

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako erainkuntza eta lan publikoak sektorearentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkarirena. Honen bidez ebazten da 2021-2022-2023 Arabako Erainkuntza eta Lan Publikoak sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000435011981.

AURREKARIAK

2021eko uztailaren 30ean aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek SEA-Arabako Enpresak eta ordezkaritza sozialek, CCOO eta UGT, 2021eko uztailaren 30ean 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 agintaritzari dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g artikulua –Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko EHAA)- dionarekin bat etorritu 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 eta berdintasun planen erregistroko Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2021eko abuztuaren 31

Arabako lurralde ordezkaritza

MARIA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Arabako eraikuntza eta obra publikoetarako hitzarmena 2021-2022-2023

1. artikulua. Aplikazio-eremua
2. artikulua. Iraunaldia
3. artikulua. Hitzarmenaren amaiera iragartzea
4. artikulua. Soldata
5. artikulua. Osotasunarekiko lotura
6. artikulua. Arau osagarriak
7. artikulua. Irenstea eta konpentsatzea
8. artikulua. Berme pertsonalak
9. artikulua. Soldata osoa
10. artikulua. Puntualtasuna
11. artikulua. Gaitasun-probak
12. artikulua. Azterketa medikoak
13. artikulua. Probaldia
14. artikulua. Kontratazioa
15. artikulua. Obrako lan finkorako kontratua
16. artikulua. Beste kontratu mota batzuk
17. artikulua. Langileak lagatzeko kontratuak
18. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratua
19. artikulua. Praktikaldiko eta prestakuntzako kontratuak
20. artikulua. Obrako garabilaria. Makinistaren lanbidea
21. artikulua. Gidariak
22. artikulua. Azpikontratazioa
23. artikulua. Langileak subrogatzea errepideak edo trenbideak eta ur-sareak mantentzeko kontratuetan eta espaloiak, zoladurak, bide publikoak eta estoldak mantentzeko eta kontserbatzeko udal-emakidetan
24. artikulua. Aurreabisuak
25. artikulua. Kitapenak
26. artikulua. Segurtasuna eta higieena
27. artikulua. Laneko segurtasun eta osasunerako batzorde paritarioa
28. artikulua. Eraikuntzako Lan Fundazioa
29. artikulua. Laneko arropa
30. artikulua. Hitzarmeneko batzorde paritarioa
31. artikulua. Batzorde paritarioaren eginkizunak
32. artikulua. Lanaldia
33. artikulua. Lanaldia luzatzea
34. artikulua. Lanaldi bereziak

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

- 71. artikulua. Aplikazio-baldintzak
- 72. artikulua. Taulak betetzen direla egiaztatzea
- 73. artikulua. Hutsegite motak
- 74. artikulua. Falta arinak
- 75. artikulua. Falta larriak
- 76. artikulua. Falta oso larriak
- 77. artikulua. Zigorrek jartzea
- 78. artikulua. Zigorren beste eragin batzuk

Lehenengo xedapen iragankorra.

Lehen xedapen gehigarria.

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

Hirugarren xedapen gehigarria. Kontserbazio-plusa, guardiak, zaintaldea, erabilgarritasuna eta neguko bideragarritasun-sistemak, errepideak mantentzeko kontratuetan.

Laugarren xedapen gehigarria. Arabako eraikuntzako hitzarmenaren berdintasun batzordea sortzea.

Eranskinak (I-V)

Antzinasunaren ziozko osagarri pertsonala

2021, 2022 eta 2023ko soldata-taulak

I. kapitulua. Arau orokorrak

1. artikulua. Aplikazio-eremua

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

2. artikulua. Indarraldia

Hitzarmen hau indarrean sartuko da 2021ko urtarrilaren 1etik aurrera, lan agintaritzak edo-noiz erregistratzen duela, eta 2023ko abenduaren 31 arteko indarraldia izango du.

Hala ere, 49. artikuluan (lekualdatze-gastuak), 50. artikuluan (dietak) eta 52. artikuluan (kalte-ordainak) xedatutakoa artikuluan horietan berariaz ezarritakoaren arabera sartuko da indarrean.

3. artikulua. Hitzarmenaren amaiera iragartzea

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

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

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

4. Hitzarmen berria negoziatzeko epea, gehienez ere, 36 hilekoa izango da, aurreko hitzarmenaren indarraldia amaitzen den egunetik aurrera zenbatzen hasita. Alabaina, Langileen Estatutuko 86.3 artikulua legez aldatzen bada hitzarmena indarrean dagoen bitartean, hitzarmen kolektiboen aurreraeragin mugagabea ezarriko da berriz eta aldaketa hori berehala aplikatuko da indarrean jartzen den unetik.

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

4. artikulua. Soldatak

2021., 2022. eta 2023 urteetarako hitzartutako soldatak, urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatu beharrekoak, hiru urte horietako bakoitzari dagozkion soldata-taula erantsietan agertzen direnak dira. Datu horiek, zehazki, 2021an ehuneko 2ko soldata-igoera, 2022an ehuneko 1,75ekoa eta 2023an ehuneko 1,5ekoa aplikatzearen emaitza dira.

2024. urtean, 2021, 2022 eta 2023ko KPlen baturak urte horietan aplikatutako soldata-igoeren batura gainditzen badu (hau da, ehuneko 5,25), soldatak nahitaez eguneratuko dira gorantz, alde horri dagokion portzentajea, 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera. 2021, 2022 eta 2023ko KPI horien batura aplikatutako igoeren baturaren (ehuneko 5,25) berdina edo baxuagoa bada, ez da zenbateko hori eguneratu behar, eta aplikatu diren igoera horiek finkatuta geratuko dira.

5. artikulua. Osotasunarekiko lotura

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

6. artikulua. Arau osagarriak

Hitzarmen honek Arabako Lurralde Historikoko eraikuntza sektorearen negoziatio kolektiboa osatu eta garatzen du.

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orori dagokionez, kontuan hartuko dira urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua eta aplika daitezkeen gainerako legezko edo hitzarmenezko arauak eta eraikuntza sektoreko hitzarmen orokorra. Adierazitako Dekretuaren bitartez Langileen Estatutuko testu bateratua onartu zen.

7. artikulua. Irenstea eta konpentsatzea

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

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

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

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

8. artikulua. Berme pertsonalak

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

9. artikulua. Soldata osoa

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

10. artikulua. Puntueltasuna

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

Puntueltasuna nahitaez bete behar da eta hitzarmen honen baitako langile guztiei eskatuko zaie.

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

II. kapitulua. Kontratazioa

11. artikulua. Gaitasun-probak

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

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

12. artikulua. Azterketa medikoak

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

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

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

13. artikulua. Probaldia

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

Teknikari tituludunak: 6 hilabete.

Langileak:

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

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

Gainerako langileak: egutegiko 15 egun.

Langile operarioak:

Arduradunak eta langileburuak: hilabete.

Gainerako langileak: egutegiko 15 egun.

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

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

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

14. artikulua. Kontratazioa

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

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

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

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

Eraikuntzako lanbide txartelaren bidez lanbide-kategoria egiaztatzeak ez du enpresa behar-tzen langilea kategoria horretarako kontratatzea.

15. artikulua. Obrako lan finkorako kontratua

1. Langileen Estatutuaren Legearen testuATEGINA onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren hirugarren xedapen gehigarria eta Eraikuntza Sektoreko Azpikontratazioa Arautzen duen urriaren 18ko 32/2006 Legearen Hirugarren Xedapen Gehigarriak estatu mailako negoziazio kolektiboari gaitasuna ematen diote eraikuntzaren sektoreran molda dezan obrako edo zerbitzuko kontratua, oro har arautua Langileen Estatuko 15. artikuluan. Horren arabera, moldaketa hori egiten du kontratu honek eta, besteak beste, berariaz arautzen ditu Langileen Estatutuko 15.1.a) eta 5 eta 49.c) artikulua, eraikuntzaren sektoreari dagokionez.

2. Kontratu hau, oro har, obra bakar baterako hitzartzen da, iraupena edozein izanda ere, eta langilearen ofizio eta kategoriako lanak amaitzen direnean amaituko da. Idatziz formalizatuko dira beti. Hori dela eta, iraupena edozein dela ere, ez da aplikatuko Langileen Estatutuaren 15.1 a) artikulua lehenerokadan ezarritakoa, eta langileek “obrako finkoen” izaerari eutsiko diote, bai kasu horietan, bai Langileen Estatutuaren 44. artikulua enpresa-ondorengotzaren edo hitzarmen orokor honen 27. artikuluan araututako subrogazioaren kasuetan.

3. Hala ere, kontratu bakarreko baldintzari eutsiz, obrako langile finkoek, obrako finko izaera galdu gabe, enpresa bati probintzia bereko hainbat lantokitan eman ahal izango dizkio zerbitzuak eman ditzakete, betiere ondoz ondoko lantoki bakoitzerako esanbidezko akordioa baldin badago, gehienez ere ondoz ondoko hiru urtetan; nolahi ere, haren espezialitateko azken

obrako lanak denbora-epe hori baino gehiago luzatzen badira, dagokion dokumentua sinatuko dute, III. eranskinean azaltzen den ereduari jarraituta, eta lekuz aldatu izanaren kalte-ordainak emango dira. Halakoetan, eta prestazioaren iraupena edozein izanik ere, ez da aplikatuko 15.1 artikulua lehen paragrafoko 1.a) idatz-zatia eta 5. idatz-zatia, eta langileek “obrako finkoak” izaten jarraituko dute, esan bezala.

4. Eraikuntza-sektorearen berezitasunak eta premiak ikusirik, batik bat kontratazio malguari eta enpleguaren egonkortasunari dagokionez, eta laneko segurtasuna eta osasuna eta langileen prestakuntza hobetze aldera, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren hirugarren xedapen gehigarria, ez da kontratuzko oinordetzarik egongo lanpostu desberdinetarako kontratu finkoak egitearren, kontuan hartuko da lanpostua nola definitzen den hitzarmen honen 22. artikuluan eta, beraz, ez da aplikatuko Langileen Estatutuko 15. artikulua 5. paragrafoa.

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

Horrela, lanpostu desberdinen aurrean gaude, baldin eta aldatu egiten bada hitzarmen honetako 22. artikuluko faktoreren bat. Halaber, maila hori ez da eskuratuko Langileen Estatutuko 44. artikulua aipatzen duen enpresa-ondorengotza dagoenean, edo hitzarmen honen 27. artikulua aipatzen den subrogazioa ematen denean.

6. Langileak honako kasu hauetan utzi beharko du lana: obrak aurrera egin ahala, hainbeste kontrataturik behar ez denean. Obra gutxitzen den neurri berean jaitsiko da langile kopurua. Lana uzte hori idatziz jakinarazi behar zaio langileari, 15 egun natural aurreikusitako epean. Hala ere, aurreabisu horren ordez, enpresaburuak kalte-ordaina eman ahal dio langileari, aurreabisu gabeko egunak zenbat izan diren, hitzarmeneko soldata-taulen arabera kalkulatuta, eta lanpostua uztearen jakinarazpen idatzia alde batera utzi gabe. Adierazitako kalte-ordaina soldata-egiaztagirian sartuko da, lanpostua uzteari dagokion likidazioarekin.

7. Enpresaburuak aurreikusi ezinezko eta bere borondatez kanpoko arrazoiengatik obra bat aldi baterako eteten bada, enpresak langileen ordezkariei edo, halakorik ez balego, Probintziako batzorde paritarioari eman behar dio horren berri, eta aurreko idatz-zatian aurreikusirik lanaren amaiera eta lana uztea abiaraziko dituzte, aurreabisua izan ezik. Lantokiko langileen ordezkaritzak edo, halakorik ezean, probintziako batzorde paritarioak, hala badagokio, hori egiaztatzeko astebeteko epe luzaezina izango du, jakinarazpenetik zenbatzen hasita. Obra geldiarazteko arrazoi desagertzean, enpresaburuak berriro lanpostu bat eskaini behar dio langileari. Betebehar hori bertan behera geratuko da, obra behin betiko eteten bada. Alderdien arteko akordioaren aurretik, obra bukatu izanak eragin dien langileek artikulua honen 3. idatz-zatiari eutsi ahal diote. Kasu hori ez da aplikatuko lan-gatazkengatik gelditzen badira obrak.

8. Aurreko kasu guztietan, eta Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren hirugarren xedapen gehigarria dioenez, eta Langileen Estatutuari buruzko Legearen Testu Bateratuko 49.1.c) artikulua dioenez, lana bukatzeak ehuneko 7ko kalte-ordaina izango du, kontratua indarrean dagoen bitarteko soldata-taulen arabera, betiere, Langileen Estatutuaren 49.1.c) artikuluan ezarritako zenbatekoa errespetatuz.

16. artikulua. Beste kontratu mota batzuk

Iraupen zehatzeko kontratuak formalizatzen dituzten langileek lana uztegitik soldatakoa ez den kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute, hitzartutako mugaeguna heldu eta kontratua amaitzen denean, Langileen Estatutuko 15.1.b) artikuluan edo bitarteko lan-kontratuan ezarritakoa betez. Kalte-ordain hori ehuneko 7koa izango da, eta zenbatekoa kalkulatzeko, aplikatu behar den hitzarmeneko tauletan jasotzen diren soldata-kontzeptuak (kontratua indarrean egon

den bitartean sortu direnak) hartuko dira kontuan. Alabaina, beti errespetatuko da Langileen Estatutuko 49.1.c) artikuluan ezartzen den zenbatekoa. 2. Langileen Estatutuko 15.1.b) artikulua arabera egiten diren kontratuak gehienez 12 hileko iraupena izango dute, hamazortzi hileko epealdian, kontratua egiteko arrazoia gertatzen den unetik zenbatzen hasita. Aipatutako kontratua egiteko arrazoitzat hartuko dira honako egoera hauek: lanen kopurua handitzea, lan zehatz bat egiten duten edo zerbitzu jakin bat ematen duten pertsonen kopurua handitu beharra.

17. artikulua. Langileak lagatzeko kontratuak

Hitzarmen honek eragindako enpresek eta aldi baterako laneko enpresek langileak lagatzeko kontratuak egin ditzakete.

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

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

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

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

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

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

f. Aldi baterako laneko enpresek lagatuko langileek beren lanpostuko lan-arriskuak prebenitzeko prestakuntza teorikoa eta praktikoa eduki behar dute, eta kontuan hartuko da beren prestakuntza, lan-esperientzia eta zer arrisku izango dituzten. Ahal den guztietan, prestakuntza hori bat etorriko da erakuntza sektoreko hitzarmen orokorraren II. liburuan aurreikusitakoarekin. Lagatuko langileek erakuntzako lanbide txartela eduki behar dute, hala eskatzen denean.

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

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

18. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratua

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

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

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

19. artikulua. Praktikaldiko kontratua eta prestakuntza-kontratua

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

– Praktikaldiko kontratua:

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

– Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua:

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

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

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

b) Prestakuntza-kontratua 16 urtetik gorako eta 25 urtetik beherako langileei egin ahal zaie, betiere prestakuntzaren xede den lanbide edo lanpostuan praktiketako kontratu bat gauzatzeko titulaziorik ez badaukate. Kontratu horiek lantegi-eskolen eta lanbide-etxeen programetan ikasle-langile gisa sartzen diren langabetuekin sinatzen direnean, gehieneko adina 24 urtekoa izango da.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikulu honen b) eta d) idatz-zatietako taldeak:

1. urtea	ehuneko 60
2. urtea	ehuneko 70

Artikulu honen c) idatz-zatiko taldeak:

1. urtea	ehuneko 95
2. urtea	ehuneko 100

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

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

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

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

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

20. artikulua. Obrako garabilaria. Makinistaren lanbidea

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

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

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

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

21. artikulua. Gidariak

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

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

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

22. artikulua. Azpikontratazioa

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

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

II. Obrak edo zerbitzuak azpikontratatzearen kasuan, enpresek duten erantzukizunari buruzko Langileen Estatutuko 42. artikuluan ezarritakoa alde batera utzita (urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua), irabazitako soldataz kanpoko plusa ere ordainduko dute enpresek –dagokien enkargua amaitu eta hurrengo sei hilabeteetan–, bai eta kontratuak iraun bitartean sortutako kalte-ordainak ere, hitzarmen honetako irizpidearen arabera kalkulaturik.

23. artikulua. Langileak subrogatzea errepideak edo trenbideak eta ur-sareak mantentzeko kontratuetan eta espaloiak, zoladurak, bide publikoak eta estoldak mantentzeko eta kontserbatzeko udal-emakidetan

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

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

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

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

Indarrean dagoen legedia hobetu nahi denez, eta horrek artikulua horietan aurreikusitako subrogazioa hobetzea dakarrenez, eskubide eta betebeharrak horiek langileak enpresa zaharrekiko azken kontratukoak soilik izango dira, eta enpresa berria ez du azken kontratuaren aurreko ezein kontratuk edo itunek lotuko, bereziki honako hauei dagokienez: zerbitzuan emandako urteak, kaleratu izanaren kalte-ordainak eta zerbitzuan emandako denbora, non eta subrogazioa egin aurretik langileak epai judizial irmoz ez bazituen eskubide horiek, eta enpresa berriari artikulua honetan araututako epean eta moduan jakinarazi bazaizkio.

3. Subrogazio hori egiteko, langileek gutxienez lau hilabetez jardun behar dute titularrak aldatu duen kontratan, edozein izanik ere langile horien lan-kontratua, eta kontuan izan gabe lau hilabete denboraldi horren aurretik beste kontrata batean lanean jardun duten. Betekizun eta baldintza horiek betetzen ez dituzten langileek ez dute subrogazio-eskubiderik.

Honako kasu hauetan ere subrogatuko dira langileak:

a) Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak, jarduera esleitzeko unean gutxienez lau hilabeteko antzintasuna dutenak jarduera horretan, eta Langileen Estatutuko Legearen testu bateratuaren 45. artikuluan ezarritako arrazoiren batengatik lan-kontratua eten bazaie.

b) Bitarteko lan-kontratua duten langileak badira, aurreko idatz-zatian adierazitako langileren bat ordeztzen badute, antzintasuna edozein izanik ere eta haien kontratuak iraun bitartean.

c) Langile hasi berriak, bezeroak eragindako zabaltze baten ondorioz kontratan hasi direnak, eta zabaltze horri hurrengo kontratan ere eusten bazaio, nahiz eta antzintasuneko lau hilabeteak ez bete.

d) Kontratua benetan amaitu aurreko azken lau hilabeteetan erretiro partziala edo osoa hartzen duten langileen ordezkotako direnak.

4. Lizitazio-prozesuaren gardentasuna bermatzearren, kontratua bukatzen duen enpresak edo erakundeak, prozedura hastean, enpresa lizitatzailleen eskura jarri behar du subroga daitezkeen langileen zerrenda, eta bertan adieraziko dira izen-abizenak, nortasun-agiri nazionala, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia, oporrak hartzeko data eta langileak edozein kontzepturengatik jasotzen dituen lansariak, behar bezala zehazturik eta zenbateko eta guzti.

5. Era berean, adierazitako subrogazioa egin ahal izateko, kontratua bukatzen duen enpresak idatziz jakinarazi behar dio subrogatzeko premia duela kontrata bere gain hartzen duen enpresa esleipendun berriari edo erakundeari, kontrata amaitu baino 15 egun lehenago (ezin da luzatu), edo lana utziko dela behar bezala jakinarazten denetik 15 egunetara. Horretarako, honako agiri hauek eman behar dizkio:

a) Subrogatu nahi diren edo subrogatzea dagokien langile guztien Gizarte Segurantzaren eta lan-istripuaren primak ondo ordainduta daudela egiaztatzeko agiria, erakunde eskudunak egina.

b) Subrogatuko diren langileen azken lau nominen edo hileko soldaten ordainagirien fotokopia.

c) Azken lau hilabeteetako Gizarte Segurantzaren kotizazioaren TC1 eta TC2 agirien fotokopia. Agiri horietan, eragindako langileak azalduko dira.

d) Eragindako langileak Gizarte Segurantzaren izen emanda daudela frogatzeko agiriaren fotokopia.

e) Subrogatuko diren langile guztien zerrenda, honako hauek zehaztuta: langilearen izen-abizenak, nortasun-agiri nazionala, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia, antzinasuna, lanaldia eta ordutegia, kontratu mota, oporrak hartzeko data eta orain arte jasotako kontzeptu guztien lansariak, behar bezala zehazturik eta zenbateko eta guzti.

f) Eragindako langileek hitzartuta dauzkaten lan-kontratuen fotokopia.

g) Lan-arriskuen prebentzioari buruzko dokumentazio guztia.

h) Hala badagokio, 3. idatz-zatiko a, b, c eta d paragrafoetan eta artikuluko honetan azaltzen diren egoerak egiaztatzeko agiriak.

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

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

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

8. Artikulu hau nahitaez bete behar dute hari lotutako alderdiek, uzten duen enpresak edo erakundeak, esleipendun berriak eta langileak; hortaz, artikuluko honetako 3., 4., eta 5. idatz-zatietan ezarritako baldintzak betetakoan, honako kasu hauetan izango ditu ondorioak: kontratak ordeztan badira, kontratak zatitzearen edo banantzearen ondorioz sortzen diren kontraten

zatiegan edo guneetan, bai eta kontrata horietatik sor daitezkeen elkarreetan ere, nahiz eta enpresen edo erakundeen arteko ohiko ordezkariak izan. Hori guztia enpresaren ondorengotza kontuan izan gabe, kasu horretan Langileen Estatutuko Legearen testu bateratuaren 44. artikulua hartuko baita kontuan.

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

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

24. artikulua. Aurreabisuak

Langileak bere borondatez utzi nahi badu enpresa, alde zurretik jakinarazi behar dio enpresako zuzendaritzari:

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

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

Aurreabisu-epreak betetzen ez badira, alde zurretik jakinarazi ez den egun kopuruari dagokion soldata ordaindu behar zaio beste alderdiari, betiere eranskinen soldata-taulen araberrera.

25. artikulua. Kitapenak

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

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

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

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

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

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

Epe horretan ordaindu ezean, kitatu beharrezkoa ehuneko 2 igoko da hilean. Errekargu hori ez da aplikatuko langileak likidazioa kobratzeari uko egiten badiu, ez eta azpikontratisten zorreragatik enpresak ordaindu behar dituen kopuruaren kasuan ere.

III. kapitulua. Segurtasuna eta higieena

26. artikulua. Segurtasuna eta higieena

Alderdi sinatzaileek, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legeko eta hori garatzen duten arauetako printzipio nagusiak egokitu behar direlakoan —hainbat arau osatuz eta laneko segurtasun- eta osasun-baldintzak barneratuz—, behin betiko indargabetuz jotzen dute 1970eko abuztuaren 28ko eraikuntzaren lan ordenantzako XVI. Kapitulua, eta bete egingo dute eraikuntza sektoreko hitzarmen orokorreko II. liburukian (117-231 artikulua) xedatutakoa.

27. artikulua. Laneko segurtasun eta osasunerako batzorde paritarioa

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

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

Dagozkion eginkizunak hauexek dira:

Segurtasunari, osasunari eta lan-arriskuen prebentzioari dagokionez:

— Erakunde publikoei eskatzea ordezkariak ofizialki onartzeko, bai legegintzari dagokionez, bai eta planak eta neurriak garatzeko ere.

— Sektoreko ezbarrei buruzko informazioa koordinatzea.

— Gai horri dagokionez, hobekuntzak bultzatzea eta prebentzio-kanpainak sustatzea.

— Batzordeak, aho batez, bere eginkizunetan ordezte eskatu ahal die bere ustez egoki diren langile espezializatuei.

— Egiteko horiek esleituta dituzten langileek obren bisita antolatu eta kontrolatzeko lanak egin ahal dituzte.

— Egindako bisita bakoitzaren berri emango zaio batzordeari, idatziz, eta bertan adieraziko dira izandako gertakariak eta, bisita egin duenaren iritziz, ikusitako irregulartasunak.

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

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

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

28. artikulua. Eraikuntzako Lan Fundazioa

Enpresak Eraikuntzako Lan Fundazioari (ELF) egiten dion ekarpena nahitaezkoa da, eraikuntza sektoreko hitzarmen kolektibo orokorraren arabera, hitzarmena indarrean dagoen bitartean, ehuneko 0,35 izango da, langile bakoitzaren Gizarte Segurantzako kuoten kalkuluan oinarrituta.

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

29. artikulua. Laneko arropa

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

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

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

IV. kapitulua. Batzorde paritariora

30. artikulua. Hitzarmeneko batzorde paritariora

Hitzarmeneko batzorde paritariora ezarri da eta honela osatuko da:

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

- Enpresen bost ordezkari.

- Helbidea: batzorde honen helbidea izango da Arabako Lan Harremanen Kontseiluaren- LHK egoitza, Landaberde 35, Vitoria-Gasteiz.

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

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

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

31. artikulua. Batzorde paritarioraren eginkizunak

Batzorde Paritario horrek honako eginkizun hauek izango ditu:

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

b. Hitzarmen honen arau guztiak aplikatzen eta sortzen sortutako arazoak ezagutzea eta konpontzea.

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

d. Hitzarmen hau aplikatzen eta interpretatzen sor daitezkeen gatazka kolektiboak konpontzen saiatzea, administrazio-bideari eta bide juridikionalari ekin aurretik, artikulua honen 2. idatz-zatiari jarraituz.

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

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

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

Enpresako langileen ordezkariak ez badago, sektoreko sindikatu nagusiek osatuko dute hitzarmen kolektiboaren negoziazio batzordea, non eta langileek ez dioten ordezkariarik ematen batzorde bati, Langileen Estatutuko 41.4 artikulua arabera izendatua.

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

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

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

- a. Arazoaren azalpen labur eta zehatza.
- b. Proposamena egiten duenak bere iritziz dituen arrazoiak eta oinarriak.
- c. Batzordeari egiten zaion proposamen edo eskaera zehatza.

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

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

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

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

Halakoetan, batzordeak hurrengo zenbakiaren bidetik joko du.

5. Batzorde paritarioa ez bada ados jartzen bere eskumenen barruan planteatutako arazo- en inguruan, desadostasunak bidaliko dituzte gatazkak judizioz kanpo ebazteko sistemetara, PRECO III ontzat emanda eta hitzarmen orokorra betez, edo gatazkak ebazteko sistema ez-judizialei men eginez, Langileen Estatutuko 83. artikuluko lanbide arteko akordioen bidez finkatuak.

V. kapitulua. Lanaldia

32. artikulua. Lanaldia

Urteko lanaldi arrunta, hitzarmen honetako 35 eta 36. artikuluetan xedatutakoa baztertu gabe, 1.726 ordukoa izango da. 2022an, urteko lanaldia 1.724 ordukoa izango da, eta 2023an, 1.720 ordukoa.

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

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

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

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

Itundutako egutegirik ez badago aurreikusitako epeetan, hitzarmen honetako egutegia bete-teko da.

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

Enpresak bermatu behar du langileen lanaldia egunero erregistratzen dela; lanaldiaren hasiera eta amaiera orduak zehatz erregistratu beharko dira. Horretarako, enpresak langileen eguneko lanaldia erregistratzeko modua antolatu beharko du, behar diren baliabideak erabiliz, adibidez: idazpenak paperean langilearen sinadurarekin, aplikazio informatikoekin, identifikazio elektronikoko txarteekin edo langilea erregistroarekin ados dagoela egiaztatzen duen beste edozein bitarteko edo euskarrarekin. Baliabide horien bidez, izan ere, ondo identifikatuta geratu behar dira langileak lanegunetan, jaiegunetan edo lanik gabeko egunetan lantokian izan diren jakiteko nahitaezko erregistroak, kontuan hartuta enpresetan lan egiteko dauden aukera guztiak, besteak beste: ordutegi finkoa, lanaldi malgua, telelana, lanaldi partziala, lanaldi murriztua, lanaldi zatitua, lanaldi jarraitua, lanaldi trinkoa, etab. Langileek ezinbestean erabili behar dituzte enpresak lanaldia erregistratzeko ezarri dituen baliabideak.

33. artikulua. Lanaldia luzatzea

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

34. artikulua. Lanaldi bereziak

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

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

b) Lurrazpiko lanei dagokionez, tenperaturaren eta hezetasunaren ezohiko baldintzak eraginda, edo lan egiten ari denean gorputzak hartu behar duen ezohiko posturagatik egin behar den ahaleginaren ondorioz nekagarritasun-zirkunstantziak badaude, asteko lanaldi arrunta ez da 35 orduetik gorakoa izango, eta lanaldiaren banaketa ez da 6 orduetik gorakoa izango, ezein kasutan.

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

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

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

35. artikulua. Eguraldi txarra eta ezinbesteko kasua

Eguraldi txarra, atmosferako gertaerak, ezinbesteko kausa, enpresari egotzi ezin zaion hornidurarik eza, edo enpresari egotzi ahal zaion beste edozein kausa dela-eta, enpresak ordaindu behar du galdutako orduen ehuneko 50. Langile bakoitzak berreskuratu behar ditu gainerako orduak, hurrengo lanegun bakoitzean ordubete, baina langileen ordezkariak duten enpresetan

ituna dagoenean enpresaren eta langileen artean, larunbat goizean berreskura daitezke orduak, aldiko 4 ordu, gehienez. Langileen ordezkariarik ezean, eguraldi txarragatik galdutako orduak larunbatean berreskuratzea ituntzen duen enpresak aurrez abisatu behar dio hitzarmeneko batzorde paritarioari, gutxienez 72 ordu lehenago, posta elektronikoko edo idazki bidez (hitzarmeneko batzorde paritarioa, Lan Harremanen Kontseilua, Landaberde kalea 35, behea, Vitoria-Gasteiz), edo fax bidez (945139118).

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

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

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

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

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

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

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

36. artikulua. Oporrak

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

37. artikulua. Baimenak eta lizentziak

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

a) Langilea ezkontzen bada, egutegiko 15 egun.

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

c) Seme-alabak ezkontzen badira, egun bat.

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

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

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

g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat.

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

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

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

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

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

l) Ezkontideari/izatezko bikotekideari, seme-alabei eta odolkidetasun edo ezkontza bidezko 1. mailara arteko ahaideei medikuen tratamendu onkologikora laguntzeko behar den denbora.

m) Etorकिनен kasuan, lan- eta bizileku-baimena berritzeko egin beharreko izapideak egiteko behar den denbora.

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

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

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

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

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

II Izatezko bikoteak:

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

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

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

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

3. 9 hilabete arteko seme-alabei bularra emateagatik, langileek lana ordubetez uzteko eskubidea dute (ezein lansaririk kendu gabe), eta ordubete hori ordu erdiko bi zatitan har daiteke. Baimen horren iraupena proportzionalki handituko da erditze anizkoitzen kasuan. Emakumeak,

bere borondatez eta ezein lansari kendu gabe, horren ordez ohiko lanaldia ordu erdi murriz dezake, helburu berberarekin. Bi gurasoek lan egiten badute, amak zein aitak har dezake baimena. Berariaz ezartzen da egunero edoskitzeko ordubeteko denbora lanaldi osoetan metatzeko aukera.

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

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

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

VI. kapitulua. Baldintza ekonomikoak

38. artikulua. Oinarrizko soldata

Eranskinetako tauletan azaltzen da 2021ko, 2022ko eta 2023ko oinarrizko soldata. Egun natural guztietan sortuko da eta ezin da aldatu.

39. artikulua. Jarduera-plusa eta laneratze-plusa

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

40. artikulua. Garabiliararen dedikazio bereziaren plusa

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

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

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

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

41. artikulua. Aparteko haborokinak

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

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

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

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

a) Gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasuna:

Bajako denboran jardunean arituta legokiokeenaren ehuneko 40.

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

Ezintasun aldian altan egonda legokiokeenaren ehuneko 90.

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

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

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

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

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

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

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

42. artikulua. Antzinasun-osagarri pertsonalari buruzko akordioak

1. Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek erabaki dute behin betiko ezeztatzea kontzeptu hori eta antzinasun-osagarri pertsonalaren tratamendua, bai eta eraikuntza, beira eta zeramika obren ordenantzan kontuan hartu eta aplikatzen ziren arauak eta lansariak ere.

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

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

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

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

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

43. artikulua. Produkzio-unitate bateratuak

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

44. artikulua. Soldataren ordainketa

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

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

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

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

5. Enpresan sartzean edo hastean, langileak bere identifikazio fiskaleko zenbakia (IFK) eman behar du, araudiari jarraituz.

45. artikulua. Lan bereziki nekagarri, toxiko edo arriskutsuak

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

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

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

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

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

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

46. artikulua. Gaueko lanak

Gaueko 22:00etatik goizeko 6:00etara lan egiten duten langileek gaueko lanaren plusa jasoko dute, langilearen kategoriari dagokion oinarrizko soldataren ehuneko 25ekoa, salbu eta lana gauekoa dela kontuan hartuta ezarri bada soldata.

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

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

47. artikulua. Aparteko orduak

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

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

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

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

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

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

48. artikulua. Soldataz kanpoko plusa

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

- Garraio-gastuak.
- Urruntasun-plusa.

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

49. artikulua. Joan-etorrien gastuak

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

- a) Kilometro bakoitzeko 0,40 euro, langilea bakarrik badoa bere ibilgailuan.
- b) Kilometro bakoitzeko 0,41 euro, beste lankide batzuekin badoa, baina ibilgailua erabat bete gabe.
- c) Kilometro bakoitzeko 0,42 euro, ibilgailua jendez beteta eramanez gero.

Zenbateko horiek indarrean sartuko dira hitzarmen hau sinatzean, eta ez dira aldatuko 2023ko abenduaren 31 arte.

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

50. artikulua. Dietak

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

Honako hau izango da dieten zenbatekoa, maila guztientzat: dieta osoa 46,91 euro, eta dieta erdia 13,90 euro.

Dieta erdia euro 1 igoko da langileak goizeko 6:30ak baino lehen aldatu behar badu lekuz, dagokion lana betetzeko.

Zenbateko horiek indarrean sartuko dira hitzarmen hau sinatzean, eta ez dira aldatuko 2023ko abenduaren 31 arte, aurretik beste zenbateko batzuk ezartzen ez badira.

51. artikulua. Aldi baterako ezintasuna

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

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

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

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

Enpresek langileekin edo horien legezko ordezkariekin (halakorik badago) kontsultatuko dute kontingentzia arrunten edo profesionalen ondoriozko aldi baterako ezintasuna estali, kudeatu eta kontrolatzen duen laneko istripu eta gaixotasun profesionalen mutuaren hautua.

52. artikulua. Kalte-ordainak

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

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

b) Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako heriotza: 60.000,00 euro.

c) Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia, berrikusgarriak izan edo ez: 80.000,00 euro.

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

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

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

53. artikulua. Hitzarmena aldi batean ez aplikatzeko prozedura

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

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

a. Soldata-erregimena.

b. Ordutegia, lanaldiaren banaketa eta lan-denboraren banaketa.

c. Txandakako lan-sistema.

d. Funtzioak, Langileen Estatutuko 39. artikuluan mugigarritasun funtzionalerako aurreikusitako mugak gainditzen direnean.

e. Laneko eta errendimenduko sistema.

f. Ordainketa-sistema.

Zioak:

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

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

Prozedura:

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

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

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

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

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

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

Hitzarmeneko batzorde paritarioari jakinarazi behar zaio akordioa.

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

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

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

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

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

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

Akordiorik ezean, bi alderdiek men egingo diote laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioari (PRECO), arbitraje-prozedurari jarraiki.

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

Klausula honetan ezarritako epeak ondorio guztiekin iraugiko dira.

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

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

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

VII. kapitulua. Mugigarritasun geografikoa

54. artikulua. Mugigarritasun geografikoa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

55. artikulua. Lekualdatzeko aginduaren aurreabisua eta betebeharra

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

Kasu guztietan, langileak nahitaez bete behar du lekuz aldatzeko agindua, lan arloko epai-tegiaren aurrean kontra egiteko ahalmena alde batera utzi gabe.

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

56. artikulua. Atsedena

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

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

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

VIII. kapitulu. Langileen ordezkariak

57. artikulua. Zigorak jakinaraztea

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

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

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

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

58. artikulua. Ordezkaritza bateratua

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

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

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

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

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

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

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

Ordezkarien kopurua zehazteko orduan, era honetan zenbatuko dira langileak:

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

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

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

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

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

59. artikulua. Langileen ordezkarien eta enpresa batzordeen orduak

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

- 100 langilera arte, 16 ordu.
- 101 langiletik 250 langilera arte, 20 ordu.
- Langile gehiago dituzten enpresak urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuari jarraituz arautuko dira. Dekretu horrek Langileen Estatutuko testu bateratua onartu zuen.

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

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

60. artikulua. Sindikatuen ordezkaritza

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

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

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

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

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

c) Kideen sindikatu-kuotak biltzea.

d) Langileen ordezkarien postuak betetzeko hauteskundeetarako hautagaiak proposatzea.

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

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

61. artikulua. Batzarrak

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

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

62. artikulua. Sindikatuen erantzukizuna

Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoaren 5. artikulua arabera, sindikatuak beren estatutuaren organoak hartutako ekintzen edo erabakien erantzule dira, beren eskumenen esparruan, bai eta sindikatuaren kideen ekintza indibidualaren erantzule ere, kide horiek ordezkariak izan behar dituztenean, edo sindikatuaren izenean ari direnean.

IX. kapituluak. Lan-harremana etetea eta ezeztatzea

63. artikulua. Lan-harremana eteteko arrazoiak eta ondorioak

Lan-kontratua honako arrazoi hauengatik eten daiteke:

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

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

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

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

Aurreko artikuluko i) hizkian aurreikusitako etetea gauzatzeko, honako egoera hauek hartuko dira aldi baterako ezinbesteko arrazoiak, betiere ustekabekoak badira, edo aurreikusi bai baina saihestezinak badira:

- a) Metaketak eta materialak ezin jaso izatea, edo horiek ezin hornitu izatea.
- b) Energia-hornidura moztea, enpresarekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik.
- c) Lana normal egitea eragozten duen eguraldi-fenomenoak, betiere etenaldi hori benetan lan egindako 24 orduetik gorakoa bada.

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

Kasu horietan, Langileen Estatutuaren 51.12 artikuluko prozedura aplikatuko da.

65. artikulua. Derrigorrezko eszedentzia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

67. artikulua. Erretiroa

Erretiroari dagokionez, eraikuntzako hitzarmen orokorraren 96. artikulua dioena beteko da.

Borondatezko erretiro aurreratua hartzen duen langileak hilabete batzuetako kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du, eta horren zenbatekoa kalkulatzeko hitzarmenaren tauletan zehazten diren oinarritzko soldata, laneratze- eta jarduera-plusa, soldataz kanpoko plusa eta antzinatasun-osagarri finkatua hartuko dira kontuan, honako eskala hau betez:

- Legez ezarrita dagoen adin arrunta baino 2 urte lehenago: 3 hileko ordainketa.
- Gutxienez urte 1 lehenago: 2 hileko ordainketa.
- Gehienez urte 1 lehenago: 1 hileko ordainketa.

Ez dira arestian aipatu kalte-ordaina edo erretiro-sariak ordainduko baldin eta langileak eta enpresak adosten badute 1999ko urtarrilaren 15eko Lanbidearteko Akordioan ezartzen diren langileak ordezkatzeko eta berritzeko sistemak aplikatuko direla eta, ondorioz, langilearen lanpostuan langile berri bat jartzen bada (lanaldi osoan edo partzialean), baja betez.

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

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

69. artikulua. Errendimendu-taulak ezartzea

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

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

70. artikulua. Errendimendu-taulak eta lansariak

1. Arabako eraikuntzaren eta herri lanen industrietako hitzarmen kolektiboko soldata-tauletan ezarritako soldatak jaso ahal izateko, hitzarmen honetan definitutako lan-errendimendu arruntak lortu behar dira, edo kasu bakoitzean aplikatuko diren tauletan ezartzen diren lan-errendimenduak lortu behar dira, salbu eta hurrengo idatz-zatian ezarritakoa.

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

71. artikulua. Aplikazio-baldintzak

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

72. artikulua. Taulak betetzen direla egiaztatzea

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

1. Neurtuko den langileari aldez aurretik jakinaraziko zaio.

2. Lanaldi bakoitzaren neurketaren emaitzak egunero sinatu behar dituzte langileak eta enpresaburuak, edo azken horren ordezkioak, eta horietako batek sinatzeari uko egiten badio, bi lekukok sinatu behar dituzte.

3. Neurtuko den gutxieneko denboraldia asteko lanaldi bat izango da, erabiltzen den denboraldian lortutako batez besteko balioaren arabera.

XI. kapitulua. Hutsegiteak eta zigorrak

73. artikulua. Hutsegite motak

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

74. artikulua. Hutsegite arinak

Hauek dira hutsegite arinak:

1. Hilabetean 3 aldiz berandu iristea, justifikatutako arrazoirik gabe.
2. Gutxienez 48 ordu lehenago, justifikatutako arrazoiak izanik, lanera ez dela joango ez jakinaraztea, salbu eta jakinarazpena ezinezkoa izan dela egiaztatzen bada.
3. Justifikatutako arrazoirik gabe lantokia edo lanpostua uztea, denbora gutxirako bada ere, betiere enpresaren ekoizpena kaltetu ez bada eta lankideengan kalterik edo istripurik eragin ez badu, bestela hutsegite larritzat edo oso larritzat joko baita.
4. Hilabetean egun batez lanera huts egitea, justifikatutako arrazoirik gabe.
5. Norberaren lana behar adinako arretaz eta arduraz ez betetzea, enpresari edo lankideei kalterik eragin gabe, bestela hutsegite larria edo oso larria izango bailitzateke.
6. Hanka-sartze txikiak egitea materiala zaintzerakoan.
7. Lanean eraginik izan dezakeen norberaren egoera edo ezaugarriren bat aldatu dela enpresari ez jakinaraztea, esate baterako, ohiko bizilekua.
8. Aldian-aldiko garbitasun ezagatik lankideak edo nagusiak kexatzea edo erreklamatztea.
9. Errespetu falta edo lankideei edota enpresatik eta lantokitik kanpoko hirugarren pertsoneri tratu desegokia ematea, betiere lanaren ondorioz bada.
10. Normalean lan egiten den guneetatik edo lekuetatik kanpo egotea, justifikatutako arrazoirik gabe, edo hori egiteko baimenik gabe.
11. Lanorduetatik kanpo laneko eremuan egotea, baimenik gabe.
12. Laneko arriskuen prebentzio-arauak ez betetzea, langilea bera, lankideak edo hirugarren pertsonak arrisku larrian jarri gabe.
13. Lanarekin zerikusirik ez duten gaiei buruz eztabaidatzea lanaldian. Eztabaida horiek zalaparta handia eragiten badute, hutsegite larritzat edo oso larritzat har daitezke.
14. Lankideen arreta galaraztea eta justifikatutako absentsia laburrak behar baino gehiago luzatzea.
15. Enpresako telefono-, telematika-, informatika-, mekanika- edo elektronika-baliabideak norberaren kontuetarako erabiltzea, baimenik gabe.

75. artikulua. Hutsegite larriak

Honako hauek dira hutsegite larriak:

1. Hilabeteko epean 3 aldiz baino gehiagotan berandu iristea; edo 15 minutu baino beranduago iristea, hilabetean 3 aldiz gehienez, justifikatutako arrazoirik gabe.
2. Hilabetean 2 aldiz lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe.

3. Lanean beharrezko arduraz edo arretaz ez jardutea, horrek langileari berari, lankideei, enpresari edo hirugarren bati arrisku edo kalte handi samarra eragin ahal badie.
4. Aldi baterako ezintasunaren edo istripuaren itxura egitea.
5. Aginduak ez betetzea edo laneko arriskuen prebentzio-arauak ez jarraitzea, horrekin langilea bera, lankideak edota hirugarren pertsonaren bat arrisku larrian jarriz; enpresak emandako segurtasun-bitartekoak erabiltzeari uko egitea ere hutsegite larritzat hartuko da.
6. Laneko ezein gaitan goragoko kargudunei men ez egitea, non eta agindua langilearentzat iraingarria ez den, edo agindu horrekin langilearen edo beste langileen bizitza edo osasuna arriskuan jartzen ez den.
7. Langileari berari edo haren lankideei buruzko datu pertsonalak edo lanekoak aldatzea edo faltsutzea.
8. Agindutako jardueran arduragabekeria edo zuhurtziagabekeria larritzat aritzea.
9. Obran edo lantokian norberaren lanak egitea, baimenik gabe; enpresaren tresneria norberaren gauzetarako erabiltzea, bai lan-eremuan bai kanpoan, salbu eta horretarako baimena badu.
10. Lan-errendimendua nahita murriztea, noizbehinka.
11. Lantokiko edo enpresako datu erreserbatuak kanpoko inori helaraztea, baimenik gabe.
12. Ikusitako gertakari edo hutsegiteak ezkutuan gordetzea, horiek enpresan, lankideengan edo hirugarren batengan kalte larriak eragin baditzakete.
13. Instalazioetan, makinetan edo lokaletan atzemandako edozein anomalia, matxura edo istripu berehala ez jakinaraztea buruei, enpresaburuari edo haren ordezkari.
14. Lantokian sartzan uztea edo laguntzea horretarako baimenik ez duten pertsonen.
15. Langileak bere ardurapean dituen materialak edo makinak arduragabekeria larritzat zaintzea.
16. Hiruhileko berean, hutsegite arinen bat behin baino gehiagotan egitea, enpresak idatziz zigorra adierazi ondoren.
17. Lanean eragin negatiboa duten alkoholduen edariak edo edozein substantzia estupefaziante edo sorgogarri kontsumitzea.

76. artikulua. Falta oso larriak

Falta oso larriak dira:

1. Hiru hilabeteko epean 10 aldiz baino gehiagotan justifikatu gabe berandu iristea, edo sei hilabetetan horrelako 20 hutsegite egitea.
2. Hilabetean bi egun baino gehiagotan lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe.
3. Agindutako jardueran iruzur egitea, desleial jokatzeko edo konfiantzaz aprobetxatzea, eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari lanorduetan ostea, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzan nahiz kanpoan.
4. Enpresako edo lantokiko materialak, erremintak, makinak, instalazioak, eraikinak, aparailuak, tresnak, agiriak, liburuak edo ibilgailuak desagerraraztea, puskatzea, txikitzea edo hondatzea.
5. Normalean hordituta eta drogatuta ibiltzea, horrek lanari kalte eragiten badio.
6. Isilean gorde beharreko informazio oro norbaiti ematea.
7. Bidegabeko lehia.

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

9. Laneko arriskuen prebentzio-arauak ez betetzea, lan-istripua izateko arrisku larria sortzen badute, eta lankideei, hirugarrenei edo enpresari kalteak eragiten badizkio.

10. Kargudunaren agintekeria.

11. Lanaren ohiko errendimendua nahita eta etengabe edo behin eta berriro murriztea.

12. Nagusien aginduei etengabe uko egitea.

13. Lantokian edo lantokitik kanpoko zerbitzuan delitu diren egintzak.

14. Enpresari edo lantokiari buruzko berri edo informazio faltsuak ematea, maltzurkeriaz edo arduragabekeria barkaezinaz.

15. Lanpostua justifikaziorik gabe uztea, bereziki aginte- edo erantzukizun-postuak, edo horren ondorioz enpresari kalte larria eragiten bazaio edo langileak, lankideek edo hirugarren batek istripua izan badezake.

16. Zuhurtziagabekeriak, zabarkeriak edo lan egiteko moduak istripua eragin badezake, edo enpresako instalazioak edo makineria matxuratzeko arrisku larria badago.

17. Inoren sexu-askatasunaren aurkako egintza larriak.

18. Seihileko berean berriro ere hutsegite larria egitea –desberdina izanik ere–, horregatik zigor idatzia jaso ondoren.

77. artikulua. Zigorak jartzea

1. Egindako hutsegiteen larritasunaren eta zirkunstantzien arabera, enpresek zigor hauek ezar ditzakete:

A) Hutsegite arinengatik:

a) Hitzezko kargu-hartzea.

b) Idatzizko kargu-hartzea.

B) Hutsegite larriak:

a) Enplegu eta soldatarik gabe uztea, egun 1etik 15 egunera arte.

C) Hutsegite oso larriak:

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

b) Kaleratzea.

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

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

b) Hutsegitea egin duenaren lanbide-kategoria.

c) Gertakari horrek gainerako langileengan eta enpresan duen eragina.

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

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

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

78. artikulua. Zigorren beste eragin batzuk

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

Lehenengo Xedapen Iragankorra

Lanbide-sailkapenari dagokionez, lanbide-sailkapen berria egin arte, eraikuntzako hitzarmen orokorrak ezartzen duenaren arabera, 1970eko abuztuaren 28ko eraikuntzaren lan arloko ordenantzaren 100. artikuluan eta III. eranskinean ezarritakoa egongo da indarrean.

Lehenengo Xedapen Gehigarria

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek adierazi dute PRECO III-ren prozedurak erabili behar direla gatazka kolektiboak konpontzeko, beste edozein prozedura baino lehen. Hortaz, hitzarmen hau sinatu duten alderdiek erabaki dute laneko gatazkek konpontzeko borondatezko prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioari atxikitzea (PRECO), 2000ko apirilaren 4ko EHAA-n argitaratua.

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

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

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

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

Hirugarren xedapen gehigarria. Kontserbazio-plusa, guardiak, zaintaldea, erabilgarritasuna eta neguko bideragarritasun-sistemak, errepideak mantentzeko kontratuetan

1. Kontserbazio plusa ezartzen da errepideak mantentzeko kontratuetan. Ezaugarri hauek izango ditu:

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

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

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

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

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

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

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

Laugarren xedapen gehigarria. Arabako eraikuntzako hitzarmenaren berdintasun batzordea sortzea

Arabako eraikuntzako hitzarmena sinatzen duten alderdiek adostu dute sektoreko berdintasun batzordea sortuko dutela. Batzordea eratzekeo bilkuran izendatzen diren pertsonak osatuko dute, eta haren helburuak izango dira, besteak beste: sektorean lan egiten duten emakumeen egoera oro har aztertzea; emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna hobetzen lagunduko duten neurriak aztertzea eta, egoki bada, finkatzea; antzematen diren mota guztietako bereizkeriak saihestea eta zuzentzea, soldadari lotutako bereizkeria barne; Arabako eraikuntzako enpresetan negoziatu behar diren berdintasuneko planak prestatu daitezen sustatzea; sektoreko emakumeen prestakuntza espezifikoa hobetzen saiatzea; lana eta familia bateragarri egiteko ezarri diren lege-aldaketak hitzarmenaren edukian sartzea; eta emakumea Arabako eraikuntzako sektorean sartzea erakargarriagoa izateko neurri praktikoak adostu daitezen bultzatzea.

Edonola ere, berdintasun batzordeak 2021eko abenduaren 31 baino lehen negoziatu eta, egoki bada, ezarri beharko ditu honako gai hauek:

- Lana eta familia bateragarri egiteko neurriak: edoskitze-ordua eta lanaldiaren hasieran edo amaieran piltatzeko aukera, lehen mailako ahaideei laguntzeko baimen ordaindua, etab.
- Emakumeak eraikuntzaren sektorean sartzea bultzatuko duten neurriak.
- Administrazioan lan egiten duten emakumeen lanbide-kategoria berrikustea: eginkizunak eta sustapenerako/maila-igoerarako baldintzak zehaztea.

I. eranskina

Hitzarmen honen aplikazio-eremua

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

a) Eraikuntzako eta Herri Lanetako honako jarduera hauek:

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

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

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

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

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

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

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

II. eranskina**Obrako lan kontratu finkoa**

Estatuko Lan-Zerbitzu Publikoaren Erregistroa

Enpresaren aldetik:

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

Langilearen aldetik

Jauna/Andrea		Bukatutako ikasketen maila
Jaioteguna	NAN	Egoitza

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

Adierazten dute:

Lan-kontratu hau sinatzeko baldintzak betetzen dituztela, lan-kontratu mota "obrako finkoa" izango dela, eraikuntza eta herri-lanen industrietarako hitzarmen kolektibo sektorialaren 15. artikuluan, eraikuntzako hitzarmen orokorraren 24. artikuluan, eta urriaren 18ko 32/2006 Legeko hirugarren xedapen gehigarrian aurreikusitakoari jarraiki, eta beraz, honako hauek izango dira klausulak:

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

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

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

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

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

6. Lan-harreman hori hasierako probaldi batekin hitzartzen da: (4) iraungo du. Bi alderdiek noiznahi deuseztatu ahal dute probaldia, aurrez jakinarazi gabe eta kalte-ordainik gabe. Langilea aldi baterako ezinduta geratzen bada probaldian, bi alderdiek erabaki dezakete probaldia etetea, eta egoera hori igarotakoan berriz hastea (lan-kontratuaren klausula gehigarri gisa azalduko da).

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

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

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

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

11. Lan-kontratu honetan aurreikusi ez den guztiari dagokionez, indarreko legedia, eraikuntza sektoreko hitzarmen kolektibo probintziala eta 2720/1998 Errege Dekretua beteko da.

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

Klausula gehigarriak

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

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

Langilea

Legezko ordezkaria

Enpresa,

1. Zuzendaria, gerentea, eta abar.
2. Aita, ama edo legezko ordezkaria.
3. Adierazi lanbidea.
4. Gehienez:
 1. Goi mailako eta erdi mailako tituludunak: 6 hilabete.
 2. Enplegatuenak:
 - III., IV. eta V. mailak: 3 hilabete.
 - VI. mailatik X. mailara arte: 2 hilabete.Gainerako langileak: 15 egun natural.
 3. Langile operarioak:
 - Arduradunak eta langileburuak: hilabete.
 - Gainerako langileak: 15 egun.
5. Hitzarmenekoa edo aldeek ezartzen dutena.
6. 22 lanegun.

III. eranskina

Obrako lan-kontratu finkoaren jarraipen-akordioa

..... enpresak eta
 langileak (e)(a) n obrako lan-kontratu finkoa
 sinatu dute, eraikuntza sektoreko hitzarmen orokorraren 24. artikuluan eta Arabako eraikuntza
 industrietarako hitzarmen kolektibo sektorialaren 15. artikuluan ezarritakoaren arabera, eta

Erabaki dute

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

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

Langilea

Enpresa

IV. eranskina

Kitapenaren ordainagiria

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

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

.....,(e) koarena

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

(1) Bai ala ez.

V. eranskina

Probintzia mailako batzorde paritarioari

Lan baldintzak ez aplikatzea

Desadostasun-akta

Enpresaren datuak

Izena edo sozietate-izena

IFK

Helbide soziala

Udalerrria

Posta-kodea

Hitzarmen kolektibo aplikagarria

..... enpresak eta langileen ordezkariak akordiorik gabe amaitu dute hitzarmena ez aplikatzearen arazoa, sektoreko hitzarmen kolektibo Estatalaren 17.4 artikulua araberak.

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

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

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

Sinadura

Sinadura

Langileen ordezkariak

Enpresa

Finkatutako antzinasun-osagarria

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

Eguneko lansaria jasotzen duten langileen "B" soldata-taula-2021

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
Lanbide klasikoak							
VI	Obrako arduraduna	47,84	2,77	0,84	17,52	2.344,90	29.315,01
VII	Lanbideetako langilezaina	45,71	2,77	0,84	17,02	2.241,91	28.290,57
VIII	Bulegoko 1. mailako ofiziala	42,89	2,77	0,84	16,60	2.164,66	27.115,52
IX	Bulegoko 2. mailako ofiziala	40,58	2,77	0,84	15,36	2.046,65	25.986,76
X	Lanbideetako laguntzailea	38,78	2,77	0,84	14,62	1.985,49	25.201,73
XI	Espezialista	38,16	2,65	0,84	14,14	1.896,46	24.501,69
XII	Peoi Arrunta	36,48	2,65	0,84	13,63	1.883,57	23.897,96
Lanbide osagarriak							
VI	Tailerreko burua	47,76	2,77	0,84	17,91	2.353,48	29.308,91
VII	Lantegiko kontramaisua	47,67	2,77	0,84	17,91	2.336,30	29.229,98
Obrako laguntzaileak							
VIII	Obrako laguntzaile teknikoa	37,73	2,77	0,84	15,48	1.981,22	24.838,02
IX	Obrako admin. laguntzailea	37,73	2,77	0,84	15,48	1.981,22	24.838,02
IX	Zerrendagilea	36,13	2,77	0,84	14,62	1.910,41	24.087,86

Hileko lansaria jasotzen duten langileen "A" soldata-aula-2021

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
	Administrazioko langil.						
III	1. mailako administrazio burua	52,65	2,77	0,84	19,19	2.424,31	30.675,55
V	2. mailako administrazio burua	48,26	2,77	0,84	16,13	2.257,99	29.190,15
IV	Pertsonaleko burua	48,26	2,77	0,84	16,19	2.257,99	29.190,15
VI	1. mailako ofizial administraria	43,00	2,77	0,84	14,34	2.054,17	26.819,68
VIII	2. mailako ofizial administraria	41,60	2,77	0,84	14,20	2.003,75	26.198,84
IX	Administrazio-laguntzailea	35,08	2,77	0,84	13,47	1.744,14	23.238,43
X	Telefonista	27,12	2,77	0,84	11,44	1.326,79	19.353,30
XIII	Izangaia	24,51	2,77	0,84	10,76	1.229,17	18.153,85
	Mendeko langileak						
XI	Etxezaina	35,08	2,77	0,84	13,19	1.744,14	23.238,43
X	Kobratzailea	34,18	2,77	0,84	13,10	1.715,15	22.848,08
X	Zinpeko zaintzailea	34,18	2,77	0,84	13,10	1.715,15	22.848,08
X	Erizainen ordenantza	29,97	2,77	0,84	12,24	1.541,36	20.918,05
XIII	18-20 urteko mandataria	24,51	2,77	0,84	10,76	1.229,17	18.060,80
XIII	16-18 urteko mandataria	24,11	2,68	0,84	— --	1.119,76	17.524,48

Hileko lansaria jasotzen duten langileen "A" soldata-aula-2021

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
	Goi mailako langileak						
II	Zerbitziburua	64,76	2,77	0,84	24,16	2.900,63	36.651,53
II	Obrako burua	60,41	2,77	0,84	21,73	2.732,14	34.686,86
II	Zerbitzuko laguntzailea	57,87	2,77	0,84	17,41	2.646,34	33.580,66
	Langile tituludunak						
II	Arkitektoa	60,42	2,77	0,84	21,73	2.730,02	34.684,10
II	Lizentziaduna	60,42	2,77	0,84	21,73	2.730,02	34.684,10
II	Ingeniaria	60,42	2,77	0,84	21,73	2.730,02	34.684,10
III	Aparejadorea	52,65	2,77	0,84	19,19	2.424,31	31.166,36
III	Peritua eta ingeniari teknikoa	52,65	2,77	0,84	19,19	2.424,31	31.166,36
III	Herri-lanetako ingeniari teknikoa	52,65	2,77	0,84	19,19	2.424,31	31.166,36
III	Lan-harremantako graduatua	52,65	2,77	0,84	19,19	2.424,31	31.166,36
IV	OLT praktikantea	45,62	2,77	0,84	15,96	2.092,80	27.813,24
	Langile teknikariak						
IV	Obrako laguntzailea	49,19	2,77	0,84	17,81	2.283,75	29.585,28
IV	Arduradun nagusia	48,86	2,77	0,84	17,05	2.257,99	29.396,03
V	Delineatzaile proiektugilea	47,22	2,77	0,84	16,61	2.179,70	28.608,51
VI	1. mailako delineatzailea	43,00	2,77	0,84	15,44	2.038,06	26.771,35
VII	2. mailako delineatzailea	41,60	2,77	0,84	15,12	2.003,74	26.198,84
VI	1. mailako topografiako praktika-egilea	43,00	2,77	0,84	15,44	2.038,06	26.771,35
VII	2. mailako topografiako praktika-egilea	41,60	2,77	0,84	15,12	2.003,74	26.198,84
IX	Topografiako praktika-egile laguntzailea	35,08	2,77	0,84	11,31	1.745,20	23.241,60
XIII	Izangaia	24,51	2,71	0,84	0,00	1.238,72	18.070,85

Eguneko lansaria jasotzen duten langileen "B" soldata-taula-2022

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
	Lanbide klasikoak						
VI	Obrako arduraduna	48,68	2,82	0,85	17,83	2.385,94	29.828,02
VII	Lanbideetako langilezaina	46,51	2,82	0,85	17,32	2.281,14	28.785,66
VIII	Bulegoko 1. mailako ofiziala	43,64	2,82	0,85	16,89	2.202,54	27.590,04
IX	Bulegoko 2. mailako ofiziala	41,29	2,82	0,85	15,63	2.082,47	26.441,53
X	Lanbideetako laguntzailea	39,46	2,82	0,85	14,88	2.020,24	25.642,76
XI	Especialista	38,83	2,70	0,85	14,39	1.929,65	24.930,47
XII	Peoi Arrunta	37,12	2,70	0,85	13,87	1.916,53	24.316,17
	Lanbide osagarriak						
VI	Tailerreko burua	48,60	2,82	0,85	18,22	2.394,67	29.821,82
VII	Lantegiko kontramaisua	48,50	2,82	0,85	18,22	2.377,19	29.741,50
	Obrako laguntzaileak						
VIII	Obrako laguntzaile teknikoa	38,39	2,82	0,85	15,75	2.015,89	25.272,69
IX	Obrako admin. laguntzailea	38,39	2,82	0,85	15,75	2.015,89	25.272,69
IX	Zerrendagilea	36,76	2,82	0,85	14,88	1.943,84	24.509,40

Hileko lansaria jasotzen duten langileen "A" soldata-taula-2022

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
	Administrazioko langil.						
III	1. mailako administrazio burua	53,57	2,82	0,85	19,53	2.466,74	31.212,37
V	2. mailako administrazio burua	49,10	2,82	0,85	16,41	2.297,50	29.700,98
IV	Pertsonaleko burua	49,10	2,82	0,85	16,47	2.297,50	29.700,97
VI	1. mailako ofizial administraria	43,75	2,82	0,85	14,59	2.090,12	27.289,02
VIII	2. mailako ofizial administraria	42,33	2,82	0,85	14,45	2.038,82	26.657,31
IX	Administrazio-laguntzailea	35,69	2,82	0,85	13,71	1.774,66	23.645,10
X	Telefonista	27,59	2,82	0,85	11,64	1.350,01	19.691,98
XIII	Izangaia	24,94	2,82	0,85	10,95	1.250,68	18.471,54
	Mendeko langileak						
XI	Etxezaina	35,69	2,82	0,85	13,42	1.774,66	23.645,10
X	Kobratzailea	34,78	2,82	0,85	13,33	1.745,17	23.247,92
X	Zinpeko zaintzailea	34,78	2,82	0,85	13,33	1.745,17	23.247,92
X	Erizainen ordenantza	30,49	2,82	0,85	12,45	1.568,33	21.284,12
XIII	18-20 urteko mandataria	24,94	2,82	0,85	10,95	1.250,68	18.376,86
XIII	16-18 urteko mandataria	24,53	2,73	0,85	---	1.139,36	17.831,16

Hileko lansaria jasotzen duten langileen "A" soldata-taula-2022

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDU	APARTEKO PLUSA ORDU	APARTEKO ORDU	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
	Goi mailako langileak						
II	Zerbitziburua	65,89	2,82	0,85	24,58	2.951,39	37.292,93
II	Obrako burua	61,47	2,82	0,85	22,11	2.779,95	35.293,88
II	Zerbitzuko laguntzailea	58,88	2,82	0,85	17,71	2.692,65	34.168,32
	Langile tituludunak						
II	Arkitektoa	61,48	2,82	0,85	22,11	2.777,80	35.291,07
II	Lizentziaduna	61,48	2,82	0,85	22,11	2.777,80	35.291,07
II	Ingeniaria	61,48	2,82	0,85	22,11	2.777,80	35.291,07
III	Aparejadorea	53,57	2,82	0,85	19,33	2.466,74	31.711,77
III	Peritua eta ingeniari teknikoa	53,57	2,82	0,85	19,33	2.466,74	31.711,77
III	Herri-lanetako ingeniari teknikoa	53,57	2,82	0,85	19,33	2.466,74	31.711,77
III	Lan-harremanetako graduatua	53,57	2,82	0,85	19,33	2.466,74	31.711,77
IV	OLT praktikantea	46,42	2,82	0,85	16,24	2.129,42	28.299,97
	Langile teknikariak						
IV	Obrako laguntzailea	50,05	2,82	0,85	18,12	2.300,88	30.103,02
IV	Arduradun nagusia	49,72	2,82	0,85	17,35	2.297,50	29.910,46
V	Delineatzaile proiektugilea	48,05	2,82	0,85	16,90	2.217,84	29.109,16
VI	1. mailako delineatzailea	43,75	2,82	0,85	15,71	2.073,73	27.239,85
VII	2. mailako delineatzailea	42,33	2,82	0,85	15,38	2.038,81	26.657,32
VI	1. mailako topografiako praktika-egilea	43,75	2,82	0,85	15,71	2.073,73	27.239,85
VII	2. mailako topografiako praktika-egilea	42,33	2,82	0,85	15,38	2.038,81	26.657,32
IX	Topografiako praktika-egile laguntzailea	35,69	2,82	0,85	11,51	1.775,74	23.648,33
XIII	Izangaia	24,94	2,77	0,85	0,00	1.260,40	18.387,09

Eguneko lansaria jasotzen duten langileen "B" soldata-taula-2023

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDU	APARTEKO PLUSA ORDU	APARTEKO ORDU	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
	Lanbide klasikoak						
VI	Obrako arduraduna	49,41	2,86	0,86	18,10	2.421,73	30.275,44
VII	Lanbideetako langilezaina	47,21	2,86	0,86	17,58	2.315,36	29.217,44
VIII	Bulegoko 1. mailako ofiziala	44,29	2,86	0,86	17,14	2.235,58	28.003,89
IX	Bulegoko 2. mailako ofiziala	41,91	2,86	0,86	15,86	2.113,71	26.883,15
X	Lanbideetako laguntzailea	40,05	2,86	0,86	15,10	2.050,54	25.027,40
XI	Espezialista	39,41	2,74	0,86	14,61	1.958,59	25.304,43
XII	Peoi Arrunta	37,68	2,74	0,86	13,94	1.945,28	24.680,91
	Lanbide osagarriak						
VI	Tailerreko burua	49,33	2,86	0,86	18,49	2.430,59	30.269,15
VII	Lantegiko kontramaisia	49,33	2,86	0,86	18,49	2.412,85	30.187,62
	Obrako laguntzaileak						
VIII	Obrako laguntzaile teknikoa	38,97	2,86	0,86	15,99	2.046,13	25.651,78
IX	Obrako admin. laguntzailea	38,97	2,86	0,86	15,99	2.046,13	25.651,78
IX	Zerrendagilea	37,31	2,86	0,86	15,10	1.973,00	24.877,04

Hileko lansaria jasotzen duten langileen "A" soldata-aula-2023

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
	Administrazioko langil.						
III	1. mailako administrazio burua	54,37	2,86	0,86	19,82	2.503,74	31.680,56
V	2. mailako administrazio burua	49,84	2,86	0,86	16,66	2.331,96	30.146,49
IV	Pertsonaleko burua	49,84	2,86	0,86	16,72	2.331,96	30.146,49
VI	1. mailako ofizial administraria	44,41	2,86	0,86	14,81	2.121,47	27.698,36
VIII	2. mailako ofizial administraria	42,96	2,86	0,86	14,67	2.069,40	27.057,17
IX	Administrazio-laguntzailea	36,23	2,86	0,86	13,92	1.801,28	23.999,78
X	Telefonista	28,00	2,86	0,86	11,81	1.370,26	19.987,36
XIII	Izangaia	25,31	2,86	0,86	11,11	1.269,44	18.748,61
	Mendeko langileak						
XI	Etkezaina	36,23	2,86	0,86	13,62	1.801,28	23.999,78
X	Kobratzailea	35,30	2,86	0,86	13,53	1.771,35	23.596,64
X	Zinpeko zaintzailea	35,30	2,86	0,86	13,53	1.771,35	23.596,64
X	Erizainen ordenantza	30,95	2,86	0,86	12,64	1.591,85	21.603,38
XIII	18-20 urteko mandataria	25,31	2,86	0,86	11,11	1.269,44	18.652,51
XIII	16-18 urteko mandataria	24,90	2,77	0,86	— --	1.156,45	18.098,63

Hileko lansaria jasotzen duten langileen "A" soldata-aula-2023

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
	Goi mailako langileak						
II	Zerbitziburua	66,88	2,83	0,86	24,95	2.995,66	37.852,32
II	Obrako burua	62,39	2,83	0,86	22,44	2.821,65	35.823,29
II	Zerbitzuko laguntzailea	59,76	2,83	0,86	17,98	2.706,11	34.680,84
	Langile tituludunak						
II	Arkitektoa	62,40	2,83	0,86	22,44	2.819,47	35.820,44
II	Lizentziaduna	62,40	2,83	0,86	22,44	2.819,47	35.820,44
II	Ingeniaria	62,40	2,83	0,86	22,44	2.819,47	35.820,44
III	Aparejadorea	54,37	2,83	0,86	19,62	2.503,74	32.187,45
III	Peritua eta ingeniari teknikoa	54,37	2,83	0,86	19,62	2.503,74	32.187,45
III	Herri-lanetako ingeniari teknikoa	54,37	2,83	0,86	19,62	2.503,74	32.187,45
III	Lan-harremanetako graduatua	54,37	2,83	0,86	19,62	2.503,74	32.187,45
IV	OLT praktikantea	47,12	2,83	0,86	16,48	2.161,36	28.724,47
	Langile teknikariak						
IV	Obrako laguntzailea	50,80	2,83	0,86	18,39	2.335,39	30.554,57
IV	Arduradun nagusia	50,47	2,83	0,86	17,61	2.331,96	30.359,12
V	Delineatzaile proiektugilea	48,77	2,83	0,86	17,15	2.251,11	29.545,80
VI	1. mailako delineatzailea	44,41	2,83	0,86	15,95	2.104,84	27.648,45
VII	2. mailako delineatzailea	42,96	2,83	0,86	15,61	2.069,39	27.057,18
VI	1. mailako topografiako praktika-egilea	44,41	2,83	0,86	15,95	2.104,84	27.648,45
VII	2. mailako topografiako praktika-egilea	42,96	2,83	0,86	15,61	2.069,39	27.057,18
IX	Topografiako praktika-egile laguntzailea	36,23	2,83	0,86	11,68	1.802,38	24.003,05
XIII	Izangaia	25,31	2,81	0,86	0,00	1.279,31	18.662,90