

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako zementuaren deribatuen industriren sektorearentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebatzen da 2017-2018-2019-2020 Arabako zementuaren deribatuen industriren sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000485011981.

AURREKARIAK

2017ko abenduaren 22an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak UNCECA-SEA eta ordezkari sozialek UGT eta CCOO, 2017ko abenduaren 20an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan 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. Sinatutako hitzarmen kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2018ko urtarrilaren 16a

Arabako lurralde ordezkaria
ÁLVARO IRADIER ROSA

Arabako zementuaren eratorrien industrientzako hitzarmen kolektibo sektoriala, 2017-2018-2019-2020 urteak

- I. kapitulua - Arau orokorrak
 - 1. artikulua. Aplikazio-eremua
 - 2. artikulua. Langileak
 - 3. artikulua. Denbora-eremua
 - 4. artikulua. Amaiera iragartzea
 - 5. artikulua - Osotasunarekiko lotura
 - 6. artikulua. Sexu-arrazoiengatik ez diskriminatzea
 - 7. artikulua. Puntualtasuna
 - 8. artikulua. Gutxieneko errendimenduak
- II. kapitulua - Batzorde paritarioa
 - 9. artikulua. Hitzarmenaren batzorde paritarioa
 - 10. artikulua. Batzorde paritarioaren funtzioak
- III. kapitulua - Kontratazioa
 - 11. artikulua. Osasun azterketak
 - 12. artikulua. Probaldia
 - 13. artikulua. Obra edo zerbitzu jakin bat egiteko lan-kontratuak
 - 14. artikulua. Praktikaldiko eta prestakuntzako kontratuak
 - 15. artikulua. Merkatuaren zirkunstantziek, zeregin-metaketak edo eskaera gehiegi jasotzeak eragindako kontratuak
 - 16. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratua
 - 17. artikulua. Iraupen jakineko kontratuen xedapen komunak
 - 18. artikulua. Gidariak
 - 19. artikulua. Langilearen aurreabisua
 - 20. artikulua. Kitapenak
 - 21. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak
- IV. kapitulua - Lan prestazioari buruzko arau orokorrak
 - 22. artikulua. Lekualdatzea
 - 23. artikulua. Aldi baterako lekualdatzeen baldintzak
 - 24. artikulua. Behin betiko lekualdatzeak
 - 25. artikulua. Borondatezko lekualdatzeak (aldi baterakoak eta behin betikoak)
 - 26. artikulua. Kasu bereziak
- V. kapitulua - Lan ordutegia
 - 27. artikulua. Lanaldia
 - 28. artikulua. Lanaldia luzatzea
 - 29. artikulua. Aparteko orduak

- 30. artikulua. Lan egitea ezinezkoa delako sartu gabeko orduak
- 31. artikulua. Oporrak
- VI. kapitulua - Soldata egitura
- 32. artikulua. Ordainsariak
- 33. artikulua. Soldata ordaintzea
- 34. artikulua. Oinarrizko soldata
- 35. artikulua. Ordu arruntaren soldata
- 36. artikulua. Laneratze- eta jarduera-plusa
- 37. artikulua. Nekagarritasuneko, toxikotasuneko edo arriskugarritasuneko osagarria
- 38. artikulua. Gaueko osagarria
- 39. artikulua. Aparteko haborokinak
- 40. artikulua. Oporrak
- 41. artikulua. Aparteko orduak
- 42. artikulua. Antzinasunagatiko osagarri pertsonalari buruzko akordioak
- 43. artikulua. Soldataz kanpoko plusa
- 44. artikulua. Dietak/dieta-erdiak
- 45. artikulua. Soldata-erregimena ez aplikatzeko baldintzak eta prozedura
- 46. artikulua. Berme pertsonalak
- VII. kapitulua - Hutsegiteak eta zehapenak
- 47. artikulua. Diziplina-araubidea
- 48. artikulua. Hutsegiteen mailaketa
- 49. artikulua. Hutsegite arinak
- 50. artikulua. Hutsegite larriak
- 51. artikulua. Hutsegite oso larriak
- 52. artikulua. Zehapen-araubidea
- 53. artikulua. Zehapenak
- 54. artikulua. Preskripzioa
- 55. artikulua. Kontraesanezko espedientea
- VIII. kapitulua - Baimenak, lizentziak eta eszedentziak
- 56. artikulua. Baimenak eta lizentziak
- 57. artikulua. Nahitaezko eszedentzia
- 58. artikulua. Borondatezko eszedentzia
- 59. artikulua. Eszedentzia berezia
- Eszedentzietarako xedapen komunak
- IX. kapitulua - Ordezkaritza kolektiboa
- 60. artikulua. Hauteskunde sindikalak-hautagaiak

- 61. artikulua. Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeen orduak
- 62. artikulua. Batzarrak
- 63. artikulua. Euskara sustatzea
- X. kapitulua - Lan kontratuak aldi baterako etetea
- 64. artikulua. Prozedura
- XI. kapitulua - Gizarte segurantzaren prestazioen prestazio osagarriak
- 65. artikulua. Kalte-ordainak
- 66. artikulua. Prestazio osagarria ospitaleratzearen eta lan-istripuen kasuetarako
- 67. artikulua. Erretiroa
- XII. kapitulua - Arau osagarriak
- 68. artikulua. Irizpide orokorrak
- XIII. kapitulua. Lanbide sailkapena
- 69. artikulua. Arau osagarriak
- XIV. kapitulua - Laneko segurtasuna eta osasuna
- 70. artikulua. Laneko arropa
- 71. artikulua. Laneko segurtasunaren eta osasunaren batzorde paritarioa
- 72. artikulua. Absentismoaren kontrola
- Lehen Xedapen Gehigarria
- Gatazkak judizios kanpo konpontzea
- Bigarren Xedapen Gehigarria
- Lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen kontingentziak estaltzea
- Hirugarren Xedapen Gehigarria
- Soldata-atzerapenak
- I. eranskina. Kitatzea jaso izanaren agiria
- II. eranskina. Kitatzeari lotutako salbuespenak, 65. d) artikulua
- III. eranskina. Lan-baldintzak ez aplikatzeko erabakiarekiko desadostasunari buruzko akta
- IV. eranskina. Lan-baldintzetan funtsezko aldaketak egiteko erabakiarekiko desadostasunari buruzko akta
- V. eranskina. 2017ko uztailaren 1etik abenduaren 31 arteko soldata-taulak
- VI. eranskina. 2018. urteko soldata taulak
- VII. eranskina. 2019. urteko soldata taulak
- VIII. eranskina. Antzintasun-osagarri pertsonala.

I. kapitulua - Arau orokorrak

1. artikulua. Aplikazio-eremua

Arabako probintziako lantokietan jarduten duten langile guztiak hartuko ditu eraginpean hitzarmen kolektibo honek, baldin eta zementutik eratorritako artikulua fabrikatu, manipulatu eta muntatzeaz arduratzen diren ondorengo industrietan kontratatu badituzte:

- Hormigoi prestatuak eta morteroak fabrikatzea, obrak hornitzeko.
- Zuntz-zementuzko produktuak fabrikatzea, hala nola plakak, tutuak, osagarriak eta gainerrakoak.
- Masazko hormigoi eta mortero armatu atzeatezatuzko edo aurreatezatuzko artikulua eta elementuak fabrikatzea, baita zelulosa-zementuzko eta apar-harri eta zementuzko artikulua ere, hala nola galtzadarriak, baldosak, blokeak, zintarriak, gangatilak, deposituak, arkitektura-hormigoia, lauzak, moldeak, harri artifiziala, zutoinak, teilak, tutuak, habeak, egiturazko bestelako elementuak eta abar.

2. artikulua. Langileak

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen dira, hitzarmenaren 1. artikuluan deskribatutako funtzio-eremuan jarduten duten enpresa eta langile guztiak. Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 1.3 artikulua idatz-zatietan sartzen diren langileei, aldiz, ez zaie aplikatuko.

3. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen hau lan-agintaritzak noiz erregistratzen duen alde batera utzita, 2017ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, betiere 23. artikuluan, 32. artikuluan, 65. artikuluan eta hirugarren xedapen gehigarrian ezarritakoa salbuetsita. Hitzarmenaren indarraldia 2020ko abenduaren 31 arte iraungo du.

4. artikulua. Amaiera iragartzea

Hitzarmena sinatzen duten aldeetako edozeinek eskatu ahal izango dio besteari hitzarmena berrikusteko, aurreko artikuluan aipatutako indarraldien hasierako epe-mugak iritsi baino hiru hilabete lehenago eta idatziz.

Amaiera iragartzen duen alderdiak, horrekin batera eskaturiko berrikuspenaren puntuei eta edukiari buruzko proposamen zehatza aurkeztu beharko du. Komunikazio horren eta proposamenaren kopia bat Arabako Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Lurralde Ordezkaritzara bidali beharko da, erregistratu dezaten.

Hitzarmen berriaren negoziazioa, aurrekoaren amaiera iragartzeko komunikazioa jasotzen denetik gehienez ere hilabeteko epean hasi beharko da, eta negoziazio-batzordea ere epe horretan eratu beharko da.

Edonola ere, hitzarmen berria negoziatzeko gehieneko epea 24 hilabetekoa izango da, aurreko hitzarmenaren indarraldia amaitzen denetik aurrera kontaktzen hasita.

Aurreko artikuluan negoziaketarako ezarritako gehieneko epeak igaro eta akordiorik lortzen ez denerako, aldeek onartzen dute, desadostasunak ebazte aldera, gatazkak konpontzeko epaibideetatik kanpoko prozeduretara edo estatuko edo EAEko lanbide arteko akordio bidez ezartzen diren etara meneratzea.

5. artikulua. Osotasunarekiko lotura

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

6. artikulua. Sexu arrazoiengatik ez diskriminatzea

Hitzarmen honek oinarritzat hartzen du sexu-arrazoiengatik ez diskriminatzeko printzipioa, hitzarmenean araututakoen lan-harremanaren ezein alderditan edo aplikazio orokorreko arautan, emakumeentzako amatasun eta edoskitzeari dagozkien eskubideei dagokienez izan ezik.

7. artikulua. Puntueltasuna

Hitzarmen honen ondorioetarako honako hau hartzen da puntueltasuntzat: lanaldiaren hasieran langilea lanpostuan egotea, bete beharreko eginkizunak betetzeko prest, laneko arropa jantzita duela, eta lana lanaldia amaitzen denean uztea. Puntueltasuna ezinbestean bete behar da, eta hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei eskatuko zaie. Irizpide bera aplikatuko zaio lanaldian gertatzen den legezko edo adostutako edozein eteteri.

8. artikulua. Gutxieneko errendimenduak

Hitzarmen honetan itundutako lansariak hitzarmen honen eraginpeko langileek ohiko lan-errendimendu egokia izatean oinarrituta ezarri dira, eta errendimendu hori ordaintzeko, errendimendu-taula batzuk argitaratu arte, honako hauek hartuko dira gutxieneko lan-errendimendutzat: hitzarmen hau indarrean jarri aurreko hamabi hilabeteetan Arabako zementuaren eratorrien sektoreko langileek betetzen zuten jarduera bakoitzerako ezarritako batez besteko lan-errendimendua edo ohiko lan-errendimendua.

II. kapitulua - Batzorde paritarioa

9. artikulua. Hitzarmenaren batzorde paritarioa

Hitzarmenaren batzorde paritarioa eratu da, eta honela osatuko da:

- Kideak: langileen bost ordezkari. Hitzarmen hau sinatu duten sindikatuek izendatuko dituzte dagokien ordezkariaren arabera. Horri dagokionez, sindikatu-erakundeek Batzorde paritarioan duten ordezkari hitzarmen honetako Negoziazio Batzordea eratzen duen bera izango da, eta dituen aldaketak ez dira kontuan hartuko.

- Enpresen bost ordezkari.

- Helbidea: batzorde horren helbidea Arabako Lan Harremanen Kontseiluaren egoitzan ezartzen da, Landaberde kaleko 35, Vitoria-Gasteiz.

- Aholkulariak: batzorde paritarioaren bileretara sei aholkulari joan ahal izango dira, horietatik hiru, langileek izendatuko dituzte; eta beste hiru, enpresek. Hitza izango dute, baina botorik ez.

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

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

10. artikulua. Batzorde paritarioaren funtzioak

Aurreko artikuluan aipaturiko batzorde paritarioak honako eginkizun hauek izango ditu:

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

b. Hitzarmenean ezarritako guztia aplikatu eta interpretatzearen ondorioz sortzen diren auzien berri izatea eta horiek konpontzea.

c. Alderdietako batek eskatzen badu, bitartekari-lanak egitea edota, hala badagokio, adiskidetzen ahalegintzea, eta alderdiak ados jartzen ez badira, eta alderdi horiek eskatuta, hitzarmen hau interpretatzerakoan sor daitezkeen gorabehera eta gatazka kolektibo guztiei dagokienez, arbitraje-lanak egitea.

d. Hitzarmen hau aplikatu edo interpretatzerakoan planteatzen diren gatazka kolektiboak aztertzea, artikuluko honetako 2. atalean ezarritako eran, nahitaez eta administrazio- eta jurisdikzio-bidera jo aurretik.

e. Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan ezarritako kontsultaldia amaitu, eta enpresan akordiorik lortu ez bada, agindu horren 6.ean araututako lan-baldintzen funtsezko aldaketaren negoziaketan, hau da, eragingarritasun orokorra duen hitzarmen kolektiboan, jarduketak batzorde paritarioari bidali beharko zaizkio, hurrengo bost eguneko epean, desadostasunak ebatz ditzan.

Jarduketekin batera IV. eranskinean kasu horretarako berariaz ezarritako ereduan jasotako desadostasun-akta ere bidali beharko da.

Batzorde horrek ez badu akordiorik lortzen 7 eguneko epean, hurrengo 3 eguneko epean bere eremuko PRECOra bidali beharko ditu jarduketak, IV. eranskineko aktarekin batera, horrek arbitraje loteslea eman dezan. Horrelakoetan, arbitraje-laudoak kontsultaldian lortutako akordioen eraginkortasun berbera izango du, eta Langileen Estatutuaren 91. artikuluan jasota datorren prozeduraren arabera eta bertan zehaztutako zergatiengatik soilik errekurritu ahal izango da.

Enpresako langileek ordezkariak ez badute, sektorean esanguratsuen diren eta enpresan aplika daitezkeen hitzarmen kolektiboak negoziatzeko legitimaturik dauden sindikatuek hartuko dute bere gain ordezkari hori, langileek, Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan xedatutakoaren arabera izendaturiko batzorde baten esku uzten ez badute behintzat.

f. Hitzarmen honen eraginkortasun praktikoa handiagoaren mesederako diren funtzio guztiak, edo haren testuan eta haren zati diren eranskinetan hitzartutakoaren ondoriozkoak.

1. Hitzarmen hau sinatu duten alderdiak behartuta daude hitzarmenaren interpretazioarekin eta aplikazioarekin lotuta sor daitezkeen zalantza, desadostasun eta gatazka kolektibo orokor guztiak Batzorde paritarioari jakinaraztera, betiere, aurreko idatz-zatian ezarritakoaren arabera, bere eskumenekoak badira, haren esku-hartzeak planteatutako arazoa konpon dezan; edo hori ezinezkoa bada, horri buruzko ebazpena edo txostena egin dezan.

2. Aurreko artikulua 3. idatz-zatian hitzartutakoa alde batera utzita, Batzorde paritarioan planteatzen diren bere eskumeneko gai propioak idatziz aurkeztu beharko dira, eta, edukiaren aldetik, arazo hartaz behar bezala jabetuta aztertu eta jorrazteko behar bestekoa izan beharko du, gutxienez honako hauek bildu behar dituelarik, nahitaez:

a. Arazoaren azalpen labur eta zehatza.

b. Proposamena egiten duenak bere iritziz proposamen horiek egiteko dituen arrazoiak eta oinarriak.

c. Batzordeari egiten zaion proposamen edo eskaera zehatza.

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

3. Batzordeak, zabaltze-bidearen bitartez, egokituz jotzen duen informazio eta dokumentazio oro bildu ahal izango du gaiari buruzko informazio hobe eta osatuagoa lortzeko, eta horretarako, proposamengileari epe bat emango dio, eta ez da bost lanegunetik gorakoa izango.

4. Batzorde paritarioak, behin kontsulta-idazkia jasotakoan edo, kasuaren arabera, behar zuen informazioa osatutakoan, gehienez ere hogeita egun baliaduneko epea izango du, akordiorik bada, sortutako auzia ebazteko, ebazpen baten bidez.

Akordiorik ez bada, txosten bat egingo du, eta hor, batzordekide bakoitzak bere jarrera eta, hortaz, desadostasuna, oinarritzeko azaldu dituen oharra jasoko dira.

Kasu horretan, batzordeak hurrengo zenbakian ezarritako den eran jokatuko du.

5. Batzorde paritarioak ez badu akordiorik lortzen bere eskumenen barruan aurkeztu zaizkion gaien inguruan, gatazkak auzi-bideetatik kanpo ebazteko sistemetara bideratuko ditu desadostasunak, hau da PRECO III onartuko dute edo gatazkak konpontzeko epai-bideetakoak ez diren sistemetara meneratuko dira, Langileen Estatutuaren 83. artikuluan aurreikusitako lanbideen arteko akordioen bidez.

III. kapitulua. Kontratazioa

11. artikulua. Osasun azterketak

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

2. Bi kasuetan langileak betetzen duen lanpostuarekiko egokia izango da osasun-azterketa.

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

12. artikulua. Probaldia

1. Idazki baten bitartez, probaldia hitzartu ahal izango da, baina probaldi hori ezin izango da inolaz ere denboraldi hauek baino luzeagoa izan:

II. maila	6 hilabete
III., IV. eta V. mailak	3 hilabete
VI. eta VII. mailak	2 hilabete
VIII. maila	hilabete 1
Gainerako mailak	egutegiko 15 egun

2. Probaldiak irauten duen bitartean, langileak, betetzen duen lanpostuari eta lanbidearen taldeari, mailari edo kategoriari dagozkien eskubideak eta betebeharrak izango ditu, plantillakoa izango balitz bezala, lan-harremanaren erabakitik eratorritakoak salbu; erabaki hori alderdietako batek eskatuta hartu ahal izango da aurreabisua egin beharrik gabe, eta ezein alderdik ez du kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango. Atzera egitea idatzita jakinarazi beharko da.

3. Probaldia amaitutakoan atzera egiterik ez badago, kontratuak erabateko ondorioak izango ditu.

4. Probaldian zehar langileak lan-istripurik badu, eta horren ondorioz aldi baterako ezintasuneko egoeran geratzen bada, probaldi hori eten egingo da.

13. artikulua. Obra edo zerbitzu jakin bat egiteko lan kontratua

A) Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bategina onartzen duen urriaren 23ren 24ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 15.1.a) artikuluan eta abenduaren 18ko 2720/1998 Errege Dekretuan ezarritakoa aintzat hartuta, jarraian azaltzen diren sektorearen lan edo ek soilik izango dute berezkotasuna enpresaren jarduera arruntean:

a) Obra jakin baterako hormigoia fabrikatu eta hornitzea.

b) Egiturazko —eta, ondorioz, ezohiko— mantentzeko, obretako edo matxuretako lanak.

c) Ongi zehaztutako eta amaiera-egun jakinik gabeko obra baterako hormigoia fabrikatu edo hornitzea, baldin eta, ohiko eskaera edo fabrikazioen bestelako ezaugarriak izaki, garrantziko aldaketa badakar produkzioko erritmoari edo programa arruntei dagokienez.

B) Edukia eta araubide juridikoa:

– Modalitate honetan egingo diren lan-kontratueta kontratazio mota adierazi eta zehaztuko da argi eta garbi, eta kontratazioaren xedea izango den obra edo zerbitzua behar bezala identifikatuko da.

– Kontratuak obra edo zerbitzua egiteko beharrezko denbora iraungo du.

– Nolanahi ere, kontratu-modalitate hori erabiltzeko, kontratuaren oinarritzko kopia bat egingo da. Hartan, kontratuaren oinarritzko kopiek oro har bildu behar duten edukia ez ezik, honako hauek ere adierazi beharko dira, nahitaez: kontratuaren arrazoia, kontratuan aurreikusitako lan-baldintzak, obran edo zerbitzuan esku hartuko duten langileen aurreikusitako kopurua zehaztea, langileari esleitutako talde edo kategoria profesionala, eta obraren edo zerbitzuaren aurreikusitako iraupena. Oinarritzko kopia hori langileen ordezkarien esku jarriko da, legezko epeen barruan.

– Obra edo zerbitzu jakin bateko kontratuak mugagabetzat hartuko dira, baldin eta haien modalitatea eta xedea zehazten ez badira, eta ondorioz ia ezinezkoa gertatzen bada kontratu horiek betetzen diren egiaztatzea.

– Obra edo zerbitzua amaitzean, kontratu-modalitate honen babesean kontratatutako langileek kalte-ordaina jasoko dute, hain zuzen ere, obra edo zerbitzu horrek irauten duen bitartean sortutako hitzarmen-soldaten ehuneko 4,5eko kalte-ordaina.

14. artikulua. Praktikaldiko eta prestakuntzako kontratuak

Kontratu mota horiei arau orokorrak aplikatuko zaizkie, ezaugarri berezi hauek salbu:

– Praktikaldiko kontratua: kontratuaren indarreko lehenengo edo bigarren urtean langileak honako ordainsari hau jasoko du: lanpostu bera edo horren baliokidea betetzen duen langileari ezarritako soldataren ehuneko 65 edo ehuneko 80, hurrenez hurren.

– Prestakuntza-kontratua: horrelako lan-kontratuei honako soldata hauek aplikatuko zaizkie: 12.582,00 euro lehen urtean, eta 14.680,00 euro bigarren urtean, benetan lan egindako denboraren arabera.

15. artikulua. Merkatuaren zirkunstanziek, zeregin metaketak edo eskaera gehiegi jasotzeak eragindako kontratuak

1. Langileen Estatutuaren 15.b artikuluan aurreikusitako iraupen jakineko kontratua obrakotzat jo ez diren lanpostuetarako hitzartzen bada, kontratu horrek gehienez 12 hilabeteko iraupena izango du 16 hilabeteko epearen barruan.

12 hilabetetik beherako denboraldirako hitzartzen bada, denbora hori luzatu ahal izango da, bi alderdiak ados jarrita, eta kontratuaren iraupen osoak ezin izango du gehienezko epe hori gainditu. 16 hileko denboraldia, kontratuaren beharra justifikatzen duen arrazoiaren edo zirkunstanzien datatik aurrera zenbatuko da.

2. Hitzarmena amaitzean, hitzarmen-modalitate honen babesean kontratatutako langileek lan egindako urte bakoitzeko 20 eguneko soldataren pareko kopurua jasoko dute, edo zati proportzionala, hitzarmenaren taulen soldata-kontzeptuak aintzat hartuta.

16. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratuak

Lan-kontratua lanaldi partzialekoa dela joko da langileak eskainiko dituen zerbitzuak egunean, astean, hilean edo urtean ordu kopuru jakin batetik beherakoak baldin badira, hau da, ordu kopuru hori lanaldi osoan diharduen lanaldi osoko langileak duen lanaldikoa baino txikiagoa baldin bada.

Alderdien ustez sartu beharreko ordu osagarriak berariaz adieraziko dira kontratuan. Lan-kontratua egin ondoren adosten bada ordu osagarriak egitea, adostasun hori idatziz jasoko da, nahitaez.

Lanaldi partzialeko kontratueta ordu osagarrien kopurua ez da kontratuan azaltzen diren lanordu arrunten ehuneko 50etik gorakoa izango. Ordu osagarrien banaketa eta ordu horiek betetzeko modua lan-kontratuan adostutakoa izango da, edo, bestela, Langileen Estatutuan ezarritakoa.

17. artikulua. Iraupen jakineko kontratuen xedapen komunak

Nahitaezkoa izango da, langileari idatziz jakinaraztea lanpostua uzteko aurreabisua, amaitzean dagoen iraupen jakineko kontratua edozein motatakoa izanda ere. Aurreabisu hori zazpi eguneko aurrerapenez egingo da egutegiko 180 egunetik beherako kontratueta, eta hamabost eguneko aurrerapenez kontratuaren iraupenak epe hori gaingitzen badu. Aurreabisu horren ordez, enpresaburuak kalte-ordaina eman ahal izango dio langileari aurreabisatu gabeko egunen zenbateko baliokidean, hitzarmen-tauletan adierazitakoaren arabera, baina horrek lanpostua utzi beharra daukala idatziz jakinarazi beharra eragotzi gabe. Gorago adierazitako kalte-ordaina soldata-egiaztagirian barruan sartuko da lanpostua uzteari dagokion likidazioarekin.

18. artikulua. Gidariak

Eginkizuntzat gidaria izatea duten langileek 1. mailako ofizial kategorian izango dute, baldin eta 7.500 kg-tik gorako baimendutako gehieneko pisuko motorra duten ibilgailuak gidatzen badituzte, eta sektorean urtebeteko antzintasuna egiaztatzen badute.

Langilearen borondateaz kanpoko arrazoiengatik, eta arrazoi horiek enpresari egotzi ahal bazaizkio (gehiegizko kargarekin gidatzea, zalantzazko baldintzetan dagoen ibilgailua gidatzea, eta abar) gidabaimena kendu badiote langileari, enpresak soldata bermatu beharko dio, eta beste lanpostu bat eman gidabaimenik gabe dagoen bitartean, betiere langilearen kontratuak irauten duen arte.

Langilearen eginkizuna gidaria izatea bada, eta langileari egotzi ahal zaizkion arrazoiak direla-eta gidabaimena aldi baterako kentzen badiote, enpresak beste lanpostu batera bidali ahal izango du langilea aldi baterako, baldin eta lanpostu hutsik badago. Kasu horretan lanpostu berriari dagozkion lansariak jasoko ditu langileak. Lanpostu hutsik ez badago, edo langileak eginkizun berriak bete nahi ez baditu, kontratua eten egingo da baimena eteten denetik aurrera, eta enpresak ez du soldata ordaindu beharko, ezta gizarte segurantzaren kotizazioa ere.

19. artikulua. Langilearen aurreabisua

Langileak bere borondatez utzi nahi badu hark lan egiten duen enpresa, honako aurrerapenarekin jakinarazi beharko dio enpresako zuzendaritzari:

- a) Hileko ordainsariko langileek, hogeita hamar eguneko aurrerapenarekin.
- b) Obrako laguntzaileek, hamabost eguneko aurrerapenarekin.
- c) Eguneko ordainsariko langileek, zazpi eguneko aurrerapenarekin.

Langileak baldintza hori betetzen ez badu, ordainsariak galdu egingo ditu aldeztetik abisatu gabeko egunen kopuruaren zenbateko berean. Orobat, galdu egingo du aparteko haborokinen eta oporren zati proportzionalak jasotzeko eskubidea, baldin eta horrelakoak jasotzea badagokio.

20. artikulua. Kitapenak

Azken likidazioko, saldoko eta kitapeneko egiaztagiriak hitzarmen honen I. eranskin gisa ageri den ereduaren arabera gauzatuko dira.

Enpresak erabakitzen badu langile batekiko lan-harremana uztea, likidazioaren edo kitapenaren kopia bat jarri beharko du langile horren eskura bost eguneko aurrerapenarekin, diru-kopuruak egiaztatzeari begira soilik.

Orobat, langileak aurrerapen egokiarekin jakinaraziko dio enpresari likidazioarekin ados dagoen ala ez, langileak enpresa utziko duen egunerako, enpresak likidazioa behar bezala eta behin betiko bidera dezan.

Langileen ordezkariaren edo enpresa batzordeko kidearen aurrean sinatuko ditu langileak azken likidazioaren edo kitapenaren egiaztagiria. Dokumentu horretan esanbidez adieraziko dira langileen ordezkariaren izena eta sinadura; eta langileak ez badu beharrezkotzat jotzen ordezkaria bertaratzea, berariaz adieraziko du dokumentuan, uko egiten diola eskubide horri. Hori guztia aipatutako dokumentuaren erabateko askatze-xedeari begira.

Behin sinatu ondoren, kitapen-egiaztagiria dagozkion ondorio askatzaileak sorraraziko ditu handik bost lanegunera —larunbatak ez dira zenbatuko xede horri begira—, salbu eta langileak kitapenarekin ados ez dagoela adierazten badu.

21. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, Aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen badituzte, hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomiko eta sozialak bermatuko dizkiete horien esku utzitako langileei. Aldi baterako laneko enpresak eta hitzarmen honen eraginpeko enpresa erabiltzaileak sinatutako lagatze-kontratuan esanbidez azaldu beharko da betebeharrak hori.

IV. kapitulua - Lan prestazioari buruzko arau orokorrak

22. artikulua. Lekualdatzea

Enpresak erabakitzen badu langile bat aldi baterako ohiko lantokiaren bestelako leku batera aldatzea, hori lekualdatzetzat joko da.

Gehienez urtebetez lekualdatu ahal izango dituzte enpresek langileak.

Enpresek askatasun osoa izango dute lekualdatu behar dituzten langileak izendatzeko, baldin eta helmugako lantokiak eskatzen ez badu gaua etxetik kanpo ematea, edo halakorik eskatzen badu ere, gehienez hiru hilabeteko iraupena badu lekualdatze horrek.

Lekualdatzeak gaua etxetik kanpo ematea eskatzen badu eta hiru hilabetetik gorako iraupena badu, lana egiteko egokitzat joko dituen langileak lekualda daitezen proposatuko du enpresak. Prozedura horri jarraituz bete beharreko lanpostuak betetzen ez badira, lanbide-baldintza egokiak biltzen dituzten artean hautatuko ditu enpresak lanpostu horiek betetzeko langileak. Jarraian azaltzen direnek lehentasuna izango dute lekualdatuak ez izateari begira:

- a) Langileen lege-ordezkariak
- b) Urritu fisiko eta psikikoak

Enpresak erabakitzen badu langile bat lekualdatzea, eta, horren eraginez, langile horrek gaua etxetik kanpo eman behar badu, enpresak alde aurretik abisatu beharko dio langileari honako epe hauen barruan:

Aurreabisu-epeak (ordutan), lekualdatzearen iraupenaren arabera:

A = 15 egunera arte

B = 16-30 egun

C = 30-90 egun

D = 90 egunetik gora

Lekualdatze tokia

	A	B	C	D
— Lurralde Historikoa berean	AG			
— Autonomia Erkidegoaren barruan	72	72	72	120
— Erkidegotik kanpo	72	72	72	120

(AG = aurreabisurik gabe)

Nolanahi ere, aurreabisuak idatziz egin beharko dira, baldin eta lekualdatzeek 15 egunetik gora irauten badute, betiere baldintzak eta aurreikusitako iraupena adierazita.

Aurreko epeak ez dira aplikatuko, baldin eta lekualdatzea kalte, ezbehar edo premiazko arrazioen ondorioz etortzen bada, ezta langileak gaua bere etxean eman badezake ere.

Gaua etxean ematea ahalbidetzen ez duten hiru hiletik gorako lekualdatzeetan, enpresek eta eraginpeko langileek formula egokiena adostuko dute lekualdatutako langileek aldi behin beren etxeetara itzultzeko aukera izan dezaten. Besteak beste, honako hauek ados ditzakete: aste-buru guztietako edo batzuetako joan-etorriko bidaietarako diru-laguntza; lanaldietara egokitzea, aldi behin langileak bere etxera joateko aukera izan dezan; aldizkako baimenak ematea; eta senideen bidaietarako diru-laguntzak.

Gai horretan alderdiek adostasunik lortu ezean, Langileen Estatutuaren 40.4 artikuluan ezarritakoa beteko da, eta langileak gutxienez bere jatorrizko etxean 4 lanegun emateko eskubidea izango du, lekualdatzeak irauten duen 3 hilabeteko tarte bakoitzeko, bidai-egunak zenbatu gabe, eta bidai-gastuak enpresaburuaren kontura izango dira. Lekualdatzeak hilabete batetik hiru hilabetera bitarteko iraupena badu, langileak lanegun bat baliatzeko eskubidea izango du lekualdatutako hilabete bakoitzeko.

Langile bakoitzarekin adostasunik lortzen bada, egun horiek metatzea hitzartu ahal izango da, eta urteko oporraldiari gehitu ahal izango zaizkio.

Lekualdatze-kasuetan langileak eskubidea izango du orain artean jasotzen zituen ordainsari guztiak jasotzeko, eta, hori ez ezik, dagokion bidaiaren dietak eta gastuak ere jasoko ditu.

23. artikulua. Aldi baterako lekualdatzeen baldintzak

Lekualdatze baten ondorioz, langileak eskubidea badu gaua ematera bere etxera itzultzeko, eta joan-etorriko bidaiak bakoitzak 45 minututik gora irauten badu ohiko garraio bideak erabiliz, gehiegizko denbora hitzarmen-soldataren arabera hainbanatuta ordainduko zaio, salbu eta dagoeneko 45 minutu baino gehiago ematen baditu; azken kasu horretan aldea bakarrik ordainduko zaio denbora hori aintzat hartuta.

Lekualdatutako langileek helmugako lantokian indarrean dauden lanaldia, lan-ordutegia eta egutegia beteko dituzte. Nolanahi ere, jatorrizko lantokiari dagokion lanaldia helmugakoa baino txikiagoa bada, gehiegizko orduak aparteko ordu gisa ordainduko dira, baina ez dira zenbatuko orduen kopuruaren mugari begira.

Enpresak bere gain hartuko ditu aurreko paragrafoetan bildu ez diren, baina, lekualdatzearen ondorioz, ordutegiei, jardunaldiari eta gastuei dagokienez gerta litezkeen intzidentziak, baldin eta langilearentzat kaltegarriak badira.

Enpresak eta langileak adosten badute bidaietarako ibilgailu partikularra erabiltzea, enpresak honako diru-kopuru hauek ordainduko dizkio langile bakoitzari kilometro bakoitzeko:

2018ko urtarrilaren 1etik 2020ko abenduaren 31ra arte:

a) 0,36 euro kilometroko, langileak bakarrik bidaiatzen badu.

b) 0,37 euro kilometroko, baldin eta beste lankide batzuekin bidaiatzen badu, baina ibilgailua bete gabe.

c) 0,38 euro kilometroko, ibilgailua beteta eramaten badu.

24. artikulua. Behin betiko lekualdatzeak

Langilea orain artean jarduten zuenaren bestelako lantoki batera behin betiko eramaten badute, eta, horren eraginez, ohiko bizilekuz aldatu behar badu, hori behin betiko lekualdatzetzat hartuko da.

Halakorik justifikatuko duten arrazoiak (ekonomiaren, teknikaren, antolaketaren edo produktioaren arlokoak) edo enpresa-jarduerari dagozkion kontratazioak direla-eta, enpresak eskubidea izango du langileak behin betiko lekualdatzeko enpresaren beste lantoki batera.

Behin betiko lekualdatze-kasuetan, enpresak gutxienez 30 eguneko aurrerapenarekin abisatu dio langileari, idatziz.

Eraginpeko langileari ez ezik, langileen ordezkarietara ere eman beharko die enpresak behin betiko lekualdatzearen berri. Langileak honako kalte-ordain hauek jasoko ditu konpentsazio gisa: urteko ordainsari gordinen ehuneko 35, lantokiz aldatzerakoan, lanaldi arrunta aintzat hartuta; ordainsari horien ehuneko 20, 2. urtea hasterakoan, eta ehuneko 20, hirugarrena hasterakoan, betiere hasierako oinarria aintzat hartuta.

Kasu horretan, honako hauek ordainduko dizkio enpresak langileari: langilearen eta haren familiaren bidaia-gastuak, altzariak eta gauzak lekualdatzeko gastuak, eta bost dieta bidaiari bakoitzeko, baldin eta senideak badira eta lekualdatutakoarekin bizi badira.

Langilearen behin betiko lekualdatzea gauzatzekoan eta bizilekuz aldatzeagatik, langileak hiru laneguneko lizentzia ordaindua jasotzeko eskubidea izango du.

Lekualdatzeko erabakia jakinarazi ondoren, langileak eskubidea izango du honako aukera hauek egiteko:

a) Behin betiko lekualdatzea onartzea, eta artikulua honetan aurreikusitako gastuengatik konpentsazioak jasotzea.

b) Kontratuaren amaiera onartzea. Kasu horretan, 20 soldata-eguneko kalte-ordaina jasoko du zerbitzu-urte bakoitzeko; urtebetez azpiko aldiak hilabeteen arabera hainbanatuko dira, eta gehienez 12 ordainsari ordainduko dira.

c) b) aukera hautatzen ez badu eta enpresak hartutako erabakiarekin ados ez badago, alderdietako edozeinek PRECOren prozeduretara jotzeko aukera izango du desadostasunak konpontzeko. PRECOren prozeduretako edozein gehienez hamar eguneko epean aplikatuko da, aurreabisuaren jakinarazpen-egunaren ondorengo egunetik zenbatzen hasita. Beste alderdia ere nahitaez jarriko da prozeduraren eraginpean, eta erabakia atzeratuko da gaia behin betiko konpondu arte. Nolanahi ere, atzeratze hori gehienez 20 egunez luzatuko da aurreabisuaren jakinarazpen-egunetik zenbatzen hasita.

Artikulu honetan aurreikusitakoak ez dira aplikatuko baldin eta behin betiko lekualdatzeetan honako zirkunstantzia hauetako bat gertatzen bada:

a) Udalerrira berean egindako lekualdatzeak.

b) Hasiera batean kontratatuta duten jatorrizko lantokitik —edo ondoren behin betiko lekualdatuta dutenetik— 15 kilometro baino gutxiagora egindakoak.

c) Langilearen ohiko bizilekutik hamabost kilometro baino gutxiagora egindakoak.

25. artikulua. Borondatezko lekualdatzeak (aldi baterakoak eta behin betikoak)

Kapitulu honetan araututako konpentsazio eta eskubideak ez dira aintzat hartuko, aldi baterako edo behin betiko lekualdatzea langileak berak eskatzen badu, idatziz, edo berak erabakitzen badu bizilekuz aldatzea.

26. artikulua. Kasu bereziak

Langile batzuentzat (garraiolariak, mantentze- eta muntatze-lanetan dihardutenak, komertzialak eta antzekoak) mugigarritasun geografikoa haien eginkizunaren berezko jarduera da, eta, mugigarritasun geografikoari begira, langile horiek ez dira lege-mugen eta kapitulu honetan aurreikusitakoaren eraginpean egongo, konpentsazio ekonomikoei dagokienez izan ezik (kasu horretan, dagozkienak jasoko dituzte).

V. kapitulua - Lan ordutegia

27. artikulua. Lanaldia

Hitzarmen kolektibo honen indarraldian, urteko lanaldiaren iraupena 1.716 ordukoa izango da.

1. Enpresek eskubidea izango dute artikulua honetan ezarritako lanaldia urtean zehar banatzeko, ezartze uniformeko edo irregularreko irizpideak erabiliz. Kasu horretan, eguneko lanaldia betiere zazpi ordu eta erditik zortzi ordu eta erdira bitartekoa izango da, eta, asteko zenbaketa eginez gero, 37,5-42,5 ordukoa. Alabaina, enpresa bakoitzean bestelako honako hau ere ados daiteke: 6,30-9,30 ordu egunean, edo 32,5-47,5 ordu astean.

Aurrekoaren arabera egindako lanaldiaren egutegia eta banaketa ekitaldi bakoitzaren urtarrilaren 15a baino lehen ezarri eta argitaratuko da. Behin egutegi hori argitaratu ondoren aldatu nahi bada, langileen lege-ordezkariekin adostu beharko dira aldaketa guztiak.

2. Lanaldiaren banaketa irregularrak ez du eraginik izango langilearen ordainsari eta kotizazioetan.

3. Lanaldiaren banaketa irregularraren ondorioz, kontratuaren mugaeguna iristerakoan, langile batek ordu gehiago sartu baditu banaketa erregularraren arabera legezkiokkeenak baino, likidazioa egiterakoan ordainduko zaizkio ordu horiek, honako formula honen arabera:

$$OS + AB + LJP + LO + AKO + AH + O = \text{ordu arruntaren balioa}$$

Benetako lan-orduak, urtean

Azalpena:

SG	Oinarrizko soldata.
AB	Antzintasun bermatua, hala badagokio
LJP	Laneratze eta jarduera plusa
LO	Lanpostuaren osagarria
AKO	Antzintasuna konpentsatzeko osagarria
AH	Aparteko haborokinak
O	Urteko oporren zenbatekoa

4. Hormigoia fabrikatzen eta banatzen jarduten duten enpresek eta bertako langileen ordezkariak lanaldiaren banaketa irregularra adostu ahal izango dute, eta gehiegizko lanaldia ezarri edo adostutako lanaldia berriz ere banatu, hilabeteen arabera.

5. Barruko malgutasuna areagotzeko neurriei dagokienez, lanaldia ez-ohiko moduan banatzeko ahalmena erabiltzen ez duten enpresek Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan xedatutakoa baliatu ahal izango dute, eta hala bada, Legean aurreikusitako eguneko eta asteko

gutxieneko atsedenaldiak errespetatu beharko dituzte, eta langileak gutxienez bost egun lehenagoko aurreabisu baten bidez jakin behako du, haren ondorioz zer egun eta orduetan egin behar duen lana.

28. artikulua. Lanaldia luzatzea

Mantentze-eginkizunetan diharduten langileek matxuratutako instalazioak eta makinak konpondu behar badituzte, eta lan hori produkzio-prozesuari jarraipena emateko funtsezkoa dela aintzat hartuta, luzatu edo aurreratu egin ahal izango da, beharrezko denboran soilik.

Langile bakoitzari dagokio haren esku utzitako tresnak edo makinak garbitzea. Salbuespenetan, eginkizun horretarako erabilitako denborak lanaldi arrunta gainditzen badu, denbora hori aparteko orduen prezioan ordainduko da, eta ordu horiek ez dira halakotzat hartuko orduak zenbatzeari begira.

Langileen —eta, salbuespenez, langile horiek ordeztzen dituztenen— esku-hartzea behar-beharrezkoa bada, produkzio-prozesua hasi edo amaitu aurretik, lanaldia aurreratu edo atzeratu egin ahal izango zaie, behar-beharrezko denboran soilik.

Aurreko paragrafoetan aurreikusitakoaren arabera luzatutako edo aurreratutako lan-denbora ez da aparteko orduen arabera zenbatuko, baina aparteko orduen prezioan edo atsedendenbora baliokide moduan konpentsatuko da.

29. artikulua. Aparteko orduak

27. artikuluan ezarritako urteko lanaldiaren gainetik sartuko diren orduak aparteko ordutzat joko dira (edo zati proportzionala, egutegiko urtebete baino gutxiago irauten duten kontratuen kasuan). Dagokion egutegian urteko lanaldi hori egunean edo astean nola banatu den hartuko da aintzat, artikulua horretan ezarritako irizpideen arabera

Hitzarmena sinatu duten alderdiek konpromisoa hartu dute aparteko orduen kopurua ahalik eta gehien murrizteko, hau da, behar-beharrezkoenak direnak bakarrik egiteko.

Aparteko orduetan lan egitea borondatezkoa izango da, ezinbesteko arrazoien ondorio diren kasuetan izan ezik.

Ezbeharrak eta bestelako aparteko eta premiaz konpondu beharreko kalteak prebenitu edo konpontzeko sartutako gehiegizko orduak ez dira aparteko ordutzat joko, eta, beraz, ez dira halakotzat zenbatuko.

Orobat, egin ondoko lau hilabeteen barruan baliatutako atsedenaldeen bitartez konpentsatutako orduak ez dira aparteko ordutzat joko, eta, beraz, ez dira halakotzat zenbatuko.

30. artikulua. Lan egitea ezinezkoa delako sartu gabeko orduak

Eguraldi txarraren, ezinbesteko arrazoiaren edo bestelako aurreratu ezinezko arrazoiaren kasuetan, edo, arrazoi horiek, aurreratu badaitezke ere, azken buruan saihestezinak diren kasuetan, enpresak lana eteteko erabakia hartu ahal izango du beharrezko denboran, langileen ordezkariak horren berri eman ondoren. Langileen delegatua edo Batzordeko kideak lantokitik kanpo dardelako kontsulta egin ezin bazaie, aurreko paragrafoan aurreikusitako jakinarazpena lana eten eta gehienez ere hurrengo hogeita lau orduetan egin beharko da. Aurreko arrazoiak direla-eta sartu gabeko denborak ez du langilearen ordainsariak txikitzea ekarriko.

Langileen lege-ordezkariak eskubidea izango dute enpresak hartutako erabakiaren kontrako errekurtsioa jartzeko, 2000ko apirilaren 4ko EHAAn argitaratutako PRECO IIIan aurreikusitako gatazkak konpontzeko prozeduren bitartez.

Aurreko paragrafoan aurreikusitako jarduera-eteteagatik arrazoiak direla-eta sartu ez diren orduen ehuneko 50, alderdiek adostutakoaren arabera erreuperatuko da.

Enpresak eta langileak itun indibiduala egin ahal izango dute, langileak eguraldi txarraren eraginez galdutako orduak errekuera ditzan. Kasu horretan, errekueratutako denbora ez da aparteko ordu gisa zenbatuko, baina enpresek aparteko ordu gisa ordainduko dute.

Aipatutako eteteak 24 lanorduak gainditzen baditu, hitzarmen honetan ezinbesteko arrazoiengatik kontratu-eteteari dagokionez ezarritakoa beteko da.

31. artikulua. Oporraldia

Urteko oporrek hogeita bi laneguneko iraupena izango dute. Larunbatak ez dira zenbatuko xede horri begira, eta, nolana ere, oporrak lanegunean hasiko dira.

Enpresek eta langileen ordezkariak opor-txanden eta oporrak baliatzeko egunen plana adostuko dute. Langileek gutxienez lau hilabeteko aurrerapenarekin izan beharko dute plan horren berri.

Aipatutako negoziazio-prozesuan adostasunik lortzen ez bada, enpresek plana landuko dute, opor-txandak eta oporrak baliatzeko egunak zehaztea barne, honako irizpide hauei jarraituz:

- Enpresak aukera izango du produkzio-jarduera handiena den aldiari oporrik ez emateko, hurrengo paragrafoan azaldutako kasuan izan ezik.

- Oporrak bi alditan banatu ahal izango dira. Batak gutxienez 17 lanegun bilduko ditu, eta ekainaren 15etik irailaren 15era bitarte luzatuko da, biak barne. Bigarren aldiari dagozkion gainerako opor-egunak enpresak zehaztutako egunetan baliatuko dira, enpresaren produkzio-beharren arabera.

Oporrak baliatzeko egunak egutegiko urteen arabera zenbatuko dira. Enpresaren zerbitzuan emandako lehen urtean, langileak egutegiko urte osoa betetzen ez badu, urte horretan zehar sartutako denborari dagozkion oporren zati proportzionala baliatzeko eskubidea izango du.

VI. kapitulua - Soldata egitura

32. artikulua. Lansariak

Hitzarmen honen mende dauden langileen ordainsariak V. eranskineko soldata-taulan ezarritakoak izango dira, 2017ko uztailaren 1etik abenduaren 31 arte; zehazki, indarreko azken soldata-taulan ehuneko 1,6ko igoera gehituz zehaztu dira.

2018ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31 arte, indarreko soldata-taulak VI. eranskinean jasotakoak izango dira; zehazki, 2017ko soldata-tauletan ehuneko 1,5eko igoera gehituz zehaztu dira.

2019ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31 arte, indarreko soldata-taulak VII. eranskinean jasotakoak izango dira; zehazki, 2018ko soldata-tauletan ehuneko 1,75eko igoera gehituz zehaztu dira.

2020. urtean, 2017., 2018. eta 2019. urteetako kontsumoko prezioen indizeen batuketa urte horietan aplikatutako soldata-gehikuntzak (hots, ehuneko 4,85) baino handiagoa bada, soldatak nahitaez gorantz eguneratuko dira, aldearen arabera ehuneko baliokidean, eta eguneratze horrek 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondoreak. 2017., 2018. eta 2019. urteetako kontsumoko prezioen indizeen batuketa urte horietan aplikatutako soldata-gehikuntzaren zenbateko bera (hots, ehuneko 4,85) edo txikiagoa baldin bada, ez da eguneratzerik egingo, eta jada aplikatu diren gehikuntzak kontsolidatuz hartuko dira.

Aurrekoa gorabehera, alderdiek 2020ko soldata-gehikuntza negoziatuko dute. Gehikuntza hori 2019ko behin betiko soldata-taulei aplikatuko zaie, urte horretako KPI ezagutu ondoren, eta, ahal denean, 2020. urteko lehen hiru hilabeteetan aplikatuko da.

33. artikulua. Soldata ordaintzea

Likidazioa eta soldata-ordainketa dokumentuen bitartez egingo da, hau da, gaiari buruzko indarreko arauetara egokituko diren soldata-egiaztagirien bitartez. Egiaztagiri horiek identifikazio-datu eta irabazitako kontzeptu guztiak bilduko dituzte, behar bezala zehaztuta, hitzarmen honen I. eranskinaren arabera, eta, beraz, soldata globalaren arabera ordainsari-itunik egitea debekatuko da.

Soldata hilean behin ordainduko da aldia amaitutakoan, sortzapenaren ondoko hilabeteko lehen lau egun baliodunen barruan.

Enpresek eskumena dute ordainsari eta aurrerakinak txekez, transferentziaz edo bestelako ordainketa modalitatez ordaintzeko, banku edo finantza-entitateen bitartez, eta langileen lege-ordezkariei jakinarazi ondoren.

Ordainketa lanaldiaren barruan egingo da, baita ordainketa horiek egiaztatuko dituzten ordainagirien sinatzea ere.

Langileak eta, dagokion baimena izanik, haren lege-ordezkariek, egindako lanaren aurrerakina jasotzeko eskubidea izango du ordainketa egiteko ezarritako eguna iritsi baino lehen. Aurrerakinaren zenbatekoa irabazitako diru-kopuruen ehuneko 90 ere izan daiteke.

Soldata ordaintzerakoan, edo, hala badagokio, konturako aurrerakina jasotzean, langileak dagokion ordainagiria sinatuko du, baita horren kopia jaso ere.

34. artikulua. Oinarrizko soldata

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileen oinarrizko soldata erantsitako soldata-tauletan zehazten da, mailen arabera.

35. artikulua. Ordu arruntaren soldata

Ordu arruntaren soldata lortzeko, honako eragiketa hau egin behar dugu: hitzarmen honetan maila edo talde bakoitzerako ezarritako urteko soldata urtean sartutako lanorduen artean zatitu.

36. artikulua. Laneratze- eta jarduera-plusa

Laneratzeagatiko eta jardueragatiko plusa izeneko osagarria ukatu egingo da astelehenetik ostiralera bitarteko lan egunetan benetan lan egindako egun bakoitzeko, maila bakoitzerako eranskin gisa doazen soldata-tauletan zehaztutako kopuruan.

Ondorioz, larunbatetan lan egiten denean ez da plus hori inolaz ere ukatuko, 2012ko azaroaren 1a baino lehen larunbatetako lan-egunetan ordaintzen ziren diru kopuruak sartu egin baitira.

37. artikulua. Nekagarritasuneko, toxikotasuneko edo arriskugarritasuneko osagarria

1. Lan bereziki nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak egin behar dituzten langileei beren oinarrizko soldataren gainean ehuneko 20ko igoera ordaindu beharko zaie. Eginkizun horiek lanaldiaren erdian edo denbora gutxiagoan egiten badira, ehuneko 15eko igoera aplikatuko da, lan egindako denbora aintzat hartuta.

2. Edozein arrazoi dela-eta, bereziki lan nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak desagertzen badira, adierazitako igoerak ez dira ordainduko; hortaz, igoera horiek ez dira finkatuko.

38. artikulua. Gaueko osagarria

Gaueko 22:00etatik goizeko 6:00etara bitarte sartutako orduengatik gau-plusa izeneko osagarria ordainduko da. Horren zenbatekoa: soldata-taulen arabera langileari dagokion oinarrizko soldataren ehuneko 25.

Gau-plusa oso-osorik ordainduko da, baldin eta lanaldiaren lau orduetik gora gauean sartzen badira. Aldiz, lanaldiaren 4 ordu edo gutxiago sartzen badira gaueko txanda horretan, ordaindu beharreko ordainsaria gaueko txandan sartutako orduetako proportzionala izango da.

Honako kasu hauetan, aldiz, aurreko paragrafoetan ezarritakoa ez da aplikatuko, eta, ondorioz, ez da konpentsazio ekonomikorik izango:

- Berez gauean egin beharreko lanetarako kontratazioak, hala nola: zaindariak, atezainak, gauzainak edo antzekoak, baldin eta gauean lan egiteko kontratatzen badituzte.
- Bi txandetan lan egiten duten langileek, baldin eta ordubete edo gutxiago sartu behar badute gaueko txandan.

39. artikulua. Aparteko haborokinak

Aparteko bi haborokin ezarri dira: udako ordainsaria eta gabonetako ordainsaria. Ekainaren 30a eta abenduaren 20a baino lehen ordainduko dira, hurrenez hurren, egutegiko seihilekoen arabera, eta oinarritzko soldata irabaziko den egutegiko egun bakoitzeko.

- Aparteko haborokinen sortzapena:

Udako ordainsaria: urtarrilaren 1etik ekainaren 30era

Eguberriko ordainsaria: uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitarte.

- 1997ko abuztuaren 25ean antzinasuna jasotzen zuten langileei zenbateko hori igoko zaie, "antzinasun bermatuko osagarriko" egutegiko hogeita hamar eguneko zenbatekoan.

- Enpresan sartuko diren edo enpresa utziko duten langileei aparteko haborokinen zati proportzionala ordainduko zaie aurreko irizpideei jarraituz, likidazioa egiterakoan.

Logikoa denez, haborokinak lan egindako egunen arabera zenbatuko dira, indarreko araudiaren arabera.

Aurrekoa gorabehera, aldi baterako ezintasun-egoeraren kasuetarako eta langileak ezintasun-egoera horretan emandako egunen arabera, emakida berezi gisa, gorago adierazitako aparteko haborokinak honela kalkulatu dira:

- a) Gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasuna:

Bajan emandako denboran, langilea jardunean aritu izan balitz hitzarmenaren arabera le-gokiokeenaren ehuneko 40.

- b) Lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasuna:

Altan egonez gero dagokienaren ehuneko 100.

40. artikulua. Oporraldia

1. Erantsitako soldata-tauletan ezarriko da oporrei dagokien ordainsaria. 1997ko abuztuaren 25ean antzinasuna jasotzen zuten langileei zenbateko hori igoko zaie, "antzinasun bermatuko osagarriko" egutegiko hogeita hamar eguneko zenbatekoan.

2. Urtean zehar lana utziko duten langileek honako eskubide hau izango dute: enpresan baja hartuko duten unean enpresak egingo dien likidazioan, sortutako eta baliatu gabeko oporrei dagokien ordainsariaren zenbatekoa sartzea.

3. Langileak bere borondatez lana uzten badu, aldiz, enpresak aukera izango du likidaziotik baliatutako soberako egunei dagokien zatia kentzeko, urtean zehar lanean emandako denboraren arabera.

4. Oporren inguruko eskubideak sortzearen ondorioetarako, aldi baterako ezintasuneko egoeran emandako denbora egiaz lan egindako denboratzat hartuko da, edozein izanik ere ezintasun horren kausa. Nolanahi ere, oporrek baliatzeko eskubidea, eskubide hori sortzen denetik hemezortzi hilabete igarotzean iraungitzen denez, eskubide hori galdu egingo da, baldin eta oporraldiaren mugaegunean langilea baja-egoeran badago, baina oporren lansariaren eta aldi baterako ezintasunagatiko prestazioaren artean dagoen aldea jasotzeko eskubidea gordeko du.

5. Enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia eta haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasuna edota Langileen Estatutuaren testu bateratuko 48.4 artikuluan (aitatasuna) aurreikusten den kontratu-etetea aldi berean gertatzen badira, aldi baterako ezintasunaren edo aipatutako araua aplikatzean dagokion baimena baliatuko den denboralditik kanpo baliatu ahal izango dira oporrek, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere.

6. Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta Langileen Estatutuaren 48.4 eta 48.bis-ean aipatutako gertakizunak ez diren beste gertakizun batengatiko aldi baterako ezintasuna, eta, hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren baliatu ahalko ditu oporrak, betiere ez badira hamazortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik aurrera.

41. artikulua. Aparteko orduak

1. Soldata-osagarria da, eta langileak jasoko du urtean ezarritako lanaldiaren gainetik lan egindako denboraren arabera edo dagokion lanaldiaren zati proportzionalaren arabera.

2. Egindako aparteko orduak atsedenaldeen bitartez konpentsatuko dira, honako baliokidetasun honen arabera: lan egindako aparteko ordu bakoitzeko, ordu eta erdi atsedeen.

3. Subsidiarioki, sartutako aparteko orduak atsedeen eta ordainsarien bitartez konpentsatuko dira, honako honen arabera: aparteko ordu 1 = ordu 1 atsedeen, eta ordu erdi bat ordu arruntaren balioaren arabera ordaindua.

4. Salbuespenez, egindako aparteko orduak ordainsarien bitartez konpentsatuko dira, honako honen arabera: egindako aparteko ordu 1 = ordu arruntaren balioaren ehuneko 150.

5. Langileak erabakiko du zer nahi duen: konpentsazioa atsedenalditan edo esku-dirutan jasotzea. Atsedenaldeen bidezko konpentsazioa hautatzen badu, enpresak ezarriko du atsedenaldia baliatzeko eguna, aparteko orduak egin ondoko lau hilabeteen barruan. Oro har, atsedenaldiak lanaldi osoen arabera metatuko dira.

6. Egiturazko aparteko ordutzat jotzen dira 1983ko martxoaren 1eko Ministro Aginduan aurreikusitakoak, definizioari eta tratamenduari dagokienez.

7. Langile bakoitzak urtean gehienez 80 aparteko ordu egingo ditu, ezbeharrak eta bestelako aparteko eta premiazko kalteak prebenitu edo konpontzeko egindakoak alde batera utzita.

42. artikulua. Antzintasun osagarri pertsonalari buruzko akordioak

1. Hitzarmen orokor hau sinatu duten alderdiek erabaki dute kontzeptu hori eta antzintasunagatiko osagarri pertsonalaren tratamendua behin betiko kentzea, araei eta ordainsariei dagokienez. Orain artean, Eraikuntzarako, Beirarako eta Zeramikarako Lan Ordenantzan aurreikusitakoaren ondorioz kontuan hartu eta aplikatzen zen osagarri hori.

2. Era berean, adierazitako erabakiaren ondorioz, eta kendutako enpresaren ordez, bi alderdiek honako konpromiso hauek hartu dituzte beren gain:

a) Antzintasun-osagarri pertsonalari dagokionez, 1997ko abuztuaren 25ean langile bakoitzari zegozkion zenbatekoak mantendu eta bermatzea. Horrela zehaztutako aurreko zenbatekoari beste zenbateko bat erantsiko zaio, hain zuzen ere hitzarmen kolektibo horiek indarrean sartzerakoan langileak sortua baina kobratu gabe zeukan antzintasunaren zati proportzionalaren zenbateko baliokidea. Gora edo behera kalkulatu da, urte osoak aintzat hartuta.

Osagarri hori egutegiko egun bakoitzeko ordainduko da VIII. eranskinean maila bakoitzerako azaltzen den zenbatekoaren arabera.

Hitzarmen orokorraren 58. artikuluan ezarritakoa aplikatzeko, eta informazio gisa soilik, VIII. eranskinean azaltzen da bermatutako antzintasunaren arabera urtean dagokion zenbatekoa, eurotan eta mailetan. Osagarri horren balioak ez dira aldatuko hurrengo urteetan.

b) a) letran aurreikusitakoaren babesean lortutako zenbatekoak ez dira aldatuko eta "ad personam" ordainsari-osagarri gisa gordeko dira epe jakinik gabe, hau da, ez dute inolako aldaketarik izango, eta ez dira ezein arrazoiengatik aldatuko, eta eraginpeko langilearen kontratua iraungitzen denean iraungiko dira horiek ere. "Ad personam" ordainsari-osagarria "antzintasun bermatuko osagarria" izenarekin azalduko da soldaten ordainagiri ofizialetan, eta ezin izango dira zurgatu edo konpentsatu.

43. artikulua. Soldataz kanpoko plusa

Hitzarmen honetan itundutako soldata bazter utzi gabe, langileak betetzen duen lan-jarduerak eragindako gastuak ordainduko zaizkio, eta kontzeptuak honako hauek dira:

- Garraio-gastuak.
- Urruntasun-plusa.

Adierazitako kontzeptuek eragindako gastuak ordaintzeko honako hau ezarri da: eranskinetako tauletan maila bakoitzerako ezarritako soldataz kanpoko plusa edo osagarria. Adierazitako plusa lanaldi arrunt batean egiaz lan egindako egun bakoitzeko ordainduko da soilik; beraz, plus hori lantokira joateko bidaiek eragindako gastuak konpentsatzeko izango da beti.

Beraz, soldataz kanpoko plusa astelehenetik ostiralera bitarteko lan-egunetan sortuko da.

44. artikulua. Dietak/dieta erdiak

1. Langileek dieta osorik jasoko dute, bidaiaren ondorioz ezin badute gaua ohiko bizilekuan eman. Betiere egutegiko egunen arabera sortuko da dieta hori.

2. Dieta-erdia sortuko da, langileak bidaiaren ondorioz ohiko bizilekutik kanpo bazkaldu behar badu, eta enpresak berak bazkaria haren esku jartzen ez badu, baina etxera gaua ematera itzul badaiteke. Dieta-erdia lan egindako egun bakoitzeko sortuko da.

3. Dietak edo dieta-erdiak langileen soldatatik bereizita jasoko dira beti, soldata jasotzen den egun berean; baina, astebetetik gora irauten duten bidaietan, langileek, dieta horiek ez ezik, hamabostaldiko konturako aurrerakinak ere eskatu ahal izango dituzte, ongi justifikatu ondoren.

4. Enpresaburuak lekualdatutako langilearen mantenua eta ostatua antolatu eta ordaintzen badu, ez da dietarik edo dieta-erdirik sortuko.

Orobat, bidaia lantokitik 10 km baino gutxiagora egiten bada, ez da dieta-erdirik sortuko.

Halaber, ez da dieta-erdirik sortuko, enpresak udalerrri berean zenbait lantoki baditu eta langileak horietako edozeinetara joaten bada.

5. Dieta osoak eta dieta-erdiak honako zenbateko hauek izango dituzte:

2018 eta 2019 urteak

- 45,00 euro dieta osoa.
- 15,52 euro dieta-erdia.

Dieta-erdia 0,60 eurotan igoko da, baldin eta langileak, lan egiteko, goizeko 6:30ak baino lehen bidaiatu behar badu bere lantokiaren bestelako toki batera.

Langileak bere udalerritik kanpo afaldu eta gaua eman behar badu, hotel-establezimenduetan eta enpresarekin adostuta, enpresak dieta osoaren gaineko aldeak ordainduko dizkio, egiaztagiri egokiak aurkeztu ondoren.

45. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzeko baldintzak eta prozedura

Enpresek hitzarmena aldi batean ez aplikatzeko aukera izango dute, betiere ezarritako lege-eta hitzarmen-esparruarekin bat etorritz.

Horretarako, hitzarmena ez aplikatzeak edo aldi baterako eteteak hitzarmen kolektiboan ezarritako gai hauei eragin ahal izango diete (Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritakoa gorabehera):

- a. Soldata-araubidea.
- b. Ordutegia, lanaldiaren eta lan-orduen banaketa.
- c. Txandakako lan-sistema.

d. Eginkizunak, mugigarritasun funtzionalerako Langileen Estatutuaren 39. artikulua aurreikusten dituen mugak gainditzen direnean.

e. Laneko eta errendimenduko sistema.

f. Ordainketa-sistema.

Kausak:

Hitzarmena ez aplikatzera jo ahal izango da, artikulua honetan ezarritako eran, enpresaren diru-sarreretan etengabeko jaitsiera nozitzen duenean edo bere egoera eta perspektiba ekonomikoak txarrak badira eta enpleguari eusteko aukerei eragiten badiete; kasu horiek gertatzen direla ulertuko da, besteak beste, enplegatutako bakoitzeko ustiapen-emaizta (hau da, epe jakin bateko emaitza epe horretako lanaldi osoaren parekoa duten batez besteko enplegatutako kopurua-rekin zatituta) edo enpresaren estatu mailako salmenten emaitza, azken ekitaldian edo aurreko hamabi hilabeteetan, aurreko ekitaldiko edo aurreko hamabi hilabeteetako emaitzekin (enplegatutako batez besteko ustiapen- edo salmenta-emaiztekin) alderatuta, ehuneko 12 baino gutxiagokoa bada.

Kalteordain ondorioetarako, hitzarmena aplikatzen ez den bitartean, Langileen Estatutuaren 50. artikulua ondoriozko iraungipenen edo langilearen borondatek at dauden kausengatik egindako kaleratze bidegabeen kasuan (halakotzat onartu edo jotakoetan), soldata-oinarritzat hartuko da hitzarmena aplikatzen jarraitu izan balitz ordainduko zatekeen soldata.

Prozedura:

1. Enpresa batean, adierazitako inguruabar horiek gertatuz gero, enpresako langileen lege-ordezkariei jakinarazi egin beharko die enpresak, artikulua honetan araututako prozedura baliatu nahi duela. Enpresako langileek ordezkaririk ez badute, ordezkaritza hori sektoreko esanguratsuen ediren eta enpresan aplikatu daitezkeen hitzarmen kolektiboa negoziatzeko legitimaturik dauden sindikatuek hartuko dute, langileek, Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan xedatutakoaren arabera izendaturiko batzorde baten esku uzten ez badute behintzat, ordezkaritza hori.

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

2. Prozedura enpresaren jakinarazpen horrekin hasiko da, eta kontsultaldi bat irekiko da, langileen ordezkaririk, izendaturiko batzorde edo sekzio sindikalekin, horiek hala erabakitzen badute, betiere enpresa-batzordeko kide edo langileen ordezkaririk gehienak bat badatoz.

Kontsultaldi horretarako gehienez ere 15 eguneko epea utziko da, eta enpresaren erabakia ekarri duten kausak aztertuko dira, enpresak, aurreko paragrafoan aipatutako jakinarazpenarekin batera, eskaera justifikatzen duen dokumentazioa aurkeztu beharko duelarik; besteak beste, eta lagungarri gisa soilik, honako hauek aipa daitezke: Azalpen-memoria; kontuak, auditatuta edota Merkataritza Erregistroan aurkeztuta; egoera-balantzea eta emaitzen kontua; eta aurreikusitako urteko kontuen aurrerapena; edo halakorik ez bada, antzeko dokumentazioa, enpresaren inguruabar zehaztetara egokitzen dena.

Hitzarmena ez aplikatzea, arestian aipatutako ustiapen- edo salmenta-emaizten beharrekada-ehunekoan oinarrituta badago, enpresaren egoera zertan den ondorioztatzeko aukera ematen duen dokumentazioa aurkeztu beharko da, eta horrek derrigorrez egon beharko du auditatuta, edo, bestela, Merkataritza Erregistroan inskribatuta.

3. Kontsultak egiteko aldia akordio batekin amaitzen bada, ulertuko da aurreko artikuluan hitzarmena ez aplikatzeko kausa gisa aipatzen direnetakoren bat betetzen dela, eta eskumeneko jurisdikzioaren aurrean soilik egin ahal izango da aurka amaieran iruzurrik, dolurik, derrigortzerik, edo eskubide-abusurik baldin badago.

Hitzarmen Kolektibo honen Batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio hartutako erabakia.

Hitzarmena ez aplikatzeko akordioak zehatz adierazi beharko du, artikuluan honetan ezarritakoaren arabera eraginpean geratzen diren gaien arabera, bai langileek jaso behar duten lansaria, bai, halakorik bada, zein diren aplikatu gabe geratzekoak diren gainerako gaiak ere.

Aipatu zehaztapen horiekin batera, erabakiarekin batera, eta erabaki hori hartzeko kausak desagertzen badira ere, hitzarmena ez betetzeak ukitzen dituen gaiak apurka berreskuratzeko programazio bat ezarri beharko da. Hitzarmenaren zati bat ez aplikatze horrek ezingo du iraun hiru urte baino gehiago.

Hitzarmena ez aplikatzeko akordioa eta horren eraginpean geratzen diren alderdiak berreskuratzeko programazioa ezin izango dira inola ere erabili betebeharrak ez betetzea: generoagatik ordainsarrietan bereizkeriarik ez egiteko Hitzarmenean ezarritako betebeharrak, eta Emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunaren Legean lanaldiari, ordutegiari eta lan-denboraren banaketari buruzko ezarritakoak.

4. Desadostasunik izanez gero, eta kontsultaldia amaitutakoan, aldeek Hitzarmenaren Batzorde paritarioari igorriko diote dokumentazio guztia, eta III. eranskinean jasotako akta, batzuek eta besteek aurkezten dituzten alegazioekin batera.

Batzordeak, aurkezten zaizkion dokumentuak aztertutakoan, enpresan, aurreko artikuluan hitzarmenaren zati batzuk ez betetzeko kausarik baden ala ez esan beharko du.

Batzorde paritarioak beharrezko jotzen badu, dokumentazio osagarria eskatu ahal izango du, bai eta aholkularitza tekniko ere.

Akordiorik ez bada, bi aldeek hitz ematen dute, PRECO lan-gatazkak konpontzeko borondatezko prozedurari buruzko lanbide arteko akordioaren arabera konponduko dituztela desadostasunak, arbitraje-prozedurari jarraituz.

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

Klausula honetan ezarritako epeak iraungiko dira xede guztiei begira.

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

Edonola ere, langileen lege-ordezkariekin lortzen den akordioak, lege-ordezkaririk ez badute, enpresako langileekin zuzenean lortzen denak, edo arbitrajearen ondorioz ematen den ebazpenak zehaztuko du etenaldiaren iraupena. Batzorde paritarioak gai hau lantzeko egiten duen lehenengo bilera-egunetik zenbatzen hasita hamabost egun igarotakoan, Hitzarmeneko soldata-araubidea ez aplikatzeari buruz edo enpresa eskatzailean aginduko duten soldata-baldintza berriei buruz ezein akordiorik lortu ez bada, bi alderdiek konpromisoa hartu dute enpresako soldata-baldintzei buruzko erabakia, arbitraje-prozedurari jarraituz, PRECO-IIIen ezarritako prozeduren pean uzteko, arbitraje-prozedurarekin bat. Adierazitako prozedurak 2000ko apirilaren 4ko EHAAn argitaratu ziren.

46. artikulua. Berme pertsonalak

Hitzarmen honetan adostutakoa gaindituko duten baldintza pertsonalak errespetatuko zaizkie, lehendik, hemen ezarritakoa baino ordainsari handiagoa jasotzen dutenei, hitzarmen hau indarrean sartzearen ondorioz ordainsari hori ez murrizteko moduan.

VII. kapitulua. Hutsegiteak eta zehapenak

47. artikulua. Diziiplina araubidea

Zuzendaritzak langileak zehatu ditzake ondorengo ataletan ezartzen diren hutsegite-gradu eta zehapenekin bat etorritz.

48. artikulua. Hutsegiteen mailaketa

Langileak egiten dituen hutsegiteak arintzat, larrizat edo oso larrizat joko dira garrantziaren, ondorioen eta asmoaren arabera.

49. artikulua. Hutsegite arinak

Hutsegite arintzat honako hutsegite hauek hartuko dira:

1. Egutegiko 30 eguneko aldiaren 1-4 aldiz lanera berandu iristea, justifikatutako arrazoirik gabe.
2. Arrazoi justifikatua izanik, lanera ez dela joango 48 orduko aurrerapenez ez jakinaraztea, halakorik egitea ezinezkoa gertatu zaiola frogatzen ez badu.
3. Arrazoi justifikaturik gabe lanetik irtetea, denbora laburrerako bada ere, betiere enpresaren funtzionamendu egokia galarazten ez badu eta gainerako langileen lanean eragiten ez badu. Azken kasu horietan, hutsegitea larrizat edo oso larrizat joko da.
4. Arduragabekeria txikiak egitea materiala zaintzean.
5. Etxebizitzaz aldatu izana enpresari ez jakinaraztea.
6. Hilabetean egun batez lanera huts egitea, justifikatutako arrazoirik gabe.
7. Noizean behin mozkortuta egotea.
8. Telefonoa gauza partikularretarako erabiltzea, horretarako baimenik gabe.
9. Lantegiko beste tailer edo bulego batera mugitzea, zerbitzuaren beharren justifikaziorik gabe, salbu eta langileen lege-ordezkariek beren karguen berezko jardunak bete behar badituzte.
10. Lankideen armairu edo gauza pertsonalak miatzea edo nahastea, interesdunaren baimenik gabe.
11. Nahita, lanaldi batean eska daitekeen errendimendu normala ez lortzea, egutegiko hogeita hamar eguneko epean.

50. artikulua. Hutsegite larriak

Honako hauek hartuko dira hutsegite larrizat:

1. Lanera lau aldiz baino gehiagotan berandu iristea, egutegiko 30 eguneko epean.
2. Hilabete batean bi egunetan lanera ez joatea, inolako justifikaziorik gabe.
3. Lanorduetan jokoan aritzea.
4. Gaixotasun bat izatearen edo istripu bat eduki izanaren itxurak egitea.
5. Laneko edozein gaitan goragoko kargudunei men ez egitea, agindua langilearentzat iraingarria ez bada edo agindu horrekin langilearen edo beste langileen bizitza edo osasuna arriskuan jartzen ez bada.
6. Beste langile bat dagoelako itxura egitea, haren sinadura, fitxa edo kontrol-txartela erabiliz.
7. Lanean zabarkeriaz edo zuhurtziagabekeriaz aritzea, jokabide horrekin lanari kalte egiten bazaio.
8. Lantokian lan partikularrak egitea, baita enpresaren elementu, ekipamendu edo erremin-tak erabilera partikularretarako erabiltzea ere, salbu eta langileak horretarako baimen egokia badu.
9. Nahitazko zuhurtzia-sekretua urratzea, enpresari kalterik eragiten ez bazaio.

10. Zuzendaritzari edo goragoko kargudunei informazio faltsua ematea, zerbitzuari edo lanari dagokionez.

11. Nahita egindako hutsegiteak, baldin eta maiz errepikatzen badira eta enpresari kalteak eragiten badizkiote.

12. Goragoko kargudunei instalazio, makina, material edo lokaletan atzemandako garrantziko edozein irregulartasunen berri ez ematea.

13. Enpresaren lokaletan arrazoi justifikaturik gabe egotea, lan-orduetatik kanpo, baita bertara enpresatik kanpoko jendea sartzea ere, baimen egokirik gabe.

14. Garrantziko deskuiduak, langileak bere kargura dituen material, makina edo instalazioak kontserbatu edo garbitzerakoan, baldin eta jarrera horrek lankideentzako arriskurik ez badakar.

15. Nahita, bi lanalditan eska daitekeen errendimendu normala ez lortzea, egutegiko hogeita hamar eguneko epean.

16. Hutsegite arin gisa sailkatutako egintza edo jarreretan berrerortzea, hiruhileko bateko puntualtasunari dagozkionak aparte utzita, tartean zehapen idatzia izan bada.

51. artikulua. Hutsegite oso larriak

Honako hauek izango dira hutsegite oso larriak:

1. Seiuhileko epean sei aldiz baino gehiagotan lanera berandu etortzea, justifikaziorik gabe.

2. Hilabetean bi egunetan baino gehiagotan lanera ez etortzea, justifikaturiko arrazoirik gabe.

3. Iruzurra, leialtasunik eza eta gehiegizko konfiantza lan egiterakoan; eta ebastea eta lapurtzea, gainerako lankideei, enpresari, edo enpresaren lokaletan —edo enpresatik kanpo, zerbitzuan zehar— dagoen edonori.

4. Asmo txarrez, enpresaren lehengaiak, pieza landuak, obrak, tresnak, erremintak, makinak, aparatuak, instalazioak, eraikinak, gauzak eta departamentuak baliogabetzea, txikitzea edo kaltetzea.

5. Ohiko mozkorraldia edo toxikomania, lanean eragin negatiboa badute.

6. Isilik gorde beharreko informazioa hirugarren bati esatea, baldin eta horrek enpresari kalte larria eragin badiezaioke.

7. Lehia desleiala, Langileen Estatutuaren 21.1. artikuluan aurreikusitako kasuen arabera.

8. Goragoko kargudunekiko, lankideekiko edo menpekoekiko hitzezko edo egintzazko tratu txarrak edo begirune- eta adeitasun-hutsegite larriak.

9. Lankideei istripu larriak eragitea, zuhurtziagabekeria edo zabarkeria barkaezinen eraginez.

10. Kargudunaren agintekeria.

11. Ohiko lan-errendimendua nahita eta etengabe gutxitzea.

12. Txosten okerrak egitea, asmo txarrez edo zabarkeria barkaezinen eraginez.

13. Lanean nork bere burua lesionatzea.

14. Justifikaziorik gabe lana uztea, baldin eta horrek enpresari kalte nabarmena eragiten badio edo lankideei istripuak eragiten badizkie.

15. Lantokian hartutako segurtasun-neurriak ez betetzea, baldin eta horrek istripu larriaren arriskua badakar.

16. Enpresaren instalazioetan (makinak, eraikinak) edo produkzioan kalte larriak eragiten dituen zuhurtziagabekeria.

17. Goragoko kargudunei men ez egitea, baldin eta horrek diziplina nabarmen urratzea ekar badezake, eta jarrera horrek kalte nabarmena ekar badiezaieke enpresari edo gainerako langileei.

18. Jendearen sexu-askatasunaren aurkako egintza larriak.

19. Hutsegite larri gisa sailkatutako egintza edo portaeretan berrerortzea, hiruhileko bateko puntualtasunari dagozkionetan izan ezik, baldin eta alde zurretik zehapena ezarri bazaie.

52. artikulua. Zehapen araubidea

Enpresaren aginpidea da zehapenak ezartzea, hitzarmen honetan jarritakoa oinarri hartuta.

Hutsegite larri eta oso larri zehapena ezarri aurretik langileari jakinarazpen idatzi arrazoitua igorri beharko zaio.

Nolanahi ere, enpresak langileen ordezkariari emango die hutsegite oso larriengatik ezarritako zehapenen berri.

53. artikulua. Zehapenak

1. Egindako hutsegiteen larritasunaren eta zirkunstantzien arabera, enpresek zehapen hauek ezarri ahal izango dituzte:

A) Hutsegite arinak:

a) Hitzezko kargu-hartzea.

b) Idatzizko kargu-hartzea.

B) Hutsegite larriak:

a) Egun 1etik 15 egunera bitarte enplegu eta soldatarik gabe uztea.

C) Hutsegite oso larriak:

a) 16 egunetik 90 egunera bitarte enplegu eta soldatarik gabe uztea.

b) Kaleratzea

2. 1. puntuan azaldutako zehapenak aplikatzeko eta graduatzeko honako hauek hartuko dira kontuan:

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

b) Hutsegitea egin duenaren lanbide-kategoria.

c) Egintza horrek gainerako langileengan eta enpresan izan duen eragina.

3. Legezko ordezkariak edo ordezkari sindikalak diren langileei hutsegite larri edo oso larriengatik zehapenak ezarri baino lehen, enpresak kontraesaneko espedientea irekiko die, eta bertan interesdunaren esatekoaz gain, haren ordezkari bereko gainerako kideena (baleude) ere entzungo du.

Gorago adierazitako kontraesaneko espedientearen instrukzioa egin beharra ordezkari-tza-kargua utzi eta hurrengo urtera arte luzatuko da.

4. Enpresak sindikatu bateko kide diren langileei zehapena jarri nahi badie, delegatu sindikalei (baleude) entzun beharko die adierazitako neurria hartu aurretik.

54. artikulua. Preskripzioa

Enpresak zehatzeko duen gaitasunak, hutsegitea egin zela jakin zuenetik kontaktzen hasita, hamar egunetan preskribatuko du hutsegite arinentzako, hogeitun egunetan hutsegite larrientzako eta hirurogei egunetan oso larrientzako eta edozein kasutan ere, izan zenetik sei hilabetetan.

55. artikulua. Kontraesanezko espedientea

Kontraesaenezko espedientea irekiko arau hauek beteko dira:

a) Hasteko, enpresaren ordezkariak agindu idatzi bat emango du, instruktorearen eta idazkariaren izendapenen berri emanez.

Hutsegitea egin duenaren eta lekukoaren aitortpena hartuz jarraituko du jardunak, eta haiek ekarritako frogak guztiak onartuko dira.

Jarraian, enpresa batzordeari, langileen ordezkariari edo gainerako langileei entzungo zaie. Gainera, espedientearen eginbideetan, lekukoek ekarriko dituzten frogak edo alegazio guztiak bilduko dira.

b) Espedienteari hasiera eman zaion herritik kanpoko tokietatik edonolako frogak ekarri behar ez badira, espedientea ahalik eta azkarren bideratuko da, behin frogak espedientearen sartu eta gero.

c) Emandako ebazpena idazki baten bitartez jakinaraziko da; ebazpena eragin duen arrazoiak adieraziko dira, baita arrazoi horiek zer egunetan gertatu diren ere, eta interesdunak dokumentuaren kopia sinatu beharko du. Sinatzeari uko egiten badiu, lekukoaren aurrean jakinaraziko zaio erabakia.

Orobat, jakinarazpena zer egunetan jaso den adieraziko da, baita zehapena hasteko eta amaitzeko eguna ere, halakorik badago.

Espedientearen parte hartu duten Batzordeari edo langileen ordezkariari komunikazio horren kopia bat emango zaie, arau-hausleak idazkia jasoko duen egunaren ondoko bost egun baliodunen barruan.

VIII. kapitulua - Baimenak, lizentziak eta eszedentziak**56. artikulua. Lizentziak eta baimenak**

I. Langileak, berrogeita zortzi orduko aurrerapenez jakinarazten badu, —salbu eta egiaztatutako larrialdian badago, eta, ondoren, behar bezala justifikatzen badu— lanera etorri gabe geratzeko eskumena du, eta eranskinaren soldata-tauletan azaltzen diren zenbatekoen araberrako oinarrizko soldata, antzintasuna eta laneratzeagatik eta jardueragatik plusa kobratzeko eskubideari eutsiko dio, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora-tarte hauetan:

a) Langilea ezkontzen bada, egutegiko hamabost egun.

b) Seme edo alaba bat jaio edo adoptatzen bada, egutegiko bi egun; horietatik gutxienez bat laneguna izango da. Baimenak lau egun izango ditu, zesarea egin behar bada.

c) Semea edo alaba ezkontzen badira, egutegiko egun bat.

d) 1. Ezkontidea eta odolkidetasunezko edo ezkontzazko bigarren mailarainoko senideak hiltzen badira, egutegiko lau egun, eta horietatik gutxienez bi lanegunak izango dira.

2. Izatezko bikotearen eta horren lehen mailarainoko ahaideen kasuan, egutegiko hiru egun, eta horietatik bi gutxienez lanegunak izango dira. Bigarren mailako ahaideen kasuan, baimena egutegiko bi egunekoa izango da.

e) Egutegiko bi egun ezkontidearen edo izatezko bikotearen eta odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailako gainerako senitartekoaren istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik. Enpresarekin adostuta, langileak baimen hori baliatzeko aukera izango du lanaldi-erdiak eginez.

Aurreko ondorio horietarako, gaixotasun larritzat joko da dagokion medikuak halakotzat jotzen duena, hasierako ziurtagiria egitean, edo, aurrerago, edozein alderdik egindako eskaerari erantzuterakoan. Ziurtagiri hori izan ezean, Osasun Zerbitzu Publikoek horretarako emango dutena aurkeztuko da.

Gaixotasun larria denboran luzatzen bada, langileak ordaindu gabeko bigarren lizentzia bat jasotzeko eskubidea izango du, iraupen berekoa, lehen lizentzia amaitu eta gero hogeita hamar egun segidan igaro ondoren, eta kasu horretan ez da aplikatuko artikuluko honetan baimenak zabaltzeari dagokionez ezarritakoa.

f) Odolkidetasunezko edo ezkontzako bigarren mailarainoko senideari ebakuntza egin behar badiote anestesia orokorrarekin edo lokalarekin baina ospitaleratu gabe, langileak egutegiko egun bateko lizentzia hartu ahal izango du harekin egoteko.

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 izango du.

i) Gizarte Segurantzako medikuaren kontsultara joateko behar duen denbora.

j) Odolkidetasunezko lehen eta bigarren mailako senideak hiltzen badira edo azkenburuko gaixotasuna dela-eta ospitaleratu badituzte, Europar Batasunetik kanpoko herrialde batean, eta hori behar bezala justifikatzen bada, ordaindu gabeko sei eguneko lizentzia jasoko du langileak.

Ordaindu gabeko baimen hori eskatuko duen langileak bidaia justifikatu beharko du, herrialdean sartzean eta herrialdetik irtetean behar bezala bisatutako pasaporteak aurkeztuz, baita lizentzia hori eskatzea eragin duten egintzak egiaztatzeko osasun- edo heriotza-ziurtagiriak ere.

b), c), d), eta e) idatz-zatietan adierazitako arrazoiak direla-eta, langileak Arabako Lurralde Historikotik kanpo joan behar badu, eta langilearen etxebizitzatik zenbatzen hasita, bidaia hori 50 km-tik gorakoa bada, idatz-zati horietan adierazitako epeak honela luzatuko dira:

Langileak Arabako Lurralde Historikotik kanporako joan behar badu, haren etxebizitzatik zenbatzen hasita 50 km baino gehiago eginez:

– b) idatz-zatirako 2 egun

– c) idatz-zatirako 2 egun

– d) idatz-zatirako 2 egun

– e) idatz-zatirako 2 egun

Lurralde Historikoatik kanporako bidaia egin behar badu, langilearen etxebizitzatik zenbatzen hasita 300 km baino gehiagora:

– b) idatz-zatirako 3 egun

– c) idatz-zatirako 2 egun

– d) idatz-zatirako 3 egun

– e) idatz-zatirako 3 egun

II. Izatezko bikoteak:

1. Idatz-zati honetan ezarritakoaren ondorioetarako, izatezko bikotetzat joko da, ezkontzako afektibitate-harremanaren pareko harremana izanik, ezkontzeko ez-gaituak ez daudenez osatutakoa, edo beste pertsona batekin ezkonduak dauden eta, dagokion errolda-ziurtagiriaren bitartez, baimena eskatzen den unean gutxienez ondoko bi urtez bizikidetzat egonkorra eta

agerikoa egiaztatzen dutenek osatutakoa. Izatezko bikotearen existentzia erregistroan izen-ematearen ziurtagiria aurkeztutako egiaztatuko da, edo bikotea eratu dela jasotzen duen agiri publiko baten bitartez. Izen-emateak nahiz dagokion agiri publikoak baimena eskatzeko arrazoia baino urtebete lehenago eginak izan beharko dute.

2. Artikulu honen 1. idatz-zatian aurreikusitako baldintzetan, langilea gera daiteke lanera etorri gabe ezinbesteko betebeharrak publiko eta pertsonala betetzeko. Legezko arauen batean lanera ez etortzeko denbora jakin bat aipatzen bada, arauak dioena hartuko da kontuan, lanera ez etortzearen iraupenari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez.

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, gorago adierazitako betebeharrak lanorduen ehuneko 25etik gora betetzea eragozten badu, enpresak erabaki ahal izango du eraginpeko langileari ezinbesteko eszedentzia-egoera ematea, eszedentzia horri dagozkion ondorio guztiakin.

3. Legezko zaintza dela-eta, bere zaintzapean sei urtetik beherako umeren bat edo jarduera ordaindurik ez duen urritu fisiko, psikiko edo zentzumenezko urritu bat duen langileak lanaldi arrunta murrizteko lizentziarako eskubidea izango du, eta beraz, soldata ere neurri berean murriztuko zaio. Gutxienez lanaldi arruntaren herena murriztuko da, eta, gehienez, erdia.

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

Idatz-zati honetan aipatzen den lanaldiaren murrizketa langile guztien eskubidea da, gizonena zein emakumeena. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok pertsona berarengatik eskubide hori baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jarri ahal izango ditu baimena aldi berean hartzeko, enpresaren funtzionamendu-arrazoi justifikatuengatik.

57. artikulua. Nahitaezko eszedentzia

Nahitaezko eszedentzia, langilea kargu publiko edo sindikal baterako izendatu edo hautatu dutela-eta lanera ezin bada bertaratu emango da, eta eskubidea emango du lanpostua gordetzeko eta horren indarraldiari dagokion antzinatasuna zenbatzeko. Eszedentzia hartzea eragin zuen kargua utzi eta hurrengo hilabetean eskatuko du langileak lanera itzultzeko baimena, eta epe hori igarotakoan eskatzen badu, lanera itzultzeko eskubidea galduko du.

Era berean, probintzia-eremuko edo eremu handiagoko sindikatu-eginkizunak betetzen dituzten langileek eskatu ahal izango dute eszedentzia-egoera, enpresan duten ordezkariak-karguak irauten duen bitartean, aurreko paragrafoan adierazitako berme eta baldintzekin.

Langilea nahitaezko eszedentzia-egoeran egoteak ez du aldatuko langilearen lan-kontratua-iraupena, eta langileak duen kontratua langilea eszedentzian dagoen bitartean amaitzen bada, kontratua iraungiko da amaiera iragarri edo aurreabisua egin ondoren, salbu eta kontrako itunik badago.

58. artikulua. Borondatezko eszedentzia

1. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak eskubidea izango du borondatezko eszedentzia hartzeko urtebetetik 5 urtera arteko epean. Langileak aldi baterako kontratua badu, borondatezko eszedentziak, gehienez, kontratuaren iraupena izango du. Aurreko eszedentzia amaitu eta lau urte igaro badira soilik eduki ahal izango du langile berak berriz ere eskubide hori, salbuespenezko kasuetan izan ezik; kasu horietan, adierazitako epea ados jarrita murriztu ahal izango da.

2. Langileek gehienez 3 urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme-alaba bakoitza (berezkoa edo adoptatua) zaintzeko, haurra jaiotzen edo adoptatzen den egunetik zenbatzen hasita. Eszedentzia hori zenbatuko da antzinatasunari begira. Ondorengo seme-alabek beste eszedentzialdi bat baliatzeko eskubidea emango dute, eta horrek baliatzen ari den eszedentzialdiari amaiera emango dio. Aitak eta amak lan egiten badute, bietako batek bakarrik har dezake eszedentzia. Hiru urte arteko seme-alabak zaintzeko eszedentzia-egoera hasten denetik eta lehen urtean zehar, langileak lanpostuari eusteko eskubidea izango du.

3. Enpresan eszedentzia hartu duen langilearen kategoria bereko edo berdintsuko lanposturik hutsik geratzen bada bakarrik izango du langile horrek lanera itzultzeko lehentasunezko eskubidea, eta eszedentzia amaitu baino gutxienez hilabete bat lehenago eskatzen badu.

59. artikulua. Eszedentzia berezia

1. Langileek eskubidea izango dute, baina behin bakarrik, lanpostua gordetzeko eskubidea ematen duen eszedentzialdi bat eskatzeko, gehienez ere urtebetekoa izango dena, ezkontidea, gurasoak, seme-alabak edo anai-arrebak gaixo edo ezinduta egonda, haiek zaindu behar dituen kasuetan. Gaixotasuneko edo ezintasuneko egoera hori behar bezala egiaztatu beharko da eszedentzia eskatzen den unean. Eszedentzia hartu duen langileak eszedentzia lortzeko arrazoiaren gaineko baldintza betetzen ez badu, langileak kontratua ez duela bete ulertuko da, eta oso hutsegite larritzat joko da.

Eszedentzia-kasu honen ezaugarri bereziak direla-eta, alderdiek eszedentzia hori aplikatzeko berariazko baldintzak finkatu ahal izango dituzte.

Eszedentzietarako xedapen komunak

1. Eszedentzia hartuko duen langileak aldi baterako kontratua badu, eszedentzia-egoerak ez du aldaraziko kontratuaren iraupena, eta eszedentzian zehar kontratua amaitzen bada, kontratu hori iraungi egingo da, gutxienez 15 eguneko epean horren amaiera iragarri eta langileari abisatu ondoren, salbu eta kontrako ituna egiten bada.

Enpresaburuak aurreabisu-epea betetzen ez badu, langileari konpentsatu beharko dio likidazioaren unean, epe hori urratzen duten egunen kopuruari dagokion zenbatekoarekin.

2. Eszedentzialdian zehar, langileak ezin izango du bestelako zerbitzurik eskaini, baldin eta horrek enpresarekiko lehia desleiala badakar. Hori egiten badu, lanera itzultzeko eskubidea galduko du, automatikoki.

IX. kapitulua. Ordezkaritza kolektiboa

60. artikulua. Hauteskunde sindikalak

Enpresan gutxienez 3 hilabete daramaten 18 urtez gorako langileek, probaldia gainditzen badute, langileen ordezkaritza izateko hauteskundeetan hautagai izateko aukera izango dute, Langileen Estatutuaren testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 69. artikuluaaren bigarren atalean eta hurrengoetan aurreikusitakoaren arabera.

61. artikulua. Langileen ordezkariekin eta enpresa batzordeen orduak

Langileen ordezkariek eta enpresa batzordeko kideek ordaindutako orduen kreditu bat izango dute hilean. Ordu horiek metatu ahal izango dira, hau da, kide horietako batek edo batzuek baliatu ahal izango dituzte langileen ordezkariei edo Enpresa Batzordeko kideei dagozkien ordu guztiak, betiere jarraian azaltzen diren gehienezko orduen kopurua gainditu gabe:

- 100 langile arteko enpresek, 16 ordu.
- 100 langile baino gehiago dituzten enpresek indarreko legerian ezarritakoa beteko dute ordu-kredituari dagokionez.

Era berean, langileen ordezkariek edo Enpresa Batzordeko kideek ordaindutako 16 orduko kreditua izango dute urtean. Behar dutenean baliatuko dituzte ordu horiek, baina ezin izango dituzte besterendu.

62. artikulua. Batzarrak

Hitzarmen honek irauten duen bitartean, enpresek baimena emango dute bilerak egiteko. Batzar horiek lanaldian (hasieran edo amaieran) egin ahal izango dira ohiko jarduera ez eragozteko. Hitzarmen honen eraginpeko langileek urtean hamar lanordu izango dituzte batzar horietara joateko, betiere adostutako lanaldia betetzen eta errespetatzen bada, orduak errekupeztatuz.

Batzarrak egin ahal izateko, langileen ordezkarien edo Enpresa Batzordeko kideen gehiengoak edo plantillaren langileen ehuneko 33k deitu beharko ditu. Batzarreko buru, enpresa-batzordea edo langileen ordezkariak izango dira; eta batzarra ondo garatzeko erantzukizuna izango dute, baita enpresakoak ez diren beste pertsona batzuk batzarrean egotearen erantzukizuna ere. Honako hauek adierazi beharko dizkio ordezkariak edo Batzordeko kideek enpresaren Zuzendaritzari: batzarrak egingo direla, aurreikusitako iraupen-denbora, gai-zerrenda, arrazoiak, eta erabiliko diren orduak nola eta zein egunetan errekupeztatuko diren. Salbuespenezko kasuetan, edo kasu larrietan, eta justifikatzen badira, aurretiaz jakinarazi gabe egin ahal izango dira batzarrak, betiere jardueraren ohiko garapena eragotzi gabe.

63. artikulua. Euskara sustatzea

Posible duten enpresa guztietan, iragarki-tauletan argitaratuko diren ohar eta abisu guztiak gaztelaniaz eta euskaraz idatziko dira.

Enpresa eta langileak ados jarriko dira artikulua aplikatzeko arazo teknikoak konpontze aldera.

X. kapitulua. Lan kontratuak aldi baterako etetea**64. artikulua. Prozedura**

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek honako prozedura-arau hauek ezartzea adostu dute, baldin eta zirkunstantziek horretarako bide ematen badute:

1. Lanpostua aldi baterako uzteak langile guztiengan edo batzuegan izan dezake eragina, eta jarraian edo aldizka aplikatuko da. Lanpostua aldi baterako uzteak enpresaren plantillaren zati bati bakarrik eragiten badiu, eta egoera horrek jarraitzen duen bitartean, plantillaren gainarako kideek ezin izango dute ohiko errendimendua gainditu lana egiterakoan, ezta aparteko ordurik sartu ere.

2. Aldi baterako etetea baimentzen bada, eraginpeko langileek honela jasoko dituzte ordainsariak:

Langileek jasotako prestazioak, erakunde kudeatzailearen eta enpresaren ekarpenak erantsita, ezin izango du ezein kasutan dagokion langabezia-prestazioaren oinarri arautzailearen zenbatekoa gainditu, aipatutako haborokinen zati proportzionala kendu ondoren. Langileek oso-osorik jasoko ditu aparteko haborokinek, haietarako oro har ezarritako baldintza eta egunetan.

3. Lan-kontratuak aldi baterako etetearen prozedura-jardunak izapidetzerakoan, Langileen Estatutuaren 47. artikuluan aurreikusitakoa beteko da, baina betiere erdira murriztuta. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean arau berriak aplikatzen badira, hemen adostutakoak ordeztuko dituzte. Nolanahi ere, aipatutako araudian aurreikusitako epeak erdira murriztuko dira.

4. Egingo diren eskaera guztiak alderdiek negoziatzeko duten autonomia-printzipioa errespetatuz egingo dira, eta langileen lege-ordezkariei jakinarazita.

5. Eteteak langile guztiei eragiten ez badie, langile talde bakoitzean txandakako sistema ezarriko da etenaldien artean. Eskumen hori nahierara gauzatuko da, plantillaren antolaketa aintzat hartuta.

6. Hitzarmenaren batzorde paritarioak bere gain hartuko du bere funtzio-esparruko jardun guztiak koordinatzearen ardura; batzorde horrek kasuak banan-banan aztertuko ditu, eta etete

hori bidezkoa den edo ez gomendatu. Eraginpeko alderdiek erabakiko dute gomendio hori aintzat hartu ala ez.

XI. kapitulua. Gizarte segurantzaren prestazioen prestazio osagarriak

65. artikulua. Kalte-ordainak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek Gizarte Segurantzaren prestazioen kalte-ordain osagarriak jasotzeko eskubidea izango dute honako kasu hauetan, eta zehazten diren zenbatekoen arabera:

a) Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako heriotzaren kasuan, une bakoitzean aplika daitekeen hitzarmenean aurreikusitako urteko ordainsarien hamabirena jasoko du langileak.

b) Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako heriotzaren kasuan: 65.000 euro.

c) Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iraunkor osoa, erabateko baliaezintasun iraunkorra edo baliaezintasun handia: 80.000 euro.

d) Langilearen bizitza pribatuan gertatutako istripuek eragindako heriotza, lan-jarduerak eragindakoak eta II. eranskinean zehaztutako arrisku eta istripuak alde batera utzita: 16.500 euro.

Heriotza gertatuz gero, ezarritako kalte-ordainak hildako langileak onuradun izendatutakoari ordainduko zaizkio, eta, onuradunik izan ezean, ezkontideari, seme-alabei, gurasoei, anai-arrebei eta gainerako lege-oinordekoei, ordena horretan.

Gertaera-eragilearen ondorioen data finkatzeari dagokionez, lan-istripua gertatu den eguna hartuko da gertaera-eragilearen datatzat. Laneko gaixotasunaren kasuetan, organo eskudunak langilearen gaixotasuna lehen aldiz adierazten duen eguna hartuko da ondorioak izateko datatzat.

Aurreko kalte-ordainak aplikatzeari dagokionez, hitzarmen kolektibo hau ALHAOn argitaratu ondoren 60 egun igarotakoan jarriko da indarrean.

66. artikulua. Prestazio osagarria lan-istripuen eta ospitaleratzearen kasuetarako

Lan-istripuak eragindako lanerako aldi baterako ezintasunaren kasuetan enpresak honako prestazio osagarri hauek ordainduko ditu:

a) Lan-istripuaren ondorioz baja-egoeran dagoen langileak lan-istripuagatik dagokion kotizazio-oinarriaren ehuneko 25 jasotzeko eskubidea izango du; betiere hitzarmen honetan kategoría bakoitzerako adostutako ordainsariaren arabera, istripuak eragindako baja-egunetik zenbatzen hasita hamabost hilabete igaro arte. Enpresak prestazio osagarri hori ordaintzeko ezarritako gehienezko mugatik edo epetik aurrera ez da betebeharrak hori bete beharko. Ezein kasutan ezin izango da gainditu langilea jardunean ariko balitz hitzarmenaren arabera legokiokeen ordainsari likidoa.

Artikulu honen a) idatz-zatian jasotako prestazio osagarria ospitaleratuko diren langileei ere ordainduko zaie, ospitalean egongo diren bitartean eta gehienez hogeitun eguneguz susperraldian zehar. 2010eko uztailaren 1etik aurrera, gaixorik dagoen 35 eguneko mugaraino ordainduko da prestazio hori.

Gaixotasun arrunten kasuan, eta urtebetean enpresan hartzen duen lehenengo bajaran soilik, lehenengo hiru egunak langileari dagokion kotizazio-oinarriaren ehuneko 60aren arabera ordainduko dira.

67. artikulua. Erretiroa

64 urte betetzean erretiro aurreratuei buruzko 1194/1985 Errege Dekretuaren eraginpean jarri nahi duten langileek enpresari emango diote alde aurretik asmo horren berri, eta enpresa lehenbailehen arduratuko da erretiro-eskaera hori bideratzeaz.

Enpresak beste langile bat kontratatu beharko du erretiroa hartzen duenaren lanpostua betetzeko, eta langile berriaren kontratuak, gutxienez, erretiroa hartu duenari 65 urte betetzeko falta zaion denboraren iraupen baliokidea izango du.

XII. kapitulua. Lanbide sailkapena

68. artikulua. Irizpide orokorrak

1. Lanbide-sailkapena, Langileen Estatutuaren 22. artikuluan lanbide-taldeetarako finkatzen dituen irizpideen arabera ezarri da; hartara, irizpide objektiboak eta langileek funtsean egiten dituzten zeregin eta funtzioen arabera ezarri dira lanbide-sail eta taldeak.

2. Langile batek lanbide-talde bati baino gehiagori dagozkion oinarrizko zereginak baditu, denbora gehienez egiten dituen funtzioen arabera esleituko zaio langileari lanbide-taldea.

3. Hitzarmen honen eraginpeko langile bakoitza funtzio-sail bati eta lanbide-talde bati atxikiko zaio. Lanbide-kategorien barruan eginkizunen arabera hiru bereizten dira:

Teknikariak: Langileen jarduera, funtsean, zerbitzuak arlo teknikoetan eskaintzea da, kualifikazio maila altuarekin eta, oro har, goi eta erdi mailako titulazioak dituzten ikasketak behar izaten dira.

Enplegatuak: eginkizunen arabarako sail honetan sartzen dira ezagutza edo esperientzia aintzat hartuta, administrazioko, merkataritzako, antolamenduko, informatikako eta, oro har, zereginak betetzen dituztenak, kudeaketaren eta jarduera ekonomikoaren berri ematea, produkzio-lanak koordinatzea edo zeregin auxiliarrak gitea ahalbidetzen dutenak.

Langileak: Eginkizunen arabarako sail honetan sartzen dira duten jakintza eta/edo esperientziagatik, produkzioarekin zerikusia duten eragiketak egiten dituztenak, zuzeanean produkzio-prozesuan edo mantentzeko, garraioko edo bestelako eragiketa osagarrietako lanetan jardunez, aldi berean gainbegiraketa eta koordinazio-lanak egin ditzaketelarik.

4. Langileen lanbide-sailkapena zehazteko irizpideak:

I. Ezagutzak. Betebeharra behar bezala bete ahal izateko behar den oinarrizko prestakuntzaz gain, lortutako ezagutza- eta esperientzia-maila hartuko dira kontuan, bai eta ezagutza edo esperientzia horiek lortzeko zailtasuna ere.

Faktore horren barruan bi azpifaktore bereiz daitezke:

A) Prestakuntza. Azpifaktore honek gaitasun-maila ertaineko pertsona batek praktikaldiaren ondoren lanpostuari dagozkion eginkizunak behar bezala betetzeko izan behar duen ezagutza teorikoen gutxienerako maila hartzen du kontuan.

B) Esperientzia. Azpifaktore honetan gaitasun-maila ertaineko pertsona batek horretarako prestakuntza berezia izanda, lanpostua betetzeko eta lanpostu horretan errendimendu egokia (kantitatean eta kalitatean) lortzeko beharrezkoa den trebetasuna eta praktika zehazten ditu.

II. Ekimena. Pertsonak bere funtzioak betetzerakoan ezarritako ildoekiko, jarraibideekiko edo arauetako duen mendetasun-maila kontuan hartuko duen faktorea da, idatzizko araurik edo prozedura-eskulibururik baden kontuan izanda.

III. Autonomia. Alderdi hori baloratzeko betetzen diren zereginak eta funtzioak gauzatzekoan izandako hierarkiaren mendetasun-maila hartuko da kontuan.

IV. Konplexutasuna. Faktore honen balorazioa agindutako zereginari edo lanpostuari dagozkion gainerako faktoreen kopuruaren eta integrazio-mailaren arabarako da:

a) Lanaren zailtasuna. Azpifaktore honek burutu beharreko lanaren zailtasuna eta gerta litezkeen gorabeheren maiztasuna hartzen du kontuan.

b) Trebetasun bereziak. Azpisektore honek lan jakin batzuk egiteko behar den trebetasuna hartzen du kontuan: ahalegin fisikoa, eskuetako trebetasuna, ikusmen ona, etab., eta eguneroko lana burutzeko horien premiaren maiztasuna.

c) Laneko giroa. Azpifaktore honek lana zer-nolako baldintzatan egin behar den hartzen du kontuan, bai eta baldintza horiek zenbateraino egiten duten desatsegin, lana.

Ez dira azpifaktore honetan sartzen lan-modalitateari buruzko baldintzak (gauetz, txandaka, etab.).

V. Erantzukizuna. Faktore hori lantzeko, eginkizuna bete duenak jardunerako izan duen autonomia-maila hartuko da kontuan, baita emaitzetan izandako eragin-maila eta kudeaketaren ondorioen garrantzia ere. Faktore honen barruan beste azpifaktore hauek bereiz daitezke:

a) Kudeaketarekiko eta emaitzekiko erantzukizuna. Azpifaktore honek lanpostua betetzen duenak, egin ditzakeen akatsei dagokienez, bere gain hartzen duen erantzukizuna hartzen du kontuan. Ondorio zuzenez gain, enpresaren martxan izan dezaketen eragina ere balioetsiko da. Balioespenerako kontuan hartuko da lana amaitu ondoren lan hori nola gainbegiratzen eta egiaztatzen den.

b) Harremanetarako gaitasuna. Lortu nahi diren helburuak direla-eta, enpresako eta enpresatik kanpoko pertsonekin izan beharreko harremanen inguruan langileak bere gain hartutako erantzukizuna hartzen da kontuan azpifaktore honetan.

VI. Agintea. Hor sartzen dira, besteen jarduerak planifikatu, antolatu, kontrolatu eta zuzentzeko zereginak, hierarkiaren arabera lanpostu horren mende dauden pertsonak ulertu, motibatu eta garatzeko behar diren ezagutzak eskatzen dituztenak.

Hori balioesteko honako hauek hartu behar dira kontuan:

a) Zereginak antolatzeko gaitasuna.

b) Kolektiboaren izaera.

c) Agindupean dituen pertsonen kopurua.

Aurreko faktore horiek aplikatuz, 11 lanbide-talde ateratzen dira, Otik 11ra bitarteko zenbakiekin:

G	TEKNIKARIAK	ENPLEGATUAK	LANGILEAK
0		Zuzendari nagusia Zuzendari gerentea	
1	Goi-mailako tituludunak		
2	Erdi-mailako tituludunak Aparejadorea Peritua eta ingeniari teknikoa Gizarte-graduatuak		
3		Langileen-burua Arduradun nagusia 1. mailako administrari-burua	
4		Ataleko arduraduna	
5		2. mailako administrari-burua Salmenta-burua	
6	1. mailako delinearzailea	1. mailako ofizial administraria Biltegiko burua	
7			1. mailako ofiziala
8	2. mailako delinearzailea	Saltzailea 2. mailako ofizial administraria	2. mailako ofiziala Biltegitzaina
9	Laguntzailea		
10			Peoi espezialista
11			Peoia

XIII. kapitulua - Arau osagarriak

69. artikulua. Arau osagarriak

Hitzarmen honek Arabako Lurralde Historikoko zementuaren eratorrien sektorearen negoziazio kolektiboa osatu eta garatzen du.

Hitzarmen honetan aurreikusten ez den guztirako indarrean dauden legeak aplikatuko dira.

XIV. kapitulua. Laneko segurtasuna eta osasuna

70. artikulua. Laneko arropa

Enpresek langileen zereginak betetzeko beharrezko buzo edo lan-jantziak jarriko dituzte langileen eskura. Zuzeneko produkzioko langileek eskubidea izango dute urtean bi jantzi edukitzeko.

Orobat, enpresak zapata egokiak jarriko ditu horrelakoen beharra izango duten lanpostuen eskura, segurtasunaren eta higienaren arloetan indarrean dauden arauen arabera.

71. artikulua. Laneko segurtasun eta osasunerako batzorde paritarioa

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek parte-hartze zuzena izan nahi dute lan-arriskuak prebenitzeari dagokionez, eta, xede horri begira, Laneko Segurtasunaren eta Osasunaren Batzorde paritarioa eratzeko konpromisoa hartu dute, lantokietako segurtasun- eta osasun-baldintzak hobetzeko neurriak proposatze aldera.

72. artikulua. Absentismoaren kontrola

Hitzarmen hau sinatu dutenek absentismoa garrantzizko arazoa dela uste dute, eta honako alderdi hauek hartu nahi dituzte aintzat arazoa murrizteari begira: langilea lanpostuan agertu eta egotea, eta enpresan lan-arriskuen prebentzioa behar bezala antolatzea, langileen osasuna behar bezala eta eraginkortasunez babesteko.

Gainera, langileen lege-ordezkariek informazio egokia jaso behar dute lehengaiak erabiltzearekin zerikusia duten erabakiei buruz, baldin eta langileen osasunean eragiten badute.

Helburu horiek behar bezala lortzeko, sinatu dutenek honako konpromiso hauek hartu dituzte:

1. Enpresetan azterketa egokiak hastea, absentismoa dagoen ikusteko eta ahal den neurrian murrizteko.

2. Gaixotasunean oinarritutako absentziak, egun batekoak badira ere, behar bezala justifikatuko dira, baja-partea edo kontsultan egon izanaren egiaztagiri medikoa aurkeztuz; azken kasu horretan, kontsultan emandako denbora zehaztuko da. Egiaztagiri egokiak aurkeztuz gero, enpresek ez dute denbora horretan inolako ordainsaririk ordaindu beharko, baldin eta langileak horretarako eskubidea badu.

3. Langileek baja-partea eta baja berresteko parte aurkeztu beharko dituzte nahitaez, legeak ezarritako epeetan.

Lehenengo Xedapen Gehigarria. Gatazkak judizioz kanpo konpontzea

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek adierazi dute gatazka kolektiboak konpontzeko PRECO IIIko prozedurak erabili behar direla beste edozein prozeduraren aurretik. Hortaz, hitzarmen hau sinatu duten alderdiek erabaki dute Lan Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei (PRECO/GKP) buruzko Lanbide Arteko Akordioari atxikitzea ontzat hartzea. Adierazitako akordioa 2000ko apirilaren 4ko EHAA n argitaratu zen.

Hitzarmen hau interpretatzean eta aplikatzean sortzen diren gatazkei dagokienez, PRECO n xedatutakoari jarraiki, Hitzarmenaren Batzorde Mistora jo beharko da lehendabizi.

**Bigarren Xedapen Gehigarria. Lan-istripuen eta lanbide-
gaixotasunen kontingentziak estaltzea**

Enpresak mutualitatez aldatzea erabakitzen badu, langileen legezko ordezkariak txosten bat egin beharko dute lehendabizi eta 15 eguneko epean igorri beharko dute. Adierazitako epea igarotakoan txostenik igorri ez bada, ez dela mutualitatez aldatu nahi ulertuko da.

Adierazitako txostena igortzen bada, eta ezezkoa bada, edo behar bezala egiaztatutako arrazoiak direla-eta, langileen isilpean emandako bozketan, plantillako kideen bi herenak onartzen badu, mutualitatez aldatzea proposatuko dute. Enpresak idazki bat bidali beharko dio Hitzarmenaren Batzorde paritarioari, eta idazki horretan proposamenaren berri emango diote. Bi alderdiek gatazkak konpontzeko PRECO III prozeduretako batera jotzeko konpromisoa hartu dute.

Hirugarren Xedapen Gehigarria. Soldata atzerapenak

2017ko uztailaren 1etik abenduaren 31 arteko aldiari dagozkion soldata-atzerapenak hitzarmenaren testua argitaratu eta 15 eguneko epean ordainduko dira.

I. eranskina

Kitapenaren ordainagiria

Nik, jaunak/andreak (helbidea:), enpresan lan egin dut (e) tik(e) ra eta aitortzen du enpresa horrek euro ordaindu dizkidala azken kitapen gisa, enpresan baja eman dudanean.

Eta horrekin bi alderdiak lotzen gintuen lan-harremanetik erator daitezkeen kontzeptu guztiak kitatuta eta ordainduta gelditzen dira; hortaz, enpresari ez diot besterik erreklamatu.

.....(e) n, 20.....(e) koaren(a)

.....langileak (1) kitapena sinatzean enpresan duen legezko ordezkaria aurrean egoteko eskubidea baliatzen du (2/1991 Legeari egokitu).

(1) Bai edo ez.

II. eranskina

Jarraian azaltzen diren arriskuak 65. artikularen d) idatz-zatitik kanpo geratzen dira:

a) Langileak nahita bere buruari eragindako lesioak, norberaren buruaz beste egitea edo egiten saiatzea, eta borondatezko mutilazioak.

b) Langileak eragindako egintza doluzko edo kriminaletan, edo apustu edo desafioetan, edo liskar edo nabarmen arriskutsuak diren egintzetan sortutako istripuak, salbu eta defentsa legitimoan edo behar-egoeran egiten badira.

c) Erotasun-egoeran, mozkortasun nabarian edo sorgogarrrien eraginpean sortutako istripuak.

d) Motordun ibilgailua edo 125 cc-tik gorako motozikleta gidatzean sortutako istripuak, baldin eta langileak gidabaimenik ez badu.

e) Langileak edozein kiroletan profesional moduan jardutetik sortutako kalteak.

f) Hamar bidaiari-jarlekutik beherako edukiera duten helikoptero eta hegazkinak erabiltzean gertatutako istripuak.

g) Aire-nabigazioko edozein baliabide erabiltzea, salbu eta bidaiari soil gisa bidaiatzen badu linea komertzial erregularretan, charter hegaldietan eta oro har pertsonen garraio publikorako baimendutako aireontzietan.

h) Kirol-jarduera arriskutsuak, hala nola boxeoa, urpekaritza, eskia, eskalada, arte martzialak eta abar.

III. eranskina

Lurralde Historikoko batzorde paritarioari

Lan-baldintzak ez aplikatzea

Desadostasun-akta

Enpresaren datuak:.....

Sozietatearen izena:.....

IFK: Helbide soziala:.....

Udalerrria:..... Posta-kodea:.....

Dagokion hitzarmen kolektiboa:.....

..... enpresak eta enpresako langileen ordezkariak aditzera ematen dute ez dutela akordiorik erdietsi Estatuko Sektoreko Hitzarmen Kolektiboko 45 artikulua ez betetzearen inguruan.

Batzorde paritarioari igortzen zaio akta hau, enpresak hitzarmenaren zati bat ez betetzeko aurkeztutako eskaerarekin eta gainerako dokumentazioarekin batera. Era berean, langileen ordezkariak egindako alegazioak ere bidaltzen dira, aurkeztutako dokumentazioarekin batera.

Bi aldeak, enpresak eta langileen ordezkariak, Batzorde paritarioarengana jotzen dute, aplikatzeke utzi nahi den horri buruz erabaki dezan, eta biek ere eskatzen dut, Batzordeak akordiorik lortzen ez badu, Konferentzia arteko Bitartekotza eta Arbitraje Zerbitzuaren arbitraje loteslearen menean jartzeko kontua.

.....(e) n,korena

Sinatzailea

Sinatzailea

Langileen ordezkariak

Enpresa

IV. eranskina

Lurralde historikoko batzorde paritarioari

Lan-baldintzen funtsezko aldaketa

Desadostasun-akta

Enpresaren datuak:.....

Sozietatearen izena:.....

IFK: Helbide soziala:.....

Udalerrria:.....Posta-kodea:.....

Dagokion hitzarmen kolektiboa:.....

..... enpresak eta enpresako langileen ordezkariak aditzera ematen dute ez dutela akordiorik erdietsi Langileen Estatutuko 41. artikulua ez betetzearen inguruan.

Batzorde paritarioari igortzen zaio akta hau, enpresak aurkeztutako aldaketa-eskaerarekin, horren kausekin eta gainerako dokumentazioarekin batera. Era berean, langileen ordezkariak egindako alegazioak eta aurkeztutako dokumentazioa ere bidaltzen dira.

Bi aldeak, enpresak eta langileen ordezkariak, Batzorde paritarioarengana jotzen dute, horrek desadostasunaz erabaki dezan, eta biek ere eskatzen dute, Batzordeak akordiorik lortzen ez badu, Konferentzia arteko Bitartekotza eta Arbitraje Zerbitzuaren arbitraje loteslearen menean jartzeko kontua.

.....(e) n,korena

V. eranskina

Soldata taulak- 2017ko uztailearen 1etik abenduaren 31ra

Arabako zementuaren eratorrien industrietako hitzarmen kolektibo sektoriala

KATEGORIAK AD-ENPLEGATUAK	OINARRIZKO SOLDATA	BERTAR. ETA JARDU. PLUSA BERTAR. ETA JARDUERA PLUSA	HITZARMEN- PLUSA APARTEKOAK	SARIA APARTEKOA UDA	SARIA APARTEKOA EGUBERRIA	OPORRAK	URTEKO GORDINA
1. mailako administrazio-burua	1.498,57	430,41	111,81	2.090,33	2.090,33	2.090,33	28.719,66
Langileburua	1.498,57	430,41	111,81	2.090,33	2.090,33	2.090,33	28.719,66
2. mailako administrazio-burua	1.315,45	430,41	111,81	1.896,56	1.896,56	1.896,56	26.124,09
1. mailako administrazio-ofiziala	1.210,53	430,41	111,81	1.797,55	1.797,55	1.797,55	24.672,92
1. mailako administrazio-ofiziala	1.161,55	430,41	111,81	1.744,31	1.744,31	1.744,31	23.974,41
2. urteko adminis. laguntzailea	935,67	430,41	111,81	1.454,71	1.454,71	1.454,71	20.620,96
1. urteko adminis. laguntzailea	799,40	430,41	111,81	1.276,21	1.276,21	1.276,21	18.586,42
Administrarigaia	647,33	430,41	111,81	1.084,92	1.084,92	1.084,92	16.339,86
Biltegiko burua	1.210,53	430,41	111,81	1.797,55	1.797,55	1.797,55	24.672,92
Biltegiaina	1.157,11	430,41	111,81	1.744,31	1.744,31	1.744,31	23.925,57
Salmenta burua	1.281,40	430,41	111,81	1.830,20	1.830,20	1.830,20	25.550,41
Saltzailea	1.161,55	430,41	111,81	1.744,31	1.744,31	1.744,31	23.974,41
1. mailako delineatzailea	1.210,53	430,41	111,81	1.797,55	1.797,55	1.797,55	24.672,92
2. mailako delineatzailea	1.161,55	430,41	111,81	1.744,31	1.744,31	1.744,31	23.974,41
Aparejadorea	1.570,59	430,41	111,81	2.158,84	2.158,84	2.158,84	29.717,45
Peritu eta ingeniari teknikoa	1.570,59	430,41	111,81	2.158,84	2.158,84	2.158,84	29.717,45
Gizarte-graduata	1.570,59	430,41	111,81	2.158,84	2.158,84	2.158,84	29.717,45
G. Ingeniaria	1.778,05	430,41	111,81	2.396,26	2.396,26	2.396,26	32.711,73

Soldata taulak- 2017ko uztailearen 1etik abenduaren 31ra

Arabako zementuaren eratorrien industrietako hitzarmen kolektibo sektoriala

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	BERTAR. ETA JARDU. PLUSA BERTAR. ETA JARDUERA PLUSA	HITZARMEN- PLUSA APARTEKOAK	SARIA APARTEKOA UDA	SARIA APARTEKOA EGUBERRIA	OPORRAK	URTEKO GORDINA
Arduradun nagusia	46,82	22,26	5,47	2.132,91	2.132,91	2.132,91	28.321,01
Ataleko arduraduna	43,17	22,26	5,47	1.999,47	1.999,47	1.999,47	26.698,79
1. mailako ofiziala	38,93	22,26	5,47	1.787,63	1.787,63	1.787,63	24.643,98
2. mailako ofiziala	37,82	22,26	5,47	1.731,76	1.731,76	1.731,76	23.963,65
Laguntzailea	36,08	22,26	5,47	1.674,74	1.674,74	1.674,74	23.207,18
Peoi espezialista	35,26	20,50	5,47	1.607,97	1.607,97	1.607,97	22.480,83
Peoi arrunta	35,05	19,56	5,47	1.560,83	1.560,83	1.560,83	22.055,33

VI. eranskina

Soldata taulak - 2018

Arabako zementuaren eratorrien industrientzako hitzarmen kolektibo sektoriala

KATEGORIAK AD-ENPLEGATUAK	OINARRIZKO SOLDATA	BERTAR. ETA JARDU. PLUSA BERTAR. ETA JARDUERA PLUSA	HITZARMEN- PLUSA APARTEKOAK	SARIA APARTEKOA UDA	SARIA APARTEKOA EGUBERRIA	OPORRAK	URTEKO GORDINA
1. mailako administrazio-burua	1.521,05	436,87	113,49	2.121,68	2.121,68	2.121,68	29.150,45
Langileburua	1.521,05	436,87	113,49	2.121,68	2.121,68	2.121,68	29.150,45
2. mailako administrazio-burua	1.335,18	436,87	113,49	1.925,01	1.925,01	1.925,01	26.515,95
1. mailako administrazio-ofiziala	1.228,69	436,87	113,49	1.824,51	1.824,51	1.824,51	25.043,01
1. mailako administrazio-ofiziala	1.178,97	436,87	113,49	1.770,47	1.770,47	1.770,47	24.334,03
2. urteko adminis. laguntzailea	949,70	436,87	113,49	1.476,53	1.476,53	1.476,53	20.930,27
1. urteko adminis. laguntzailea	811,39	436,87	113,49	1.295,35	1.295,35	1.295,35	18.865,22
Administrarigaia	657,04	436,87	113,49	1.101,19	1.101,19	1.101,19	16.584,96
Biltegiko burua	1.228,69	436,87	113,49	1.824,51	1.824,51	1.824,51	25.043,01
Biltegitzailea	1.174,47	436,87	113,49	1.770,47	1.770,47	1.770,47	24.284,45
Salmenta burua	1.300,62	436,87	113,49	1.857,65	1.857,65	1.857,65	25.933,67
Saltzailea	1.178,97	436,87	113,49	1.770,47	1.770,47	1.770,47	24.334,03
1. mailako delineatzailea	1.228,69	436,87	113,49	1.824,51	1.824,51	1.824,51	25.043,01
2. mailako delineatzailea	1.178,97	436,87	113,49	1.770,47	1.770,47	1.770,47	24.334,03
Aparejadorea	1.594,15	436,87	113,49	2.191,22	2.191,22	2.191,22	30.163,21
Peritu eta ingeniari teknikoa	1.594,15	436,87	113,49	2.191,22	2.191,22	2.191,22	30.163,21
Gizarte-graduata	1.594,15	436,87	113,49	2.191,22	2.191,22	2.191,22	30.163,21
G. Ingeniaria	1.804,72	436,87	113,49	2.432,20	2.432,20	2.432,20	33.202,40

Soldata taulak - 2018

Arabako zementuaren eratorrien industrientzako hitzarmen kolektibo sektoriala

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	BERTAR. ETA JARDU. PLUSA BERTAR. ETA JARDUERA PLUSA	HITZARMEN-PLUSA APARTEKOAK	SARIA APARTEKOA UDA	SARIA APARTEKOA EGUBERRIA	OPORRAK	URTEKO GORDINA
Arduradun nagusia	47,52	22,59	5,55	2.164,90	2.164,90	2.164,90	28.745,82
Ataleko arduraduna	43,82	22,59	5,55	2.029,46	2.029,46	2.029,46	27.099,27
1. mailako ofiziala	39,51	22,59	5,55	1.814,44	1.814,44	1.814,44	25.013,64
2. mailako ofiziala	38,29	22,59	5,55	1.757,74	1.757,74	1.757,74	24.323,10
Laguntzailea	36,62	22,59	5,55	1.699,86	1.699,86	1.699,86	23.555,29
Peoi espezialista	35,79	20,81	5,55	1.632,09	1.632,09	1.632,09	22.818,04
Peoi arrunta	35,57	19,85	5,55	1.584,24	1.584,24	1.584,24	22.386,16

VII. eranskina

Soldata taulak – 2019

Arabako zementuaren eratorrien industrientzako hitzarmen kolektibo sektoriala

KATEGORIAK AD-ENPLEGATUAK	OINARRIZKO SOLDATA	BERTAR. ETA JARDU. PLUSA BERTAR. ETA JARDUERA PLUSA	HITZARMEN- PLUSA APARTEKOAK	SARIA APARTEKOA UDA	SARIA APARTEKOA EGUBERRIA	OPORRAK	URTEKO GORDINA
1. mailako administrazio-burua	1.547,67	444,51	115,48	2.158,81	2.158,81	2.158,81	29.660,58
Langileburua	1.547,67	444,51	115,48	2.158,81	2.158,81	2.158,81	29.660,58
2. mailako administrazio-burua	1.358,54	444,51	115,48	1.958,70	1.958,70	1.958,70	30.032,48
1. mailako administrazio-ofiziala	1.250,19	444,51	115,48	1.856,44	1.856,44	1.856,44	25.481,26
1. mailako administrazio-ofiziala	1.199,60	444,51	115,48	1.801,45	1.801,45	1.801,45	24.759,87
2. urteko adminis. laguntzailea	966,32	444,51	115,48	1.502,37	1.502,37	1.502,37	21.296,55
1. urteko adminis. laguntzailea	825,59	444,51	115,48	1.318,02	1.318,02	1.318,02	19.195,36
Administrarigaia	668,54	444,51	115,48	1.120,46	1.120,46	1.120,46	16.875,20
Biltegi burua	1.250,19	444,51	115,48	1.856,44	1.856,44	1.856,44	25.481,26
Biltegi zaina	1.195,02	444,51	115,48	1.801,45	1.801,45	1.801,45	24.709,43
Salmenta burua	1.323,38	444,51	115,48	1.890,16	1.890,16	1.890,16	26.387,51
Saltzailea	1.199,60	444,51	115,48	1.801,45	1.801,45	1.801,45	24.759,87
1. mailako delineatzailea	1.250,19	444,51	115,48	1.856,44	1.856,44	1.856,44	25.481,26
2. mailako delineatzailea	1.199,60	444,51	115,48	1.801,45	1.801,45	1.801,45	24.759,87
Aparejadorea	1.622,05	444,51	115,48	2.229,57	2.229,57	2.229,57	30.691,07
Peritu eta ingeniari teknikoa	1.622,05	444,51	115,48	2.229,57	2.229,57	2.229,57	30.691,07
Gizarte-graduata	1.622,05	444,51	115,48	2.229,57	2.229,57	2.229,57	30.691,07
G. Ingeniaria	1.836,30	444,51	115,48	2.474,76	2.474,76	2.474,76	33.783,44

Soldata taulak – 2019

Arabako zementuaren eratorrien industrientzako hitzarmen kolektibo sektoriala

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	BERTAR. ETA JARDU. PLUSA BERTAR. ETA JARDUERA PLUSA	HITZARMEN- PLUSA APARTEKOAK	SARIA APARTEKOA UDA	SARIA APARTEKOA EGUBERRIA	OPORRAK	URTEKO GORDINA
Arduradun nagusia	48,35	22,98	5,65	2.202,78	2.202,78	2.202,78	29.248,87
Ataleko arduraduna	44,59	22,98	5,65	2.064,97	2.064,97	2.064,97	27.573,51
1. mailako ofiziala	40,20	22,98	5,65	1.846,19	1.846,19	1.846,19	25.451,38
2. mailako ofiziala	38,96	22,98	5,65	1.788,50	1.788,50	1.788,50	24.748,75
Laguntzailea	37,26	22,98	5,65	1.729,61	1.729,61	1.729,61	23.967,51
Peoi espezialista	36,42	21,17	5,65	1.660,65	1.660,65	1.660,65	23.217,35
Peoi arrunta	36,19	20,20	5,65	1.611,96	1.611,96	1.611,96	22.777,92

VIII. eranskina

	HILEROKO ANTZINATASUN-OSAGARRI KONTOLIDATUA (14 ORDAINSARI)					EGUNEROKO ANTZINATASUN-OSAGARRI KONTOLIDATUA (425 EGUN)			
	ADM. SALMENTA- ETA PERSONAL- BURUA	ADM. OFIZI., SALTZAILEAK DELINEATZAILEAK	ADMIN. LAGUNT., BILTEGIZAINA	ERDI- MAILAKO TEKNIKARIAK	GOI MAILAKO TEKNIKARIAK	PEOIA	LAGUNTZAILE ESPEZIALISTA	1. ETA 2. MAILAKO OFIZIALA	ATALEKO ARDURADUNA ETA ARDUR. OROKORRA.
2 urte	14,68	12,69	11,56	16,48	19,38	0,37	0,37	0,41	0,43
3 urte	20,75	17,56	16,14	23,46	27,78	0,52	0,52	0,57	0,61
4 urte	26,83	22,44	20,72	30,44	36,18	0,67	0,68	0,73	0,79
5 urte	30,24	25,34	23,41	34,28	40,70	0,75	0,76	0,83	0,89
6 urte	33,66	28,23	26,11	38,12	45,22	0,84	0,85	0,92	0,99
7 urte	37,07	31,13	28,80	41,96	49,74	0,93	0,94	1,01	1,09
8 urte	40,49	34,03	31,49	45,80	54,25	1,01	1,02	1,11	1,18
9 urte	43,90	36,92	34,18	49,64	58,77	1,10	1,11	1,20	1,28
10 urte	46,98	39,45	36,49	53,17	63,02	1,17	1,18	1,28	1,37
11 urte	50,05	41,97	38,80	56,69	67,26	1,24	1,26	1,36	1,46
12 urte	53,12	44,50	41,11	60,22	71,51	1,31	1,34	1,44	1,55
13 urte	56,20	47,02	43,42	63,74	75,75	1,38	1,41	1,51	1,64
14 urte	59,27	49,54	45,73	67,27	80,00	1,46	1,49	1,59	1,73
15 urte	62,19	51,95	47,94	70,62	84,02	1,53	1,56	1,67	1,81
16 urte	65,12	54,37	50,14	73,96	88,03	1,60	1,63	1,74	1,89
17 urte	68,04	56,78	52,35	77,31	92,05	1,67	1,71	1,82	1,97
18 urte	70,97	59,19	54,56	80,66	96,07	1,74	1,78	1,89	2,06
19 urte	73,89	61,60	56,77	84,00	100,09	1,81	1,85	1,97	2,14
20 urte	76,57	63,79	58,78	87,07	103,78	1,88	1,92	2,05	2,22
21 urte	79,24	65,99	60,79	90,13	107,47	1,94	1,99	2,12	2,30
22 urte	81,91	68,19	62,80	93,20	111,16	2,00	2,05	2,20	2,38
23 urte	84,58	70,38	64,81	96,26	114,84	2,07	2,12	2,27	2,46
24 urte	87,25	72,58	66,82	99,33	118,53	2,13	2,19	2,35	2,54
25 urte	89,77	74,65	68,71	102,21	122,01	2,19	2,25	2,41	2,61
26 urte	92,29	76,72	70,60	105,10	125,48	2,25	2,31	2,48	2,69
27 urte	94,81	78,79	72,50	107,99	128,96	2,32	2,38	2,55	2,76
28 urte	97,33	80,86	74,39	110,88	132,43	2,38	2,44	2,62	2,84
29 urte	99,85	82,93	76,29	113,77	135,91	2,44	2,50	2,68	2,91
30 urte	101,60	84,37	77,09	115,77	138,31	2,49	2,54	2,73	2,96
31 urte	103,34	85,81	77,90	117,77	140,72	2,53	2,58	2,77	3,01
32 urte	105,09	87,25	78,70	119,77	143,13	2,58	2,62	2,82	3,06
33 urte	106,84	88,68	79,50	121,77	145,53	2,62	2,66	2,87	3,11
34 urte	108,59	90,12	80,31	123,77	147,94	2,67	2,70	2,91	3,17