

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako eraikuntza eta obra publikoetarako hitzarmena

Ebazpena, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Arabako eraikuntza eta lan publikoak sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea 01000435011981.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, aipatutako hitzarmen kolektiboko batzordearen negoziazio enpresari ordezkariak SEA –Empresas Alavesas/Arabako Empresak-Uneca eta ordezkari sozialek, CCOO eta UGT, 2025eko otsailaren 13an sinatu zutena.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskumena Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren Arabako lurralde ordezkariari dagokio Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuaren 18.2.g artikulua arabera. Lan eta Gizarte Segurantzako Zuzendariaren abenduaren 3ko Ebazpenak, 2025eko otsailaren 12ko Ebazpenak aldatutako idazkeraren arabera, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde-Ordezkariaren postu hutsak, absentziak edo gaixotasunak daudenean ordezteko araubidea ezartzen du. Arabako Lurralde Ordezkariaren kargua hutsik badago, haren eginkizunak Enplegu eta Enplegurako Prestakuntzako teknikariak aldi baterako beteko dituela ezartzen du.

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen, Akordio Kolektibo eta Berdintasun-Planen Erregistro Arabako atalean inskribatu eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2025eko otsailaren 24a

Arabako Lurralde Ordezkariaren ordezkari, haren postua hutsik dagoelako
MARIA CARMEN DE CELIS CUEVAS

Arabako Eraikuntza eta obra publikoetarako hitzarmena 2024-2026

1. artikulua. Aplikazio-eremua.
2. artikulua. Iraunaldia.
3. artikulua. Hitzarmenaren amaiera iragartzea.
4. artikulua. Soldatak.
5. artikulua. Osotasunarekiko lotura.
6. artikulua. Arau osagarriak.
7. artikulua. Irenstea eta konpentsatzea.
8. artikulua. Berme pertsonalak.
9. artikulua. Soldata osoa.
10. artikulua. Puntualtasuna.
11. artikulua. Gaitasun-probak.
12. artikulua. Azterketa medikoak.
13. artikulua. Probaldia.
14. artikulua. Kontratazioa.
15. artikulua. Langileen kontratu finkoa.
16. artikulua. Beste kontratu mota batzuk.
17. artikulua. Obra bati atxikitako kontratu mugagabea.
18. artikulua. Aldizkako kontratu finkoa.
19. artikulua. Lanaldi partzialeko aldizkako kontratu finkoa, hezitzaileei zuzendua.
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 higiena.
27. artikulua. Laneko segurtasun eta osasunerako batzorde paritarioa.
28. artikulua. Eraikuntzako Lan Fundazioa.
29. artikulua. Laneko arropa.
30. artikulua. Hitzarmeneko batzorde paritarioa.
31. artikulua. Batzorde paritarioaren eginkizunak.
32. artikulua. Lanaldia.
33. artikulua. Lanaldia luzatzea.
34. artikulua. Lanaldi bereziak.

35. artikulua. Eguraldi txarra eta ezinbesteko kasua.
36. artikulua. Oporrak.
37. artikulua. Baimenak eta lizentziak.
38. artikulua. Oinarrizko soldata.
39. artikulua. Jarduera-plusa eta laneratze-plusa.
40. artikulua. 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. Atsedenaldua.
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.

Bosgarren xedapen gehigarria. Eraikuntzaren Hitzarmen Orokorreko Enpleguko Pentsio Plan Sinplifikatua EAeko gizarte-aurreikuspeneko tresna propioen bidez ordeztzeko berriarazko aukera.

Seigarren xedapen gehigarria. Berdintasuna bermatzeko eta LGTBI pertsonak enpresetan ez diskriminatzeko neurri antolatutak (1026/2024 Errege Dekretua).

Eranskinak (I-V).

Antzintasunaren ziozko osagarri pertsonala.

2024, 2025 eta 2026ko soldata-taulak.

I. kapitulua. Arau orokorrak

1. artikulua.- Aplikazio-eremua

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

2. artikulua.- Indarraldia

Hitzarmen hau indarrean sartuko da 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera, Lan Agintaritzak edo-noiz erregistratzen duela, eta 2026ko abenduaren 31 arteko indarraldia izango du.

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

Hitzarmen kolektibo honen ohiko indarraldia amaitutakoan, aurreraeragina izango du eta indarrean egongo da hura ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

3. artikulua.- Hitzarmenaren amaiera iragartzea

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.

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, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren Arabako Ordezkaritzari.

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. artikulua.- Soldatak

2024., 2025. eta 2026 urteetarako hitzartutako soldatak, urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatu beharrekoak, hiru urte horietako bakoitzari dagozkion soldata-taula erantsietan agertzen direnak dira. Datu horiek, zehazki, 2024an ehuneko 2ko soldata-igoera, 2025ean ehuneko 3koa eta 2026an ehuneko 3koa aplikatzearen emaitza dira.

2027. urtean, 2024, 2025 eta 2026ko KPIen baturak urte horietan aplikatutako soldata-igoeren batura gainditzen badu (hau da, ehuneko 8), soldatak nahitaez eguneratuko dira gorantz, alde horri dagokion portzentajea, 2027ko urtarrilaren 1etik aurrera. 2024, 2025 eta 2026ko KPI horien batura aplikatutako igoeren baturaren (ehuneko 8) berdina edo baxuagoa bada, ez da zenbaterako 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 negoziazio kolektiboa osatu eta garatzen du.

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orori dagokionez, kontuan hartuko dira urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua eta aplikatu 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 lansariek 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.- Puntualtasuna

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

Puntualtasuna nahitaez bete behar da eta hitzarmen honen baitako langile guztiei eskatuko zaie. Irizpide bera aplikatuko zaio lanaldian gertatzen den legezko edo itundutako edozein eteteri.

II. kapitulua. Kontratazioa

11. artikulua.- Gaitasun-probak

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

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

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-modalitateren arabera. Langileak betetzen dituen betekizun edo funtzioen arabera izango da, indarreko sailkapenean dagokion lanbide-kategoriaren arabera, eta jarduera garatzen duen lantokiaren arabera; beraz, baldintza horietako bat aldatzen bada, lanpostua ere aldatuko da.

15. artikulua.- Langileen kontratu finkoa

1. Langileen kontratu finkoa enpresaburuak eta langileek hitzartzen dute, langileek enpresan iraupen mugagabeaz lan egin dezaten. Lan iraunkorreko lantokietan kontratu modalitate hori erabiliko da enpresaren eta langileen artean.

2. Kontratazio mugagabea sustatze aldera, kontratu modalitate hori erabili ahalko da indarreko legeetan ezarritako kasuetan.

16. artikulua.- Kontratuak egiteko beste modalitate batzuk

1. Iraupen mugatuko kontratua ekoizpen-gorabeherengatik.

a) Produkzio-arrazoiak direla-eta, iraupen zehatzeko kontratuak formalizatzen dituzten langileek, Langileen Estatutuaren 15.1 artikuluan ezarritakoaren arabera, kontratuan hitzartutako denbora amaitutakoan, lana uzteagatiko soldataz kanpoko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute. Kalte-ordain hori ehuneko 7koa izango da, eta kontratuaren indarraldian sortutako hitzarmeneko tauletako soldata-kontzeptuen gainean kalkulatu da, Langileen Estatutuaren 49.1.c) artikuluan ezarritako zenbatekoa errespetatuta beti.

b) Produkzio-arrazoiak direla-eta, Langileen Estatutuaren 15.1 artikuluan arabera egindako iraupen mugatuko kontratuen gehieneko iraupena urtebetera arte zabaldu ahal izango da; kontratua hamabi hilabete baino gutxiagorako hitzartu bada, behin bakarrik luzatu ahal izango da, alderdiek hala adosten badute, eta kontratuaren iraupen osoa hamabi hilabetekoa izango da gehienez.

2. Langileak lagatzeko kontratuak.

Hitzarmen orokor honen eraginpeko enpresek eta aldi baterako laneko enpresek langileak lagatzeko kontratuak hitzartu ahal izango dituzte.

Aldi Baterako Laneko Enpresak arautzen dituen ekainaren 1eko 14/1994 Legearen 8.b) artikuluan eta Lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzko irailaren 17ko 35/2010 Legearen 17. artikuluan 6. paragrafoaren arabera, hitzarmen orokor honen eraginpeko enpresek ezin izango dute langileak lagatzeko kontraturik egin hitzarmen orokor honen VII. eranskinean berariaz zehazten diren okupazioetarako, lanpostuetarako edo zereginetarako, horiei lotutako laneko segurtasunerako eta osasunerako arriskuak direla-eta. Kontratu horiei honako xedapen hauek aplikatuko zaizkie:

a. Enpresa erabiltzaileei lagatzeko kontratatutako langileek eskubidea izango dute, enpresa horietan zerbitzuak ematen dituzten aldietan, dagokion sektoreko hitzarmen kolektiboan ezarritako funtsezko lan- eta enplegu-baldintzak aplikatzeko. Baldintza horiek enpresa erabiltzaileak lanpostu bera betetzeko zuzenean kontratatu izan balitu legozkieke.

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

c. Ordainsarian, enpresa erabiltzaileari aplikatzekoa zaion sektoreko hitzarmen kolektibo horretan garatu beharreko lanposturako ezarritako ordainsari ekonomiko finko edo aldakor guztiak sartuko dira, baldin eta lanpostu horri lotuta badaude. Barruan doaz, betiere, asteko atsedenaldiari dagokion parte proportzionala, aparteko ordainsariak, jaiegunak eta oporrak. Enpresa erabiltzailearen ardura izango da langileak azkenean zenbat jasoko duen kalkulatzea eta, horregatik, enpresa erabiltzaileak paragrafo honek aipatzen dituen ordainketak zehaztu behar ditu langilea lagatzeko kontratuan.

d. Halaber, enpresa erabiltzailearen xedapen berak aplikatuko zaizkie lagatako 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-joreran oinarritutako diskriminazioen kontrako xedapenak.

e. Kontratua denbora jakin baterako hitzartu bada, langileak, gainera, kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du langileak lagatzeko kontratua amaitzean. Kalte-ordain hori, hain zuzen, kontratua indarrean egon bitartean aplikatu beharreko hitzarmen sektorialeko tauletako soldata-kontzeptu guztien gainean kalkulaturako ehuneko 7ko eteteagatiko kalte-ordaina ordaintzearen ondoriozko zenbatekoaren zati proportzionalaren baliokidea izango da, betiere legez beste bat ezarri ez bada, eta aldi baterako laneko enpresak arautzen dituen ekainaren 1eko 14/1994 Legearen 11.2 artikuluan ezarritako zenbatekoa errespetatuz. Kasu horretan, kalte-ordaina hainbanatu ahal izango da kontratua indarrean dagoen bitartean.

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

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

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

3. Ikas-ekinezko heziketa-kontratuak.

Ikas-ekinezko heziketa-kontratuaren helburua ordaindutako lan-jarduera eta lanbide-heziketaren, unibertsitate-ikasketen edo Enplegu Sistema Nazionalaren prestakuntza espezialitateen katalogoaren esparruko heziketa-prozesuak bateragarri egitea da, eraikuntzaren sektorean lanbide edo lanpostu kualifikatu bat behar bezala betetzeko. Hauek dira kontratu horren baldintza nagusiak:

a) Lanbide-kualifikaziorik ez duten pertsonekin egin daiteke. Hala ere, lanbide-heziketako edo unibertsitateko ikasketekin lotutako kontratuak egin ahal izango dira beste titulazio bat duten pertsonekin, baldin eta aldez aurretik ez badute heziketa-maila bereko eta produkzio-sektore bereko beste heziketa-kontraturik izan.

b) Kontratua 1. eta 2. mailako profesionaltasun-ziurtagirien eta Enplegu Sistema Nazionalaren prestakuntza espezialitateen katalogoaren parte diren ikas-ekinezko heziketa-programa publiko edo pribatuen esparruan sinatzen bada, kontratua soilik hogeita hamar urte arteko pertsonekin hitzartu ahal izango da.

c) Langileak enpresan betetzen duen jarduerak lotura zuzena eduki beharko du lan-kontratazioa justifikatzen duten heziketa-jarduerekin, heziketa-programa komun batean integratuta eta koordinatuta, lanbide-heziketako edo unibertsitateetako lan- edo hezkuntza-agintariek enpresa eta erakunde lankideekin sinatutako lankidetzak-hitzarmen eta -akordioen esparruan. Gainera, heziketa jasotzen ari den langileak egin behar duen lan motak lotura zuzena izango du kontratuaren xede den okupazio-mailaren, ofizioaren edo lanpostuaren berezko zereginekin. Zeregin horiek dira, besteak beste, baterako lanean erabilitako tresnak eta erremintak garbitzeko eta mantentzeko lanak, haien gaitasun eta ezagutza profesionaleri dagokien prestasunaz eginda.

d) Kontratzen den pertsonak bi tutore izango ditu, bata heziketa-zentroak edo -erakundeak izendatutakoa eta bestea enpresak izendatutakoa. Enpresako tutoreak zeregin horietarako heziketa edo esperientzia egokia izan beharko du, eta enpresan banakako heziketa-planaren jarraipena egiteko eginkizuna izango du, heziketa-zentro edo -erakundearekin hitzartutako lankidetzak-akordioan aurreikusitakoaren arabera.

e) Lanbide-heziketako zentroek, egiaztatutako edo inskribatutako heziketa-erakundeek eta unibertsitate-zentroek, lankidetzak-hitzarmen eta -akordioen esparruan, enpresaren partaidetzarekin egin beharko dituzte banakako heziketa-planak, hauek zehaztuta: heziketaren edukia, egutegia eta jarduerak, bai eta beren helburuak betetzeko tutoretza-baldintzak ere.

f) Kontratu horren funtsezko zati dira bai heziketa-zentroak edo -erakundeak edo enpresak emandako heziketa teorikoa, hala ezartzen denean, baita enpresak eta zentroak emandako heziketa praktikoa ere.

g) Kontratuaren iraupena dagokion heziketa-planean edo -programan aurreikusitakoa izango da; gutxienez hiru hilabetekoa eta gehienez bi urtekoa, eta kontratu bakar baten babesean garatu ahal izango da, modu ez-jarraituan, ikasketekin bat datozen urteko zenbait alditan, heziketa-planean edo -programan aurreikusita badago. Kontratua legez ezarritako gehieneko iraupena baino laburragoa bada, eta heziketako kontratuari lotutako titulua, ziurtagiria, akreditazioa edo diploma lortu ez bada, kontratua luzatu ahal izango da, alderdiek hala adostuz gero, harik eta titulua, ziurtagiria, akreditazioa edo diploma lortu arte. Nolanahi ere, kontratuaren gehieneko luzapena bi urtekoa izango da.

h) Ikas-ekinezko heziketa-kontratu bakarra egin ahal izango da lanbide-heziketako ziklo eta unibertsitate-titulazio bakoitzeko, profesionaltasun-ziurtagiri bakoitzeko edo Enplegu Sistema Nazionaleko Prestakuntza Espezialitateen Katalogoko heziketa-espezialitateen ibilbide bakoitzeko.

Hala ere, aipatutako katalogoko ziklo, profesionaltasun-ziurtagiri edo espezialitateen ibilbide bera oinarri hartuta, ikas-ekinezko heziketa-kontratuak formalizatu ahal izango dira zenbait enpresarekin, baldin eta lotutako jarduerari erantzuten badiete eta gehienez ere bi urte irauten badute.

i) Benetako lan-denborak bateragarria izan beharko du heziketa-zentroko heziketa-jardueretan emandako denborarekin, eta ezin izango du gaingitu enpresan aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan aurreikusitako gehieneko lanaldiaren ehuneko 65 lehen urtean, edo ehuneko 85 bigarrenetan, edo, halakorik ezean, legezko gehieneko lanaldia.

j) Langile bat sei hilabete baino gehiago aritu bada enpresa bateko lanpostu batean, langile horrekin ezin izango da jarduera edo lanpostu berean ikas-ekinezko heziketa-kontraturik egin.

k) Ikas-ekinezko heziketa-kontratuarekin kontratatutako pertsonak ezin izango dute ordu osagarriko edo aparteko ordurik egin, Langileen Estatutuaren 35.3 artikuluan aurreikusitako kasuan izan ezik. Gaueko lanik edo txandakako lanik ere ezingo dute egin. Salbuespen gisa, aipatutako aldi horietan lan-jarduerak egin ahal izango dira, baldin eta heziketa-planean aurreikusitako ikaskuntzak eskuratzeko heziketa-jarduerak ezin badira beste aldi batzuetan egin, jardueraren izaera dela-eta.

l) Kontratu horietan ezingo da probaldirik ezarri.

m) Ikas-ekinezko heziketa-kontratu baten bidez kontratatutako pertsonen ordainsaria ehuneko hauen arabera izango da. Ehuneko horiek lanbide-taldearen arabera eta egindako funtzioen ordainsari-mailaren arabera aplikatu behar den probintzia-hitzarmeneko tauletako ordainsari-mailaren soldatari aplikatuko zaizkio, benetan lan egindako denboraren proportzioan:

- Ehuneko 60, lehenengo urtean.
- Ehuneko 75, bigarren urtean.

Ordainsari hori ezin izango da lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa izan, benetan lan egindako denboraren proportzioan.

n) Era berean, ikas-ekinezko heziketa-kontratua duen langileak kontratuaren amaierako ehuneko 4,5eko zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango du. Zenbateko hori kontratuaren indarraldian sortutako hitzarmeneko tauletako soldata-kontzeptuen gainean kalkulatu da, eta kontzeptu horiek apartatu honen m) letran ezarritako irizpideen arabera kalkulatu dira.

4. Lanbidean trebatzeko heziketa-kontratua.

Lanbidean trebatzeko heziketa-kontratua, zeina ikasketak-mailaren arabera izango baita, pentsatuta dago unibertsitate-titulu bat, erdi- edo goi-mailako titulu bat, espezialista-titulu bat, master profesional bat edo lanbide-heziketako sistemaren ziurtagiri bat edo hezkuntza-sistemako arte- edo kirol-irakaskuntzen titulu baliokide bat duten pertsonentzat. Hauek dira kontratu horren baldintza nagusiak:

a) Unibertsitateko titulua edo erdi-mailako edo goi-mailako titulua, espezialista-titulua, master profesionala edo lanbide-heziketako sistemaren ziurtagiria dutenekin itundu ahal izango da, Kualifikazioei eta Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoan aurreikusitakoarekin bat etorrita, bai eta hezkuntza-sistemako arte- edo kirol-irakaskuntzen titulu baliokidea dutenekin ere, lan-jarduerarako gaitzen edo prestatzen badute.

b) Lanbidean trebatzeko heziketa-kontratua hiru urteren buruan hitzartu beharko da, edo bost urteren buruan, desgaitasuna duen pertsona batekin hitzartzen bada, dagozkion ikasketak amaitu ondoren. Ezin izango da sinatu enpresan jarduera berean esperientzia profesionala edo heziketa-jarduera hiru hilabete baino gehiagoz egin duenarekin. Ondorio horietarako, ez dira zenbatuko kontratazio hori gaitzen duen titulazioa edo ziurtagiria lortzeko eskatzen den curriculumaren parte diren heziketa-aldiak edo praktikaldiak.

c) Kontratuaren iraupena gutxienez sei hilabetekoa izango da, eta gehienez urtebetekoa.

d) Enpresa berean edo beste enpresa batean ezin izango da inor kontratatu titulazio edo ziurtagiri profesional beraren arabera aurreikusitako gehieneko denbora baino gehiagorako. Era berean, enpresa berean ezin izango da lanpostu bererako heziketa-kontratua egin aurreikusitako gehienekoa baino denbora gehiagorako, nahiz eta titulazio edo ziurtagiri desberdina izan. Ez da joko unibertsitate-ikasketei dagozkien gradu-, master- eta doktorego-tituluak titulazio bera direla, langileak ez bazeukan goi-mailako titulua, lanbidean trebatzeko heziketa-kontratua egin ziotenean.

e) Probaldia hitzartu ahal da, eta ez du inola ere gaudituko hitzarmen honen 13. artikuluan ezarritako iraupena.

f) Lanpostuek izan behar dute langileek kontratuaren xedeko ikasketak- edo heziketa-mailari dagokion lanbide-praktika egiteko modukoak. Enpresak lanbide-praktikaren edukia zehaztuko duen banakako heziketa-plana egingo du, eta planaren jarraipena egiteko eta kontratuaren xedea behar bezala betetzeko heziketa edo esperientzia egokia duen tutorea izendatuko du.

g) Kontratua amaitzean, egindako praktikaren edukia egiaztatzeko eskubidea izango du langileak.

h) Lanbide-praktika lortzeko kontratua duten pertsonak ezin izango dute aparteko ordurik egin, Langileen Estatutuaren 35.3 artikuluan ezarritako kasuan izan ezik.

i) Benetan lan egindako denboragatiko ordainsaria ehuneko 70ekoa izango da, eta probintzia-hitzarmeneko tauletako lanbide-talde horretarako ezarritako ordainsari-mailako eta betetzen diren funtzioen arabera ordainsari-mailako soldatari aplikatuko zaio. Ordainsari hori ezin izango da lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa izan, benetan lan egindako denboraren proportzioan.

j) Lanbidean trebatzeko heziketa-kontratuaren arabera heziketaren irismenari dagokionez, erregelamenduan ezarritakoa beteko da, bereziki, digitalizaziora, berrikuntzara edo jasangarritasunera bideratutako heziketa-ekintza espezifikoek dagokienez, lanbide-heziketako edo unibertsitate-ikasketen sistemetako mikroakreditazioak ere barne.

5. Heziketa-kontratu guztiei aplikatzeko xedapenak.

Ikas-ekineko heziketa-kontratuan eta lanbidean trebatzeko heziketa-kontratuan ezarritako arau batzuek bat egiten dute. Hauek dira:

a) Heziketa-kontratu bat sinatzen duten pertsonen Gizarte Segurantzaren babes-ekintzak barne hartuko ditu babes daitezkeen gertakizun eta prestazio guztiak, baita langabezia eta Soldatak Bermatzeko Funtzaren estaldura ere.

b) Egoera hauetan etengo da kontratuaren iraupenaren zenbaketa: aldi baterako ezintasuna, jaiotza, adopzioa, adopzio aurreko zaintza, harrera, haurdunaldiko arriskua, edoskitzaroko arriskua eta genero-indarkeria.

c) Kontratua idatziz formalizatu beharko da, eta kontratuan nahitaez jaso beharko da banakako heziketa-planaren testua. Plan horretan helburuak betetzeko praktiken edo heziketaren edukia eta tutoretza-jarduerak zehaztu beharko dira. Era berean, lanbide-heziketako ikastetxeekin, heziketa-erakundeekin eta unibertsitateekin ezartzen diren akordioen eta hitzarmenen testua ere jasoko da.

d) Heziketa-kontratuaren gehieneko iraupena eta adin-mugak ez dira aplikatuko desgaitasuna duten pertsonekin edo laneratzeko enpresen araubidea arautzen duen abenduaren 13ko 44/2007 Legearen 2. artikuluan aurreikusitako gizarte-bazterketako egoeran dauden kolektiboekin ituntzen denean, baldin eta dagokion administrazio-erregistroan kualifikatuta eta aktibo dauden laneratzeko enpresek kontratatzen badituzte. Muga horiek erregelamendu bidez ezarriko dira, pertsona horien ikasketa, heziketa-plan edo -programa, desgaitasun-maila eta ezaugarrietara egokitzeke.

e) Langileen Estatutuaren 47. eta 47 bis artikuluetan araututako barne-malgutasuneko neurrien bat aplikatzen ari diren enpresek heziketa-kontratuak hitzartu ahal izango dituzte, baina modalitate horretan kontratatutako pertsonak ezin dituzte ordeztu lanaldia eteteko edo murrizteko neurriek eragindako pertsonak egin ohi dituzten funtzioak edo zereginak.

f) Kontratua amaitutakoan, langileek enpresan jarraitzen badute, enpresak ezin izango du beste probaldi bat ezarri, eta heziketa-kontratuaren iraupena kontuan hartu beharko du antzinatea neurtzeko.

g) Lege-iruzurrez egindako heziketa-kontratuak edo enpresaren heziketa-betebeharrak hautsiz egin diren heziketa-kontratuak kontratu mugagabe arruntzat joko dira.

h) Heziketa-kontratuak egiteko bete behar diren baldintzei buruz erregelamendu bidez ezarritakoa beteko da, hala nola lantokiaren tamainaren arabera kontratu kopurua, tutore bakoitzeko heziketa jasotzen ari diren pertsonak, edo plantillaren egonkortasunari buruzko eskakizunak.

i) Enpresak langileen legezko ordezkariak jakinaraziko dizkio heziketa-kontratazioa jasotzen duten hezkuntza- edo heziketa-lankidetzako akordioak, banakako heziketa-plan edo -programei buruzko informazioa barne, bai eta tutoretza-jarduerak garatzeko betekizun eta baldintzei buruzko informazioa ere. Era berean, 3.h) apartatuan adierazitako baldintzetan egin diren ziklo, ziurtagiri edo ibilbide bakar bati lotutako kontratu batzuen kasuan, enpresak kontratazio horiei buruz duen informazioa helarazi beharko dio langileen legezko ordezkariari.

j) Heziketa-kontratuak sinatu nahi dituzten enpresek idatziz eskatu ahal izango diote enplegu-zerbitzu publiko eskudunari kontratatu nahi dituzten pertsonak modalitate horretan alde aurretik kontratatuta egon diren eta kontratazio horien iraupena. Informazio hori langileen legezko ordezkariari helarazi beharko zaie, eta liberazio-balioa izango du, kontratu honen gehieneko iraupena ez gainditzeko.

17. artikulua.- Obra bati atxikitako kontratu mugagabea

1. Lan-erreformarako, enpleguaren egonkortasuna bermatzeko eta lan-merkatua eraldatzeko premiazko neurrien abenduaren 28ko 32/2021 Errege Lege Dekretuaren bigarren artikulua aldatu egiten du Eraikuntzaren Sektoreko Azpikontratazioa arautzen duen urriaren 18ko 32/2006 Legearen hirugarren xedapen gehigarria. Arautzen du, gainera, Eraikuntza-sektoreko langileen berezko arazoengatik obrari atxikitako kontratu mugagabea azkentzeko posibilitatea.

Hirugarren xedapen gehigarri horren arabera, eta Langileen Estatutuaren I. tituluaren III. kapi-tuluaren 4. atalean aurreikusitakoari kalterik egin gabe, eraikuntza-sektoreko enpresen eremuan obrari atxikitako lan-kontratu mugagabeak langileari atxikitako arazoengatik azkendu ahal izango dira, artikulua horretan xedatutakoaren arabera, eta aplikagarria izango da, zenbat pertsonari eragiten dion alde batera utzita.

Obrari atxikitako kontratu mugagabetzat hartuko dira xedetzat eraikuntza-obrei lotutako zeregin edo zerbitzuak dituztenak, kontuan hartuta beti hitzarmen honen eremu funtzionalean ezarritako jarduerak.

Egiturazko langileei ezin zaie aplikatu honen bitartez arautu den langileei atxikitzeko kausengatik azkentzea. Era berean, ez zaie aplikatuko enpresarekin 2021eko abenduaren 31 baino lehen sinatutako kontratu mugagabeak dituzten langileei. Kasu horietan lan-harremana Langileen Estatutuan ezarritako kausengatik azkendu da.

2. Langileen jarduna osatzen duen obra amaitutakoan, enpresak birkokatze proposa-mena egin beharko dio langileari, heziketa-prozesu bat behar izanez gero.

Prozesu hori enpresaren kontura izango da beti, eta zuzenean edo erakunde espezializatu baten bidez egin ahal izango da. Lehentasuna emango zaio Eraikuntzako Lan Fundazioak enpre-sa-kuoten kargura ematen duen heziketari. Heziketa hori langileen lanaldi arruntaren barruan emango da baldin eta enpresaren antolaketak horretarako aukera ematen badu. Enpresaren antolaketak horretarako aukerarik ematen ez baldin badu, ohiko lanalditik kanpo egingo da, baina ikastaroko benetako heziketa-orduetan erabilitako denbora lan arrunteko denboratzat hartuko da, eta aplikatzekoa den hitzarmeneko taulako ordu arruntaren balioaren arabera or-dainduko da, edo atsedeen-denbora baliokidearekin konpentsatuko da, baina ez da inola ere aparteko ordutzat hartuko.

Langilea lanpostu batean birkokatzeak hala eskatzen badu, heziketa-prozesuak gehienez 20 orduko iraupena izango du, hitzarmen orokorraren XII. eranskinaren 1. eta 2. apartatuetan aurreikusitakoaren arabera, eta prozesu hori egokia izango da langileari dagokion lanpostuaren, mailaren, funtzioaren eta lanbide-taldearen arabera. Heziketa hori jasotzeko oinarrizko baldintza heziketa hori beharrezkoa izatea da, egindako proposamenaren arabera, eta beti Eraikuntzaren Sektoreko Azpikontratazioa arautzen duen urriaren 18ko 32/2006 Legearen hirugarren xedapen gehigarriaren 5. apartatuan ezarritako azkentze-arrazoirik gertatu ezean.

Heziketa-prozesu hori obra amaitu aurretik egin ahal izango da.

3. Artikulu honetan aurreikusitakoaren ondorioetarako, obren eta zerbitzuen amaieratzat joko da langileak egindako lanak benetan, modu egiaztagarrian eta eraginkorrean amaituta egotea.

Era berean, obraren amaieratzat hartuko da obra-bolumenaren benetako murrizketa, behar bezala egiaztatutako egikaritze-unitateak pixkanaka egin ostean, bai eta obra bat behin betiko edo aldi baterako behar adinako moduan geldiaraztea ere, enpresak aurreikusi ezin duen eta bere borondatek kanpo dagoen arrazoi batengatik.

Obraren amaieraren berri eman beharko zaie langileen legezko ordezkariari, hala badagokio, bai eta eremu horretako hitzarmenen batzorde paritarioei edo, halakorik ezean, sektorea ordezkatzeko duten sindikatuei ere, obra amaitu baino bost egun lehenago, eta artikulu honetan aipatu den berriro lanpostu batean kokatzeko proposamena egingo da.

4. Artikulu honetan aurreikusi den lanpostu batean birkokatzeko proposamena idatzi egin beharko da, lan-kontratuari erantsitako klausula baten bidez.

Klausula horretan zehaztu beharko dira hauek: funtsezko baldintzak, obraren kokapena eta lanean hasteko data, bai eta lanpostu berria betetzeko eska daitezkeen heziketa-ekintzak ere. Langileak onartu egin beharko du bere zerbitzuari lotutako lana amaitu baino hamabost egun lehenago.

5. Berriz lanpostu batean kokatzeko proposamena egin ondoren, obrari atxikitako kontratu mugagabea langileari atxikitako arrazoiengatik azkendu ahal izango da, baldin eta inguruabar hauetakoren bat gertatzen bada:

a) Eragindako langileak birkokapenari uko egiten badio.

b) Eragindako pertsonaren kualifikazioa, baita heziketa- edo birkualifikazio-prozesu baten ondoren ere, ez da egokia enpresak probintzia berean dituen obra berrietarako, edo ez du onartzen langile hori obra horietan sartzea, eginkizun berak betetzeko behar den kualifikazioa duten pertsona gehiegi daudelako.

Hitzarmen orokorraren X. eta XI. eranskinetan jasotakoaren arabera, arlo funtzional, maila, funtzio edo talde profesionalean eginkizun berak garatzeko behar den kualifikazioa duten pertsona gehiegi badaude, talde horren ezaugarriak ere kontuan hartuta (irizpide orokorrak, heziketa eta lanak), lehentasun- edo iraupen-irizpideak hurrenkera honen arabera baliatuko dira:

A) Enpresan zerbitzu- edota esperientzia-denbora handiena duen langilea, obra berrian bete beharreko lanpostu bera betetzeko.

B) Enpresan antzintasun handiena duen langilea.

c) Langilea kontratatuta dagoen probintzian enpresaren obrarik ez egotea, bere lanbide-kualifikazioaren, mailaren, funtzioaren eta lanbide-taldearen arabera, bere kualifikazioa edo birkualifikazioa aztertu ondoren.

Aurreko a) kasuan, langileak enpresari idatziz jakinarazi beharko dio proposamena onartzen duen ala ez, enpresaren jakinarazpenaren berri izan eta zazpi eguneko epean. Epe hori igaro eta erantzunik jaso ez bada, joko da langileak beste lanpostu horretan lan egiteko proposamenari uko egin diola.

Aurreko b) eta c) letretan jasotako kasuetan, enpresak kontratuaren amaiera jakinarazi beharko dio eraginpeko langileari, amaiera gauzatu baino hamabost egun lehenago. Hala ere, enpresak aurreabisu hori egin beharrean, aurreabisua egiteko aipatu gabe utzitako egunen araberrako kopuru baliokidea ordaindu ahalko du, hitzarmen kolektibo aplikagarrian jasotako tauletako soldata-kontzeptuei jarraituta. Nolanahi ere, lanpostuaren uztea idatziz jakinarazi beharko du. Zenbateko hori soldataren agirian jaso beharko da, uzteari lotutako likidazioarekin batera.

Langileari atxikitako arrazoiengatik kontratu mugagabea azkentzen bada, langileen legezko ordezkariari jakinarazi beharko zaie iraungitze hori, hura gauzatu baino zazpi egun lehenago, eta ehuneko 7ko kalte-ordaina emango da. Kalte-ordaina hitzarmen kolektibo aplikagarriaren tauletan ezarritako eta kontratuaren indarraldi osoan sortutako soldata-kontzeptuen arabera kalkulatu da.

18. artikulua.- Aldizkako kontratu finkoa

1. Hitzarmen honen 1. artikuluan ezarritako eremu funtzionaleko jardueren berezitasunak direla eta, eraikuntzaren sektoreko aldizkako kontratu finkoak arautu behar dira.

Kontratetan, azpikontratetan eta administrazio-emakidetan jarduerarik ezaren gehieneko epea bat etorriko da langilearen zerbitzuak behar ez direneko epearekin, epe horretan langile horren zerbitzuak behar ez direlako, edo lan-kontratua sinatu zen probintzian plantilla handitzeko arrazoirik ez dagoelako.

2. Kontratua nahitaez idatziz formalizatu beharko da, eta, Langileen Estatutuaren 16.2 artikuluan ezartzen den bezala, lan-jardueraren funtsezko elementuak jaso beharko ditu, besteak beste, jarduera-aldiaren iraupena, lanaldia eta ordu-banaketa. Hala ere, azken horiek gutxi gorabeherakoak izan daitezke, eta deialdian zehaztu ahalko dira.

3. Enpresak probintzian duen jarduerak hala eskatzen duen bakoitzean langileari deia egin ahalko zaio, eta deialdia pixkanaka egin beharko da, enpresaren beharren eta une bakoitzean garatu behar den lan-bolumenaren arabera.

Gutxienez bost egun lehenago egingo da deia, honela: burofaxez, jaso izanaren agiria duen posta ziurtatuz edo jakinarazpena behar besteko bermeekin egin dela bermatzen duen beste edozein bidez. Langilea lanean hasteko eguna eta lantokia jaso beharko dira deialdian, eta langileak enpresari jakinarazi dion helbidera bidaliko da. Langileak enpresari jakinarazi beharko dio harremanetarako datuen edozein aldaketa, eta langilea da aldaketa horien jakinarazpena egiteko arduradun bakarra.

Langilearen dimisiotzat hartuko da adierazitako epean erantzunik ez ematea edo enpresak jakinarazpenean adierazitako egunean lanean ez hastea.

Hauk dira deia egiteko hurrenkera-irizpideak:

a) Arlo funtzionala, lanbide-taldea eta taldearen ezaugarriak (irizpide orokorrak, heziketa eta lanak), hitzarmen orokorraren X. eranskinean jasotakoaren arabera.

b) Zerbitzuan emandako urteak eta enpresan bildutako esperientzia.

Bi langilek edo gehiagok aurreko irizpideak betetzen badituzte, adierazitako hurrenkeraren arabera, eta kasu guztietan berdintasuna betetzen bada, enpresak zehaztu beharko du deialdia nori egingo zaion.

4. Obra bati edo batzuei atxikitako aldizkako kontratu finkoei dagokienez, obra hori edo horiek amaitzen direnean, hau da, obra horretan edo horietan egin beharreko lanak benetan, modu egiaztagarrian eta eraginkorrean amaitzen direnean, edo obra-unitateak pixkanaka egitearen ondorioz obra horiek egiteko kontratatutako langileen kopurua behar ez denean, aldizkako lan-kontratu finkoak eten egingo dira. Langileak jarduerarik gabeko modalitatera igaroko dira, eta baja emango zaie Gizarte Segurantzari.

Obra bati edo batzuei atxikita ez dauden aldizkako kontratu finkoak eten egingo dira deialdia eragin zuen premia desagertzen denean. Langileak jarduerarik gabeko modalitatera igaroko dira, eta baja emango zaie Gizarte Segurantzari.

5. Deialdiaren amaiera eta jardueraren amaiera aldi berean gertatzen badira, jarduera hori aurreko atalean adierazitako moduan ulertuta, eta etenaldirik gabe beste deialdi bat egiten ez bada, enpresak ehuneko 5,5eko zenbatekoa ordainduko dio langileari deialdia amaitzeagatik, azken jarduera-aldian sortutako hitzarmeneko tauletako soldata-kontzeptuen arabera kalkulatu.

Jarduerarik gabeko aldiari, aldi hori hasi eta hurrengo hogeita bost hilabeteetako epearen barne, kontratua azkendu ahal izango da langileak dimititzeagatik, eta langileak eskubidea izango du azken jarduera-aldian sortutako soldata-kontzeptuen arabera kalkulaturako ehuneko 1,5eko zenbatekoa jasotzeko.

Era berean, lan-kontratua amaitu ahal izango da, ados jarrita, hogeita bosgarren hilabetetik aurrera, eta langileak ehuneko 1,5eko zenbatekoa jasoko du, azken jarduera-aldian sortutako hitzarmeneko tauletako soldata-kontzeptuen gainean kalkulaturak.

6. Aurreko apartatuan aipatzen diren zenbatekoak ez dira bateragarriak izango; beraz, konpentsatu egingo dira lan-kontratua amaitzeagatik Langileen Estatutuaren 40., 41. eta 50. artikulutik 55. artikulura jasotako kasuetan legozkiokeen kalte-ordainekin. Lan-kontratuan klausula bat sartu ahal izango da, eta haren bidez langileak baimena emango dio enpresari aurreko apartatuan aipatzen diren zenbatekoen konpentsazioa egiteko, kalte-ordainaren zenbatekoari dagokionez.

7. Langileen Estatutuaren 16.5 artikuluan ezarritakoaren babesean, erabaki egin da lan-poltsa sektorial bat sortzea, eta Eraikuntzako Lan Fundazioak zuzenean edo bere lurralde-erakundeen bidez kudeatuko du.

Lan-poltsa sektorial probintzian sartu ahal izango dira, beren borondatez, aldizkako kontratu finkoa duten eta hitzarmen honen eremu pertsonalean dauden langileak. Eraikuntzako Lan Fundazioak prozedura prestatuko du, eta lan-poltsa sektorial horren funtzionamendua antolatuko du, interesa duten langileek beren curriculumak bidali ahal izan ditzaten.

Sektoreko enpresek Eraikuntzako Lan Fundazioari eskatu ahalko dizkiote lan-poltsako kide diren eta bete behar diren profilak betetzen dituzten langileen curriculumak.

Lan-poltsa sektoriala probintziako delegazioen bidez antolatuko da. Eraikuntzako Lan Fundazioak koordinatuko ditu horiek guztiak, eta antolaketa-jarraibideak eman ahal izango ditu.

Probintziaren eremuan, probintziako hitzarmen kolektiboek lan-poltsaren funtzionamenduarauak garatu ahal izango dituzte, eta poltsa kudeatzeko tresnak ezarri ahal izango dituzte. Tresnek paritarioak izan beharko dute.

19. artikulua.- Lanaldi partzialeko aldizkako kontratu finkoa, hezitzaileei zuzendua

Lanaldi partzialeko aldizkako kontratu finkoa soilik eta modu berezian erabili ahalko da, heziketa-jarduerak egiten dituzten irakasleen aldizkako heziketa-jarduerak egiteko.

1. Kontratua idatziz formalizatu beharko da, eta Langileen Estatutuaren 16. artikuluen 2. paragrafoan ezarritakoa bete beharko du.

2. Gutxienez bost egun lehenago egingo da deia, honela: burofaxez, jaso izanaren agiria duen posta ziurtatuz edo jakinarazpena behar besteko bermeekin egin dela bermatzen duen beste edozein bide erabiliz. Langileak enpresari jakinarazi dion helbidera bidaliko da, eta langileak enpresari jakinarazi beharko dio harremanetarako datuen edozein aldaketa, langilea izango baita aldaketa horien jakinarazpena egiteko arduradun bakarra. Deialdian datu hauek jaso beharko dira: heziketa-ekintzaren izena, lanpostuan hasteko data, heziketa-ekintza hasteko data, amaiera-data, iraupena eta lantokia.

Hurrenkera hau erabiliko da, deia egiteko:

- Enpresan zerbitzu- edota esperientzia-denbora handiena duen langilea.
- Enpresan antzintasun handiena duen langilea.

3. Langileen Estatutuaren 16. artikuluen 7. apartatuarekin bat etorrira, lanpostu finko arruntak hutsik badaude, enpresako zuzendaritzaren irizpidearen arabera beteko dira borondatez bihurtzeko eskaerak, eta, hala badagokio, deialdiaren hurrenkera berean aztertuko ditu.

4. Langileen Estatutuaren 16. artikulua 4. apartatuaren bigarren paragrafoan ezarritakoaren arabera, lanaldi partzialeko aldizkako kontratazioa kontratak edo azpikontratak egi-teagatik edo administrazio-emakiden bidez justifikatzen denean, jarduerarik gabeko gehieneko aldia hamabi hilabetekoa izango da. Epe hori amaitu ondoren, enpresak behar diren behin-behinekoko edo behin betiko neurriak hartuko ditu.

20. artikulua.- Obrako garabilaria. Makinistaren lanbidea

Administrazioak baimendutako dorre-garabiko operadore-txartela duten langileek eta garabiak maneiatzearen, garbitzearen eta zaintzearen arduraren dutenek, ohiko lanbideetako bigarren ofizial kategorian izango dute, gutxienez. Sektorean funtzio horiek egiten urtebeteko antzintasuna egiaztatzen duten pertsonen langileburuaren kategorian 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, gehienezko kargan, abiadura handian.

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

21. artikulua.- Gidariak

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

Langilearen borondatez kanpoko arrazoiengatik, eta arrazoi horiek enpresari egotzi ahal bazaizkio (gehiagizko kargarekin gidatzea, 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 lanariak 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 arduraren 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, ardura hori hitzarmen honetako 52. artikuluan hitzartutako soldataz kanpoko kalte-ordainetara ere hedatuko da, eta ardura horren esparruan hitzarmen honen eraginpeko enpresa azpikontratatuetoako 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...

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

2. Kontrata amaitu, galdu, deuseztatu edo laga denean, bai eta jarduera betetzen duten erakundeak, pertsona fisikoak edo juridikoak ordeztzen direnean ere, enpresa edo erakunde 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 hilabeteko 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 arazoiren 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 antzinatasuneko lau hilabeteak ez bete.

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

4. Lizitazio-prozesuaren gardentasuna bermatzearen, kontratua bukatzen duen enpresak edo erakundeak, prozedura hastean, enpresa lizitatzailen 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 egiaztatze agiria, erakunde eskudunak eginga.

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

c) Azken lau hilabeteetako Gizarte Segurantzaren kotizazioaren TC1 eta TC2 agiriaren 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, antzinatasuna, 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 artikuluan honetan azaltzen diren egoerak egiaztatze agiriak.

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

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

7. Hainbat kontrata, edo horien zerbitzuak, guneak edo zatiketarik kontrata batean edo gehiagotan elkartzen badira, langileen subrogazioa egiteko orduan, kontuan hartuko da artikuluan honetako 3. idatz-zatian aurreikusitako baldintzak (aurreko kontrataren bati buruzkoak) betetzen diren, eta uzten duen/duten enpresak/enpresek artikuluan 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, artikulu honetako 3., 4., eta 5. idatz-zatietan ezarritako baldintzak betetakoan, honako kasu hauetan izango ditu ondorioak: kontratak ordeztzen badira, kontratak zatitzearen edo banantzearen ondorioz sortzen diren kontraten zatietan edo guzuetan, bai eta kontrata horietatik sor daitezkeen elkarteetan ere, nahiz eta enpresen edo erakundeen arteko ohiko ordezteak izan. Hori guztia enpresaren ondorengotza kontuan izan gabe, kasu horretan Langileen Estatutuko Legearen testu bateratuaren 44. artikulua hartuko baita kontuan.

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

10. Subrogazio bat gertatzen denean, egoera horretan dauden langileek hitzarmen honetako baldintza ekonomikoekin eta sozialekin jarraitu behar dute, baldin eta hura balitz subrogazio unean lagatako 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 zuzen 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-epaiek betetzen ez badira, alde zuzen jakinarazi ez den egun kopuruari dagokion soldata ordaindu behar zaio beste alderdiari, betiere eranskinen soldata-taulen arabera.

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 arabera. Proposamena denean, ez da beharrezkoa data eta tokia idaztea.

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

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

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

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

Epe horretan ordaindu ezean, kitatu beharrekoa ehuneko 2 igoko da hilean. Errekargu hori ez da aplikatuko langileak likidazioa kobratzeari uko egiten badiu, ez eta azpikontratisten zorreatatik 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 indargabetuzat jotzen dute 1970eko abuztuaren 28ko Eraikuntzaren Lan Ordenantzako XVI. Kapitulua, eta bete egingo dute Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Orokorreko II. liburukian (121-239 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 ezbeharrei buruzko informazioa koordinatzea.

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

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

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

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

Batzordeak, txostena aztertu ondoren, kasu bakoitzean 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 Orokorren 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 gauzatuko ditu Eraikuntzako Lan Fundazioak, horretarako zerbitzu juridikoaren bidez.

29. artikulua.- Laneko arropa

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek kalitate oneko laneko arropa eta oinetako egokiak emango dizkiete, nahitaez, beren langileei.

Buzoak honela emango dira: lehenengoa, zerbitzua eskaintzen hastean, probaldia gainditu bezain laster; bigarrena, handik 6 hilabetera; eta horrela 6 hilabete behin.

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

IV. kapitulua. Batzorde paritarioa

30. artikulua. Hitzarmeneko batzorde paritarioa

Hitzarmeneko batzorde paritarioa ezarri da eta honela osatuko da:

- Batzordekideak: langileen bost ordezkari, hitzarmen hau sinatu duten sindikatuek izendatuak, dagokien ordezkartzaren arabera. Horri dagokionez, sindikatu-erakundeek batzorde paritarioan duten ordezkartza 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 paritarioaren bileretara 6 aholkulari joan daitezke, horietatik 3 langileek izendatuak, eta beste 3ak enpresak. Hitza izango dute, baina botorik ez.

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

Batzorde paritarioa alderdietako batek eskatzen duen guztietan bilduko da.

31. artikulua.- Batzorde paritarioaren eginkizunak

Batzorde paritario horrek honako eginkizun hauek izango ditu:

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

b. Hitzarmen honen arau guztiak aplikatuz eta sortuz 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 aplikatuz eta interpretatuz sor daitezkeen gatazka kolektiboak konpontzen saiatzea, administrazio-bideari eta bide jurisdikzionalari ekin aurretik, artikulua honen 2. idatzari 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 paritarioari, desadostasunak ebatz ditzan.

Jarduketa horiek desadostasun-aktarekin batera bidali beharko dira.

7 eguneko epean batzorde horrek ez badu adostasunik lortzen, hurrengo 3 egunen epean bidaliko dizkio jarduketak bere eremuko PRECOri, 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 Negoziatio Batzordea, non eta langileek ez dioten ordezkariarik ematen batzorde bati, Langileen Estatutuko 41.4 artikulua arabera izendatua.

f. Sektorearen lan-egutegia egitea urtero.

g. 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 interpretatetik eta aplikatetik 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, zabalitze-bidearen bitartez, egokitzat jotzen duen informazio eta dokumentazio oro bil dezake, gaiari buruzko informazio hobea edo osatuagoa lortzeko; horretarako, proposamengileari epe bat emango dio eta ez da bost lanegunetik gorakoa izango.

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 zerbakiaren bidetik joko du.

5. Batzorde paritarioak ez badu akordiorik lortzen bere eskumeneren barruan planteatzen zaizkion gaiari buruz, gatazkak judizioz kanpo konpontzeko sistemetara bideratuko ditu desadostasunak, eta bere gain hartuko du Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioa (PRECO), hitzarmen orokorrean ezarritakoaren arabera, edo, hala badagokio, gatazkak konpontzeko sistema ez-judizialen mende jarriko da, Langileen Estatutuaren 83. artikuluan aurreikusitako lanbide arteko akordioen bidez.

V. kapitulua. Lanaldia

32. artikulua.- Lanaldia

Hitzarmen honen 35. eta 36. artikuluetan xedatutakoa alde batera utzi gabe, urteko lanaldi arrunta 1.720 ordukoa izango da 2024. eta 2025. urteetan, hargatik eragotzi gabe Langileen Estatutuaren 34. artikulua balizko lege-erreformak eta urteko zenbaketan benetan lan egingako 37,5 orduko asteko lanaldiak ekar dezaketena. 2026. urtean, urteko lanaldia 1.712 ordukoa izango da.

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

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

Enpresek, langileen legezko 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 atsedendialdiak, 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 txartelekin edo langilea erregistroarekin ados dagoela egiaztatzen duen beste edozein bitarteko edo euskarrirekin. 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 zati-tua, 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 gaintik 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 25 ordutik gorakoa izango, eta lanaldiaren banaketa ez da 6 ordutik gorakoa izango, ezein kasutan.

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

d) Berezi 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 ordezkariak ez dagoenean, eguraldi txarraren ondorioz galdutako orduak larunbatean berreskuratzea hitzartzen duen enpresak alde aurretik jakinarazi beharko dio hitzarmenaren batzorde paritarioari, gutxienez 72 ordu lehenago, eraikuntzako hitzarmenaren batzorde paritarioari zuzendutako mezu elektronikoa baten bidez (precoalava@crlv.net).

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 eramanez 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.

Hala ere, langileen legezko ordezkariak errekurtsoa jarri ahal izango dute obra-buruak hartutako erabakiaren aurka, laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioan (PRECO) aurreikusitako gatazkak konpontzeko prozeduren bidez. Akordio hori 2000ko apirilaren 4ko EHAAn argitaratu zen.

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. Oporrak sortzeari dagokionez, benetan lan egindako denboratzat hartuko da aldi baterako ezintasun-egoerari dagokiona, horren arrazoia edozein izanik ere. 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. Langileen Estatutuaren 48.4 eta 48 bis artikuluetan adierazitako kontingentziaz besteko arrazoiak direla-eta oporraldia heltzean langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago eta ezin baditu opor guztiak edo haien zati bat hartu oporrei dagokien urte naturalean, ezintasun-egoera amaitzean hartu ahal izango ditu, oporretarako eskubidea sortu den urtearen amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

7. Oporraldian jasoko den lansaria eranskinako 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 eranskinako soldata-taulan araberako oinarritzko soldata, antzinasuna eta laneratze- eta jarduera-plusa kobratzeko eskubideari eutsiko dio, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora-tarte hauetan:

a) Hamabost egun natural, ezkontzeagatik edo izatezko bikotea erregistratzeagatik.

b) Seme-alabak ezkontzen badira, egun bat.

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

d) Bi egun, odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailako ahaideen heriotzagatik, izatezko bikoteak barne.

e) Bost egun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen (izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasunezko ahaidea barne) istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleraterik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, betiere langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta horiek benetan zaindu behar badira.

f) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat.

g) 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.

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

i) Fase terminaleko gaixotasunen ondorioz lehen eta bigarren mailako odol-ahaideak hil edo ospitaleratuz 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.

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

k) Ezkontideari/izatezko bikotekideari, seme-alabei eta odolkidetasuneko edo ezkontza-ahai-detasuneko 1. mailara arteko senideei tratamendu mediko onkologikoetara edo antzeko larritasuneko eta/edo bizitzarako arriskuko gaixotasun kronikoetara laguntzeko behar den denbora.

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

m) Gehenez ere lau egun, agintaritzaren eskudunek joan-etorrietarako ezarritako gomendio, muga edo debekuen ondorioz lantokira iristea edo bertara joateko behar diren zirkulazio-bideetatik ibiltzea ezinezkoa izateagatik, bai eta arrisku larriko eta berehalako egoera bat gertatzeagatik ere, hondamendi edo fenomeno meteorologiko kaltegarri baten ondoriozkoak barne. Lau egunak igaro ondoren, baimena luzatu egingo da hura justifikatzen duten inguruabarrak desagertu arte, hargatik eragotzi gabe enpresak lan-kontratua eteteko edo lanaldia murrizteko aukera izatea, Langileen Estatutuaren 47.6 artikuluan aurreikusitako baldintzetan. Lan-prestazioaren izaera eta urrutiko lana bateragarriak badira, eta komunikazio-sareen egoerak aukera ematen badu, enpresak hura ezarri ahal izango du, Urrutiko Lanari buruzko uztailaren 9ko 10/2021 Legean jasotako gainerako betebeharrak formal eta materialak betetz, eta, bereziki, bitarteko, ekipamendu eta tresna egokien hornidura betetz.

c), d), eta e) 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:

– c) idatz-zatirako, 2 egun.

– d) idatz-zatirako, 2 egun.

– e) idatz-zatirako, egun bat. Baimen horrek ezin izango du guztira 5 egun baino gehiago iraun.

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

– c) idatz-zatirako, 2 egun.

– d) idatz-zatirako, 3 egun.

– e) idatz-zatirako, 2 egun. Baimen horrek ezin izango du guztira 5 egun baino gehiago iraun.

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 ordeh ohiko lanaldia ordu erdi murriz dezake, helburu berberarekin. Bi gurasoek lan egiten badute, amak zein aitak har dezake baimena. Berriaz 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 sensorial 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. kapituluak. Baldintza ekonomikoak

38. artikulua.- Oinarrizko soldata

Eranskinetako tauletan azaltzen da 2024ko, 2025eko eta 2026ko oinarrizko soldata. Egutegiko egun guztietan sortuko da eta ezin izango da aldatu.

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

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

40. artikulua.- Garabiararen dedikazio bereziaren plusa

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

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

Garabiararen egoera egiaztatze eragiketaren 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, eragiketaren horiek betetzen emandako denbora ez da aparteko ordu gisa zenbatuko.

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

41. artikulua.- Aparteko haborokinak

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

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

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

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

a) Gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasuna:

Bajako denboran jardunean arituta legokiokeenaren ehuneko 40.

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

Ezintasun aldian altan egonda legokiokeenaren ehuneko 90.

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

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

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

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

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

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

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

42. artikulua.- Antzintasun-osagarri pertsonalari buruzko akordioak

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

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

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

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

b) a) idatz-zatiaren araberrako 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 antzintasun-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 eragindakoak, edo produkzio-prozesu arrunta aldatzen duen egiturazko beste edozein zirkunstantziak eragindakoak.

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

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

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

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

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

48. artikulua.- Soldataz kanpoko plusa

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

- Garraio-gastuak.
- Urruntasun-plusa.

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

49. artikulua.- Joan-etorrien gastuak

Joan-etorrien gastuak enpresak ordainduko ditu, bai baliabide egokiak emanaz 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 0,42 euro, langilea bakarrik badoa bere ibilgailuan.
- b) Kilometro bakoitzeko 0,43 euro, beste lankide batzuekin badoa, baina ibilgailua erabat bete gabe.
- c) Kilometro bakoitzeko 0,44 euro, ibilgailua jendez beteta eramanez gero.

Zenbateko horiek indarrean sartuko dira hitzarmen hau sinatzean, eta ez dira aldatuko 2026ko 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. artikuluek hartuko dira kontuan, honako salbuespen hauekin:

Honako hau izango da dieten zenbatekoa, maila guztientzat: dieta osoa 50,00 euro, eta dieta erdia 18,00 euro.

Dieta erdia euro bat 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 2026ko abenduaren 31 arte, aurretik beste zenbateko batzuk ezartzen ez badira.

51. artikulua.- Aldi baterako ezintasuna

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

a) Lan-istripuaren edota lanbide-gaixotasunaren ondorioz bajaran dagoen langileak lan-istripuagatik dagokion kotizazio-oinarriaren ehuneko 25 jasotzeko eskubidea du, hitzarmen honetan 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 legokiokeen lansari likidoa.

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

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

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

52. artikulua.- Kalte-ordainak

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

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

b) Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako heriotza: 65.000,00 euro.

c) Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia, berrikusgarriak izan edo ez: 85.000,00 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 araberako 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 gehiengo 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 arrazoiak 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 arrazoren 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 akordioari, 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, produktioak 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 arabera.

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 kilometroetara edo urrutiago baldin badago abiapuntutik eta langilearen ohiko bizilekutik, dieta erdia ordainduko da.

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

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

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

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

55. artikulua.- Lekualdatzeko aginduaren aurreabisua eta betebeharra

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

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

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

56. artikulua.- 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, sindikatuetako ordezkariari (baleude) jakinarazi behar zaie.

Era berean, sindikatuordezkariari 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 sindikatuordezkari diren langileei hutsegite larri edo oso larrien zigorak ezarri baino lehen, enpresak kontraesaneko espedientea irekiko die eta, bertan, interesatuen esatekoaz gain, ordezkaritza bereko gainerako kideena (baleude) ere entzungo du.

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

58. artikulua.- Ordezkaritza bateratua

Enpresa batzordearen edo langileen ordezkarien bitartez enpresan parte hartzeko 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, Ekonomia, Lan eta Enplegu 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 oharrik 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 ordezkaritza-lanak betetzen dituztenean, edo sindikatuaren izenean ari direnean.

IX. kapitulua. Lan-harremana etetea eta ezeztatzea

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

Lan-kontratua honako arrazoi hauengatik eten daiteke:

- a) Alderdien arteko akordioa.
- b) Kontratuan adierazitako arrazoiak.
- c) Aldi bateko ezintasuna eta behin-behineko baliaezintasuna.
- d) Amatasuna, aitatasuna, arriskua haurdunaldian, arriskua 9 hilabetetik beherako haur bati bularra ematean, eta adopzioa edo harrera (aurre-adopzioa zein iraunkorra edo sinplea, urtebete baino gutxiago irauten ez badu, nahiz 6 urtetik beherakoak behin-behinean hartu, edo 6 urtetik gorako adingabe ezinduak edo, haien egoera eta esperientzia pertsonalengatik, edo atzeritik datozelako, gizartean eta familian txertatzeko zailtasun bereziak badituzte, gizarte-zerbitzuek behar bezala egiaztaturik).
- 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 erabakiz.

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

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

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

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

- 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 47.5 eta 51.7 artikuluetako 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, antzintasuna zenbatuko zaie langileei. Eszedentzia eragin zuen kargua utzi eta hurrengo hilabetean eskatuko du langileak lanera itzultzeko baimena eta, beranduago eskatuz gero, lanera itzultzeko eskubidea galduko du.

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

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

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

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

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

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

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

Idatz-zati honetan ezarritakoaren arabera, langilearen eszedentzia-aldia zerbitzu-urteetarako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea du, enpresaburuak deituta, bereziki 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 kategoria bereko lanpostua gordeko zaio.

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

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

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

67. artikulua.- Erretiroa

Erretiroari dagokionez, Eraikuntzako Hitzarmen Orokorren 100. 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 antzintasun-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. kapituluua. 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-etaulak argitaratu arte, honako hauek dira gutxieneko 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-etaulak ezartzea

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

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

70. artikulua.- Errendimendu-etaulak eta lansariak

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

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

71. artikulua.- Aplikazio-baldintzak

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

72. artikulua.- Etaulak betetzen direla egiaztatzea

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

1. Neurtuko den langileari alde zuzenetik jakinaraziko zaio.

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

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

XI. kapituluua. Hutsegiteak eta zigorrak

73. artikulua.- Hutsegite motak

Sektoreko enpresen zerbitzura dauden langileek egindako hutsegiteak larritasunaren arabera dira eta, dagokionean, berrerortzearen arabera: 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 erreklamatzeari.
9. Errespetu falta edo lankideei edota enpresatik eta lantokitik kanpoko hirugarren pertsonen tratu desagokoa ematea, betiere lanaren ondorioz bada.
10. Normalean lan egiten den gunetatik edo lekuetatik kanpo egotea, justifikatutako arrazoirik gabe, edo hori egiteko baimenik gabe.
11. Lanorduetatik kanpo laneko eremuan egotea, baimenik gabe.
12. Laneko arriskuen prebentzio-arauak ez betetzea, langilea bera, lankideak edo hirugarren pertsonak arrisku larrian jarri gabe.
13. Lanarekin zerikusirik ez duten gaien 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 kontuarentzako 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 jarri; 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 larriz aritzea.
9. Obran edo lantokian norberaren lanak egitea, baimenik gabe; enpresaren tresneria norberaren gauzetarako erabiltzea, bai lan-eremuan bai kanpoan, salbu eta horretarako baimena badu.
10. Lan-errendimendua nahita murriztea, noizbehinka.
11. Lantokiko edo enpresako datu erreserbatuak kanpoko inori helaraztea, baimenik gabe.
12. Ikusitako gertakari edo hutsegiteak ezkutuan gordetzea, horiek enpresan, lankideengan edo hirugarren batengan kalte larriak eragin baditzakete.
13. Instalazioetan, makinetan edo lokaletan atzemandako edozein anomalia, matxura edo istripu berehala ez jakinaraztea buruei, enpresaburuari edo haren ordezkoiari.
14. Lantokian sartzen uztea edo laguntzea horretarako baimenik ez duten pertsoneri.
15. Langileak bere ardurapean dituen materialak edo makinak arduragabekeria larriz zaintzea.
16. Hiruhileko berean, hutsegite arinen bat behin baino gehiagotan egitea, enpresak idatziz zigorra adierazi ondoren.
17. Lanean eragin negatiboa duten alkoholdun edariak edo edozein substantzia estupefaziante edo 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. Sei hileko berean berriro ere hutsegite larria egitea –desberdina izanik ere–, horregatik zigor idatzia jaso ondoren.

77. artikulua.- Zigorrak jartzea

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

A) Hutsegite arinengatik:

a) Hitzeko kargu-hartzea.

b) Idatziko kargu-hartzea.

B) Hutsegite larriak:

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

C) Hutsegite oso larriak:

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

b) Kaleratzea.

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

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

b) Hutsegitea egin duenaren lanbide-kategoria.

c) Gertakari horrek gainerako langileengan eta enpresan duen eragina.

3. Legezko ordezkari edo sindikatu-ordezkari diren langileei hutsegite larri edo oso larrien zigorrak ezarri baino lehen, enpresak kontraesaneko espediente irekiko die eta, bertan, interesatuari ez ezik, ordezkari bereko 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 zigorrak, bai eta hutsegite arinetan berrerori izana ere.

Lehenengo xedapen iragankorra

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek, indarrean dagoen bitartean, egungo kategoria-sistemak lanbide-taldeetara egokituko dituzte, Eraikuntzako Hitzarmen Orokorren 30. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Lehenengo xedapen gehigarria

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek adierazi dute uste osoa dutela Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren (PRECO) prozedurak lehentasunez erabili beharko lirakeela beste edozein prozeduraren aurretik, gatazka kolektiboak konpontzeko. Ondorioz, hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek adostu dute Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide arteko Akordioari (PRECO) atxikitzea. Akordio hori 2000ko apirilaren 4ko EHAA-n argitaratu zen.

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 mutuaz aldatzea erabakitzen bada, langileen legezko ordezkariak txostena egin beharko dute alde aurretik, 15 eguneko epean. Epe hori igaro eta txostenik egin ez bada, aldeko txostena egin dela ulertuko da.

Txosten hori ezezkoa bada, edo, behar bezala justifikatutako arrazoiengatik, plantillako kideen bi herenek onartutako bozketa sekretuan dauden langileek mutualitatea aldatzeko proposamena egiten badute, enpresak idazki bat igorri beharko dio hitzarmenaren batzorde paritarioari, proposamenaren berri emateko, eta bi alderdiek konpromisoa hartuko dute Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordiora (PRECO) jotzeko.

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, 4,00 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, nolahi 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 judizial bidez) aurrez aipatutako inguruabarrengatik konpentsazio ekonomiko bat ordaintzen ariko balitz edo ordaindu beharko balu (ordaintzeko edozein kontzeptu edo formula bidez), konpentsazio ekonomiko horiek kontserbazio-plus horren ordainketarekin konpentsatuta eta xurgatuta geratuko dira (guztiz edo zati bat), dagokionaren arabera.

c) Erregulazio iragankorra. Kontserbazio-plus horren ordainketa pixkanaka aplikatuko da denboran zehar eta, beraz, ordaindu beharko da soilik 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 Eraikuntzaren Hitzarmena sinatu duten alderdiek sektoreko Berdintasun Batzordearen lanekin eta akordioekin jarraitzea erabaki dute, besteak beste, honako helburu hauekin: sektoreko emakume langileen egoera oro har aztertzea, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna hobetzea ahalbidetuko duten neurriak aztertzea eta, hala badagokio, adostea, hauteman daitezkeen mota guztietako diskriminazioak saihestea eta zuzentzea, soldata-diskriminazioa barne; Arabako eraikuntza-enpresen barruan negoziatu behar diren berdintasun-planak egin daitezzen sustatzea; sektoreko emakumeen prestakuntza espezifiko hobetzen saiatzea; lan- eta familia-bizitza uztartzearen arloan gertatu ahal izan diren lege-aldaketak hitzarmenaren edukian txertatzea; eta emakumea Arabako eraikuntzaren sektorean sartzera erakargarriago egingo duten neurri praktikoak adostea.

Bosgarren xedapen gehigarria. Eraikuntzaren Hitzarmen Orokorreko
Enpleguko Pentsio Plan Sinplifikatua EAEko gizarte-aurreikuspeneko
tresna propioen bidez ordezteko berariazko aukera

Eraikuntzaren Sektoreko Enplegu Plan Sinplifikatuaren Zehaztapenen Erregelamenduaren lehenengo xedapen gehigarrian ezarritakoari jarraikiz (Eraikuntzaren Hitzarmen Orokorren 240. artikulua), Arabako Eraikuntzaren Hitzarmena sinatzen duten alderdiek berariaz gordetzen dute Eraikuntzaren Hitzarmen Orokorreko Enpleguko Pentsio Plan sinplifikatua eta horretarako sortutako Enpleguko Pentsioen Estatuko Funtza Euskal Autonomia Erkidegoaren eremuko gizarte-aurreikuspeneko tresna propio baten bidez ordezteko aukera. Pentsio Planak eta Funtzak Arautzeko Legearen testu bategina onartzen duen azaroaren 29ko 1/2002 Legegintzako Errege Dekretuaren hamabigarren xedapen gehigarrian xedatutakoaren babesean.

Seigarren xedapen gehigarria. Berdintasuna bermatzeko eta LGTBI pertsonak
enpresetan ez diskriminatzeko neurri antolatutak (1026/2024 Errege Dekretua)

- Tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza.

Enpresek tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza sustatu eta errespetatuko dituzte, aniztasunaren aldeko testuinguru bat sortzen eta LGTBI pertsonen diskriminazioa ezabatzen laguntzeko. Neurri horietan berariaz aipatuko dira sexu-orientazioa, sexu-identitatea, genero-adierazpena edo sexu-ezaugarriak.

- Laneratzeko aukera.

Enpresek estereotipoak ezabatzen lagunduko dute LGTBI pertsonen enplegua lortzeari dago-kionez, batez ere, hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten pertsonen heziketa egokiaren bidez. Horretarako, irizpide argi eta zehatzak ezarri beharko dira hautaketa- eta kontratazio-prozesu egokiak bermatzeko. Horretan lehenetsuna eman beharko zaie pertsonaren heziketari edota egokitasunari, edozein dela ere haren sexu-orientazioa eta sexu-identitatea edo genero-adierazpena, eta bereziki errespetatuko dira trans pertsonak, kolektibo zaugarritzat hartuta.

- Lanbide-sailkapena eta lanbide-sustapena.

Lanbide-sailkapenerako, lanbide-sustapenerako eta mailaz igotzeko irizpideei jarraitu beharko zaie, LGTBI pertsonentzat zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik eragin gabe. Elementu objektiboetan oinarritu beharko dira, besteak beste, kualifikazio- eta gaitasun-elementuetan, lanbide-ibilbidea baldintza berdinetan garatzen dela bermatuta.

- Heziketa, sentsibilizazioa eta hizkuntza.

Enpresek, hala badagokio, heziketa-planetan txertatuko dituzte LGTBI pertsonen lan-esparruan dituzten eskubideei buruzko modulu espezifikoak, eta bereziki zainduko dituzte tratu- eta aukera-berdintasuna eta diskriminaziorik eza. Heziketa langile guztientzat izango da. Horren barne hartzen dira erdi-mailako agintariak, zuzendariak, langile zuzendariak eta giza baliabideen ardura-dunak. Heziketak 1026/2024 Lege Dekretuan aipatzen diren gutxienerako alderdiak jasoko ditu.

Lan-ingurune anitzak, seguruak eta inklusiboak.

Plantillen heterogeneotasuna sustatuko da, askotariko lan-ingurune inklusiboak eta seguruak lortzeko. Horretarako, jokabide LGBTIfobikoen aurkako babes bermatuko da, bereziki, laneko jazarpenaren eta indarkeriaren aurkako protokoloen bidez.

- Baimen eta onura sozialak.

Enpresek familia anitzen, ezkontideen eta LGBTI izatezko bikoteen errealtateari erantzun beharko diote, eta baimenak, gizarte-onurak eta eskubideak eskuratzeko aukera bermatu beharko dute, sexu-orientazio eta -identitateagatiko eta genero-adierazpenagatiko diskriminaziorik egin gabe. Ildo horretatik, langile guztiei bermatuko zaie osasun-kontsultetara edo legezko izapideetara joateko hitzarmen edo akordio kolektiboek ezartzen dituzten baimenak berdintasun-baldintzetan baliatu ahal izatea, bereziki trans pertsonen dagokienez.

- Diziplina-araubidea.

Hitzarmen kolektibo honetan jasotako diziplina-araubidea aplikatuko zaie, baita ere, langileen sexu-askatasunaren, sexu-orientazioaren, sexu-identitatearen eta genero-adierazpenaren aurkako jokabideei.

I. eranskina

Hitzarmen honen aplikazio-eremua

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

a) Eraikuntzako eta Herri Lanetako honako jarduera hauek:

- Igeltserotza.
- Hormigoia.
- Dekoratzeko eta paperezatzeko pintura.
- Armatzeko zurgintza.
- Baldosadura eta zoladura.
- Harri-zoladura eta galtzadarri-zoladura.
- Eskultura, dekorazioa eta igeltsua.
- Iztukatzea eta entokatzea.
- Harria eta marmola, zerra- eta lantze-fabrikak eta -lantegiak barne, bai mekanikoa bai eskuzkoa.
- Obrako porlangilea.
- Estolda-garbiketa.
- Zerupearan ustiatutako harrobiak, legar-hobiak, harea-hobiak eta lur industrialen ustiaketa-eta manufaktura-industriak, eta batez ere eraikuntza eta herri-lanetako enpresek ustiatutako meazuloak edo meatzeak eta betak, nahiz eta enpresa horiek berak ez erabili produkzio guztia.
- Harrobiak, legar-hobiak eta harea-hobiak, baldin eta horietatik ateratzen diren gaiak eraikuntzan eta herri-lanetan erabiltzen badira, eta enpresa eraikitzaileek ez badituzte zuzenean ustiatzen.
- Portuetan (lehorrean), kaietan eta kai-muturretan egiten diren lanak.

– Eraikuntzako elementu auxiliarrak eta materialak fabrikatzea eraikuntzan bakarrik edo ahal bada eraikuntzan erabiltzeko, eta adierazitako produkzio osoa edo gehiengoa obretan bertan xahutzen bada.

– Hondartzen berrikuntza.

– Lur-mugimenduak.

– Eraikuntza-enpresek erabiltzen duten zurgintza, bai obretan bai enpresetako lantegietan; nolana ere, eraikuntzarako elementuekin lan egin arren, adar honetako enpresetako zati ez diren zurgintza-lantegiei ez zaie hitzarmen hau aplikatuko.

– Harri artifizialez, findutako edo findu gabeko harriz egindako artikulua jartzea, bai eta artikulua 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 higiezin eraikuntza sustatzea.

– Zimenduak egiten dituzten enpresak, eta batez ere eraikuntzarako indusketak egiten dituztenak.

– Eraikuntzarako makineria eta ekipoa 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-harremani, 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**Obrari atxikitako lan-kontratu mugagabea**

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/andreaken lege-laguntzarekin, adina, NAN....., gisa ⁽²⁾

Adierazten dute

Lan-kontratu hau sinatzeko baldintzak betetzen dituztela, lan-kontratu mota "Obrari atxikitako lan-kontratu mugagabea" izango dela, Eraikuntza eta Herri-lanen Industrietarako Hitzarmen Kolektibo Sektorialaren 15. artikuluan, Eraikuntzako Hitzarmen Orokorren 25. 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 17. artikuluko 2. eta 3. puntuak aplikatuz, langilea ados dago bera kontratatu duen enpresarentzat lurralde historikoko hainbat lantokitan lan egiteko, hark hala eskatzean, gehenez segidako hiru urteko epean; baina azkeneko obrako langilearen espezialitateko lanak epe hori baino gehiago luzatzen badira, obrako finakoaren izaera galdu gabe, bi alderdiek hitzarmeneko III. eranskinetako jarraipen-akordioa sinatuko dute.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Klausula gehigarriak

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

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

Langilea

Legezko ordezkaria

Enpresa

(1). Zuzendaria, gerentea, eta abar.

(2). Aita, ama edo legezko ordezkaria.

(3). Adierazi lanbidea.

(4). Gehienez:

1. Goi mailako eta erdi mailako tituludunak: 6 hilabete.

2. Enplegatuarak:

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

Obrari atxikitako lan-kontratu mugagabearekin jarraitzeko akordioa

..... enpresak etalangileak (e)(a) n obrari atxikitako kontratu mugagabea sinatu dute, Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Orokorren 25. artikuluan eta Arabako Eraikuntza Industrietarako Hitzarmen Kolektibo Sektorialaren 17. artikuluan ezarritakoaren arabera, eta

Erabaki dute

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

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

Langilea

Enpresa

IV. eranskina

Kitapenaren ordainagiria

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

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

.....,(e) koarena

Langileak kitapena sinatzean enpresako legezko ordezkari bat aurrean egoteko eskubidea erabiltzen du.⁽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 Udalerria
Posta-kodeaHitzarmen kolektibo aplikagarria

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

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

	PEIDIA	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 – 2024

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
	Lanbide klasikoak						
VI	Obrako arduraduna	55,47	3,21	0,97	20,32	2.718,41	33.984,48
VII	Lanbideetako langilezaina	53,00	3,21	0,97	19,74	2.599,01	32.796,86
VIII	Bulegoko 1. mailako ofiziala	49,71	3,21	0,97	19,24	2.509,46	31.434,64
IX	Bulegoko 2. mailako ofiziala	47,04	3,21	0,97	17,80	2.372,66	30.126,09
X	Lanbideetako laguntzailea	44,96	3,21	0,97	16,95	2.301,75	29.216,01
XI	Espezialista	44,24	3,08	0,97	16,40	2.198,54	28.404,47
XII	Peoi Arrunta	42,30	3,08	0,97	15,65	2.183,59	27.704,57
	Lanbide osagarriak						
VI	Tailerreko burua	55,37	3,21	0,97	20,76	2.728,36	33.977,42
VII	Lantegiko kontramaisua	55,37	3,21	0,97	20,76	2.708,45	33.885,91
	Obrako laguntzaileak						
VIII	Obrako laguntzaile teknikoa	43,75	3,21	0,97	17,95	2.296,80	28.794,37
IX	Obrako admin. laguntzailea	43,75	3,21	0,97	17,95	2.296,80	28.794,37
IX	Zerrendagilea	41,88	3,21	0,97	16,95	2.214,71	27.924,72

Hileko lansaria jasotzen duten langileen "A" soldata-taula – 2024

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
	Administrazioko langileak						
III	1. mailako administrazio burua	61,03	3,21	0,97	22,25	2.810,48	35.561,75
V	2. mailako administrazio burua	55,95	3,21	0,97	18,70	2.617,65	33.839,73
IV	Pertsonaleko burua	55,95	3,21	0,97	18,77	2.617,65	33.839,73
VI	1. mailako ofizial administraria	49,85	3,21	0,97	16,63	2.381,37	31.091,68
VIII	2. mailako ofizial administraria	48,22	3,21	0,97	16,46	2.322,92	30.371,95
IX	Administrazio-laguntzailea	40,67	3,21	0,97	15,63	2.021,96	26.940,00
X	Telefonista	31,43	3,21	0,97	13,26	1.538,13	22.435,01
XIII	Izangaia	28,41	3,21	0,97	12,47	1.424,96	21.045,50
	Mendeko langileak						
XI	Etxezaina	40,67	3,21	0,97	15,29	2.021,96	26.940,00
X	Kobratzailea	39,63	3,21	0,97	15,19	1.988,36	26.487,46
X	Zinpeko zaintzailea	39,63	3,21	0,97	15,19	1.988,36	26.487,46
X	Erizainen ordenantza	34,74	3,21	0,97	14,19	1.786,87	24.250,01
XIII	18-20 urteko mandataria	28,41	3,21	0,97	12,47	1.424,96	20.937,63
XIII	16-18 urteko mandataria (heziketa-kontratua)	27,95	3,11	0,97	0,00	1.298,12	20.315,89

Hileko lansaria jasotzen duten langileen "A" soldata-taula – 2024

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
	Goi mailako langileak						
II	Zerbitziburua	75,07	3,21	0,97	28,01	3.362,65	42.489,61
II	Obrako burua	70,03	3,21	0,97	25,18	3.167,33	40.212,00
II	Zerbitzuko laguntzailea	67,08	3,21	0,97	20,18	3.037,63	38.929,58
	Langile tituludunak						
II	Arkitektoa	70,04	3,21	0,97	25,18	3.164,89	40.208,80
II	Lizentziaduna	70,04	3,21	0,97	25,18	3.164,89	40.208,80
II	Ingeniaria	70,04	3,21	0,97	25,18	3.164,89	40.208,80
III	Aparejadorea	61,03	3,21	0,97	22,02	2.810,48	36.130,73
III	Peritua eta ingeniari teknikoa	61,03	3,21	0,97	22,02	2.810,48	36.130,73
III	Herri-lanetako ingeniari teknikoa	61,03	3,21	0,97	22,02	2.810,48	36.130,73
III	Lan-harremanteko graduatua	61,03	3,21	0,97	22,02	2.810,48	36.130,73
IV	OLT praktikantea	52,90	3,21	0,97	18,50	2.426,15	32.243,50
	Langile teknikariak						
IV	Obrako laguntzailea	57,02	3,21	0,97	20,64	2.621,50	34.297,81
IV	Arduradun nagusia	56,65	3,21	0,97	19,77	2.617,65	34.078,41
V	Delineatzaile proiektugilea	54,74	3,21	0,97	19,25	2.526,90	33.165,45
VI	1. mailako delineatzailea	49,85	3,21	0,97	17,90	2.362,71	31.035,66
VII	2. mailako delineatzailea	48,22	3,21	0,97	17,52	2.322,91	30.371,96
VI	1. mailako topografiako praktika-egilea	49,85	3,21	0,97	17,90	2.362,71	31.035,66
VII	2. mailako topografiako praktika-egilea	48,22	3,21	0,97	17,52	2.322,91	30.371,96
IX	Topografiako praktika-egile laguntzailea	40,67	3,21	0,97	13,11	2.023,19	26.943,67
XIII	Izangaia	28,41	3,15	0,97	0,00	1.436,04	20.949,29

Eguneko lansaria jasotzen duten langileen "B" soldata-taula – 2025

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
	Lanbide klasikoak						
VI	Obrako arduraduna	57,13	3,31	1,00	20,93	2.799,96	35.004,01
VII	Lanbideetako langilezaina	54,59	3,31	1,00	20,33	2.676,98	33.780,76
VIII	Bulegoko 1. mailako ofiziala	51,20	3,31	1,00	19,82	2.584,74	32.377,68
IX	Bulegoko 2. mailako ofiziala	48,45	3,31	1,00	18,33	2.443,84	31.029,87
X	Lanbideetako laguntzailea	46,31	3,31	1,00	17,46	2.370,80	30.092,49
XI	Espezialista	45,57	3,17	1,00	16,89	2.264,50	29.256,60
XII	Peoi Arrunta	43,57	3,17	1,00	16,12	2.249,10	28.535,71
	Lanbide osagarriak						
VI	Tailerreko burua	57,03	3,31	1,00	21,38	2.810,21	34.996,74
VII	Lantegiko kontramaisua	57,03	3,31	1,00	21,38	2.789,70	34.902,49
	Obrako laguntzaileak						
VIII	Obrako laguntzaile teknikoa	45,06	3,31	1,00	18,49	2.365,70	29.658,20
IX	Obrako admin. laguntzailea	45,06	3,31	1,00	18,49	2.365,70	29.658,20
IX	Zerrendagilea	43,14	3,31	1,00	17,46	2.281,15	28.762,46

Hileko lansaria jasotzen duten langileen "A" soldata-taula – 2025

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
	Administrazioko langileak						
III	1. mailako administrazio burua	62,86	3,31	1,00	22,92	2.894,79	36.628,60
V	2. mailako administrazio burua	57,63	3,31	1,00	19,26	2.696,18	34.854,92
IV	Pertsonaleko burua	57,63	3,31	1,00	19,33	2.696,18	34.854,92
VI	1. mailako ofizial administraria	51,34	3,31	1,00	17,13	2.452,81	32.024,43
VIII	2. mailako ofizial administraria	49,67	3,31	1,00	16,95	2.392,61	31.283,11
IX	Administrazio-laguntzailea	41,88	3,31	1,00	16,10	2.082,62	27.748,20
X	Telefonista	32,37	3,31	1,00	13,66	1.584,27	23.108,06
XIII	Izangaia	29,26	3,31	1,00	12,84	1.467,71	21.676,86
	Mendeko langileak						
XI	Etxezaina	41,89	3,31	1,00	15,75	2.082,62	27.748,20
X	Kobratzailea	40,82	3,31	1,00	15,64	2.048,01	27.282,08
X	Zinpeko zaintzailea	40,82	3,31	1,00	15,64	2.048,01	27.282,08
X	Erizainen ordenantza	35,78	3,31	1,00	14,61	1.840,48	24.977,51
XIII	18-20 urteko mandataria	29,26	3,31	1,00	12,84	1.467,71	21.565,76
XIII	16-18 urteko mandataria (heziketa-kontratua)	28,79	3,20	1,00	0,00	1.337,06	20.925,37

Hileko lansaria jasotzen duten langileen "A" soldata-taula – 2025

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
	Goi mailako langileak						
II	Zerbitziburua	77,32	3,31	1,00	28,85	3.463,53	43.764,30
II	Obrako burua	72,13	3,31	1,00	25,93	3.262,35	41.418,36
II	Zerbitzuko laguntzailea	69,09	3,31	1,00	20,78	3.128,76	40.097,47
	Langile tituludunak						
II	Arkitektoa	72,14	3,31	1,00	25,93	3.259,84	41.415,06
II	Lizentziaduna	72,14	3,31	1,00	25,93	3.259,84	41.415,06
II	Ingeniaria	72,14	3,31	1,00	25,93	3.259,84	41.415,06
III	Aparejadorea	62,86	3,31	1,00	22,68	2.894,79	37.214,65
III	Peritua eta ingeniari teknikoa	62,86	3,31	1,00	22,68	2.894,79	37.214,65
III	Herri-lanetako ingeniari teknikoa	62,86	3,31	1,00	22,68	2.894,79	37.214,65
III	Lan-harremanetako graduatua	62,86	3,31	1,00	22,68	2.894,79	37.214,65
IV	OLT praktikantea	54,49	3,31	1,00	19,05	2.498,93	33.210,80
	Langile teknikariak						
IV	Obrako laguntzailea	58,73	3,31	1,00	21,26	2.700,14	35.326,74
IV	Arduradun nagusia	58,35	3,31	1,00	20,36	2.696,18	35.100,76
V	Delineatzaile proiektugilea	56,38	3,31	1,00	19,83	2.602,70	34.160,41
VI	1. mailako delineatzailea	51,34	3,31	1,00	18,44	2.433,59	31.966,73
VII	2. mailako delineatzailea	49,67	3,31	1,00	18,04	2.392,60	31.283,12
VI	1. mailako topografiako praktika-egilea	51,34	3,31	1,00	18,44	2.433,59	31.966,73
VII	2. mailako topografiako praktika-egilea	49,67	3,31	1,00	18,04	2.392,60	31.283,12
IX	Topografiako praktika-egile laguntzailea	41,89	3,31	1,00	13,50	2.083,88	27.751,98
XIII	Izangaia	29,26	3,24	1,00	0,00	1.479,12	21.577,77

Eguneko lansaria jasotzen duten langileen "B" soldata-taula – 2026

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
	Lanbide klasikoak						
VI	Obrako arduraduna	58,84	3,41	1,03	21,56	2.883,96	36.054,13
VII	Lanbideetako langilezaina	56,23	3,41	1,03	20,94	2.757,29	34.794,18
VIII	Bulegoko 1. mailako ofiziala	52,74	3,41	1,03	20,41	2.662,28	33.349,01
IX	Bulegoko 2. mailako ofiziala	49,90	3,41	1,03	18,88	2.517,15	31.960,77
X	Lanbideetako laguntzailea	47,70	3,41	1,03	17,98	2.441,92	30.995,26
XI	Espezialista	46,94	3,26	1,03	17,40	2.332,43	30.134,30
XII	Peoi Arrunta	44,88	3,26	1,03	16,60	2.316,57	29.391,78
	Lanbide osagarriak						
VI	Tailerreko burua	58,74	3,41	1,03	22,02	2.894,52	36.046,64
VII	Lantegiko kontramaiusa	58,74	3,41	1,03	22,02	2.873,39	35.949,56
	Obrako laguntzaileak						
VIII	Obrako laguntzaile teknikoa	46,41	3,41	1,03	19,04	2.436,67	30.547,94
IX	Obrako admin. laguntzailea	46,41	3,41	1,03	19,04	2.436,67	30.547,94
IX	Zerrendagilea	44,43	3,41	1,03	17,98	2.349,58	29.625,33

Hileko lansaria jasotzen duten langileen "A" soldata-taula – 2026

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
	Administrazioko langileak						
III	1. mailako administrazio burua	64,74	3,41	1,03	23,61	2.981,63	37.727,45
V	2. mailako administrazio burua	59,36	3,41	1,03	19,84	2.777,06	35.900,57
IV	Pertsonaleko burua	59,36	3,41	1,03	19,91	2.777,06	35.900,57
VI	1. mailako ofizial administraria	52,88	3,41	1,03	17,64	2.526,39	32.985,16
VIII	2. mailako ofizial administraria	51,16	3,41	1,03	17,46	2.464,39	32.221,60
IX	Administrazio-laguntzailea	43,13	3,41	1,03	16,58	2.145,10	28.580,65
X	Telefonista	33,34	3,41	1,03	14,07	1.631,80	23.801,30
XIII	Izangaia	30,14	3,41	1,03	13,22	1.511,74	22.327,16
	Mendeko langileak						
XI	Etxezaina	43,15	3,41	1,03	16,22	2.145,10	28.580,65
X	Kobratzailea	42,04	3,41	1,03	16,11	2.109,45	28.100,54
X	Zinpeko zaintzailea	42,04	3,41	1,03	16,11	2.109,45	28.100,54
X	Erizainen ordenantza	36,85	3,41	1,03	15,05	1.895,69	25.726,83
XIII	18-20 urteko mandataria	30,14	3,41	1,03	13,22	1.511,74	22.212,73
XIII	16-18 urteko mandataria (heziketa-kontratua)	29,65	3,30	1,03	0,00	1.377,17	21.553,13

Hileko lansaria jasotzen duten langileen "A" soldata-taula – 2026

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA EGUNA	LANERATZE-PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
	Goi mailako langileak						
II	Zerbitziburua	79,64	3,41	1,03	29,71	3.567,43	45.077,23
II	Obrako burua	74,29	3,41	1,03	26,71	3.360,22	42.660,91
II	Zerbitzuko laguntzailea	71,16	3,41	1,03	21,40	3.222,62	41.300,39
	Langile tituludunak						
II	Arkitektoa	74,30	3,41	1,03	26,71	3.357,63	42.657,51
II	Lizentziaduna	74,30	3,41	1,03	26,71	3.357,63	42.657,51
II	Ingeniaria	74,30	3,41	1,03	26,71	3.357,63	42.657,51
III	Aparejadorea	64,74	3,41	1,03	23,36	2.981,63	38.331,09
III	Peritua eta ingeniari teknikoa	64,74	3,41	1,03	23,36	2.981,63	38.331,09
III	Herri-lanetako ingeniari teknikoa	64,74	3,41	1,03	23,36	2.981,63	38.331,09
III	Lan-harremanetako graduatua	64,74	3,41	1,03	23,36	2.981,63	38.331,09
IV	OLT praktikantea	56,12	3,41	1,03	19,62	2.573,90	34.207,12
	Langile teknikariak						
IV	Obrako laguntzailea	60,49	3,41	1,03	21,90	2.781,14	36.386,54
IV	Arduradun nagusia	60,10	3,41	1,03	20,97	2.777,06	36.153,78
V	Delineatzaile proiektugilea	58,07	3,41	1,03	20,42	2.680,78	35.185,22
VI	1. mailako delineatzailea	52,88	3,41	1,03	18,99	2.506,60	32.925,73
VII	2. mailako delineatzailea	51,16	3,41	1,03	18,58	2.464,38	32.221,61
VI	1. mailako topografiako praktika-egilea	52,88	3,41	1,03	18,99	2.506,60	32.925,73
VII	2. mailako topografiako praktika-egilea	51,16	3,41	1,03	18,58	2.464,38	32.221,61
IX	Topografiako praktika-egile laguntzailea	43,15	3,41	1,03	13,90	2.146,40	28.584,54
XIII	Izangaia	30,14	3,34	1,03	0,00	1.523,49	22.225,10