztea.
12. Nagusien aginduei etengabe uko egitea.
13. Lantokian edo lantokitik kanpoko zerbitzuan delitu diren egintzak.
14. Enpresari edo lantokiari buruzko berri edo informazio faltsuak ematea, maltzurkeriaz edo arduragabekeria barkaezinaz.
15. Lanpostua justifikaziorik gabe uztea, bereziki agente- edo erantzukizun-postuak, edo horren ondorioz enpresari kalte larria eragiten bazaio edo langileak, lankideek edo hirugarren batek istripua izan badezake.
16. Zuhurtziagabekeriak, zabarkeriak edo lan egiteko moduak istripua eragin badezake, edo enpresako instalazioak edo makineria matxuratzeko arrisku larria badago.
17. Inoren sexu-askatasunaren aurkako egintza larriak.
18. Sei hileko berean berriro ere hutsegite larria egitea –desberdina izanik ere–, horregatik zigor idatzia jaso ondoren.

77. artikulua.- Zigorrak jartzea

1. Egindako hutsegiteen larritasunaren eta zirkunstantzien arabera, enpresek zigor hauek ezar ditzakete:
 - A) Hutsegite arinengatik:
 - a) Hitezko kargu-hartzea.
 - b) Idatzizko kargu-hartzea.
 - B) Hutsegite larriak:
 - a) Enplegu eta soldatarik gabe uztea, egun 1etik 15 egunera arte.

C) Hutsegite oso larriak:

a) Enplegu eta soldatarik gabe uztea, 16 egunetik 90 egunera arte.

b) Kaleratzea.

2. 1. puntuko zigorrak aplikatzeko eta mailakatzeko orduan, honako hauek hartuko dira kontuan:

a) Hutsegitea egin duenaren erantzukizun-maila handia edo txikia den.

b) Hutsegitea egin duenaren lanbide-kategoria.

c) Gertakari horrek gainerako langileengan eta enpresan duen eragina.

3. Legezko ordezkari edo sindikatu-ordezkari diren langileei hutsegite larri edo oso larrien zigorrak ezarri baino lehen, enpresak kontraesaneko espedientea irekiko die eta, bertan, interesatuari ez ezik, ordezkariak bereko gainerako kideei ere entzungo zaie (baleude).

Kontraesaneko espediente horren instrukzioa egin beharra ordezkariak-kargua utzi eta hurrengo urtera arte luzatuko da.

4. Sindikatu bateko kide diren langileei enpresak zigorra jarri nahi badie, hori baino lehen, sindikatuetakorde ordezkariak jakinarazi behar zaie (baleude).

78. artikulua.- Zigorren beste eragin batzuk

Enpresak beren langileen espedienteetan idatziko dituzte hutsegite larrien edo oso larrien zigorrak, bai eta hutsegite arinetan berrerori izana ere.

Lehenengo Xedapen Iragankorra

Lanbide-sailkapenari dagokionez, lanbide-sailkapen berria egin arte, Eraikuntzako Hitzarmen Orokorrak ezartzen duenaren arabera, 1970eko abuztuaren 28ko Eraikuntzaren Lan arloko Ordenantzaren 100. artikuluan eta III. eranskinean ezarritakoa egongo da indarrean.

Lehenengo Xedapen Gehigarria

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek adierazi dute PRECO III-ren prozedurak erabili behar direla gatazka kolektiboak konpontzeko, beste edozein prozedura baino lehen. Hortaz, hitzarmen hau sinatu duten alderdiek erabaki dute Laneko Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioari atxikitzea (PRECO), 2000ko apirilaren 4ko EHAAn argitaratua.

Hitzarmen edo itun kolektiboa interpretatzean eta aplikatzean sortzen diren gatazkei dagokionez, PRECOri jarraiki, hitzarmeneko batzorde paritariora jo behar da lehendabizi.

Bigarren Xedapen Gehigarria. Lan-istripuetako eta lanbide-gaixotasuneko gertakariak estaltzea

Enpresak Mutualitatez aldatzea erabakiz gero, langileen legezko ordezkariak lehendabizi txosten bat egin, eta 15 eguneko epean igorri behar dute. Epe hori igaro eta txostenik igorri ezean, txostena horren aldekoa dela pentsatuko da.

Adierazitako txostena igorri eta kontrakoa bada edo, egiaztatutako arrazoiengatik, langileek isilpean bozkatuta, plantillaren bi herenak mutualitatez aldatzea proposatzen badu, enpresak idazki bat bidali behar dio hitzarmeneko batzorde paritarioari, proposamenaren berri emanaz, eta gatazkak konpontzeko orduan, bi alderdiek joko dute PRECO III-ko prozeduretara.

Hirugarren Xedapen Kontserbazio plusa, zaintzak, zaintaldeak, erabilgarritasuna eta neguko bidezaintza-sistemak errepideen mantentze-lanetarako kontratatetan

1. Errepideen mantentze-lanen kontratatetan kontserbazio plus bat ezartzen da, eta honako era honetan osatzen:

a) Kontzeptua eta zenbatekoa. Lanpostuari dagokion soldata osagarri bat da, eta errepideak kontserbatzeko eta mantentzeko langileek ematen duten zerbitzuan dauden ezaugarri bereziak ordaintzen dira; estatuko hitzarmenaren lanbide-taldeen barnean daude (1etik 5era) eta lana autobide, autobia eta errepideetan egiten dute normalean; horrenbestez, plus horrek ordaintzen ditu, alde batetik, autobide, autobia eta errepideen lanak egitean (aire zabaleko lanak, trafikoaekin, eguraldi txarrekin, trafikoa zati batzuetan edo guztiz moztuz...) dauden edo izan daitezkeen berezitasun nahiz inguruabar guztiak, eta bestetik, eskakizun funtzional guztiak edo era honetako azpiegiturak egoki kontserbatu eta mantentzeko ezarri beharreko forma, antolaketa, baldintza edo lan-sistematik sortutakoak.

Aurreko paragrafoan azaldutakoa aintzat hartuta, 4 euroko plus bat ordainduko da urteko lan egiten den egun bakoitzeko, edo dagokion zati proportzionala lan egin den ohiko lanaldia lanaldi osoa duen langile batena baino txikiagoa bada.

Zenbateko hori ez da aldatuko hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean eta, nolana ere, dagokion kontrataren indarraldian zehar.

b) Konpentsazioa eta xurgatzea. Hitzarmen kolektibo hau indarrean sartzean edozein enpresa (bere borondatez, ohiko jardunbide, banakako edo taldeko akordio bidez, zentroko itun bidez, edo epai, ebazpen edo akordio judizial bidez) aurrez aipatutako inguruabarrengatik konpentsazio ekonomiko bat ordaintzen ariko balitz edo ordaindu beharko balu (ordaintzeko edozein kontzeptu edo formula bidez), konpentsazio ekonomiko horiek kontserbazio-plus horren ordainketarekin konpentsatuta eta xurgatuta geratuko dira (guztiz edo zati bat), dagokionaren arabera.

c) Erregulazio iragankorra. Kontserbazio-plus horren ordainketa pixkanaka aplikatuko da denboran zehar eta, beraz, ordaindu beharko da soilik kontrata berrietarako errepideen mantentze-lanak kontserbatzeko kontratu bakoitzean, hitzarmen kolektibo hau BOEn argitaratu eta hurrengo egunetik zenbatzen hasita lizitatuko direnetan.

2. Enpresako zerbitzuaren eta antolaketa-erabakiaren beharragatik errepideak mantentzeko kontratetan zaintza, zaintalde eta erabilgarritasuneko sistema bat edota neguko bidezaintza sistema bat ezartzea beharrezkoa den lantokietan, honako hau hitzartuko da enpresa eta langileen lege-ordezkaritzaren artean: inguruabar horiek ukitutako langileentzako konpentsazio sistema.

Aurreko paragrafoan adierazitako inguruabarrengatik enpresak langileak dagoeneko edozein kontzeptu edo izen baliatuz konpentsatu izan balitu, aurreko baldintza betetzat joko da, ohiko akordio, itun edo jardunbidearen arabera, eta konpentsazio horiek indarrean jarraituko dute.

I. eranskina

Hitzarmen honen aplikazio-eremua

Hitzarmen kolektibo hau honako jarduera hauetan aplikatu eta bete behar da nahitaez:

a) Eraikuntzako eta Herri Lanetako honako jarduera hauek:

- Igeltserotza.
- Hormigoia.
- Dekoratzeko eta paperezatzeko pintura.
- Armatzeko zurgintza.
- Baldosadura eta zoladura.
- Harri-zoladura eta galtzadarri-zoladura.
- Eskultura, dekorazioa eta igeltsua.
- Iztukatzea eta entokatzea.
- Harria eta marmola, zerra- eta lantze-fabrikak eta -lantegiak barne, bai mekanikoa bai eskuzkoa.
- Obrako porlangilea.
- Estolda-garbiketa.
- Zerupearan ustiatutako harrobiak, legar-hobiak, harea-hobiak eta lur industrialen ustiaketa-eta manufaktura-industriak, eta batez ere eraikuntza eta herri-lanetako enpresek ustiatutako meazuloak edo meatzeak eta betak, nahiz eta enpresa horiek berak ez erabili produkzio guztia.
- Harrobiak, legar-hobiak eta harea-hobiak, baldin eta horietatik ateratzen diren gaiak eraikuntzan eta herri-lanetan erabiltzen badira, eta enpresa eraikitzaileek ez badituzte zuzenean ustiatzen.
- Portuetan (lehorrean), kaietan eta kai-muturretan egiten diren lanak.
- Eraikuntzako elementu auxiliarrak eta materialak fabrikatzea eraikuntzan bakarrik edo ahal bada eraikuntzan erabiltzeko, eta adierazitako produkzio osoa edo gehiengoa obretan bertan xahutzen bada.
- Hondartzen berrikuntza.
- Lur-mugimenduak.
- Eraikuntza-enpresek erabiltzen duten zurgintza, bai obretan bai enpresetako lantegietan; nolana ere, eraikuntzarako elementuekin lan egin arren, adar honetako enpresetako zati ez diren zurgintza-lantegiei ez zaie hitzarmen hau aplikatuko.
- Harri artifizialez, findutako edo findu gabeko harriz egindako artikulak jartzea, bai eta artikulak horiek obran bertan egitea ere, ondoren erabiltzeko.
- Batez ere beira-zuntzez egindako eta ondoren igeltsuz estalitako isolagarri termikoak jartzea.
- Ur-hornidura eta saneamendua, hodiak eta horien akzesorioak jartzea; zangak irekitzea eta ixtea, horiek konpontzea, bai eta horniduren instalazioetarako zangak ere, hala nola telefono-instalazioak, instalazio elektrikoak eta abar, eta lan horiek egiteko batez ere eraikuntzako eta obra publikoetako langileak hartzen badira.
- Keretak eta sabai izunak egitea.
- Higiezin enpresak, etxebizitza-kooperatibak barne.

- Herri-lanak eta lan partikularrak (errepideak, zubi-bideak, tunelak, autobideak, goi-pasabideak) aztertzen, planteatzen eta eraikitzen dituzten enpresak, edo obra horiek egiten dituztenak.
- Urbanizazioak sustatzea edo egitea.
- Edozein motatako higiezinaren eraikuntza sustatzea.
- Zimenduak egiten dituzten enpresak, eta batez ere eraikuntzarako indusketak egiten dituztenak.
- Eraikuntzarako makineria eta ekipoak alokatzen dituzten enpresak, eta tresna horiek erabiltzen dituzten langileak.
- Obrak zaharberitu, mantentze-lanak egin eta obrak eraisten dituzten enpresak.

b) Itsasontziak, tresna flotatzaileak eta portuetako obretako tren auxiliarrak.

Idatz-zati honetan ezarritakoa betetzeko, hitzarmen hau portuetako obretako itsasontzietan, tresna flotatzaileetan eta tren auxiliarretan lan egiten duten langileei aplikatuko zaie eta, oro har, tresna horiek eraikitzen edo konpontzen dituzten langile guztiei, eta horientzako luzapenak, aldaketak eta salbuespenek ere aplikatuko zaizkie, baldin eta portuak eraikitzen eta konpontzen bakarrik egiten badute lan.

c) Harrobi, harea-hobi, legar-hobi, eta industria-lurren ustiaketa-enpresak.

Idatz-zati honetan ezarritakoa betetzeko, hitzarmen hau aplikatuko zaie eraikuntzarako harria lortzeko harrobiak, legar-hobiak eta harea-hobiak eta lur silizeo erregogorrek eta gainerako lur industrialak zerupean ustiatzen dituzten enpresetako lan-harremanei, bai eta araututa dagoen industria nagusi baten menpeko industria auxiliar gisa ustiatzen ez diren meazulo edo meatzeei ere.

Honako lan hauek salbuetsita daude: fosfato, sufre, potasa, talko meatzeetako nazioko lan araudiak arautzen dituen lur industrialen enpresa ustiatzaileetan egiten diren lanak, bai eta beste araudietan kontuan hartzen ez diren gainerako meatze-ustiaketak ere.

II. eranskina

Obrako lan kontratu finkoa

Estatuko Lan-Zerbitzu Publikoaren Erregistroa

Enpresaren aldetik

Jauna/andrea		
Jaioteguna	NAN	Kargua: ¹
Enpresa	IFK zb.	Jarduera
Egoitza	Enpresaren GZ zb.	Plantillako langile zb.
Lantokiaren helbidea	Lantokiaren GZ zb.	Lantokiko langilearen zb.

Langilearen aldetik

Jauna/andrea		Bukatutako ikasketen maila
Jaioteguna	NAN	Egoitza

Hala badagokio, jaunaren/andrearen lege-laguntzarekin, adina, NAN..... gisa ⁽²⁾

Adierazten dute

Lan-kontratu hau sinatzeko baldintzak betetzen dituztela, lan-kontratu mota "Obrako Finkoa" izango dela, Eraikuntza eta Herri-lanen Industrietarako Hitzarmen Kolektibo Sektorialaren 15. artikuluan, Eraikuntzako Hitzarmen Orokorren 24. artikuluan, eta urriaren 18ko 32/2006 Legeko Hirugarren Xedapen Gehigarrian aurreikusitakoari jarraiki, eta beraz, honako hauek izango dira

Klausulak

1. Kontratupeko langileak hasiera batean ⁽³⁾ gisa lan egingo du, lanbide-kategoriarekin, (e) n dagoen obran, eta lan hauek beteko ditu:

2. Hala ere, eta Arabako Eraikuntzaren Industrietarako Hitzarmen Kolektiboaren 16. artikuluko 2. eta 3. puntuak aplikatuz, langilea ados dago bera kontratatu duen enpresarentzat lurralde historikoko hainbat lantokitan lan egiteko, hark hala eskatzean, gehienez segidako hiru urteko epean; baina azkeneko obrako langilearen espezialitateko lanak epe hori baino gehiago luzatzen badira, obrako finkoaren izaera galdu gabe, bi alderdiek hitzarmeneko III. eranskinetako jarraipen-akordioa sinatuko dute.

3. Lan-kontratu honek sinatzen den egunetik aurrera du indarra, kontratatu den langilearen espezialitateko zerbitzuak edo lanak amaitzean iraungiko da, eta enpresak 15 egun natural lehenago jakinarazi behar dio, baldin eta kontratua 6 hilabetetik gorakoa bada, eta 7 egun natural lehenago, kontratua 6 hilabetetik beherakoa bada. Kontratu hau bertan behera geratuko da, lanak egin ahala langilearen zerbitzurik behar ez denean.

4. Obra eten edo aldi baterako gelditzen bada lan-kontratua iraungiko da, baina gerta daiteke langilea berriz ere obra berean kontratatzea, obra eteteko arrazoiak desagertzean.

5. Lan-kontratu hau amaitzean, langileak ehuneko 7ko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea du, hitzarmen honetako tauletako soldata-kontzeptuen gainean kalkulatuta.

6. Hasiera batean, lan-harreman honek ⁽⁴⁾ iraungo du. Bi alderdiek noiz-nahi deuseztatu ahal dute probaldia, aurrez jakinarazi gabe eta kalte-ordainik gabe. Langilea aldi baterako ezinduta geratzen bada probaldian, bi alderdiek erabaki dezakete probaldia etetea, eta egoera hori igarotakoan berriz hastea (lan-kontratuaren klausula gehigarri gisa azalduko da).

7. Lanaldia astean ordukoa izango da,(e) tik(e) ra.

8. Langileak honako lansari hau jasoko du ⁽⁵⁾:, hitzarmenean azaltzen diren kontzeptuetan banatuta.

9. Urteko oporrak ⁽⁶⁾ izango dira, edo lan egindako denborari proportzioan dagokiona.

10. Langileak bere borondatez utzi nahi badu enpresa, 30 hamar egun lehenago jakinarazi behar dio enpresari (hileko lansaria jasotzen duten langileek), 15 egun lehenago (obrako langile laguntzaileek) eta 7 egun lehenago (eguneko lansaria jasotzen duten langileek). Aurrez jakinarazi ezean, aurrez jakinarazi gabeko lanorduei dagokien ordainsaria kenduko da azken likidaziotik, hitzarmeneko soldata-taulen arabera.

11. Lan-kontratu honetan aurreikusi ez den guztiari dagokionez, indarreko legedia, Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Kolektibo Probintziala eta 2720/1998 Errege Dekretua beteko da.

12. Lan-kontratu hau (e) ko Enplegu Bulegoan erregistratuko da.

Klausula gehigarriak

Eta hala jasota gera dadin, kontratu honen lau ale egin dira adierazitako tokian eta datan, eta alderdi interesatuek sinatu dute.

.....(e) n,koren(e) an

Langilea

Legezko ordezkaria

Enpresa

(1) Zuzendaria, gerentea, eta abar

(2) Aita, ama edo legezko ordezkaria

(3) Adierazi lanbidea

(4) Gehienez:

1. Goi mailako eta erdi mailako tituludunak: 6 hilabete

2. Enplegatuenak:

III., IV. eta V. mailak: 3 hilabete

VI. mailatik X. mailara arte: 2 hilabete

Gainerako langileak: 15 egun natural

3. Langile operarioak:

Arduradunak eta langileburuak: hilabete

Gainerako langileak: 15 egun.

(5) Hitzarmeneko edo aldeek ezartzen dutena

(6) 22 lanegun

III. eranskina

Obrako lan-kontratu finkoaren jarraipen-akordioa

..... enpresak eta langileak
 (e)(a) n obrako lan-kontratu finkoa sinatu dute, Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Orokorraren 24. artikuluan eta Arabako Eraikuntza Industrietarako Hitzarmen Kolektibo Sektorialaren 15. artikuluan ezarritakoaren arabera, eta

Erabaki dute

..... langileak (e) n dagoen obran edo lantokian aritzea onartzen duela, 20.....(e) ko(e) tik aurrera.

Eta hala jasota gera dadin, bi alderdiek sinatu dute akordio hau(e) n, 20.....(e) ko.....ren(a) n.

Langilea

Enpresa

IV. eranskina

Kitapenaren ordainagiria

..... jauna naiz, ..
 (e) n bizi naiz, (e) tik (e) ra
 enpresan kategoriarekin lanean aritu naiz, eta euro jaso dut enpresaren eskutik, enpresa horretan baja hartu izanaren likidazio moduan.

Era horretan, bi alderdiak lotzen gintuen lan-harremanetik erator daitezkeen kontzeptu guztiak kitatuta eta ordainduta gelditzen dira, eta enpresari ez diot besterik erreklamatu.

.....,(e) koarena

Langileak kitapena sinatzean enpresako legezko ordezkari bat aurrean egoteko eskubideaz baliatzen da (2/1991 Legeari egokituta). ⁽¹⁾

(1) Bai ala ez.

V. eranskina

Probintzia mailako batzorde paritarioari

Lan baldintzak ez aplikatzea

Desadostasun-akta

Enpresaren datuak

Izena edo sozietate-izenaIFK

Helbide sozialaUdalerrria

Posta-kodeaHitzarmen kolektibo aplikagarria

..... enpresak eta langileen ordezkariak akordiorik gabe amaitu dute hitzarmena ez aplikatzearen arazoa, Sektoreko Hitzarmen Kolektibo Estatalaren 17.4 artikulua araberak.

Batzorde paritarioari bidaliko zaio akta hau, bai eta hitzarmena ez aplikatzeko enpresaren eskabidea eta dagokion dokumentazioa ere. Honekin batera doaz, halaber, langileen ordezkariak egindako alegazioak, bai eta aurkeztutako dokumentazioa ere.

Enpresak eta langileen ordezkariak batzorde paritariora jo dute, hitzarmena ez aplikatzeari buruzko arazoa ebatz dezan, eta bi alderdiek eskatzen dute, batzordeak akordiorik lortu ezean, Bitartekaritzaren eta Arbitrajearen Federazio arteko Zerbitzuaren arbitraje lotesleari men egitea.

.....(e) n,koren(e) an

Sinadura

Sinadura

Langileen ordezkariak

Enpresa

Finkatutako antzinasun-osagarria

	PEOIA	ESPEZIALISTA	LAGUNTZAILEA	2. MAILAKO OFIZIALA	1. MAILAKO OFIZIALA	1. TARIFA	2. TARIFA	3. TARIFA	4. TARIFA	5. TARIFA	6. TARIFA	7. TARIFA
2 urtera	0,37	0,38	0,39	0,41	0,43	0,64	0,55	0,49	0,43	0,41	0,37	0,37
3 urtera	0,53	0,55	0,57	0,60	0,61	0,94	0,79	0,72	0,61	0,60	0,53	0,53
4 urtera	0,70	0,73	0,75	0,77	0,79	1,23	1,03	0,93	0,79	0,77	0,70	0,70
5 urtera	0,79	0,82	0,85	0,88	0,91	1,39	1,18	1,06	0,91	0,88	0,79	0,79
6 urtera	0,89	0,93	0,94	0,99	1,02	1,55	1,32	1,19	1,02	0,99	0,89	0,89
7 urtera	0,99	1,02	1,05	1,09	1,13	1,71	1,46	1,32	1,13	1,09	0,99	0,99
8 urtera	1,08	1,12	1,14	1,20	1,24	1,88	1,60	1,45	1,24	1,20	1,08	1,08
9 urtera	1,18	1,22	1,24	1,30	1,35	2,04	1,74	1,57	1,35	1,30	1,18	1,18
10 urtera	1,27	1,32	1,35	1,41	1,45	2,20	1,88	1,69	1,45	1,41	1,27	1,27
11 urtera	1,36	1,41	1,44	1,51	1,56	2,36	2,01	1,82	1,56	1,51	1,36	1,36
12 urtera	1,45	1,50	1,54	1,62	1,66	2,52	2,15	1,94	1,66	1,62	1,45	1,45
13 urtera	1,54	1,59	1,64	1,72	1,77	2,67	2,28	2,06	1,77	1,72	1,54	1,54
14 urtera	1,63	1,69	1,74	1,83	1,87	2,84	2,42	2,18	1,87	1,83	1,63	1,63
15 urtera	1,72	1,78	1,83	1,92	1,98	2,99	2,55	2,30	1,98	1,92	1,72	1,72
16 urtera	1,82	1,87	1,92	2,02	2,09	3,15	2,69	2,42	2,09	2,02	1,82	1,82
17 urtera	1,91	1,95	2,02	2,11	2,19	3,31	2,82	2,55	2,19	2,11	1,91	1,91
18 urtera	2,01	2,04	2,11	2,21	2,30	3,47	2,96	2,67	2,30	2,21	2,01	2,01
19 urtera	2,10	2,13	2,20	2,30	2,40	3,62	3,10	2,79	2,40	2,30	2,10	2,10
20 urtera	2,18	2,22	2,29	2,40	2,50	3,77	3,25	2,91	2,50	2,40	2,18	2,18
21 urtera	2,27	2,31	2,39	2,49	2,60	3,93	3,40	3,03	2,60	2,49	2,27	2,27
22 urtera	2,36	2,40	2,48	2,59	2,70	4,08	3,55	3,16	2,70	2,59	2,36	2,36
23 urtera	2,44	2,49	2,57	2,69	2,80	4,24	3,71	3,28	2,80	2,69	2,44	2,44
24 urtera	2,52	2,58	2,66	2,78	2,90	4,39	3,86	3,40	2,90	2,78	2,52	2,52
25 urtera	2,60	2,67	2,75	2,87	2,99	4,53	3,95	3,50	2,99	2,87	2,60	2,60
26 urtera	2,69	2,75	2,83	2,96	3,08	4,67	4,05	3,61	3,08	2,96	2,69	2,69
27 urtera	2,76	2,84	2,92	3,06	3,17	4,81	4,15	3,71	3,17	3,06	2,76	2,76
28 urtera	2,85	2,92	3,01	3,15	3,26	4,95	4,24	3,82	3,26	3,15	2,85	2,85
29 urtera	2,93	3,01	3,09	3,24	3,35	5,09	4,34	3,92	3,35	3,24	2,93	2,93

Eguneko lansaria jasotzen duten langileen "B" soldata-taula - 2017

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
Lanbide klasikoak							
VI	Obrako arduraduna	45,08	2,62	0,79	16,51	2.209,65	27.624,20
VII	Lanbideetako langilezaina	43,07	2,62	0,79	16,04	2.112,60	26.658,83
VIII	Bulegoko 1. mailako ofiziala	40,42	2,62	0,79	15,64	2.039,81	25.551,56
IX	Bulegoko 2. mailako ofiziala	38,24	2,62	0,79	14,48	1.928,61	24.487,91
X	Lanbideetako laguntzailea	36,55	2,62	0,79	13,78	1.870,97	23.748,16
XI	Espezialista	35,96	2,50	0,79	13,32	1.787,07	23.088,49
XII	Peoi Arrunta	34,37	2,50	0,79	12,84	1.774,93	22.519,58
Lanbide osagarriak							
VI	Tailerreko burua	45,00	2,62	0,79	16,88	2.217,74	27.618,44
VII	Lantegiko kontramaisua	44,92	2,62	0,79	16,59	2.201,55	27.544,06
Obrako laguntzaileak							
VIII	Obrako laguntzaile teknikoa	35,56	2,62	0,79	14,59	1.866,95	23.405,42
IX	Obrako admin. laguntzailea	35,56	2,62	0,79	14,59	1.866,95	23.405,42
IX	Zerrendagilea	34,05	2,62	0,79	13,78	1.800,23	22.698,53

Hileko lansaria jasotzen duten langileen "A" soldata-taula - 2017

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
Administrazioko langil.							
III	1. mailako administrazio burua	49,62	2,62	0,79	18,08	2.284,48	28.906,26
V	2. mailako administrazio burua	45,47	2,62	0,79	15,20	2.127,76	27.506,53
IV	Pertsonaleko burua	45,47	2,62	0,79	15,26	2.127,76	27.506,53
VI	1. mailako ofizial administraria	40,52	2,62	0,79	13,52	1.935,69	25.272,79
VIII	2. mailako ofizial administraria	39,20	2,62	0,79	13,38	1.888,18	24.687,76
IX	Administrazio-laguntzailea	33,06	2,62	0,79	12,70	1.643,54	21.898,09
X	Telefonista	25,65	2,62	0,79	10,79	1.250,27	18.237,05
XIII	Izangaia	23,10	2,62	0,79	10,14	1.158,28	17.106,78
Mendeko langileak							
XI	Etkezaina	33,06	2,62	0,79	12,43	1.643,54	21.898,09
X	Kobratzailea	32,21	2,62	0,79	12,34	1.616,23	21.530,26
X	Zinpeko zaintzailea	32,21	2,62	0,79	12,34	1.616,23	21.530,26
X	Erizainen ordenantza	28,24	2,62	0,79	11,54	1.452,46	19.711,55
XIII	18-20 urteko mandataria	23,10	2,57	0,79	10,14	1.158,28	17.019,10
XIII	16-18 urteko mandataria	22,73	2,53	0,79	—	1.055,18	16.513,71

Hileko lansaria jasotzen duten langileen "A" soldata-taula – 2017

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
Goi mailako langileak							
II	Zerbitziburua	61,03	2,62	0,79	22,78	2.733,32	34.537,55
II	Obrako burua	56,93	2,62	0,79	20,47	2.574,56	32.686,21
II	Zerbitzuko laguntzailea	54,54	2,62	0,79	16,41	2.493,71	31.643,81
Langile tituludunak							
II	Arkitektoa	56,94	2,62	0,79	20,47	2.572,56	32.683,61
II	Lizentziaduna	56,94	2,62	0,79	20,47	2.572,56	32.683,61
II	Ingeniaria	56,94	2,62	0,79	20,47	2.572,56	32.683,61
III	Aparejadorea	49,62	2,62	0,79	18,08	2.284,48	29.368,76
III	Peritua eta ingeniari teknikoa	49,62	2,62	0,79	18,08	2.284,48	29.368,76
III	Herri-lanetako ingeniari teknikoa	49,62	2,62	0,79	18,08	2.284,48	29.368,76
III	Lan-harremanetako graduatua	49,62	2,62	0,79	18,08	2.284,48	29.368,76
IV	OLT praktikantea	42,99	2,62	0,79	15,04	1.972,09	26.209,04
Langile teknikariak							
IV	Obrako laguntzailea	46,36	2,62	0,79	16,79	2.152,03	27.878,87
IV	Arduradun nagusia	46,04	2,62	0,79	16,07	2.127,76	27.700,54
V	Delineatzaile proiektugilea	44,49	2,62	0,79	15,65	2.053,98	26.958,44
VI	1. mailako delineatzailea	40,52	2,62	0,79	14,55	1.920,51	25.227,25
VII	2. mailako delineatzailea	39,20	2,62	0,79	14,25	1.888,17	24.687,76
VI	1. mailako topografiako praktika-egilea	40,52	2,62	0,79	14,55	1.920,51	25.227,25
VII	2. mailako topografiako praktika-egilea	39,20	2,62	0,79	14,25	1.888,17	24.687,76
IX	Topografiako praktika-egile laguntzailea	33,06	2,62	0,79	10,66	1.644,54	21.901,08
XIII	Izangaia	23,10	2,56	0,79	0,00	1.167,28	17.028,57

Eguneko lansaria jasotzen duten langileen "B" soldata-taula - 2018

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
Lanbide klasikoak							
VI	Obrako arduraduna	45,98	2,67	0,80	16,84	2.253,84	28.176,68
VII	Lanbideetako langilezaina	43,93	2,67	0,80	16,36	2.154,85	27.192,01
VIII	Bulegoko 1. mailako ofiziala	41,23	2,67	0,80	15,95	2.080,61	26.062,59
IX	Bulegoko 2. mailako ofiziala	39,00	2,67	0,80	14,77	1.967,18	24.977,67
X	Lanbideetako laguntzailea	37,28	2,67	0,80	14,05	1.908,39	24.223,12
XI	Espezialista	36,68	2,55	0,80	13,59	1.822,81	23.550,26
XII	Peoi Arrunta	35,06	2,55	0,80	13,10	1.810,43	22.969,97
Lanbide osagarriak							
VI	Tailerreko burua	45,90	2,67	0,80	17,22	2.262,09	28.170,81
VII	Lantegiko kontramaisua	45,82	2,67	0,80	16,92	2.245,58	28.094,94
Obrako laguntzaileak							
VIII	Obrako laguntzaile teknikoa	36,27	2,67	0,80	14,88	1.904,29	23.873,53
IX	Obrako admin. laguntzailea	36,27	2,67	0,80	14,88	1.904,29	23.873,53
IX	Zerrendagilea	34,73	2,67	0,80	14,05	1.836,23	23.152,50

Hileko lansaria jasotzen duten langileen "A" soldata-etaula – 2018

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDU	APARTEKO PLUSA ORDU	APARTEKO ORDU	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
Administrazio langileak							
III	1. mailako administrazio burua	50,61	2,67	0,80	18,44	2.330,17	29.484,38
V	2. mailako administrazio burua	46,38	2,67	0,80	15,50	2.170,31	28.056,66
IV	Pertsonaleko burua	46,38	2,67	0,80	15,56	2.170,31	28.056,66
VI	1. mailako ofizial administraria	41,33	2,67	0,80	13,79	1.974,41	25.778,24
VIII	2. mailako ofizial administraria	39,98	2,67	0,80	13,65	1.925,94	25.181,51
IX	Administrazio-laguntzailea	33,72	2,67	0,80	12,95	1.676,41	22.336,05
X	Telefonista	26,07	2,67	0,80	11,00	1.275,27	18.601,79
XIII	Izangaia	23,56	2,67	0,80	10,34	1.181,44	17.448,91
Mendeko langileak							
XI	Etkezaina	33,72	2,67	0,80	12,68	1.676,41	22.336,05
X	Kobratzailea	32,85	2,67	0,80	12,59	1.648,55	21.960,86
X	Zinpeko zaintzailea	32,85	2,67	0,80	12,59	1.648,55	21.960,86
X	Erizainen ordenantza	28,80	2,67	0,80	11,77	1.481,51	20.105,78
XIII	18-20 urteko mandataria	23,56	2,62	0,80	10,34	1.181,44	17.359,48
XIII	16-18 urteko mandataria	23,18	2,58	0,80	—	1.076,28	16.843,98

Hileko lansaria jasotzen duten langileen "A" soldata-etaula – 2018

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDU	APARTEKO PLUSA ORDU	APARTEKO ORDU	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
Goi mailako langileak							
II	Zerbitziburua	62,25	2,67	0,80	23,23	2.787,99	35.228,30
II	Obrako burua	58,07	2,67	0,80	20,88	2.626,05	33.339,93
II	Zerbitzuko laguntzailea	55,63	2,67	0,80	16,74	2.543,58	32.276,69
Langile tituludunak							
II	Arkitektoa	58,08	2,67	0,80	20,88	2.624,01	33.337,28
II	Lizentziaduna	58,08	2,67	0,80	20,88	2.624,02	32.337,28
II	Ingeniaria	58,08	2,67	0,80	20,88	2.624,01	32.337,28
III	Aparejadorea	50,61	2,67	0,80	18,44	2.330,17	29.956,13
III	Peritua eta ingeniari teknikoa	50,61	2,67	0,80	18,44	2.330,17	29.956,13
III	Herri-lanetako ingeniari teknikoa	50,61	2,67	0,80	18,44	2.330,17	29.956,13
III	Lan-harremanetako graduatua	50,61	2,67	0,80	18,44	2.330,17	29.956,13
IV	OLT praktikantea	43,85	2,67	0,80	15,34	2.011,53	26.733,22
Langile teknikariak							
IV	Obrako laguntzailea	47,29	2,67	0,80	17,12	2.195,07	28.436,45
IV	Arduradun nagusia	46,96	2,67	0,80	16,39	2.170,31	28.254,55
V	Delineatzaile proiektugilea	45,38	2,67	0,80	15,96	2.095,06	27.497,61
VI	1. mailako delineatzailea	41,33	2,67	0,80	14,84	1.958,92	25.731,79
VII	2. mailako delineatzailea	39,98	2,67	0,80	14,53	1.925,93	25.181,51
VI	1. mailako topografiako praktika-egilea	41,33	2,67	0,80	14,84	1.958,92	25.731,79
VII	2. mailako topografiako praktika-egilea	39,98	2,67	0,80	14,53	1.925,93	25.181,51
IX	Topografiako praktika-egile laguntzailea	33,72	2,67	0,80	10,87	1.677,43	22.339,10
XIII	Izangaia	23,56	2,61	0,80	0,00	1.190,62	17.369,14

Eguneko lansaria jasotzen duten langileen "B" soldata-taula - 2019

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
Lanbide klasikoak							
VI	Obrako arduraduna	46,90	2,72	0,82	17,18	2.298,92	28.740,21
VII	Lanbideetako langilezaina	44,81	2,72	0,82	16,69	2.197,95	27.735,85
VIII	Bulegoko 1. mailako ofiziala	42,05	2,72	0,82	16,27	2.122,22	26.583,84
IX	Bulegoko 2. mailako ofiziala	39,78	2,72	0,82	15,06	2.006,52	25.477,22
X	Lanbideetako laguntzailea	38,02	2,72	0,82	14,33	1.946,56	24.707,58
XI	Espezialista	37,41	2,60	0,82	13,86	1.859,27	24.021,26
XII	Peoi Arrunta	35,76	2,60	0,82	13,36	1.846,64	23.429,37
Lanbide osagarriak							
VI	Tailerreko burua	46,82	2,72	0,82	17,56	2.307,33	28.734,23
VII	Lantegiko kontramaisua	46,74	2,72	0,82	17,26	2.290,49	28.656,84
Obrako laguntzaileak							
VIII	Obrako laguntzaile teknikoa	36,99	2,72	0,82	15,18	1.942,37	24.351,00
IX	Obrako admin. laguntzailea	36,99	2,72	0,82	15,18	1.942,37	24.351,00
IX	Zerrendagilea	35,42	2,72	0,82	14,33	1.872,95	23.615,55

Hileko lansaria jasotzen duten langileen "A" soldata-taula - 2019

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
Administrazioko langil.							
III	1. mailako administrazio burua	51,62	2,72	0,82	18,81	2.376,77	30.074,07
V	2. mailako administrazio burua	47,31	2,72	0,82	15,81	2.213,72	28.617,79
IV	Pertsonaleko burua	47,31	2,72	0,82	15,87	2.213,72	28.617,79
VI	1. mailako ofizial administraria	42,16	2,72	0,82	14,06	2.013,89	26.293,80
VIII	2. mailako ofizial administraria	40,78	2,72	0,82	13,92	1.964,46	25.685,14
IX	Administrazio-laguntzailea	34,39	2,72	0,82	13,21	1.709,94	22.782,77
X	Telefonista	26,59	2,72	0,82	11,22	1.300,77	18.973,82
XIII	Izangaia	24,03	2,72	0,82	10,55	1.205,07	17.797,89
Mendeko langileak							
XI	Etxezaina	34,39	2,72	0,82	12,93	1.709,94	22.782,77
X	Kobratzailea	33,51	2,72	0,82	12,84	1.681,52	22.400,08
X	Zinpeko zaintzailea	33,51	2,72	0,82	12,84	1.681,52	22.400,08
X	Erizainen ordenantza	29,38	2,72	0,82	12,00	1.511,14	20.507,89
XIII	18-20 urteko mandataria	24,03	2,72	0,82	10,55	1.205,07	17.706,67
XIII	16-18 urteko mandataria	23,64	2,63	0,82	—	1.097,80	17.180,86

Hileko lansaria jasotzen duten langileen "A" soldata-etaula – 2019

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
Goi mailako langileak							
II	Zerbitziburua	63,49	2,72	0,80	23,69	2.843,75	35.932,87
II	Obrako burua	59,23	2,72	0,80	21,30	2.678,57	34.006,73
II	Zerbitzuko laguntzailea	56,74	2,72	0,80	17,07	2.594,45	32.922,22
Langile tituludunak							
II	Arkitektoa	59,24	2,72	0,82	21,30	2.676,49	34.004,02
II	Lizentziaduna	59,24	2,72	0,82	21,30	2.676,49	32.984,02
II	Ingeniaria	59,24	2,72	0,82	21,30	2.676,49	32.984,02
III	Aparejadorea	51,62	2,72	0,82	18,81	2.376,77	29.984,02
III	Peritua eta ingeniari teknikoa	51,62	2,72	0,82	18,81	2.376,77	30.555,25
III	Herri-lanetako ingeniari teknikoa	51,62	2,72	0,82	18,81	2.376,77	30.555,25
III	Lan-harremanteko graduatua	51,62	2,72	0,82	18,81	2.376,77	30.555,25
IV	OLT praktikantea	44,73	2,72	0,82	15,65	2.051,76	27.267,88
Langile teknikariak							
IV	Obrako laguntzailea	48,23	2,72	0,82	17,46	2.238,97	29.005,18
IV	Arduradun nagusia	47,90	2,72	0,82	16,72	2.213,72	28.819,64
V	Delineatzaile proiektugilea	46,29	2,72	0,82	16,28	2.136,96	28.047,56
VI	1. mailako delineatzailea	42,16	2,72	0,82	15,14	1.998,10	26.246,42
VII	2. mailako delineatzailea	40,78	2,72	0,82	14,82	1.964,45	25.685,14
VI	1. mailako topografiako praktika-egilea	42,16	2,72	0,82	15,14	1.998,10	26.246,42
VII	2. mailako topografiako praktika-egilea	40,78	2,72	0,82	14,82	1.964,45	25.685,14
IX	Topografiako praktika-egile laguntzailea	34,39	2,72	0,82	11,09	1.710,98	22.785,88
XIII	Izangaia	24,03	2,66	0,82	0,00	1.214,43	17.716,52