

Eraikuntzako Bizkaiko Hitzarmen Kolektiboa

Bilbo

Barrainkua 13

Tel.: 94 403 77 00

Fax: 94 403 77 11

Basauri

Antonio Fernández z/g

Tel.: 94 405 58 88

Fax: 94 405 58 68

Barakaldo

Gernikako Arbola 35-38

Tel.: 94 418 02 96

Fax: 94 418 93 17

Areeta

Areetako etorbidea 2

Tel.: 94 602 04 50

Fax: 94 602 04 20

Durango

Askatasun Etorbidea 5

Tel.: 94 621 76 80

Fax: 94 621 76 81

2018-2020

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

ela.eus  

BIZKAIKO ERAIKUNTZA HITZARMENA BESTE AUKERA BAT GALDUTA

EZ DU EZERTARAKO BALIO HITZARMEN BAT SINATZEAK, GERO APLIKATZEKO EZ BADA

ASCOBIk, CCOOek eta UGTk Bizkaiko Eraikuntza Hitzarmena sinatu dute. Haientzat hitzarmen hori beste bat gehiago da, berdin die sektorearen egoera zelakoa den.

Obraz obra gabiltzanok ondo baino hobeto dakigunez, hitzarmen hori gero eta guxtiagotan aplikatzen da. Gure sektorean lan egiten duten 25.000 langiletik 15.000 soldatapekoak dira, eta beraz hitzarmenaren eraginpean egon beharko lirateke. Baina gure kalkuluen arabera, 4.000 baino gehiago ez dira izango "suertatuak". Joera hori aldatu ezean, eraikuntzako langileak "galzorian" daude.

ELAn aspalditik ahalegindu izan gara hitzarmena betearazten. Egunetik egunera horretan dihardugu obran bertan, lan-ikuskaritzan edo erakundeetan. Gure helburua bat bera da: HITZARMENA BETEARAZTEA. Orain dela urte gutxi ELAk bakarrik aipatzen zuen arazo hori, gaur Patronalak berak ere onartzen du hitzarmena ez dela aplikatzen.

Baina hitzarmena sinatzeko orduan, denei, guri izan ezik, ahazten zaie arazo hori. Hitzarmena sinatzeagatik ez dugu bermatuko gero beteko denik. Baina, gainera, CCOOek eta UGTk neurri bakar bat ez dute sartu aplikazioa bermatze aldera. Alderantziz, hitzarmenak indarraldia ez galtzeko neurri batzuk, aurrera-eragina (ultraaktibitatea) kendu dute. Lan-erreformaren ondorioz hitzarmenak salbuesteko emandako aukerak saihesteko klausulak, aldiz, ez dira sartu.

Eta orain sektorea indarberritzen ari da, eta hobera joko duela ematen du. Gure lurraldean obra handiak ditugu, eta gehiago izango ditugu. Adibide batzuk jartzearen hauek: Termibus, Zorrotzaurre, Abandoko geltoki berria, tunelak, errepideak, etxebizitzak... Baina obra horietan hitzarmena salbuespenez baino ez da aplikatzen. Milioi askotako obrak dira, eta soldatak KPtik gora igotzeko adina ematen dute.

Zantzu guztien arabera, azken hitzarmenarekin gertatu zena oraingo honetan ere errepikatuko da: Patronalak bere kideei hitzarmenaren alderdiak azaltzerakoan, lehenengo, hitzarmenaren berrikuntzak azalduko dizkie, eta gero, haren aplikazioa zelan baztertu daitekeen.

**HITZARMENA APLIKATZEN BADIZUTE, ZURE BERMERIK ONENA
GAINERAKOEI ERE APLIKATZEA DA.**

HITZARMENA APLIKATZEN EZ BADIZUTE, ELA DA ZURE BERMERIK ONENA

ELArekin harremanetan jartzeko:

JOSEAN: 665 724 566 ROGE: 665 724 559 JAVI: 665 724 616

CONSTRUCCIÓN DE BIZKAIA: *otra oportunidad perdida*

Ez bada aplikatzen,
hitzarmena zertarako?



A MÍ ME PAGAN LA MISERIA DEL CONVENIO DE BIZKAIA, CREO QUE SOY EL ÚNICO, ¡ESTOY EN PELIGRO DE EXTINCIÓN!

#PrekariateteariSTOP

De nada sirve un convenio, si no se aplica
Eraikuntzan, sinatutakoa bete!

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

ERAIKUNTZAKO BIZKAIKO HITZARMENA

I. KAPITULUA

ARAU OROKORRAK

1. artikulua. — *Aplikazio eremua*

A) *Funtzio-eremua*

Hitzarmen kolektibo honen funtzio-eremuak hitzarmenaren I. Eranskinean, aipatuta baina zehaztu gabe, agertzen diren ekintza guztiak hartzen ditu.

Halaber, hitzarmen honen aplikazio-eremuan barruan geratzen dira I. Eranskinean berariaz sartuta egon gabe ere, beren jarduera nagusia eraikuntzaren sektoreko berezko jardueraren bat duten enpresak eta lan-tokiak ere, enpresaren unitatearen printzipioaren arabera.

Lan-toki berdinean enpresa bat baino gehiago dagoenez, enpresa horietan guztietan prebentzioa kudeatzea lan nekeza da, eta eraikuntza-sektoreko azpi-kontratazioa arautzen duen legearen xedapenak kontuan hartu beharrekoak direnez, obratzat jotzen diren lan-tokietan jarduten diren enpresa guztiak ere II. Liburuaren men geratuko dira, eraikuntza-obretan eta hondar- eta legar-hobietan, nahiz lur industrialen ustiatagietako segurtasun- eta osasun-betekizun minimoei dagokienez.

B) *Lurralde-eremua*

Hitzarmen Kolektibo hau Bizkaiko lurralde historiko osoan aplikatuko da baita funtzio-eremuan aipatzen diren eta Bizkaiko lurralde historikoaren barnean dauden lantoki guztietan ere, beren jarduera Bizkaian betetzen duten enpresa transnazionalak edo atzerriko enpresak barne.

Bizkaitik beste probintzia batera lekuz aldatzen diren langileak, horiek egokitzen jartzen badute, egungo Hitzarmenaren artetik lekualdaketa egiten den unean urteko zenbaketan onuragarriena denaren eraginpean hartuko dira, eta adierazitako zenbatekoa aplikatuko da langilea egoera horretan dagoen bitartean, hau da, Bizkaitik kanpo dagoen bitartean. Kasu horretan ez dira kontuan hartuko jatorrizko probintziako hitzarmenaren egon litezkeen eta 38. artikuluan azaltzen diren kalte-ordainen antzekoak. Adierazitako kalte-ordainak aplikatuko dira lekuz aldatzea hiru hiletik gorakoa denean.

Beste probintziaren batetik Bizkaira etorritako langileei edo lekuz aldarazitako langileei ere Bizkaiko hitzarmena aplikatuko zaie, non eta jatorriko probintziaren hitzarmena ez den hobe urteko kontaktetan; halakoetan, jatorriko hitzarmena aplikatuko zaie.

Kasu horietan, Bizkaiko Hitzarmenaren 38. artikuluan jasota dauden kalte-ordainei dagokienez, honela aplikatuko dira, non eta jatorriko probintziaren hitzarmena ez den hobe kalte-ordainei dagokienez:

- a) Leku-aldaketa hiru hilabetetik gorakoa bada, hiru hilabete horiek pasatu ondoren aplikatuko dira, eta atzera eraginik gabe.
- b) Baldin obraren iraupena 3 hilabetetik gorakoa izateko ustea badago, leku-aldaketaren hasieratik aplikatuko dira.

C) *Langileak*

Hitzarmen honen mende egongo dira A) atalean zehaztutako jardueretan lan egiten duten enpresa, erakunde eta langile guztiak, hitzarmenaren mendeko enpresen kontura lan egiten duten beharginak, bai eta hitzarmen honen eremuari atxikitako kooperatibetako kideak zein Organismo Ofizialek edo Tokiko Korporazioek hitzarmenaren funtzio-eremuan sartzen diren lanetarako kontratatuta dauzkaten beharginak ere.

Europar Batasuneko eta Europako Esparru Ekonomikoko eremuan kokatzen diren eraikuntzaren sektoreko enpresetako langileak, noizbehinka lekualdatzen badira hitzarmen honen lurralde eremuaren barruan zerbitzuak emateko, hitzarmen honetan gainetarako langileentzat finkatu diren baldintza berdinei lotuta egongo dira, obra burutzeko kontratua edo langileen kontratua non egin den aintzat hartu gabe.

Lekualdatzea noizbehinkakoa dela frogatzeko, enpresa kontratistak lekualdatzen den enpresa kontratatu aurretik egiaztatuko du hori eta haren jatorrizko herrian egiten dituen obrak akreditatzen dituzten agiriak eskatuko zaizkio. Edonola ere, lekuz aldatutako enpresak agiri horiek aurkeztu beharko dizkio enpresa kontratatzaileari, ezinbestean, baita leku-aldatzea dagoeneko gertatu bada ere; eta sektoreko sindikatu-erakunde garantzitsuek ere badaukate agiriok eskatzerik.

Esandakoak esanagatik, enpresek zuzen bete beharko dute Langileen Estatutuak informazioari buruz jarrita daukan betebeharrak (42. artikulua, 3-6 puntuak) bai eta hitzarmen honen 15. artikuluan xedatutakoa ere, enpresaburua aldatzeko eta obra eta zerbitzuak kontratatzeko bermeei buruz arau horietan agintzen dena oinarri hartuta.

Zehazki, aldi baterako lekuz aldatutako langileei aplikatzeko baldintzak, honako bi kontu hauen ingurukoak izango dira:

1. Lanaldia: Lekualdatzen diren langileek Hitzarmenaren funtzio-eremuko langile guztientzat onartu den laneko egutegian ezarri diren lanaldi-, ordutegi-, oporraldi- eta jaiegun-erregimena izango dute, beste langileekiko erabateko berdintasunarekin.

2. Soldatzen zenbatekoa: Langileak lekualdatzen dituzten enpresari zera bermatu beharko diete langileei, lan-hitzarmen honetan euren lanbide-kategoriarako dagozkien tauletan aurreikusitako soldaten zenbatekoa.

Aurreko paragrafoan xedatutakoari dagokionez, soldatzen hartuko da —zergak, konturako ordainketak eta langileen kontura egindako Gizarte Segurantzaren kotizazioa kendu gabe— urteko zenbaketan, oinarritzko soldata eta soldatzen osagarriak, aparteko haborokinak eta, hala badagokio, aparteko orduerik, ordu osagarri eta gaueko lanari dagokien ordainsaria. Soldatzen zenbatekoan ez dira inolaz ere barne hartuko Gizarte Segurantzaren babes-ekintzako borondatezko hobekuntzak.

Enpresa erabiltzaileei lagatzeko lekualdatu behar diren langileek, enpresa horietan zerbitzua ematen duten aldiaren, eskubidea izango dute garatzen den lanposturako lan-hitzarmen honetan ezartzen den ordainsari osoa jasotzeko, gutxienez. Ordainketa horrek barnean hartu beharko du, hala badagokio, asteeko atsedenera, aparteko pagei, jaiegunei eta oporraldiei dagokien zati proportzionala, eta langileak azkenean jasoko dituen sariak kuantifikatzea enpresaren ardura izango da. Horretarako, enpresa erabiltzaileak langileen lagatze-kontratuan kontsignatu beharko du soldata hori.

Lekualdatzen den langileari dagokion soldatzen konparaketa egiteko, hau da, haren laneko kontratuari aplikagarria zaion legediaren arteko eta aurreko idatz-zatietan xedatutakoan bermatzen denaren arteko konparaketa egiteko, aintzat hartuko dira lekualdaketa dagozkion osagarriak, lekualdaketa horrek benetan eragindako gastuak ordain-jasotze zuzen gisa ordaintzen ez diren neurrian, hala nola bidai-gastuak, ostatua edo mantenua, betiere jatorrizko herriaren legerian gizarte-segurantzaren zerga eta kotizazioen mendeko soldatak aintzat hartuz.

Ondorioz, enpresa batzuek ordaintzen duten «ajuda de custo» izeneko kontzeptua, langileen soldatzen zenbatekoaren barnean hartzen da hitzarmeneko soldaterekin alderatzeko garaian. Nolanahi, enpresak berak ordaintzen baditu beste norabait joateak benetan eragiten dituen gastuak, adibidez, lo egitea eta jatea, ez dira kontuan hartuko hitzarmenak ezarritako soldaterekin konparatzeko, eta, hortaz, hitzarmeneko soldata oso-osorik ordaindu beharko du, betiere, baldin eta gastu horiek norabait joateak eragindako gastuen zuzeneko kitapena egiteko ordaintzen badira, eta ez badira ez soldata ez jatorriko estatuko Gizarte Segurantzaren zergapetze- eta kotizazio-arauen mendeko.

Lekualdatzen diren enpresetako enpresari kontratistak eta enpresa kontratistako langileen ordezkariak, betebeharrak horiek betetzen direla egiaztatu ahalgo dute, lekualdatzen diren enpresek beren langileei hileroko eman behar dizkieten soldaten ordainagiriak eskura utziz.

3. Tratu-berdintasunari buruz eta diskriminazio zuzenari edo zeharkakoari buruz 45/99 Legearen 3. eta 4. artikuluetan aipatzen diren gainerako lan-baldintzak, hala nola, aldi baterako eta lanaldi partzialeko langileak ez diskriminatzea, intimitaterako errespetua eta langileen duintasunari zor zaion begirunea, adingabeen lana, sindikatze esku-

bidea eta greba- eta bilera-eskubideak, laneko arriskuen prebentzioa, amatasunaren eta adingabeen babesari buruzko arauak barnean hartuz.

Ondorio horietarako, kasu guztietan Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 30. eta 40. artikuluetan ezarritako betebeharrak bete beharko dituzte enpresek prebentzio-eta kontsulta-zerbitzuari, eta langileen parte-hartzeari dagokionez.

4. Gizarte Segurantzako erregimenari dagokionez, lekualdutako enpresak jatorrizko herriaren legeria aplikatzeko aukera edukiko balu, erkidegoko arauekin bat etorritik, enpresari kontratistak lekualdatzen den enpresari honako hauek eskatu ahaliko dizkio eta hark aurkeztu egin beharko ditu: lantokian langile bakoitzarekiko legeria aplikagarriari buruzko ziurtagiria (E-101 formularioa) eta legeriaren arabera jatorrizko herrian dagoen zenbatekoan Gizarte Segurantzako kotizazioak aldian-aldian ordaintzen dituela egiaztatzen duten dokumentuak.

5. Lekualdutako enpresako langileek edozein lan-istripu edo gaixotasun profesional jasaten badute, enpresak berehala jarri beharko du jakinaren gainean enpresa kontratista. Laneko istripuen kalifikazioa larrizat, oso larrizat edo hilgarritzat jotzen bada, Bizkaiko lan-agintaritzari 24 orduko epean jakinarazi beharko diote enpresek.

6. Lekualdatzen den enpresak kontratistari langileen Europako Osasun Txartelaren kopia aurkeztu beharko dio.

Aurreko idatz-zatien indarraldia, Europar Batasuneko eta Europako Esparru Ekonomikoko eremuan ezarritako eraikuntza-sektoreko enpresetako langileei dagokienez, 45/99 Legeari lotuta dago.

D) *Hitzarmenaren indarraldia, iraupena eta luzapena*

Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzeaz bat hartuko du indarra hitzarmen honek, ondorio guztietarako; eta 2020ko abenduaren 31 arte izango du indarraldia.

Nolanahi, hitzarmenak zehazten dituen baldintza ekonomikoek (IV. kapitulua), 2017-2019 urteetan izango dute indarra.

2017. urterako adostutako baldintza ekonomikoak urte hartako urtarrilaren aurreneko egunetik hasiko dira aplikatzen atzekoz aurrera.

Indarraldi eta ondorio horietatik salbuetsita geratuko dira besterik zehazten duten artikulua.

2020. urtetako baldintza ekonomikoak negoziatzeko, hemen ondoren azalduko dugun salatze- eta negoziatze-prozedura erabili beharko da, bai eta aplikatzekoak diren gainerako arauak ere; horretarako, besteak beste, aurreko urteetako KPIak hartu beharko dira erreferentziazat.

Hitzarmena berrikusteko salatze-prozedura:

1. Hitzarmen hau sinatuko duten bi aldeetako edonork aukera izango du beste aldeari hitzarmena berrikustea eskatzeko, goragoko paragrafoetan jarritako indarraldiaren hasierako epea edo epe horri jarritako edozein luzapen bukatzeko garaia baino gutxienez sei hilabete aurrerago eskaera eginez gero, idatziz.

2. Amaiera iragartzen duen alderdiak, horrekin batera eskaturiko berrikuspenaren puntuei eta edukiari buruzko proposamen zehatza aurkeztu beharko du.

3. Salaketaren komunikazioa jaso ondoren, gehienez hilabeteko epean eratu beharko da negoziazio-batzordea.

4. Hitzarmen kolektiboaren salaketa egin eta hamazortzi hilabetera, ez baldin bada hitzarmen berria adostu edo ez bada arbitraia-laudoa ebatzi, hitzarmenak indarra galduko du, bestelako ezer hitzartu ez bada, eta aplikatzeko zaion goragoko mailako hitzarmen kolektiboa aplikatuko da, halakorik baldin badago.

2. artikulua. — Ondorioak

Oinarritzko Hitzarmen Kolektibo hau arauzkoa da eta indarrean dagoen bitartean, bere eremuaren barnean hartutako enpresa eta langile guztiak behartuko ditu; hori guztia Langileen Estatutuaren 82. artikuluan eta hurrengoetan ezarritakoarekin bat etorritik.

Hitzarmen hau gutxieneko gisa ezarri denez gero, beste maila batzuetako itunekin osatu ahal izango da.

3. artikulua. — *Irenstea eta konpentsazioa*

Bertako baldintza ekonomikoetan irentsi eta konpentsatu egin dira legeak, jurisprudentziak, administrazioarekiko auzibideak eta edonolako hitzarmen edo itunek aginduta lehendik indarrean dauden baldintza guztiak.

Aurreragoko legezko xedapenei dagokienez, xedapen horietan lansari-kontzeptu guztietan edo batzuetan igoerak aldarrikatzen badira, xedapen horiek automatikoki irentsiko dira hitzarmen honetan itundutako baldintzen arabera, baldin eta xedapen horiek orokorrean hartuta urteko zenbaketan goragoko zenbatekoak badituzte.

4. artikulua. — *Berme pertsonala*

Hitzarmen honen eraginpeko langileek egiaztatutako baldintza hobeak badituzte urteko zenbaketan eta zenbateko osoari begira, errespetatu egingo zaizkie, 3. artikuluaaren arabera aplikatu beharreko xurgapenak eta konpentsazioak bazter utzi gabe.

5. artikulua. — *Osootasunarekiko lotura*

Hitzarmen honetan itundutako baldintzak osootasun organiko eta zatiezina eratzen dute, eta oro har, urte osorakoak dira aplikazio praktikoari dagokionez.

Dagokion lan-agintaritzak edo jurisdikzio eskudunak, bere ahalmenez baliatuz, hitzarmenaren klausularen, artikuluren bat edo edukiaren zati bat onesten edo indarrak gabe uzten ez badu, alderdi negoziatzaileek erabakiko dute onartutako gainerako testua baliagarria ote den edo hitzarmena oso-osorik edo zati bat berriz negoziatu behar ote den.

Horrelakorik gertatuz gero, Hitzarmen hau negoziatu duten alderdiek biltzeko konpromisoa hartu dute horri buruzko ebazpena irmoa izan eta hurrengo 10 egunetan, sortutako arazoari konponbidea emateko.

Ebazpen hori irmoa izan eta hurrengo 45 egunetan akordiorik lortzen ez badute, negoziatu duten alderdiek Hitzarmen osoa negoziatzeko bileren egutegia finkatzeko konpromisoa hartu dute.

Deuseztasuna gertatuko balitz, egoera hori konpondu arte, aurreko hitzarmeneko testuaren mende geratuko dira bi aldeak, betiere, Langileen Estatutuaren 86. artikuluan xedatutakoa aplikatzen zaiela.

6. artikulua. — *Arauen lehentasuna*

Hitzarmen honetan biltzen diren arauak enpresen eta bertako langileen arteko harremanak arautuko dituzte, nahitaezkoak ez diren lehentasunezko beste arau orokor batzuen aurretik. Osagarri gisa, hitzarmenean aurreikusi ez dena arautzeko, aplikatzekoak diren gainerako lege-xedapen, konbentzio-xedapen eta datozen arauak aplikatuko dira.

6. bis artikulua. — *Lan-baldintzak ez aplikatzea*

Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak (Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duenak) 85.3.c) artikuluan ezarritako agindua betez, hitzarmen hau aplikatzean lan-baldintzak ez aplikatzea ahalbidetzen duen kasurik badago, VI. Eraikuntza Hitzarmen Orokorreko 15., 15., 16. eta 17. artikuluetan xedatutakoa beteko da (2017ko irailaren 26an BOE; hitzarmenaren kodea: 99005585011900).

II. KAPITULUA LAN KONTRATUA

7. artikulua. — *Lanpostuan sartzea*

Langileak lanean onartzeko gai horretan indarrean dauden legezko arauak kontuan izango dira eta betiere langileak 16 urte beteta izan beharko ditu.

Enpresek, egiten dituzten lanerako sarrera guztien eta kontratazio-modalitatearen berri emango diete langileen legezko ordezkari.

Sarrera onartu aurretik, enpresek beharrezkotzat jotzen dituzten hautespen-proba guztiak egin ditzakete, eskaintzen den lana eskatzen dutenen gaitasuna eta prestakuntza-maila egiaztatzeko, eta langileari osasun-azterketa egingo diote enpresan lan egiteko onartu aurretik, 10. artikuluan ezarritakoaren arabera.

8. artikulua. — Probaldia

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

- a) Goi-mailako eta maila ertaineko tituludunak: 6 hilabete
- b) Enplegatuak:
 - III., IV. eta V. mailak: 3 hilabete.
 - VI. eta X. bitarteko mailak: 2 hilabete.
 - Gainerako langileak: 15 egun natural.
- c) Langile operarioak:
 - Arduradunak eta langileburuak: hilabete 1.
 - Gainerako langileak: Egutegiko 15 egun.

2. Probaldiak irauten duen bitartean, langilearen lanbide-kategoriari eta betetzen duen lanpostuari dagozkion eskubideak eta betebeharrak izango ditu, plantillakoa izango balitz bezala, lan-harremanaren erabakitik eratorritakoak salbu, erabaki hori alderdie-tako batek eskatuta hartu ahal izango da aurreabisua egiteko eperik gabe, eta langileak ez du kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango. Ezein alderdik ez du kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango eta atzera egitea idazki bidez jakinarazi beharko da.

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

Enpresa berean lanean jardun duten langileei dagokienez, eta langile horien azken kontratutik aurrera urtebete baino gehiago igaro ez bada, kategoria bererako ezin izango da beste probaldi bat ezarri. Probaldia ezartzen bada, aldi horrek ez du baliorik izango ezein ondoriotarako. Era berean, lanbide-kartilaren bitartez langileari egin zaion kontra-tuaren kategoria egiaztatzen badu, ezin izango da probaldirik ezarri.

FLCk delakoak emandako lanbide-txartelaren titularrek, obrako kontratu finkoa edo aldi baterako beste kontratu-modalitatearen bat dutela, ez dute probaldia egin beharko euren lanbide-kategoriako lanetarako, betiere txartelean egiaztatuta baldin badauka aurreko enpresaren batean beteta daukala probaldia.

9. artikulua. — Laneko arropak

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek langileei honako arropa hauek emango dizkiete enpresan sartzen direnean:

1. Segurtasun-botak edo seguru ibiltzeko edota uretarako oinetako egokiak.
2. Buzoa edo monoa, edo horren orde, praka batzuk eta alkandora bat.
3. Eguraldi txarra egiten duenerako laneko arropa, lana betetzen deneko baldintzeta-ara egokitua. Arropa hori ezin izango da enpresatik atera langilearen erabilera pertsona-lerako.

Material hori sei hilabetean behin berrituko da. Aurrekoa gorabehera, adierazitako arropa lan motagatik beragatik hondatzen bada, behar den maiztasunaz ordeztu beharko da.

Ematen diren arropak langileen jabetzan geratuko dira, probaldia gaintzen ez dutenean salbu, azken kasu horretan itzuli egin beharko baitituzte. Ez badituzte itzultzen edo borondatezko baja hartzen badute, likidazioan zati proportzionala deskontatuko zaie ez badituzte hiru hilabete igaro lanean.

10. artikulua. — Osasun azterketak

1. Enpresak langileak onartu aurretik osasun-azterketa egin beharko die nahitaez, eta bertan zerbitzuak eskaintzen dituzten langileei aldizkako osasun-azterketak gutxie- nez urtean behin, honako bi kasu hauetan salbu: langileari beste enpresa batean azter- keta egin eta urtebete igaro ez bada, eta lanpostuaren berariazko baldintzek lanbide-gai- xotasunaren arriskua badute.

Hasierako errekonozimenduaren ondoren egitekoak diren tartekako errekonozimenduak ez dira nahitaezkoak, langileek berek erabakiko dute egin ala ez, salbuespen honekin: lan-baldintzek osasunean eragin ditzaketen ondorioak edo langilearen osa- sun-egoerak langileari berari edo gainerako langileei arriskurik eragin ote diezaieketen egiaztatzeko egin behar diren azterketak.

Langileak ez badu errekonozimendurik egin nahi eta enpresak egiteko eskatzen ba- dio, errekonozimendua egin nahi eza adierazteko agiria sinatu beharko du.

2. Kasu guztietan langileak betetzen duen lanposturako egokia izango da osa- sun-azterketa.

3. Osasun-azterketen kostuak enpresaren kargura izango dira, eta aldizkakoetan, gainera, horiek sortutako joan-etorriak enpresak ordainduko ditu, azterketak lanorduen barruan egingo baitira.

11. artikulua. — Kontratazioa

Kontratatzeko unean bertan, sinatutako kontratuaren kopia eman behar zaio langileari.

Hitzarmena indarrean hasten denetik aurrera, langile berriak kontratu idatzi baten bitartez hartuko dira. Baldintza hori betetzen ez bada, eta aldi baterakotasuna egiazza- tzen duen frogarik ez badago, langileari kontratu mugagabea egin zaiola dela esan nahi izango du.

Lan-kontratu guztietan baldintzen eduki orokorra eta langilearen lanbide-kategoria eta multzoa zehaztuko dira.

12. artikulua. — Kontratu motak

Laneratzea lanpostu jakin baterako izango da, eta Langileen Estatutuko Testu Ba- teratuaren xedapen osagarrietan nahiz hitzarmen honetan araututako edozein kontra- tazio-modalitatearen arabera egin daiteke. Langileak betetzen dituen betekizun edo fun- tzioen araberakoa, indarreko sailkapenean dagokion lanbide-kategoriaren araberakoa, eta jarduera garatzen duen lantokiaren araberakoa izango da, eta, beraz, baldintza ho- rietako bat aldatzen bada, lanpostua ere aldatuko da.

A) Plantillako kontratu finkoa

1. Plantillako kontratu finkoa izango da denbora mugagabean enpresan lana egite- ko enpresaburuak eta langileak sinatzen dutena. Lantoki iraunkorretan enpresaburuek kontratu mota hau erabiliko dute normalean langileak kontratatzeko.

2. Kontratazio mugagabea sustatzeko, kontratazio mota hori erabili ahal izango dute indarreko legerian aurreikusten diren kasuetan.

B) Obra-kontratu finkoa

1. Zenbait lege-xedapenek estatu-mailako negoziazio kolektiboari aitortuta diote Langilearen Estatutuaren 15. artikuluan orokorrean araututako obra edo zerbitzuetako kontratua eraikuntzaren sektorerako egokitze beharrezko ahalmena (Lan Merkatua Erre- formatzeko Premiazko Neurrien irailaren 17ko 35/2010 Legearen lehenengo xedapen gehigarriaren 2. atala, eta Eraikuntza Sektoreko azpi-kontratazioa arautzeko urriaren 18ko 32/2006 Legearen hirugarren xedapen gehigarria).

Horren arabera, egokitzapena kontratu honen bidez egingo da, besteak beste, erai- kuntza-sektorerako arautzen baititu bereziki Langileen Estatutuaren 15.1.a) eta 5, eta 49.c) artikulua.

2. Oro har, kontratua obra bakar baterako izaten da, lanaren iraupena edozein izanik, eta obra horretan langilearen lanbideari eta kategoriari dagozkion lanak bukatzen direnean amaituko da kontratua. Idatziz formalizatuko da beti.

3. Hala ere, kontratu bakarreko baldintzari eutsiz, obrako langile finkoek, obrako finko izaera galdu gabe, gehienez ere ondoz ondoko hiru urtetan probintzia berean eta enpresa bereko lantoki desberdinetan zerbitzuak eman ahal izango dituzte, betiere ondoz ondoko lantoki bakoitzerako esanbidezko akordioa baldin badago, salbu eta haren espezialitateko lanak azken obran denbora-epe hori baino gehiago luzatzen badira; kasu horretan, dagokion dokumentua sinatuko dute, III. eranskinean azaltzen den ereduari jarraituta langileari kopia bat emanez, eta lekualdaketengatik dagokion kalte-ordaineko kontzeptuak ordainduko dira.

Kasu horretan, eta prestazioak irauten duena irauten duela ere, ez dira aplikatzekoak izango Langileen Estatutuaren 15. artikulua 1.a) atalaren lehenengo paragrafoa ez 5. atala, eta aurrerantzean ere, lehen esanda bezala, «obrako langile finkoak» izango dira langileak.

4. Eraikuntza-sektorearen taxutze berezia eta bere premiak kontuan hartuta - bereziki, kontratazioaren malgutasuna, sektoreko enpleguaren egonkortasun-premia, laneko segurtasuna eta osasuna hobetuz, eta langileen prestakuntza landu beharra- eta Lan Merkatura Erreformatzeko Premiazko Neurrien Legearen lehenengo xedapen gehigarriaren 2. atalean agintzen denarekin batera, ez da kontratuen segidarik egingo sektoreko lanpostu ezberdinetarako obra-kontratu bat baino gehiago hitzartuz (hitzarmen honen 12. artikulua lanpostua nola definitzen duen kontuan hartuta), eta, hala, ez da beharrezkoa izango Langileen Estatutuaren 15. artikulua 5. paragrafoak xedatzen duena betearaztea.

5. Hala bada, lanpostu ezberdinetarako enpresa berdinarekin edo enpresa-multzo berdinarekin obra-kontratu finko bi edo gehiago egin izana Langileen Estatutuaren 15.5 artikuluan zehaztutako aldian eta eperako, ez da bide izango agindu horretan aipatutako baldintza eskuratzeko.

Ondorio horretarako, hitzarmen honen 12. artikuluan zehaztutako faktoreren bat aldatzen denean, lanpostuak ezberdinak dira.

Baldintza hori betetzera iristea bera ere ez da aplikatuko baldin enpresa oinordekotu bada (LE 44. art) edo subrogatu bada (hitzarmen honen 16. art.).

6. Langileak honako kasu hauetan utzi beharko du lana: obrako unitateak pixkanaka-pixkanaka betetzeak lan horiek egiteko hainbeste kontratatu behar ez izatea eragiten duenean. Egiten ari diren obraren tamaina jaisten den neurri berean jaitsiko da langile kopurua.

Langileek enpresa utziko dute enpresan sartu zireneko alderantzizko hurrenkeraren arabera, dagokien kategoriaren barnean. Alderantzizko hurrenkera hori ez zaie aplikatuko beste obra batzuetatik jarraipen-akordioarekin lekuz aldatzen diren langileei, horrela, obrara azkenak iritsi direnak lana uzten lehenak izango dira, jarraipen-akordiorik izan edo ez.

Langilea beste obra batzuetara lekuz aldatu badute, aritutako lanik luzeenean langilearen espezialitateko lanak pixkanaka edo guztiz amaitzen direnean bukatuko da kontratua.

Espezialitate bakoitzean eta obra bakoitzean, behar bezala onartuak dauden langileen legezko ordezkariak irauteko lehentasuna izango dute eta lanari uzten azkenak izango dira.

Enpresak ordezkari horiek beste obra batean jarraitzea erabakitzen badu, jarraipen-akordio bidez gauzatuko da jarraitzea, eta ez du Gizarte Segurantzari baja izapidetuko; hori guztia gehienez ere ondoz ondoko hiru urteko aldian, salbu eta haren espezialitateko lanak denbora-epe hori baino gehiago luzatzen badira.

Lana utzarazi zaiola idatziz adierazi behar zaió langileari, hurrengo aurrerapenaz:

- Tituludunak: Hilabete 1.
- Enplegatuak eta arduradunak: 15 egun.
- Langileburuek eta Langile Soilek: 7 egun.

Hala ere, aurreko abisu horren ordez, enpresaburuak kalte-ordaina eman ahal izango dio langileari aurreko abisatu gabeko egunen zenbateko baliokidean, aplikagarria den hitzarmeneko taulen soldata-kontzeptuen arabera kalkulata, eta lanpostua uztearen jakinarazpen idatzia alde batera utzi gabe. Adierazitako kalte-ordaina soldata-egiaztagirian barne hartuko da lanpostua uzteari dagokion likidazioarekin.

7. Enpresaburuak aurreikusi ezinezko eta bere borondatez kanpoko kausa dela-eta, obra bat aldi baterako eteten bada, enpresak langileen ordezkariei edo, horiek ez badaude, Batzorde Paritarioari eman behar dio horren berri, eta aurreko idatz-zatian aurreikusiriko lanaren amaiera eta lanari uztea abiaraziko dituzte, aurreabisua izan ezik. Lantokiko langileen ordezkaritzak edo, halakorik ezean, Batzorde Paritarioak, hala badagokio, egiaztatzeko astebeteko epe luzaezina izango du, jakinarazpenetik zenbatzen hasita.

Obra geldiarazteko kausa desagertzen denean, enpresaburuak langileari berriro lanpostu bat eskaintzeko betebeharra du. Betebehar hori bertan behera geratuko da obra behin betiko eteten bada. Alderdien arteko akordioaren aurretik, obra-bukatze horrek eraginpean harturiko langileek artikulu honen 3. idatz-zatian arauturikoari eutsi ahal izango diote.

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

8. Aurreko idatz-zatietan araututako kasu guztiak, eta Langileen Estatutuaren Legearen testu bateratuaren 49.1.c) artikuluan eta Lan Merkatua Erreformatzeko Premiazko Neurrien Legearen lehenengo xedapen gehigarriaren 2. atalean aurreikusitakoaren arabera, lanari uzteagatik %7ko kalte-ordaina ezarri da 2007ko abenduaren 8 ondoren egindako kontratuetan (aurrekoetan %4,5). Kalte-ordain hori aplikagarria den hitzarmenaren tauletako soldata-kontzeptuen (kontratuaren indarraldian irabaziak) gainean kalkulaten da.

C) *Beste kontratazio-modalitateak*

1. Iraupen mugatuko kontratuak.

Era berean, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateratuaren 15. artikuluko 1.b) idatz-zatian aurreikusiriko iraupen jakineko kontratua hitzartu ahal izango da. Kontratu horren gehieneko iraupena hamabi hilabete izango da hemezortzi hilabeteko epean, eta adierazitako iraupena kontratua sinatzea justifikatzen duen kausa eragiten denetik zenbatuko da.

Horri dagokionez, adierazitako kontratua sinatzea justifikatzen duen kausa eragiten dela ulertuko da lan-bolumena handitzen denean edo lan jakin bat edo zerbitzu bat egingen duten langileen kopurua handitzea beharrezkoa dela uste denean.

Produkzioko zirkunstantziak direla-eta edo bitarteko gisa, iraupen jakineko kontratuak sinatzen dituzten langileek, hitzartutako denbora amaitzeagatik dagokion kontratua amaitzen denean, lanari uzteagatik soldataz kanpoko ehuneko 7ko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute. Kalte-ordain hori aplikagarria den hitzarmeneko taulen soldata-kontzeptuen (kontratuaren indarraldian irabaziak) gainean kalkulaten da.

2. Prestakuntza-kontratuak:

Prestakuntza-kontratuak, Langileen Estatutuaz gain, honako xedapen hauen arabera arautzen da:

- a) Sektoreak argi dauka prestakuntza-kontratuak garrantzitsuak direla, prestakuntza egokiarekin, gazte kolektibo jakin batzuk laneratzeko. Prestakuntza horrek barnean hartu behar ditu lanbide bakoitzaren alderdi praktikoak eta hezkuntza-sistema orokorraren ezagutza eta horrekiko egokitzapena. Horri dagokionez, alderdi sinatzaileek adierazi dute prestakuntza-kontratuak dagokien prestakuntza

teorikoa eta praktikoa sektorea hornitu den prestakuntza-erakundeen bitartez gauzatzeko interesa dutela.

- b) Prestakuntza- eta ikasketa-kontratua langileen kualifikazio profesionala hobetzeko dira, enpresa batean ordainduta lana egiteaz bat enplegurako lanbide-heziketako sistemaren edo hezkuntza-sistemaren arloko ikasketaren bat eginez, eraikuntzaren sektorean beren ofizioa edo lana behar bezala egiteko beharrezko gaitasuna har dezaten.
- c) Prestakuntza-kontratua hamasei urtetik gorako eta hogeita bost urtetik beherako langileei egin ahalko zaie, betiere prestakuntzaren xede den lanbide edo lanpostuan praktiketako kontratu bat gauzatzeko eskaturiko titulaziorik ez badaukate.
- d) Baliteke enplegu-prestakuntzako programa publikoetara ikasle-langile modura bildu diren langabetuekin egitea kontratua, esate baterako, lantegi-eskoletatik, lanbide-etxeetatik, enplegu-lantegietatik edo onartzen diren horrelako beste batzuetatik datozenekin; halakoetan, gehienezko adin-muga programa horietako edukia arautzen duten xedapenetan zehazturik dagoena izango da. Alabaina, prestakuntza-kontratua inongo adin-mugarik gabe ere gauza daiteke, baldin kontratu hori ezintasunen bat daukan norbaitekin sinatzekoa bada.
- e) Hemezortzi urtetik beherakoak ezin izango dira kontratu mota horrekin kontratatu honako lanbide hauetan aritzeko: zaindaria, putzuzaina, eskoratzailea, edota bereziki toxikoak, nekagarriak, arriskutsuak eta osasungaitzak esanbidez deklaratu diren lanpostu edo eginkizunak.
- f) Kontratuak gutxienez urtebete iraungo du eta, gehienez, bi urte. Halere, aukera egon, egongo da beste hamabi hilabetez luzatzeko, honen aurreko c) eta e) ataletan, hurrenez hurren, aipatutako kontratuen kasuetan, edo luzatzea beharrezkoa denean langilearen prestakuntza indarrean dagoen araudiak agintzen duen moduan emateko, edo enpresaren antolakuntzako edo ekoizpeneko premiak hitzarmen honen arabera betetzeko, edo Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako graduaturik eskuratu ez duten langileekin sinatuta kontratua bada.

Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako titulua eskuratu ez duten langileekin sinatutako prestakuntza- eta ikasketa-kontratuek aukera eman behar dute titulu hori ateratzeko.

Bi urte baino gutxiago irauten badute, amaitu aurretik, alderdiek luzatzea hitzar dezakete, behin edo gehiagotan, sei hilabeterako gutxienez, baina, guztira, kontratuek ezin dute iraun bi urte baino gehiago. Iraupena urtebete baino luzeagoa denean, amaiera iragartzen duen alderdiak horren berri eman beharko dio beste alderdiari, gutxienez hamabost eguneko aurrerapenarekin.

Prestakuntza-kontratuaren gehieneko iraupena amaitzen denean, enpresa berak edo beste batek ezin izango du langile hori kontratu mota horrekin kontratatu. Langileak hamabi hilabete baino gehiago aritu badira enpresa bateko lanpostu batean, ezin dute egin lanpostu berean trebatzeko eta ikasteko kontraturik. Horri dagokionez, egin nahi den kontratazioaren aurretik langileak prestakuntza-kontratupean lan egin duen denbora adierazten duen ziurtagiria eskuratu ahalko du enpresak Enplegu Zerbitzu Publikoan.

- g) Prestakuntza teorikoa gauzatzeko, asteko egun batean orduak metatzearen modalitatea baliatuko da, edo prestakuntzako astebete osatzeko behar dena. Kontratuan prestakuntzaren ordutegia zehaztu beharko da. Nolanahi ere, prestakuntza-kontratuaren prestakuntza teorikoa eta jasotako prestakuntzaren ziurtagiria enplegurako lanbide-heziketaren azpisistema arautzen duen martxoaren 23ko 395/2007 Errege Dekretuan ezarritakora doituko dira. Langileak prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuaren oinarritzako prestakuntza, hain justu, kualifikazioei eta Lanbide Hezkuntzari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoaren bosgarren xedapen gehigarriak zehazten duen sareko parte den zentro batean jaso behar du, enplegu-sistema nazionalak horretarako aitortuta daukana.

- h) Langileak enpresan egiten duen lanak derrigor lotuta egon behar du egiten ari den ikasketarekin; eta ikasketok, gehienez ere, kontratua sinatu eta lau hilabetera hasi beharrekoak izango ditu. Gainera, prestakuntzako langileak egin behar dituen lan-motak kontratuak xede duen okupazio mailari, ofizioari edo lanpostuari dagozkionak izango dira. Langilearen gaitasunari eta lanbide-jakintzei dagokien ardurarekin egindako lan bateratuan erabilitako tresnen eta erreminten garbiketa eta mantentzea eginkizun horien artean dago.

Lan-kontratuaren arabera, enpresaburuak prestakuntzako langilearen tutore gisa arituko den pertsona izendatu beharko du. Pertsona horrek horretarako egokia den lanbide-prestakuntza edo -esperientzia izan beharko du, eta bere lanbide edo lanpostu kualifikatua garatzen laguntzeko hartuko du berarekin prestakuntzako langilea. Enpresaburuak berak bete ahalko du betekizun hori, betiere bere lanbide-jarduera prestakuntzako langilearen obra berean garatzen bada.

- i) Prestakuntza-kontratuen ordainsaria Hitzarmen bakoitzeko IX. Mailako soldatei eta lan efektiboko %100eko lanaldiari aplikagarriak diren honako ehuneko hauei egokituko zaie.

Artikulu honen c) eta e) idatz-zatietako taldeak:

- 1. urtea: %60.
- 2. urtea: %70.
- 3. urtea: %85.

Artikulu honen d) idatz-zatiko taldeak:

- 1. urtea: %95.
- 2. urtea: %100.

- j) Prestakuntza-kontratua dutenek, halaber, soldataz kanpoko plusa jasotzeko eskubidea izango dute, gainerako langileentzat adierazitako zenbateko berdinarekin.
- k) Oro har, Langileen Estatutuaren 45. eta 46. artikuluetan aurreikusiriko kausengatik kontratuak eteteak ez du iraupena luzatzea ekarriko, kontrakoa ituntzen ez bada. Hala ere, prestakuntzarako kontratatua izan den langilea sei hilabete baino gutxiagoko aldi baterako ezintasuneko egoeran baldin badago, horrek kontratuaren iraupena langilea egoera horretan egon den denboran luzatzea ekarriko du. Langileek aldi baterako ezintasunen bat badute, haurdunaldia dela-eta arriskuan badaude, guraso badira, haur bat adoptatzen edo hartzen badute edo edoskialdia dela-eta arriskuan badaude, lanari uzten dioten denbora ez da hartu behar kontuan kontratuaren iraupena neurtzeko.
- l) Kontratua amaitutakoan, prestakuntzarako kontratatua izan den langileak enpresan jarraitzen ez badu, enpresak lan egindako denboraren ziurtagiria emango dio, prestakuntzaren xede den lanbidea eta, enpresaren ustez, prestakuntza praktikoan langileak ikasi duena adierazita.
- Eraikuntzaren Lan Fundazioak, berezko lantokien edo lankideen bitartez, etekin praktiko eta teorikoaren kalifikazioa emango du, aldez aurretik homologatutako dagokion proben bitartez, eta langilea ofizial kategoriara igotzea erabakiko du.
- m) Era berean, prestakuntzarako kontratatua izan den langileak lanari uzteagatiko %4,5eko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du. Kalte-ordain hori Hitzarmeneko taulen soldata-kontzeptuen (kontratuaren indarraldian irabaziak) gainean kalkulatu da, eta kontzeptu horiek artikulu honen i) idatz-zatian ezarritako irizpideen arabera kalkulatu dira.

13. artikulua. — Lanari borondatez uzteari buruzko aurreabisua

Enpresan lan egiteari bere borondatez utzi nahi dion langileak, honako aurrerapen honekin jakinarazi beharko dio enpresari:

- Tituludunak: Hilabete 1.
- Enplegatutak eta arduradunak: 15 egun.
- Langileburuek eta Langile Soilek: 7 egun.

Lanari uzteko asmoa enpresak emandako liburuxka baten bidez jakinaraziko da eta langileak bi aletan sinatu beharko du; enpresari «jakitun geratu izanaren» ale bat eman-gio dio (IV. eranskin gisa gehitu den ereduaren arabera). Aurreabisu hori egiten ez bada, alde zuzenetik abisatu gabeko lanorduei dagokien lansaria kenduko da azken likidaziotik.

14. artículo. — Kitapena

Enpresaren eta langilearen arteko lan-harremana amaitzeagatiko kitapenaren ordainagiria Hitzarmen honetako V. eranskineko ereduaren arabera izango da.

Lana uzteko komunikazioak edo horren aurre-oharrak kitapenerako proposamen batekin batera joan behar dira, aipatutako ereduaren arabera egina. Proposamen gisa erabiltzen denean ez da beharrezkoa izango egunaren eta tokiaren ostean ageri den zatia.

Langileak kitapenaren ordainagiria sinatu ondoren, berezko ondorio askatzaileak izango ditu 7 eguneko epean, adostasun eza ez badu adierazten.

Langileen lege-ordezkararen laguntza jaso dezakete langileek, edo bestela, sindikatu baten ordezkararen laguntza, kitapena jasotzea sinatzeko unean.

Lan-harremana bukatzeagatik eman behar den likidazioa harremana bukatu ondoko bost lanegunetan ordaindu behar du enpresak (edo epe horretan ordaintzeko eskaini).

Adierazitako epean ordaintzen ez bada, ordaindu beharreko zenbateko guztien %2ko gainordaina izango du, bost lanegun bakoitzeko.

Ez da gainordaina ezarriko baldin langileak berak uko egiten badiu kitapena jasotzeari.

15. artikulua. — Azpikontratazioa

1. Sektoreko beste enpresa batzuk azpikontratatzeko dituzten enpresek Langileen Estatutuaren 42. artikuluan ezarritako baldintzetan eta eraikuntza-sektoreko azpikontratazioa arautzen duen urriaren 18ko 32/2006 Legeak ezarritako baldintzetan erantzun-gotzietan diete azpikontratatzeko enpresetako langileei, honako kontu hauetan: adierazitako erantzukizuna egoteagatik aplikatuko den Hitzarmen Kolektibotik eratorritako soldata-erloto betebeharrekin eta Gizarte Segurantzaren kotizazioekin, edota lan-kontratutik eratorritako betebeharrekin, baldin eta handiagoak badira.

2. Obra edo zerbitzuen azpikontrataren kasuan enpresa-erantzukizunari buruz aipatu den 42. artikuluan ezarritakoa bazter utzita, azpikontratatzeko duten enpresak, enkargua amaitu eta ondorengo 6 hilabeteetan kontratu-amaieragatiko %4,5eko edo %7ko kalte-ordainen erantzule solidarioak izango dira, kalte-ordainak kontratuen epean sortuz, hitzarmen honen 12. artikuluan ezarritako irizpidearen arabera kalkulaturik, eta era berean soldataz kanpoko plusaren erantzule izango dira.

Horrez gain, ardura hori Hitzarmen honetako 38. artikuluan jasotako soldataz kanpoko kalte-ordainetara ere hedatuko da, eta ardura horren esparruan hitzarmen honen eraginpeko enpresa azpikontratatzailerako langileak baino ez dira sartuko.

Kontratatuen edo azpikontratatuaren langileei idazki bidez jakinarazi behar die bere enpresaburuak zein den une bakoitzean lan egiten ari direneko enpresa nagusiaren izena. Informazio hori dena delako zerbitzua eskaintzen hasi aurretik eman beharko zaie langileei, eta ondorengo datuak izan beharko ditu: enpresa edo sozietate nagusiaren izena, helbidea eta identifikazio fiskaleko zenbakia.

Enpresa kontratatista edo azpikontratatzailerak langileen legeko ordezkariari ere gauza bera jakinarazi behar die, kontrata gauzatzen hasi aurretik, Langileen Estatutuaren 42. artikuluan 5. idatz-zatian ezarritako baldintzetan.

Enpresa nagusiak, bere erantzukizunpean, enpresa azpikontratatzailerako langileak lanean ari diren lantokietan koordinaziorako behar diren baliabideak ezarri beharko ditu lan-ariskuak saihesteko, arriskuei buruzko informazioa emateko, eta, orokorrean, langileen segurtasunerako eta osasunerako baldintzekin zerikusia duen orotarako.

16. artikulua. — Mantentze-lanetarako kontratuak

Mantentze-lanetarako kontratuak, eraikuntzako enpresek beste alor bateko enprekin edo organismo ofizialekin egiten dituzten aldi baterako kontratuak dira, sektoreko lanak edo eraikin edo instalazio industrialen mantentze-lanak garatzeko baldin badira.

Sektoreko enpresa batek mantentze-lanak egiteko beste bat ordeztzen duenean, ordeztuaren beharrezkoak diren langileen kontratuan subrogatu beharko da, beste enpresan zituaz lan-baldintza berdinekin. Hainbat langilek eszedentzia hartzen badute, horiek berriro lanean hasteko lehentasuna izango dute 2 urteko gehienezko epe batean.

III. KAPITULUA

LANALDIA

17. artikulua. — Lanaldia. egutegia. jaiak

Jardunaldia: 2017ko eta 2018ko urteko ohiko lanaldia 1.712 ordukoa izango da.

2019. urtean, urteko ohiko lanaldia 1.704 ordukoa izango da.

Lanaldiaren asteko iraupena 40 ordukoa izango da.

Orokorrean, ohiko lanaldia astelehenetik ostiralera da, egunero 8 ordu eginda. Langile guzti-guztientzat banaketa berdina da, edozein enpresatarakoak direla ere.

Enpresa eta langileen legezko ordezkariak ados jartzen badira, lanaldia beste modu batera banatu ahal izango da urtean zehar, alabaina ordezkariekin adostasunik iristen ez bada, legeak ezarritakoaren men geratuko dira.

Lantoki bakoitzean ondo ikusten den leku batean jarriko da eguneko lanaldia (sartzeko eta ateratzeko ordua) enpresak zigitatutako dokumentu batean. Ez bada esanda azaltzen, ohiko lanaldia 8:00etatik 18:00etara bitartean egiten dela hartuko da aintzat. Txandakako lanean ere adieraziko da ordutegia.

Ordutegi horietatik at eta larunbatean, igandean, jaiegunean edo egutegian OKrekin adierazitako egunetan egiten diren orduak, apartekotzat joko dira.

Ogitartekorako denbora inoiz ez da lanaldiaren zati izango; hortaz, ez da lanaldiaren zati gisa zenbatuko. Nolanahi ere, denbora horretan soilik jan ahal izango da ogitartekoa.

Lanaldi jarraia: Lanaldi etengabearen iraupena 6 ordutik gorakoa bada, hamabost minututik gorako atsedendaldi bat ezarri beharko da lanaldiaren barnean. Denbora hori ez da egiaz lan egindako denboratzat hartuko, salbu eta alderdiak ados jartzen badira.

Egutegia: Hitzarmen hau sinatu dutenek, harik eta hitzarmenaren indarraldia iraungi arte, urte osorako egutegia prestatu beharko dute azaroan.

Lan-egutegia egiteko, urte bakoitzeko otsailaren 15 arte izango dute enpresek, edo hitzarmena argitaratzen den egunera arte, egun hori baino beranduago bada. Langileek beren egutegia egiten ez badute, Hitzarmenekoa onartzen dutela ulertuko da eta enpresa horietako langile guztiek nahitaez bete beharko dute. Ondoren beste bat egin edo hitzarmenean aurreikusitakoa aldatu nahi badute, langileen legezko ordezkariak hala onartu beharko du, eta langileen ordezkariarik ez duten enpresen kasuan, nahitaez jakinarazi beharko diote Batzorde Paritarioari, lan-egutegi propioa indarrean jarri baino gutxienez 7 egun natural lehenago.

OKrekin adierazitako egunak, lanaldia gainditzen duten egunak dira eta horregatik larunbat, igande eta jaiegunen parekotzat hartuko dira. Aparteko zirkunstantziak direla-eta egun horietan lan egin behar izango balitz, lan egindako ordu horiek aparteko ordutzat joko dira.

OK egunak egutegian adierazitako egunetan hartu behar dira, baina lan egindako denboraren proportzioan eskuratutako egunen dirua ere jasota; horregatik, likidazioan egin beharreko doitzea egin beharko da, alegia, hartu gabeko egunak ordaindu, edo gehiegi hartutakoak kendu.

Jaiegunak: Hartzeko jaiegunen kopurua urtero ofizialki egiten den Lan Egutegian zehaztutakoa izango da, indarreko legediari jarraiki.

Tokiko jaietakoren bat larunbatean edo OKrekin adierazteko egunen batean suertatzen bada, eraginpean hartzen dituen langileek lanekoa ez den beste egun bat hartzeko eskubidea izango dute, tokiko jaiaren aurretik edo ondoren.

Sektoreko zaindariaren eguna ospatzeko martxoaren 19a, San Jose eguna, ezarri da eta egun horretan jai egingo da, egun hori jaiegun ofizial izendatuta ez badago. Egun hori asteartea, asteazkena edo osteguna bada, jaia aurreko astelehenera pasatuko da.

Lan-arloko jaiegun horiek eranskinetako soldata-tauletan maila bakoitzerako azaltzen den oinarrizko soldataren arabera ordainduko dira.

Abenduaren 24a eta 31 ez dira jaieguntzat hartuko, eta oinarrizko soldatarekin eta antzinatasunarekin, eta hala badagokio, jarduera-plusarekin eta soldataz kanpoko plusarekin ordainduko dira. Era berean, ordainduko dira sektoreko egutegian lanegun izan gabe lan egiten diren egunak ere, enpresaren egutegia eta hitzarmenekoa ezberdinak izanez gero.

18. artikulua. — Lanaldiaren erregulazio orokorrean dauden salbuespenak

Hitzarmen honen barnean hartuta dauden enpresetan, honako hauek lanaldiaren erregimen orokorra aplikatuzetik salbuetsita daude:

1. Lurrazpiko lanei dagokienez, tenperaturaren eta hezetasunaren ezohiko baldintzak eraginda, edo lan egiten ari denean gorputzak hartu behar duen ezohiko postura dela-eta, egin behar den ahaleginaren ondorioz, nekagarritasuneko zirkunstantziak badaude, asteko lanaldi arrunta ez da hogeita hamabost ordutik gorakoa izango, eta lanaldiaren banaketa ez da zazpi ordutik gorakoa izango ezein kasutan.

2. «Aire konprimituko kutxak» deiturikoetan egiten diren lanen iraupena 1956ko urtarrilaren 20ko Ministerio Aginduan adierazita dago (1561/1995 ED, irailaren 21ekoa).

3.- Atezainen, zaintzaileen eta jagoleen lanaldia 72 ordu artekoa izan ahalko da asotean, eta Hitzarmen honetan orokorrean ezarritako lanaldi arruntetik gorako orduak langilearen soldataren hainbanapen moduan ordainduko dira.

Aurreko ataletan finkatzen den ordu murriztuen zenbaketan, Hitzarmen Kolektibo honen bakoitzean ezartzen duen lanaldia egingo balitz bezala ordainduko da.

4. Erakunde publikoen mendeko lanak egin behar dituzten enpresenak, eta aurreikus ezin daitekeen eran, ohikoa ez bezalako ordutegian egin behar direnak.

5. Salbuespen gisa eta aurreikus ezin daitekeelarik, ohikoak ez diren lanaldi edo ordutegietan egin behar diren enpresen lanak, bezeroak adierazten dituen aldi jakin batzuetan egin behar direlako.

4. eta 5. idatz-zatietan sor daitekeen edozein desadostasun Batzorde Paritarioari planteatuko zaio, eta hark hitzarmenaren 67. artikulua arabera izapidetu eta erabakiko du.

19. artikulua. — Aparteko orduak

1. Enpresa bakoitzean egindako urteko egutegian, edo bestela, lan hitzarmen honetan lantokirako ezarritako ohiko lanaldi arruntetik gora lan egindako orduak hartuko dira apartekotzat. Enpresa-batzordeek edo langileen delegatuek enpresan egiten diren aparteko orduei buruzko informazio zehatza edukiko dute. Informazio hori hilero emango die enpresak idatzita.

2. Oro har, debekatuta dago aparteko orduak egitea; nolana ere, ordu horiek berrondatezkoak izango dira eta urtean ez dira 80tik gora izango. Aparteko orduak ezinbesteko kausak, ezusteko absentziak edo atzeraezinezko premia puntualak daudelako egingo dira.

3. Aparteko orduak, artikulua honen 2. puntuak xedatzen duenez, VI. Eranskinetako ordainsari-taularen arabera ordainduko zaizkie langileei.

Atsedean hartzeko denbora baliokidea hartuta ere konpentsatu daitezke, enpresak eta langileen lege-ordetzak ados jarrita. Ez baldin badute lortzen ados jartzea konpentsa-

tzeko eran edo atsedeen-denbora hartzeko egunetan, Preco delakoaren prozeduraren men utzi beharko dute kontua, hark ebazteko.

Atsedenerako denboraren bitartez konpentsatzekoak diren aparteko orduak, orduok egin ondorengo lau hilabeteen barruan hartuz gero, 80 orduen mugatik kanpo konputatuko dira.

4. Aparteko orduak egiteagatik kobratuko den zenbatekoa VI. Eranskineko ordain-sari-tauletan azaltzen da.

Artikulu honek agindutakoak Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen denetik aurrera izango duenez eragina, ordu arte aurreko hitzarmenaren arabera ordaindutako aparteko orduak ondo ordaindutat joko dira.

20. artikulua. — Lan egin ez diren orduak errekueratzea

Ezinbesteko kausak, eguratsaren gorabeherak, eguraldi txarra, hornidura-eza edo enpresaren ardurakoa ez den beste edozer arrazoi dela-eta, enpresak lan-jarduera etetea erabakitzen badu, galdutako orduak egiaz lan egindako orduak izango balira bezala ordainduko dira.

Hitzarmen honek irauten duen bitartean, arrazoi horrengatik urte bakoitzean galtzen diren lehenengo 12 orduak ez dira errekueratuko.

Arrazoi horiengatik galdutako gainerako orduetatik bi heren berreskuratuko dira.

Etenaldia eragin duten arrazoiak bukatu ondorengo 15 egunetan nahitaez hasiko dira orduak berreskuratzen eta era jarraituan inguruabarrek ahalbidetzen badute, salbu eta ordu horiek berreskuratzea saihesten duten arrazoi berriak badaude; langileei orduak berreskuratzeke modua jakinarazita.

Inolaz ere ezingo dira jadanik lan egindako aparteko orduak berreskuratzeke hartu.

Behin jarduera hasi eta gero, ohiko lanaldiaren gainetik lan egindako orduak berreskuratzeke ordutzat goetziko dira.

Eteneko arrazoiaren inguruan adostasunik ez badago, langileen legezko ordezkariak, edo bestela langileak, hitzarmenaren batzorde paritarioari edo Laneko Segurtasun eta Osasuneko batzorde paritarioari jakinaraziko diote. Batzordeak bi teknikari izendatuko ditu obrak bisitatzen dituztenen artean (bat alde sindikaletik eta bestea enpresaren aldetik) obra bisita dezaten edota arrazoiari buruz informazioa bil dezaten eta etenaldirako arrazoiak zeuden edo ez adieraziko duen txosten teknikoa egin dezaten, Batzordeari emateko.

Batzordeak, txostena ikusita, etenaldia egokia zen edo ez erabakiko du. Etenaldia baliogabea dela erabakitzen badu, ez da ordurik berreskuratzeke betebeharririk izango eta jadanik berreskuraturikoek aparteko orduen balioa izango dute.

Behin Batzordeak erabakia hartu eta gero, langileak edo enpresak bide judizialera jotzeko aukera izango dute desadostasunak jarraitzen badu.

21. artikulua. — Oporrak

hitzarmen honen aplikazioaren mendeko langile guztiek 22 laneguneko oporrak izateko eskubidea dute, betiere enpresan urtebete lan eginda badaude; bestela, ez badute urtea bete lanpostuan, dagokien zati proportzionala.

Oporrak hartu ahal izateko langileak sei hilabeteke antzintasuna beharko du enpresan. Enpresan oraindik sei hilabete egin ez dituztela eta, abenduaren 31n oraindik hartu ez dituzten oporrak, hurrengo urtean izango dira hartzeko modukoak.

Oporrak urte natural bakoitzean hartuko dira. Enpresan zerbitzuak eskaintzen diren lehenengo urtean, urte horretan lan egindako denborari dagokion zati proportzionala soilik baliatzeko eskubidea izango da.

Orokorrean eta bestelako ezer hitzartzen ez bada behintzat, hartzeko oporrak segidako egunetan hartu behar dira, eta, beti, lan-egun batean hasita.

Oporrak maiatzetik irailera bitarte hartuko dira, biak barne. Enpresak eskatu eta langileak onartu ondoren, oporrak epe horretatik kanpo hartzen badira, langileak sei lanegu-

nen zenbatekoaren baliokidea den konpentsazioa jasotzeko eskubidea izango du, edota epe horretatik kanpo egindako epearen arabera dagokion zati proportzionala jasotzeko eskubidea.

Enpresako langile guztiek oporrak hartu baino bi hilabete lehenago gutxienez jakingo dute zer oporraldi baliatzea dagokien.

Enpresak ez badu urteko oporren egutegia egin, langileek aukera izango dute oporrak eskatzeko, opor egin nahi duten garaia baino bi hilabete lehenago, eta enpresak eskaera horri erantzun beharko dio. Egindako eskaerari egutegiko hurrengo 30 eguneko epean erantzuten ez badio, enpresak baimena eman dela ulertu behar da.

Oporrak hartzea ezin izango du ezein konpentsaziok ordeztu. Hala ere, urtean zehar lanari uzten dion langileak urte horretan eta aurrekoan lan egindako aldiari dagozkion opor-egunak, hartu gabekoak, kobratzeko eskubidea izango du (izango balira), enpresa uzteagatik dagokion likidazioaren parte.

Oporrak ordaintzeko, Aldi baterako Ezintasuneko egoeran emandako denbora egiaz lan egindako denboratzat hartuko da, edozein izanik ere ezintasun horren kausa.

Enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia bat etortzen bada langileren baten haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasunarekin edota Langileen Estatutuko 48.4 eta 48 bis artikuluan aurreikusten den kontratu-etetea aldi berean gertatzen badira, aldi baterako ezintasunaren edo aipatutako araua aplikatzean dagokion baimena baliatuko den denboralditik kanpo baliatu ahal izango dira oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aurreko paragrafoan aipatutako gertakizunak ez diren beste gertakizun batengatik aldi baterako ezintasuna, eta, hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren baliatu ahalko ditu oporrak, betiere ez badira hamazortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik aurrera, egoki balitz, oporrak baliatzeko epe berria adostuta, aldi baterako ezintasunaren alta eta gerorako.

Opor guztiak hartzeko 11 hilabeteko gutxienerako antzinatea ez duen langileak 11 hilabeteko gutxienerako aldia lortu izan balu legokiokeen oporraldi osoa baliatu ahal izateko, betiere sei hilabetez lanean jardun badu, erabaki da horrelakorik eskatzen duen langileak aurreikusitako 22 lanegunak baliatzea itundu ahal izango duela. Langileak oporrak hartzen dituztenean langileari dagozkion egunak bakarrik ordainduko ditu enpresak, antzinatearen arabera, eta gainerako egunak lizentziatzen hartuko dira eta ez du lansaririk jasoko. Kasu horretan, lansaririk kobratzen ez duten aldiak, enpresek ez diete baxarik emango Gizarte Segurantzari; nolahi ere, Legean ezarritakoarekin bat etorritik, kotizazio-oinarria une bakoitzean indarrean dagoen lanbide arteko gutxienerako soldataren parekoa izango da.

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

22. artikulua. — Baimenak

Ahal duten bezain laster jakinarazita, eta behar bezala egiaztatuta, langileak lanera etorri gabe geratu ahal izango dira, eta lansaria jasotzeko eskubidea izango dute honako arrazoi hauetako batengatik, eta ondoren azaltzen den denboran:

1. Ezkontza: Egutegiko 15 egun.
2. Seme-alabak jaiotzea: 5 egun natural. Zesareaz izan bada, egun bat gehiago emango zaio.
3. Honako hauen heriotzagatik edo gaixotasun larriagatik:
 - Ezkontidea eta seme-alabak: egutegiko 5 egun.
 - Gurasoak eta anai-arrebak: egutegiko 3 egun (horietatik 1 laneguna).
 - Aitona-amonak eta bilobak: egutegiko 2 egun.

- Gurasoak, seme-alabak, aitona-amonak, bilobak eta anai-arrebak politikoak: egutegiko 2 egun.
- Osaba-izebak eta ilobak: egutegiko 1 egun.

Gertakari horiek direla-eta langileak 300 km-tik 400 km-ra bitarteko bidaia egin behar badu, baimena egun bat gehiago luzatuko da; bidaia 400 km-tik gorakoa bada, ordea, beste egun bat gehiago hartzeko eskubidea izango du.

Laneguna gaixotasun larria edo heriotza gertatu eta ondorengo 15 egunetan baliatu ahal izango da.

4. Ospitalean egon beharra:

Gau bat ospitaleratzen badute, ospitaleratze aldirako baimenerako eskubidea izango da, horrek irauten duen bitartean, honako gehieneko hauekin:

- Ezkontidea eta seme-alabak: egutegiko 5 egun.
- Gurasoak, anai-arrebak, aitona-amonak eta bilobak: egutegiko 2 egun.
- Gurasoak, seme-alabak, aitona-amonak, bilobak eta anai-arrebak politikoak: egutegiko 2 egun.

Langileak gertaera horien ondorioz 300 eta 400 kilometro artean bidaiatu behar badu, baimena egun bat gehiagokoa izango da. Bidaia 400 kilometrotik gorakoa bada, bestalde, beste egun baterako eskubidea izango du.

Etxebizitzan ospitaleratzeari, erietxean ospitaleratzeak duen tratamendu bera emango zaio.

Ospitaleratzearen kasuan emandako baimen-egunak lanegunak badira, segidakoak ez diren egunetan edo goizeko edo arratsaldeko lanaldietan baliatu ahal izango dira baimena hartzeko eskubidea ematen duen gertakaria jazo eta egutegiko 15 eguneko epean, betiere ospitaleratzeak jarraitzen badu eta behar adinako aurretiaz jakinarazita.

Atzerriko langileek, 1. eta 2. idatz-zatietan eta ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen edo anai-arreben heriotzaren edo ospitaleratzearen kasuetan, adierazitako baimenak hartu ahal izango dituzte, eta horretaz gain, hamar eguneko ez-ordaindutako baimena hartu ahal izango dute. Egun horietan langileek altan jarraituko dute Gizarte Segurantzaren lanbide arteko gutxieneko soldatari dagokion kotizazioarekin, betiere kausa horiek eragindako bidaia justifikatzen badute.

4 bis. Ospitaleratze gabeko ebakuntza kirurgikoagatik:

Ezkontidea, guraso bat (odol bidezkoa), semea edo alaba (odol bidezkoa): ebakuntzaren eguna.

5. Medikuntza orokorreko medikuaren kontsultara joatea: Medikuntza orokorreko medikuaren kontsultara joan ondoren, langileari mediku espezialistaren kontsultara joateko agintzen badiote, medikuntza orokorreko medikuaren kontsultara joatea ordaindutako baimen gisa hartuko da.

6. Mediku espezialistaren kontsultara joatea: Gizarte Segurantzako espezialisten mediku-kontsultara joateko, langileak behar duen denbora guztia, kontsulta-ordua eta lan-orduak aldi berean badira, eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak mediku-agindu horren egiaztatzea aurkeztu beharko dio aurrez enpresaburuari.

7. Zuzeneko edo bigarren mailako ahaidearen ezkontzagatik: egutegiko egun bat. Langileak 300 km-tik gorako bidaia egin behar badu, egutegiko egun bat gehiago hartu ahal izango du.

8. Lan-arrazoia direla-eta ohiko etxebizitza utzi eta beste herri batera jaoteagatik: 3 egun natural.

9. Ohiko bizilekua aldatzea: lanegun bat.

10. Une bakoitzean indarrean dauden xedapenek ezarritako egiteko publiko eta pertsonal bat betetzeko, behar duen denbora.

11. Langileen Estatutuaren 37.4 artikuluan aurreikusitako edoskitzealdiagatikoa baimena, eraginpeko langileak nahi badu, adierazitako artikuluan azaltzen den moduan erabili ahal izango du edota baimen horri dagokion denbora amatasunagatikoa lizentziari gehitu ahal izango dio eta lizentzia hori amaitutakoan baliatu ahal izango du haurrak bederatzia hilabete betetzeko falta den lanegun bakoitzeko ordu baten arabera.

12. Langileen Estatutuaren 37.6. artikuluan aurreikusitako baimena mintzagai (hau da, 12 urtetik beherako adingaberen bat legez zaintzeko jardunaldia murrizteari buruzkoa), baimena baliatuko duten langileek zehaztuko dute baimena zein epetan eta zein ordutegitan erabiliko duten.

13. Lanbide-txartela lortzea xede, edo 20 orduko kurtso espezifiko xede, prebentziorako oinarrizko ikastaroa egiten duten langileek ikastaro hori egiteko beharrezkoa den denbora baliatu ahaliko dute.

Artikulu honetan azaltzen diren baimenak izatezko bikoteei ere aplikatuko zaizkie, baldin eta bizikidetzatza egiaztatzen badute.

Kasu horietan kontuan izan beharreko lansari-kontzeptuak oinarrizko soldatari gehi jarduera-plusari eta antzinatasunari (badagokio) dagozkionak dira.

IV. KAPITULUA BALDINTZA EKONOMIKOAK

23. artikulua. — Soldata osoa

1. Oro har, debekatuta dago Hitzarmen honetan itundutako baldintzak ordu, egun, aste edo hilaren arabera hainbanatuta ordaintzea «Soldata Osoa» deituriko sistemetan.

Debekatuta dago aparteko ordainsariak hainbanatzea eta kontratu-amaitzearen kalte-ordainak hainbanatzea.

Aparteko ordainsarien hainbanatzea edo kontratua amaitzearen kalte-ordainaren hainbanatzea soldata arrunt joko da, hainbanatze hori oker egin deneko epeari dagokionez, hurrengo paragrafoan xedatzen den kasuan izan ezik.

2. Enpresan emandako denboragatik aparteko ordainsariei dagokien zenbateko osoa ez dagokien langileei, aparteko ordainsari horien zenbatekoa honako arau hauen arabera proportzionalki ordainduko zaie:

- a) Hiruhileko natural bakoitzean enpresan sartzen edo enpresa uzten duten langileei denboraldi horretan enpresan emandako denboraren arabera dagokien ordainsaria emango zaie.
- b) Dagokion hiruhilekoan enpresa uzten duten langileei haborokinaren zati proportzionala ordainduko zaie langile horien soldaten likidazioa egiten denean.
- c) Lanaldi murriztuko edo lanaldi zatituko langileei egiaz lan egindako denboraren arabera ordainduko zaizkie aparteko ordainsariak.

24. artikulua. — Soldatak ordaintzea eta jasotzea

Soldatak hilero eta puntualtasunarekin ordainduko dira, enpresaren ohiko ordainketa-egunetan, eta gehienez ere hilaren lehen bost egun baliodunen barruan.

Soldaten ordainagiria eredu ofizialekoa izango da eta bertan langilea enpresan sartu zeneko data agertuko da.

Langilearen titularitateko kontu korrontera edo liburuxkara bankuko transferentzia ginez ordainduko zaie langileei ordainsaria.

Langileek honako hau aukeratu ahal izango dute: soldata osoa kobratu, edo hileko soldata osoaren kontura hamabostean behin aurrerakinak jaso, kontrako akordiorik ez badago.

25. artikulua. — Soldata taulak

Lansari-baldintzak eranskinetako soldata-tauletan eta gainerako kontzeptu ekonomikoetan zehaztuta daude; bertan, argitasun eta erraztasun administratiborako, langilearen lansariak hainbat kontzepturen eguneroko zehaztasunarekin adierazten dira.

Lansari-taula hori hitzarmenean bilduta dago eta ezin da banandu, eta I. eranskinean adierazitako jarduera bakoitzean eta hitzarmenaren gainerakoan dagoen lotura eta obligazio berberak ditu.

2017 eta 2018ko soldata-aulak VI. eranskinean azaltzen dira, eta urte bakoitzean %1,6ko igoeraren arabera egin dira.

2019ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2018ko abenduaren 31n indarrean diren soldata-aulak %1,5 igoko dira, 2019ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondoreekin. 2018. urteko kontsumo-prezioen indize erreala %1,5 baino altuagoa bada, benetako KPIren eta %1,5ren arteko aldean 2019an aplikatu beharreko soldata-igoera berrikusiko da, 2019ko urtarrilaren 1etik aurrerako atzera-eraginekin.

26. artikulua. — Oinarrizko soldata

Hitzarmen honen eraginpeko langileen oinarrizko soldata eranskinetako soldata-taulan zehazten da kategoria bakoitzerako eta egutegiko egun bakoitzeko kobratuko da, balio-gabetzat hartzen diren egunak barne, oporraldikoak izan ezik.

27. artikulua. — Antzinasuna

Zerbitzuan emandako urte bakoitzeko igoerak honako hauek izango dira: bi biurteko, %5ekoa bakoitza, eta %7ko bosturtekoak (9. urtetik aurrera). Bi igoera horiek hitzarmen honetan itundutako antzinasun-oinarriaren gainean kalkulatu dira. Prestakuntza-kontratuko aldiak antzinasunerako zenbatuko dira. Soldata-kontzeptu hori, gainerako soldata-kontzeptuak igo direnaren erdia igo da, VI. eranskinetako tauletan agertzen den bezala.

28. artikulua. — Jarduera plusa

Laneratzegatik eta jardueragatik plus bat ezarri da, erantsitako soldata-tauletan kategoria bakoitzerako adierazitako zenbatekoan. Bertaratzegatik eta jardueragatik plus hori lanaldi arruntean eta laneko errendimendu normal eta zuzenarekin lan egindako egun bakoitzarengatik ordainduko da; larunbatetan, igandeetan eta jaiegunetan ez da ordainduko, ezta hitzarmeneko egutegian «ordu-konpentsazio» gisa ezarritako egunetan ere. Abenduaren 24an eta 31n, aldiz, ordainduko da.

29. artikulua. — Soldataz kanpoko plusa

Soldataz kanpoko plusa lanaldi arruntean eta laneko errendimendu normal eta zuzenarekin lan egindako egun bakoitzarengatik ordainduko da; larunbatetan, igandeetan eta jaiegunetan ez da ordainduko, ezta hitzarmeneko egutegian «ordu-konpentsazio» gisa ezarritako egunetan ere. Abenduaren 24an eta 31n, aldiz, ordainduko da.

Kontzeptu hori langileek duten kontratua eta lantokia kontuan izan gabe ordaintzen da.

Soldataz kanpoko plusari dagokion igoeraren %50 oinarrizko soldatara igaro da eta beste %50 jarduera-plusera, VI. eranskinetako tauletan azaltzen den bezala.

30. artikulua. — Lan tresnak

Lanbide-kategoria edo espezializazioa dela-eta, ohiko jardunerako eskuko erremin-tak jarri behar dituzten eta jartzen dituzten langileei, 2017. urtean, 0,67 euro eta 2018. urtean, 0,68 euro ordainduko zaizkie egiazko lanegun bakoitzeko.

31. artikulua. — Aparteko haborokinak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek bi aparteko haborokin jaso ahal izango dituzte. Haborokin horiek urte bakoitzeko ekainaren 30a eta abenduaren 20a baino lehen ordainduko dira, hurrenez hurren.

Haborokin horiek egunen arabera ordainduko dira, sei hilean behin. Sei hileko bakoitzean lanean sartzen diren edo lana uzten duten langileek benetan lan egindako denborari dagozkion haborokinen batez besteko zatia jasoko dute.

Haborokin horien zenbatekoa eranskinetako tauletan azaltzen da, edozein izanik ere lehendik sorrarazitako lansari zenbatekoa eta lan mota. Zenbateko horretan bilduta dago dagokion antzinasuna.

Aparteko ordainsariak hainbanatzea debekatuta dago.

Aparteko ordainsarien hainbanatzea ordainsari arrunt joko da hainbanatzea oker sartu den garaiarekiko, hurrengo paragrafoan aipatzen diren kasuetan izan ezik:

Enpresan emandako denboragatik aparteko ordainsariei dagokien zenbateko osoa ez dagokien langileei, aparteko ordainsari horien zenbatekoa honako arau hauen arabera proportzionalki ordainduko zaie:

- a) Hiruhileko natural bakoitzean enpresan sartzen edo enpresa uzten duten langileei denboraldi horretan enpresan emandako denboraren arabera dagokien ordainsaria emango zaie.
- b) Dagokion hiruhilekoan enpresa uzten duten langileei haborokinaren zati proportzionala ordainduko zaie langile horien soldaten likidazioa egiten denean.
- c) Lanaldi murriztuko edo lanaldi zatituko langileei egiaz lan egindako denboraren arabera ordainduko zaizkie aparteko ordainsariak.

32. artikulua. — Lan bereziki nekagarri, toxiko edota arriskutsuak

Lan bereziki nekagarri, toxiko edo arriskutsuak egin behar ditueni beste %20 gehituko zaie oinarrizko soldadari, antzinasunari (baldin badauka) eta jarduera plusari, non eta ez den bestelakorik adosten langileen ordezkariekin edo, halakorik ez dagoela eta, Langileen Estatuaren 41.4 artikulua agindu bezala osatutako batzordearekin.

Aipatutako arriskueta bi batera gertatzen badira, %30 ordainduko zaie, eta 3 badira, %35. Arrisku horiek dituzten lanak lanaldiaren erdian edo denbora laburragoan egiten badira, plusa aipatutako ehunekoaren erdia izango da.

Artikulu honetan ezarritako plusaren pareko edo goragoko zenbatekoak, edo enpresek ezartzen dituzten zenbatekoak errespetatu egingo dira, betiere lan nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak egin badira; kasu horretan ezin izango da eskatu artikulu honetan ezarritako igoerak ordaintzeko. Igoera horiek lanpostuaren sailkapeneko soldatarien (zenbateko berarekin edo goragoko zenbatekoarekin) barnean hartuta dauzkaten enpresek ere ez dituzte ordaindu behar.

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

Lan edo jarduera jakin bat bereziki nekagarri, toxiko edo arriskugarritzat jotzeko garaian desadostasunak badaude, epaileari dagokio arazo hori konpontzea.

Hala badagokio, adierazitako erabakiaren ondorioz sortzen diren igoera ekonomikoak erabakia jakinarazten den egunetik aurrera izango du eragina, salbu eta erabakiak beste data bat ezartzen badu.

33. artikulua. — Altuera plusa

Normalean lantegi, biltegi edo fabriketan lan egiten duten langileek noizean behin eraikinen kanpoaldean egiturak, estaldurak eta beste elementu edo aparailu batzuk jartzen jarduten badute, 12 metrotik gorako altueretan, langile horien eguneko lanaldia %10 murriztuko da lan horiek egiten dituzten bitartean.

34. artikulua. — Gau plusa

Gaueko 10:00etatik goizeko 6:00etara bitarte lan egiten duten langileek honako ordainsari hauek jasoko dituzte kontzeptu honengatik:

- Beren kategoriako oinarrizko soldataren %25, antzinasuna —hala badagokio— eta jardueragatiko plusa.

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

Bereziki gaueko lanak egiteko kontratua egin zaien langileek ez dute osagarri hori jasotzeko eskubiderik izango, betiere lanpostua gaueko lan gisa sailkatu bada, edo sol-data gaueko lanaren arabera ezarri bada.

35. artikulua. — Txanda plusa

Lau txandatan edo gehiagotan lan egiten duten langileek, 44,20 euroko prima jasoko dute 2017. urtean, eta 44,91 eurokoa 2018. urtean; lan egin beharreko jaiegun, larunbat edo igande bakoitzeko, baita abenduaren 24an eta 31n, egutegian baliorik gabeko egun gisa hartutakoetan eta sektoreko jaiegunean ere, lanaldi arruntaren barnean.

36. artikulua. — Lan istripuak eragindako aldi baterako ezintasuneko (AE) osagarria

Lan-istripuek, «in itinere» istripuak barne, eragindako baja kasuetan, oinarri arautzailearen %100eraino osatuko du enpresak; baina 7 eguneko edo gutxiagoko bajak ez.

Zazpi egun baino gehiagoko baja izanez gero, osagarria lehen egunetik ordainduko da.

Lan-istripuek eragindako lunbalgiengatiko baja-kasuetan, enpresek oinarri arautzailearen %100eraino osatuko dute, betiere bajak 30 egunetik 120 egunera bitarte irauten badu, lehenengo baja-egunetik zenbatzen hasita.

Artikulu honetan arautzen den osagarria lanbide-gaixotasunari ere aplikatu ahal izango zaio, betiere baja hori sektoreko lanen batek eragindakoa bada.

37. artikulua. — Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako AE osagarria

Enpresek oinarri arautzailearen %100 osatuko dute gaixotasun arruntagatiko edo lanetik kanpoko istripuagatiko baja, honako kasu hauetan:

- a) Ebakuntza kirurgikoagatik edo ospitaleratzeagatik: Osagarria ebakuntza kirurgikoa edo ospitaleratzearen aurreneko egunetik bertatik ordainduko da, ospitalean dagoen bitartean, bai eta gero, sendatzen ari den garaian ere; guztira, 120 egunez, eta, betiere, aldi baterako ezintasunak irauten badio
- b) 45 egun baino gehiagoko bajak: 46. baja-egunetik eta 120 egunez, gehienez ere, ordainduko da osagarria, estresak, depresioak edo arrazoi fisikorik ez duten antzekoek eragindako bajetan izan ezik.

38. artikulua. — Heriotzagatiko edo ezintasunagatiko kalte-ordaina

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei honako kalte-ordain hauek ezarri zaizkie:

— Lan istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren ondoriozko heriotzagatik, erabateko ezintasun iraunkorragatik, edo baliaezintasun handiagatik: 90.000 euro, 2017, 2018, 2019 eta 2020. urtean.

— Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iraunkor osoagatik: 65.000 euro, 2017, 2018, 2019 eta 2020. urtean.

Hitzarmen honetako 67. artikulua aplikatuta, enpresak langilea beste lanpostu batera aldatzen badu, kalte-ordain hori ez zaio ordainduko, betiere aldaketa hori mugagabea bada eta lan-harremana 3 urtekoa bada gutxienez.

Kalte-ordain horiek erantzukizun zibilen ondorioz, onar litezkeen beste edozein zenbatakoren kontura har daitezke, betiere enpresaburuari eskatutako edo ezarritako espetxe-zigorren ondoriozkoak ez badira; nolana ere, horietatik kendu beharko dira zigor horiek duten eta bi alderdiek onartzen duten nondik norakoa kontuan izanik. Kalte-ordain horiek ezin dira gainordaina ezartzeko oinarritzat erabili laneko segurtasun- eta osasun-neurrien gabeziaren kasuan.

Estali behar den arriskua enpresek asegura dezaten, dagokion polizaren bitartez, kalte-ordain horiek hitzarmen hau argitaratu eta hurrengo hilabetetik aurrera gertatzen diren egoeretan hasiko dira aplikatzen.

Hemen itundutako kalte-ordainak jasotzeko eskubidea egiaztatzeko, gertakariaren data laneko istripua edo lanbide-gaixotasuna sortzen deneko eguna izango da, eta horrela adieraziko da polizan; horren ondorioz, ordaindu beharreko kopuruak hitzarmenean daudenak izango dira gertakariaren egunean hasita, ezintasuna noiz aitortzen zaion kontuan izan gabe.

Bizkaitik beste probintzia batera lekuz aldatutako langileen kasuan, 38. artikuluko kontzeptuen ondoriozko kalte-ordainak, lekuz aldatzea hiru hilabetetik gorakoa denean bakarrik aplikatuko dira, lantoki berria dagoen probintziako hitzarmena kontuan hartuta.

39. artikulua. — Mugaegunean ordaindu gabeko kopuruen bermea

Langileek irabazitako zenbateko orri dagokionez, mugaeguna iritsitakoan enpresak ordaindu ez badu, urte bakoitzeko legezko interesaren araberrako zerga ordaindu behar du lehenengo atzerapen-egunetik hasita, zenbatekoaren gaineko interes gisa, baita kalte eta galerengatiko kalte ordain gisa ere (14. artikuluan aurreikusitakoa salbu), epai-edo administrazio-bidez zehazten ez bada.

Salbuetsita daude «tramitazioko soldatak» deiturikoak, ordainketa-etendura edo iruzurrik gabeko porrota duten enpresek zor dituztenak, eta enpresa batek azpikontratutako enpresen zorrengatiko erantzukizunaren indarrez langileei ordaindu beharrekoak.

V. KAPITULUA

MUGIGARRITASUN GEOGRAFIKOA

40. artículo. — Mugigarritasun geografikoa

1. Enpresek beren langileak lan egiten duten lantokitik beste lantoki batera lekuz aldatu ahal izango dituzte, inolako denbora-mugarik gabe, lekualdaketa hori arrazoi ekonomiko, tekniko, antolamenduzko edo produkziokoetan oinarrituz.

2. Ahalmen hori dute, alde batetik, sektoreko enpresetan dagoen lanari lotutako mugigarritasuna dela-eta, jardueraren gauzatzearen behin-behinekotasunaren ondorioz, eta Langileen Estatutuaren 40.1 artikuluan aurreikusitako salbuespena kontuan izanik, eta bestetik, hitzarmen honen 52. eta 53. artikuluetan lanaren antolamenduaren alorrean enpresaburuari ematen zaion eskumena kontuan izanik.

3. Lekualdaketa beste udalerrri bateko lantokira egiten bada eta gainera abiapuntu-ko lantokitik eta langilearen ohiko bizilekutik 10 km-tik gorako distantziara badago (pinturako gremioan izan ezik, hemen 15 km-koa izango baita), honako konpentsazio-kontzeptu hauek sortuko ditu:

a) Lekualdaketa urtebetetik beherakoa baldin bada, dietak sortuko dira langileak ezin badu bere ohiko etxebizitzan lo egin, eta dieta erdiak bertan lo egin badezake, eta garraio-gastuak, Hitzarmenaren 43. artikuluan adierazitako baldintzetan.

Enpresaburuak, kasu horretan, langileari 3 egun lehenago jakinarazi behar dio idazki bidez, edo bost egun lehenago lekualdaketa hiru hilabetetik gorakoa bada, bertan baldintzak eta aurreikusitako iraupena adieraziz.

b) Lekualdaketa urtebetetik gorakoa baldin bada eta etxebizitzaz aldatzea badakar, baldintzak Hitzarmen honetako 44. artikuluan adierazitakoak izango dira.

Enpresaburuak kasu horretan langileari eta langileen ordezkariari 15 egun lehenago jakinarazi behar die langilea lan-egoitza berrian lanean hasteko.

4. Langileak bere ohiko etxebizitzan gaua eman ahal badu, ez da aurreabisurik behar, ezta premiazko kasu larrietan ere.

5. Kasu guztietan, lekuz aldatzeko agindua nahitaez bete behar du langileak, baina judizialki aurka egiteko aukera izango du.

6. Langileen legezko ordezkariak lehentasuna dute beren ohiko etxebizitzatik kanpoko beste herri batera lekuz aldatzeko garaian azkenak izateko, dagokien lanbide-kategoriaren eta lanbide-espezialitatearen edo ofizioaren barnean.

Ordezkarien lekuz aldatzeak eta bidaiak idazki bidez jakinarazi beharko dira, eta hori eragiten duen gertakaria eta jakinarazpen-data adierazi beharko dira.

7. Lekuz aldatutako langileak obran edo lantoki berrian indarrean dauden lanaldia, lan-ordutegia eta egutegia izango ditu. Nolanahi ere, jatorrizko lantokiari dagokion lanaldia lantoki berrikoa baino laburragoa bada, gehiegizko orduak aparteko ordu gisa ordainduko dira, baina ez dira zenbatuko ordu horien kopuruaren gehiezkorako.

8. Langilea lekuz aldatutako segidako hiru hilabete bakoitzeko, eta langileak bere ohiko etxebizitzan gaua eman ezin badu, adierazitako lekuan, gutxienez, ordainutako lau lanegun izateko eskubidea izango du; egun horiek ez dira bidaia-egun gisa zenbatuko, eta bidaia horietako txartelak edo horien ordainketa enpresaburuaren kontura izango dira.

Atsedeen-egun horiek lekuz aldatutako hiru hilabeteko epearen mugaegunaren datareren ondorengo egutegiko hamabost egunetan baliatu beharko dira.

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

9. Langileek beren borondatez egiten dituzten bidaiak, betiere idazki bidez adierazita, ez dute eskubiderik emango dieta berriak jasotzeko, ezta bidaia-gastuak jasotzeko ere, salbu eta alderdiek horri buruzko beste baldintza batzuk ezartzen badituzte.

41. artikulua. — *Dietak*

1. Dieta soldataz kanpoko kontzeptua da, kalte-ordain edo konpentsazio motakoa, irregularra da eta, bidaiaren ondorioz sortzen diren langileen mantenu- eta ostatu-gastuak ordaintzea edo konpentsatzea du helburu.

2. Langileek dieta osorik jasoko dute bidaiaren ondorioz ohiko etxebizitzan gaua ezin dutenean igaro. Egun naturaleza ordainduko da, Aste Santua eta egutegian OK ikurra daramaten egunak barne; eta irteera-egunean bertan etxetik kanpo lo egin beharko balu, egun horretan dieta osoa eman beharko zaio langileari, eta dieta jasotzeko eskubidea izango du nahiz bere gisa itzuli bere etxera, bai eta beste norabait joanda lau hilabete bakoitzeko dagozkion lau egunak ere (hitzarmenaren 40.8 artikulua).

3. Enpresaburuak bidaia egiten duen langilearen mantenua eta ostatua ordaintzen duenean, beharrezkoak diren adinako baldintzak betetzen baditu, dieta osoaren %20 bakarrik ordainduko du.

4. Enpresak langileak atzerrira bidali behar baditu, enpresa bera arduratuko da langileentzako bizilekua eta mantenua aurkitzeaz, eta enpresa bera arduratuko da honako hauek sortutako gastuak ordaintzeaz: joanaraztea, ostatua, mantenua, egin beharreko bidaiak eta abar. Kasu horretan, 3. idatz-zatian bezalaxe, enpresak dieta osoaren %20 soilik ordainduko du langilea Espainiatik kanpo egongo den egutegiko egun bakoitzeko.

5. Dieta erdia sortuko da, langileak bidaiaren ondorioz ohiko etxebizitzatik kanpo bazkaldu behar duenean baina etxera gaua pasatzera itzul daitekeenean. Dieta-erdia lan egindako egun bakoitzeko sortuko da.

6. Dietak edo dieta erdiak langileen soldatatik berezita jasoko dira beti, soldata jasotzen den egun berean, baina astebetetik gora irauten duten bidaietan langileek hamabostaldiko konturako aurrerakinak eskatu ahal izango dituzte eta enpresak eman egin beharko ditu aurrerakin horiek.

7. 2017 eta 2018ko dieten zenbatekoak VI. eranskinean jasotako soldata-taulen «beste kontzeptu batzuk» atalean zehazten dira.

8. Dieta-erdia bazkari-txartelen edo antzeko dokumentuen bitartez ere ordaindu ahal izango da, betiere langileen ordezkariekin, edo horiek ez baleude, langilearekin horrelakorik adosten bada.

42. artikulua. — *Kilometrajea*

Langileak, enpresak esanbidez baimena eman ondoren, lantokira joateko lokomozio-bide propioak erabiltzen dituenen, enpresak, soldataz kanpoko plus gisa, egiten

duen kilometro bakoitzarengatik 2017. urtean 0,35 euro ordainduko dizkio eta 0,36 euro, 2018. urtean, eta enpresaren aurreko baimenarekin beste langile batzuk eramaten baditu, egiten duen kilometro bakoitzarengatik 2017an 0,41 euro ordainduko dizkio eta 0,42 euro 2018. urtean.

Enpresaren ibilgailu bat erabiliz beste langile batzuk hartu behar baditu lantokira eramateko, enpresaren eta langilearen artean hitzartutakoa alde batera utziz, gidariaren lanaldiaren hasiera lantokirako ibilbidea hasten den unean hasiko da.

43. artikulua. — Garraio gastuak

1. Bidaiaren ondorioz sortzen diren garraio-gastuak enpresaren kontura joango dira, langileei garraiorako bitartekoak eskainiz edota dagokien konpentsazioa ordainduz.

2. Bidaiaren ondorioz, lekuz aldatutako langileek lantokirako joan-etorri bakoitzean ordubete baino gehiago igaro behar badute, edo 80 km-tik gora egin behar badituzte, beren lantokitik abiatzen direnean, garraiorako bide arruntak erabiliz, gehiegizko denbora hori denbora arrunta izango balitz bezala ordainduko zaie.

44. artikulua. — Bidaiak etxebizitza aldaketekin

40. artikulua 3.b) idatz-zatian aipatzen diren etxebizitzaz aldatzea eragiten duten urtebetetik gorako bidaiari dagokienez, honako konpentsazio hauek ordainduko dira:

- a) Langilea lantokiz aldatzen denean, langilearen urteko lansari gordinen %35aren pareko kalte-ordaina jasoko du, lanaldi arruntean eta soldata gisa; bigarren urtea hastean, lansariaren %20 jasoko du eta hirugarren urtea eta laugarrena hastean %10, hurrenez hurren, betiere hasierako oinarriaren gainean.

Aurreko lekuz aldatzea egin zenetik lau urte igaro aurretik urtebetetik gorako lekuz aldatze bat dagoenean, eta langileak etxebizitzaz aldatu behar badu, aurreko kalte-ordaina amaitutzat emango da eta beste kalte-ordain bati emango zaio hasiera.

Langileari egotzi ahal zaion kausaren baten ondorioz, lan-kontratua lau urte igaro baino lehen eteten bada, kontratua eteten den urteari dagokion konpentsazioko kalte-ordainaren zati proportzionala bakarrik ordainduko zaio. Kausak langileari egotzi ezin bazaizkio, ordaintzeko geratzen dena ordainduko zaio.

- b) Enpresak langilearen eta haren familiaren bidaiak-gastuak ordainduko ditu baita altzariak eta etxeko gauzak lekuz aldatzeak eragindako gastuak eta familia osatzen duen eta lekuz aldatutako langilearekin bizi den kideetako bakoitzeko bost dieta ere.

45. artikulua. — Hedadura handiko obrak

1. Obra horien ezaugarriak honako hauek dira: lana egiteko lekua aldagarria da lurralde edo zona batean zehar, hala lan jarraituetan nola etenetan, udal-mugarte bat edo probintzia bat baino gehiago har dezakete, nola taju jarraituen edo etenen bitartez, zenbait udal-mugarte edo probintzia barne hartuz, baina teknikoki eta enpresa-antolamenduari dagokionez, egitura-unitate bakarra eratzen dute.

2. Mugigarritasun geografikoaren ondorioetarako, obraren hasierako tajutzat hartuko da kontratuan adierazita dagoena, eta halakorik ez badago, langileak lanak hasten dituenekoa.

3. Obra-modalitate honen barnean hartutako edozein tajutan edo lantokitan lan-jarduera gauzatzeak ez dakar lekualdaketarik bere zentzu teknikoan, eta beraz, kasu horiek kapitulu honetan aurreikusitako araudi juridikotik kanpo daude; nolahi ere, obraren barruko mugigarritasun horretan igarotako denbora lan egindako denboratzat hartuko da.

4. Aurreko idatz-zatian adierazitakoa hala izanik ere, langileari 40. eta 41. artikuluetan ezarritako baldintzak aplikatuko zaizkio, eta enpresak lan egiten duen lekurako joan-etorriaren gastuak enpresak ordainduko dizkio.

5. Obrak Bizkaiko probintziatik kanpo daudenean, langilearentzat onuragarriena den dieta aplikatuko da.

46. artikulua. — *Lantokia lekuz aldatzea*

1. Enpresaburuari dagokio langilearen ohiko bizileku-aldaketa ez dakarren instalazioen lekualdaketa osoa edo partziala gauzatzea, langileari gutxienez hilabete lehenago jakinarazi ondoren, ezinbesteko kasuetan eta langileen legezko ordezkarien aurretiazko txostena dagoenean salbu. Txosten hori, lekuz aldatzeko erabakia jakinarazten zaienetik zenbatzen hasi eta 15 eguneko epearen barruan eman beharko dute.

Lekualdaketa erabakita egonik, enpresak eta langileek horren ondorioz sor daitezkeen gastuen konpentsazioa negoziatuko dute nahitaez.

2. Lekualdaketa ohiko etxebizitzaz aldatzea badakar, baina langileen legezko ordezkariak ez badute onartu, lekualdaketa egin ahal izateko Langileen Estatutuaren 40.2 artikuluan gaiari buruz ezarritako gainerako xedapenak kontuan izango dira, eta baldintzei dagokienez, hitzarmen honetan aurreikusita dagoena bete beharko da.

Lekualdaketa ezinbesteko arrazoiren baten ondorioz egiten bada, ez dira artikulua honetan ezarritako kalte-ordainak ordainduko.

47. artikulua. — *Ohiko etxebizitza*

Langilearen ohiko etxebizitzat hartuko da langileak enpresan sartzen direnean lan-kontratuak adierazten duena. Kontratuak dirauen bitartean egindako bizileku-aldaketan berri eman beharko dio langileak enpresari.

Lan-harremanak irauten duen bitartean gertatzen diren langilearen etxebizitza-aldaketek, enpresari ez bazaio horien berri eman, ez dute inolako ondoriorik izango Hitzarmen honen xedapenei eta aplikatu daitezkeen gainerako araudiei dagokienez.

Enpresaren erabakiaren ondoriozkoak ez diren langilearen etxebizitza-aldaketek ez dute, berez, langilearen aldeko konpentsazio-eskubiderik sortuko, baina aginduek hala ezartzen dutenez, enpresari aldaketan berri eman beharko zaio.

VI. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA. PREBENTZIOA

48. artikulua. — *Laneko segurtasuna eta osasuna*

Enpresaburuek eta langileek beren gain hartuko dituzte Hitzarmen honetako berriazko xedapenetan eta osagarri gisa unean-unean indarrean dauden lan-arloko legegian ezarritako elkarrekiko eskubideak eta erantzukizunak.

Horrenbestez, Enpresen Zuzendaritzek eta langileen ordezkariak konpromisoa hartu dute, euren neurrien barruan eta aurretik hitzartutako epeetan, prebentzio-ekintzako planak ezartzeko; plan horien helburu komun eta zehatzak istripuak eta arriskuak desagerraraztea edo arian-arian gutxitzea izango da, baita ingurunearen eta lanpostuen baldintzak hobetzea ere.

Segurtasun Plana obran bertan izango dute eskueran langileek.

Bestalde, langileak banaka aintzat hartuta, Laneko Segurtasunari eta Osasunari buruz jaso dituzten jarraibideak betetzera behartuta daude, betiere behar adinako informazioa eta prestakuntza egokiak jaso badituzte aldeztu aurretik.

49. artikulua. — *Laneko segurtasun eta osasunerako batzorde paritarioa*

Bizkaiko eraikuntzaren sektoreko Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzorde Paritarioa eratu da. Adierazitako batzordea Hitzarmen hau sinatu duten ordezkarietatik zortzi kidek osatuko dute: lau kide enpresaren ordezkariak izendatuko ditu, eta beste lau langileen ordezkariak. Horien artean izendatuko dira presidentea eta idazkaria. Erabakiak aho batez hartuko dira.

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

Segurtasunari, Osasunari eta Lan-arriskuen Prebentzioari dagokienez, honako eginkizun hauek ditu:

- Erakunde publikoei eskatzea ofizialki onartzeko gaiari buruzko lan-arloko ordezkari izatea, bai legegintzari dagokionez, baita planak eta neurriak garatzeko ere.
- Sektoreko ezbeharrei buruzko informazioa koordinatzea.
- Gai horri dagokionez, hobekuntzak bultzatzea eta prebentzio-kanpainak sustatzea.
- Batzordeak, aho batez, agindu ahal izango die haren ustez egokiak diren langile espezializatuei Batzordearen eginkizunak betetzeko haren ordezkari.
- Eginkizun horiek betetzeko agindu zaien langileek antolamendu-jarduerak bete ahal izango dituzte, baita Eraikuntzaren arloko Prebentziorako Erakunde Paritarioari (EPEP) agindutako obretara egindako bisiten kontrola egin ere. Horretarako, segurtasunari eta osasunari buruzko akordioa sinatzen denean indarrean dagoen Eraikuntzaren Hitzarmen Kolektiboaren III. eranskinaren 4. puntuan ezarritakoa hartuko dute kontuan langileek: berariazko organoa, oinarrizko definizioak eta horien araudia.

Egindako bisita bakoitzaren emaitzaren berri emango zaio idazki bidez batzordeari. Idazki horretan izandako gertakariak adieraziko dira eta bisita egin duenaren iritziz, ikusitako irregulartasunak zehaztuko dira.

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

- Heriotza eragin duen istripuaren edo istripu larriaren kasuan, enpresak Hitzarmeneko Segurtasun Batzordeari jakinarazi beharko dio Lan Agintaritzari jakinarazten dion epe berean.
- Dagozkion helburuak betetzeko behar dituen beste hainbat eginkizun, edo hitzarmen kolektibo honetan aurreikusi direnak.

VII. KAPITULUA

LANAREN ORDENAMENDUA ETA ANTOLAMENDUA

50. artikulua. — Langileen sailkapena

1. Langileen Estatutuaren 22. artikulua xedatzen duena oinarri hartuta, hitzarmen orokorrak profesionalen sailkapen-eredu berria ezarriko du, sektoreko langileek gaur egun dituzten premiak asetzeko.

2. Sailkapena banaketa funtzionalen eta talde profesionalen bitartez egingo da, langile bakoitzak enpresaren antolaketa-sisteman daukan kokapena zehazten duela, teknikari, langile eta operarioak bereiztuz. Horrez gain, talde profesionalek langileen jakintza, ekintza-nahia, autonomia, ardura, agintea eta konplexutasuna ere kontuan hartuko dituzte, langilearen jarduera zehazteko faktore gatzat.

51. artikulua. — Oinarrizko lan-eskubideak

Aukera eta tratu berdintasunaren printzipioa: Ez dute ezein langile diskriminatuko bere arraza, sexua eta erlijioa dela-eta, edo alderdi politiko edo sindikatu bateko kide izateagatik. Euren duintasuna errespeta dezaten eta euren intimitatea babesteko eskubidea dute langile guztiek.

52. artikulua. — Zuzendaritza eta kontrola

Enpresaburuaren ahalmena da lana antolatu eta ordenatzea, eta egokitzen jotzen dituen kontroleko barne-sistemak ezarri ahal izango ditu langileek beren laneko betebeharrak eta obligazioak betetzen dituztela egiaztatzeko; Hitzarmen honetan eta aplikatzeko gaienerako araudian ezarritakoari jarraiki gauzatu beharko dira horiek.

53. artikulua. — Lana betetzea

Hitzartutako lana bete beharko du langileak, zuzendaritza-ahalmenei, edota usadioei eta ohiturei jarraiki, enpresariak agindutakoa betez. Egungo lanbide-eskumenaren egiteko orokorraren barnean, agintzen zaion lan, eragiketa edo jarduera oro bete beharko du.

Langileek euren zuzeneko buruei jakinarazi beharko dizkiete lan egitean ikusten dituzten arazoak edo zailtasunak, baita euren egitekoarekin loturiko erreminta, makina eta instalazioetan ikusten dituzten akatsak ere.

Langileek beren eguneroko lanarekin zerikusia duten tresnen, erreminten, makineriaren eta instalazioen egoera eta funtzionamendu ona zainduko dute.

Era berean, enpresaburuak ematen dizkion babesteko bitartekoak, pertsonalak zein kolektiboak, erabili eta funtzionatzeko egoera onean gorde behar ditu langileak, betiere harengatik jasotzen dituen argibideen arabera, laneko osasuneko araudia betez.

54. artikulua. — Laneko errendimendua

Hitzarmen honetan itundutako lansariak Hitzarmen honen eraginpeko langileen errendimendu normal eta egokiaren oinarriaren gain eta ordainketa gisa ezarri dira; 1978ko azaroaren 21ean onartutako eta Bizkaiko Lan Ordezkaritzan dauden errendimendu-tauletan agertzen dena joko da halakotzat, eta hari dagokion aldaketa eta eguneratzea Hitzarmenaren Batzorde Paritarioak egingo du.

Ez da onartuko errendimendu-tauletan agertzen dena baino errendimendu txikiagoa, eska daitekeen errendimendutzat itunduko baita ondorio guztietarako ere.

55. artikulua. — Denborako edo lanaldiko lana

Aurkako itunik izan ezean, «denborako edo lanaldiko» modalitatean emango da lana; dagokion lansaria lanaren iraupena eta haren errendimendu normala kontuan hartuta finkatuko da, eta haren ordaina VI. eranskin gisa azaltzen diren soldata-tauletan bilduta dago.

56. artikulua. — Primako lana

Hartara aplikatu litezkeen lanetan, produktibitate-primak edo produkzio-pizgarriak ezarri ahal izango dira, lanean lortzen diren errendimendu handienei errendimendu normalekiko diru-sarrera gehigarri proportzionalak egokitzeko moduan.

Prima horien ezarpena eta haiei dagozkien xehetasunak enpresa eta langilea ados jarrita egingo dira, langileen ordezkarien txostenaren ondoren.

Artikulu honetan aurreikusitako sistemen arteko edozeinetan langileek ez badute aurreikusitako errendimendua lortzen enpresari edo langileei egotz ezin dakiekeen arrazoia dela-eta, Hitzarmen honi erantsitako tauletan euren lanbide-kategoriarako finkatutako soldata gehi %25erako eskubidea izango dute langileek.

57. artikulua. — Txandakako lana

Enpresek lan-txandak ezarri ahal izango dituzte, arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendu-mailakoak edo produkzio-mailakoak direla-eta, Langileen Estatutuaren 41. artikuluari jarraiki.

Egin beharreko lanaren edo obraren ezaugarriak direla-eta egunaren 24 orduetan etenik gabeko lanaldia ezarri behar duten enpresek langile bakoitzak gaueko txandan segidako bi aste ez egoteko moduan antolatuko dituzte txandak, hartarako inork bere borondatez izena ematen ez badu.

Enpresak eta langileek edo euren ordezkariek, halakorik badago, adostuta ezarriko dira lan-baldintzak zein txanda-sistema aldatzea dakarten txandak; desadostasunik izanez gero, Precoren bitartekotza-prozedurapean jarriko da gatazka, eta desadostasunak jarraitzen badu, indarrean dagoen legedia aplikatuko da.

Lan-jarduera txanda-erregimeneko lan taldeka egiten den enpresetan lau asteko denboralditan ere zenbatu ahal izango da Langileen Estatutuaren 37. artikulua 1)

idatz-zatian aurreikusitako asteko atsedeen-egun erdia, horri buruz indarrean dagoen araudiak ezartzen dituen baldintzetan.

Txanda-sistemak ezarrita dituzten enpresetan, langileak bere lanpostuan gelditu behar du errelebua iritsi arte. Itxaronaldian lan egindako denbora ez da aparteko lanaldizatzen zenbatuko, aparteko lanaren orduaren balioa proportzionalki ordaintzea alde batera utzita.

58. artikulua.— Puntualtasuna

Hitzarmen honen ondorioetarako honako hau hartzen da puntualtasuntzat: lanaldiaren hasieran langileak lan egin behar duen lekuan egotea bete beharreko eginkizunak betetzeko prest, laneko arropa jantzita duela, baita lana lanaldia amaitzen denean uztea ere.

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei eskatuko zaie nahitaez garaiz iristea. Irizpide bera aplikatuko zaio lanaldian gertatzen den legezko edo itundutako edozein eteteri.

59. artikulua.— Laneko parteak

Enpresek «lan-partea» deitutako dokumentua ezarri ahal izango dute egiaztatzeko eta kontrolatzeko bitarteko gisa. Langile bakoitzaren lanaldia egunez egun erregistratuko da, eta lansariak ordaintzeko finkatutako lanaldian gauzatuko da; langileari laburpenaren kopia entregatuko zaio dagokion ordainagiriarekin, edo asteko laburpena, hori eskatzen duenari.

Lan-partea erabiltzen dituzten enpresek langileen legezko ordezkariak eskatuz gero haien esku jarriko dituzte, parteak egiten direnetik 6 hileko epean. Enpresaren aginduz langileak bere lan-partea propioa egiten badu, obrako arduradunak sinaturiko kopia bat izango du eta enpresak lan-partea berrikusteko epea izango du, ordaindu artean; ondoren, zuzentzat joko da.

60. artikulua.— Adingabeen lana

16 urtetik gorako eta 18 urtetik beherako langileak ezin izango dituzte euren osasunerako edo segurtasunerako arriskutsuak diren lanpostuetara eraman.

Langile horiek ezin izango dituzte honako hauek egin:

- a) Primarekin edo produkzio-pizgarriarekin ordaindutako lana.
- b) Aparteko orduak bete.
- c) Gaueko lana (gaueko 10:00etatik goizeko 6:00etara).
- d) Zaintzaile-lana.

61. artikulua.— Mugikortasun funtzionala

Honako hau hartuko da mugigarritasun funtzionaltzat: enpresaburuak bere langileen lanpostu-aldaketa erabakitzeke duen ahalmena, betiere haien eskubide ekonomiko eta profesionalei kalterik egin gabe. Titulazio akademiko edo profesional zehatzek eskatutako mugak soilik hartuko dira kontuan dagozkion eginkizunak betetzeko eta lanbide taldeko kide izateko.

Lanbide-gaitasunak, titulazioak eta prestazioaren eduki orokorra bateratzen dituen hartzen da lanbide taldeztat.

62. artikulua.— Haurdun egoteagatik lanpostuz aldatzea

Haurdun dagoen langileak beste lanpostu batera aldatzeko eskatu ahal izango du, betiere jatorrizko lanpostuko lanek emakumearentzat edo umekiarentzat arriskutsuak izan badaitezke. Hartarako baimendutako pertsonak zehaztuko du arriskua edo kaltea, langileen ordezkariak jakinaren gainean egonda, halakorik badago. Aldi baterako lekualdaketak ez die kalterik eragingo langilearen eskubide ekonomiko edo profesionalei, eta enpresak adierazitako lanpostu-aldaketa edo erditze osteko lizentziaren aurretik zeukan lanpostura itzuli beharko du.

63. artikulua. — Goragoko mailako lanak

1. Eraketako, ekoizpeneko edo kontratazioko beharren edo enpresaren beharren baitan, langilea aitortua duen baino goragoko kategoriako lanpostura lekualda daiteke, urte bateko epean gehienez ere sei hilabetez, eta bi urteko epean zortzi hilabetez; goragoko kategoriako postuan dagoen bitartean, langileak betetzen ari den postuari dagokion lansaria jasotzeko eskubidea izango du, lehenengo egunetik postu horretan irauten duen azken egunera arte.

2. Aurreko puntuan zehaztutako denboraldia amaitutakoan, langileak betetzen duen lanpostuari dagokion lanbide-kategoria eskatu ahal izango dio enpresari. Kategoriaz aldatzeko eskatutakoan, hark hamabost egun balioduneko epean baimena ematen ez badu, langileak eskumena duen jurisdikzioan eskatu ahal izango du dagokion kategoria, eta azken horrek baimena ematen badiu, dagokion ebazpen irmoa jasotzekoan, interesdunak enpresari idazki bidez lanbide-kategoria egokia eskatu zion egunetik aurrera izango ditu.

3. Aldi baterako ezintasuna, amatasuna, baimenak eta eszedentziak direla medio ordezte-kontratua duten kasuetan, artikulua honetan ezarritakoa ez da aplikatuko.

4. Azken kasu horietan, ordezkatzeari sorrarazi duen egoerak dirauen bitartean iraungo du ordezkapenak eta ordezeko langileak bete duen postuari dagokion soldata soilik jasotzeko eskubidea izango du.

64. artikulua. — Beheragoko kategoriako lanak

1. Alde batera utzi ezinezko beharrak, aldi baterakoak edo ustekabekoak direla-eta, behar bezala justifikatuz gero, aitortua zaion baino beheragoko kategoria bateko postura alda dezake pertsona bat enpresak, behar-beharrezko denboraz soilik; langileak ezin izango dio uko egin eskaerari, baldin eta postu horretara aldatzea bere laneko prestakuntzaren kalterako ez bada. Langileak aurreko maila eta kategorian zegozkion soldata eta lansariak jasotzen jarraituko du.

2. Ezin izango da langilea beheragoko kategoria bateko lanetan aritzera behartu urtean bi hilabete baino gehiagoz. Matxurak eta ezinbesteko arrazoizko kasuak ez dira aintzat hartuko epeak zenbatzeko.

3. Langileak berak eskatzen badu beheragoko kategoriako postura aldatzea, benetan egiten duen lanari dagokion lansaria ezarriko zaio, baina ezin izango zaio ordaintzen zaion soldata baino goragoko kategoria bateko lanak egiteko eskatu.

65. artikulua. — Gaitasun urritua

Lan-istripu, lanbide-gaixotasun, gaixotasun arrunt edo lanekoa ez den istripuren baten ondorioz «Ezintasun Iraunkor Partziala edo Erabatekoa» duen langilearentzat lanpostu egokia topatzen saiatuko da enpresa, langileak baldintza fisikoaren arabera betetzeko gai den lan-jarduna izan dezan.

66. artikulua. — Gidabaimena kentzea

enpresak aginduta, haren konturako ibilgailua gidatzen ari zenean, langileari egotzi ezin zaizkion eta harekin zerikusirik ez duten ez-betetzeengatik, Enpresaren zerbitzura lan egiten duen gidariaren kategoriako langileari gidabaimena kentzen badiote aldi baterako, ez da automatikoki deuseztatuko lan-harremana. Horren ordezkari beste lanpostu bat emango zaio, langile horrek dituen gaitasun eta baldintza fisikoetarako egokiena den lanpostua, eta bere gidari-kategoriari dagokion soldata izango du lanpostu berrian dagoen bitartean. Gidabaimenik gabeko aldia amaitutakoan, gidabaimena kendu aurretik zeukan lanpostura itzuliko da.

Gidabaimena kendu izanaren arrazoiak direla-eta desadostasunak egonez gero, Hitzarmenaren Batzorde Paritarioaren interpretazioaren arabera erabakiko da.

Lehenengo paragrafoan azaldutako kasuetan, enpresak ordainduko ditu gidabaimena berritzeak langileari eragiten dizkion gastu guztiak.

VIII. KAPITULUA
ASKOTARIKO XEDAPENAK

67. artikulua. — Batzorde paritarioa: eginkizunak eta prozedura

Batzorde Paritarioa mahai iraunkorra izateaz gain, Hitzarmen hau interpretatu, arbitratu, adiskidetu eta zaintzeko organoa izango da, eta ondorengo artikuluan azalduko den moduan eratuko da:

Ezari da Hitzarmenaren Batzorde Paritarioa Hitzarmena sinatu duten kideek osatuko dutela era honetan:

Batzordekideak: Alde bakoitzeko lau kide. Batzordekide guztiek hitza eta botoa izango dute. Kide horiek Hitzarmenaren alderdi sinatzaileek izendatuko dituzte bertako kideen artean.

Batzordekide gisa hautatutako kideen artean Batzordeko Idazkaria izendatuko da Batzorde Paritarioaren lehen bileran.

Batzorde Paritarioaren erabakiak bi ordezkartzen gehiengoaren adostasunarekin hartuko dira, eta interpretatu den arauaren eraginkortasun bera izango dute.

Lan Harremanetarako Kontseiluaren helbide bera izango du Batzorde Paritarioak: Alameda de Urquijo, 2, 3. solairua, Bilbo.

Eginkizunak eta prozedura:

1. Batzorde Paritarioak honako eginkizun hauek izango ditu:
 - a) Hitzarmen hau betetzen ote den zaintzea eta haren jarraipena egitea.
 - b) Hitzarmen honetako agindu guztiak interpretatzea.
 - c) Alderdietako batek eskatzen badu, bitartekari-lanak egitea edota, hala badagokio, adiskidetzen ahalegintzea, eta alderdiak ados jartzen ez badira, eta alderdi horiek eskatuta, Hitzarmen hau interpretatzean sor daitezkeen zalantza eta gatazka kolektibo guztiei dagokienez, arbitraje-lanak egitea.
 - d) Hitzarmen honen eraginkortasun handiagoaren mesederako diren funtzio guztiak, edo haren testuan eta haren zati diren eranskinetan hitzartutakoaren ondoriozkoak.
 2. Bideratzen den edozein administrazio-jarduera edo jarduera jurisdikzionalaren izapide aurretiatzko eta aginduzko gisa, Hitzarmen hau sinatu duten alderdiak behartuta daude Hitzarmenaren interpretazioarekin eta aplikazioarekin lotuta sor daitezkeen zalantza, desadostasun eta gatazka kolektibo orokor guztiak Batzorde Paritarioari jakinaraztera, betiere bere eskumenekoak badira, aurreko idatz-zatian ezarritakoaren arabera, haren esku-hartzeak planteatutako arazoa konpon dezan, edo hori ezinezkoa bada, horri buruzko irizpena eman dezan. Aurretiatzko izapide hori betetzat emango da hurrengo 6. idatz-zatian aurreikusitako epea bete eta eabzpenik edo irizpenik ematen ez bada.
 3. Lan-harremanen testuingurua eta eraikuntza-jardueraren egoera nahiz etorkizunerako ikuspegia etengabe aldatzen direnez, araua ere sarri egokitzen ari denez, eta hitzarmen hau sinatuko dutenek ezinbestean lan-harremanetarako habetzat hartu beharko dutenez, funtsezkoa da Batzorde Paritarioak beharrezko egokitze guztiak egitea hitzarmena gaur egungo errealitate ekonomiko eta sozialarekin bat etor dadin, eta gerora gertatuko diren arau-aldaketetara moldatzeko modukoa izan dadin.
- Horregatik guztiagatik, Batzorde Paritarioak ikusten badu egoerak bultzatuta beharrezkoa dela, bere eskuan dituen aldaketa guztiak egingo dizkio hitzarmen honi, indarrean dagoen bitartean.
- Behar balitz, Batzorde Paritarioak aukeran izango du, indarrean dagoela ere, hitzarmena aldatzeko. Kasu horretan, negoziatorako zilegitasuna daukaten subjektu guztiak (baita hitzarmena sinatu ez dutenak ere) sartzeaz gain, Langileen Estatutuaren 87. eta 88. artikuluan jarritako zilegitze-baldintzak ere bete beharko dituzte.
4. Aurreko artikulua hiru hiru idatz-zatian ezarritakoa alde batera utzita, Batzorde Paritario honetan bideratzen diren bere eskumeneko gai propioak idatzita behar

dutela izan ezarri da, eta edukia nahikoa izango da arazo hartaz behar bezala jabetuta aztertu eta jorrazteko, eta honako hauek bildu behar ditu nahitaezko edukizat:

- a) Gaiari buruzko azalpen labur eta zehatza.
- b) Proposamena egiten duenak bere iritziz proposamen horiek egiteko dituen arrazoiak eta oinarriak.
- c) Batzordeari egiten zaion proposamen edo eskaera zehatza.

5. Batzordeak aplikazio-bidetik jaso ahal izango du egokitzen jotzen duen informazio edo dokumentazio guztia gaiaz hobeto edo gehiago jabetzeko, eta horretarako, epea emango dio proposatzaileari, gehienez ere 5 laneguneko.

6. Behin Batzorde Paritarioak proposamen-idazkia jaso edo, kasuak kasu, dagokion informazioa bete ondoren, gehienez 20 laneguneko epea izango du sortutako arazoa konpontzeko edo, hori ezin bada, dagokion irizpena emateko.

Bere eskumenen barruko kontuetan auziren bat planteatzen bazaio, baina ez baldin bada gauza adostasuna lortzeko, Batzorde Paritarioak auzien epaiz kanpoko ebazpenetarako sistemara bideratu beharko ditu kontuok, betiere, Precori men eginda.

7. Hitzarmen hau indarrean hasten den egunetik aurrera, Batzorde Paritarioa hiru hilean behin bilduko da gutxienez, ohiko bilera edo ezohiko bilera deituz, baldin eta alderdietako batek eskatzen badu. Deialdi guztiak Idazkariak egingo ditu.

Batzorde Paritarioa biltzeko, gutxienez, hiru egun lehen egin behar zaie kideei.

68. artikulua. — Eskubide sindikalak

Gai horri dagokionez, Askatasun Sindikalaren 11/85 Lege Organikoan eta indarreko gainerako legedian ezarritakoa hartuko da kontuan.

Langileen delegatuak edo Enpresa Batzordeko kideak: Langileen Delegatuek edo Enpresa Batzordeko kideek, enpresako langile kopuruaren arabera, honako ordu hauek izango dituzte hilean bete beharreko eginkizunak betetzeko:

- 100 langile arte: 20 ordu.
- 101 langiletik 250 langilera bitarte: 25 ordu.
- 251 langiletik 500 langilera bitarte: 35 ordu.
- 501 langiletik gora: 40 ordu.

Langileen delegatuak eta Enpresa Batzordeko kideak aukeratzeko hauteskundeak.- Eraikuntzaren sektorearen ezaugarri bereziak direla-eta, hauteskundeetarako hautagariak honako langile hauek izango direla erabaki da: 18 urte beteta eta enpresan 3 hila-beteko antzinatasuna dutenak, Hauteskunde Mahaia eratzen den egunean. Probaldia gainditu dutenak hartuko dira hautesletzat.

69. artikulua. — Eszedentziak

Langileek euren borondatez edo behartuta utz diezaiokete lanari.

70. artikulua. — Nahitaezko eszedentzia

1. Egoera hori honako kasu hauetan onartuko da:

- a) Estatuko, probintziako, edo udalerriko kargu publikoak betetzeko izendatzea, eta horrek lanera joatea eragozten badu.
- b) Gizarte Segurantzaren erakundeetako eta erakunde politikoetako kargua betetzea, eta horrek lanera joatea eragozten badu.
- c) Kargu sindikal batean jardutea probintziako, eskualdeko edo maila handiagoko eremuan, legeztatutako Sindikatuetan.

2. Eszedentzian dauden langileek enpresan berriz ere lanean berehala hasteko eskubidea izango dute, behin eszedentzia amaitzen denean, lanpostu zaharrean, oraindik baldin badago, edo kategoria bereko lanpostuan. Gehienezko eszedentzia-denbora hartarako aukeratu zuten karguaren iraupena izango da; dena den, epe hori amaitu aurretik

hasi ahal izango da berriz enpresan kargu sindikalaren jarduna eteten badu, edozein arrazoi dela-eta.

Eszedentziaren iraupen-denbora antzinasuna kalkulatzeko hartuko da kontuan.

3. Eszedentzia-egoera eskuratzeko nahiz enpresan berriz hasteko, langileek idatzitako aurreabisua eman beharko dute gutxienez hilabete lehenago.

71. artikulua. — Borondatezko eszedentzia

1. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Eszedentzialdi horrek gutxienez lau hilabete iraungo du, eta gehienez bost urte. Aurreko eszedentzia amaitu eta lau urte igaro badira soilik eduki ahal izango du langile berak berriz eskubide hori, salbuespenezko kasuak izan ezik; kasu horretan adierazitako epea ados jarrita murriztu ahal izango baita.

2. Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme-alaba bakoitza zaintzeko, bai biologikoak eta baita adoptatuak ere, nahiz eta behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu,aldi baterako izan ala ez, haurraren jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

Gehienez bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute —alderdien arteko akordioaren ondorioz iraupen luzeagoa ezarri ezean—, halaber, beren kargura dagoen bigarren mailarainoko odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko senitarteko bat zaindu behar duten langileek, baldin eta hori adinagatik, istripuagatik, gaixotasunagatik edo balioezintasunagatik, bere kabuz baliatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik ez badu.

Atal honetan jasotako eszedentzia langileen banakako eskubidea da, gizon zein emakume izan, eta zatituta hartu ahalko da. Dena den, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok pertsona berak eraginda eskubide honetaz baliatzeko eskubidea izango balute, enpresaburuak eskubideaz aldi berean baliatzeko aukera mugatzeko gaitasuna izango luke, enpresaren funtzionamenduarekin lotutako arrazoiek hala egitea zuritzen badute.

Beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen duen beste arrazoi bat sortuz gero, azkeneko eszedentziarekin aurretik baliatzen ari zena amaituko da, baliatzen ari bazen.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntza ikastarora joateko eskubidea izango du, bereziki berritua ere lanera itzuli behar duenean. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari. Eszedentziaren lehenengo urtean, langileek euren lanpostua atxikitze eskubidea izango dute. Epe hori amaitzean, lan-talde edo kategoria bereko lanpostua gordeko zaio.

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

3. Eszedentzialdian langileak ezin izango du jarduera bera betetzen duen beste enpresa batean lan egin. Hori egiten badu, lanera itzultzeko eskubidea galduko du automatikoki.

4. Eszedentzian dagoen langileari enpresan hutsik dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasunezko eskubidea gordeko zaio bakarrik.

Itundutako eszedentzietan dagokienez, alderdiek ezartzen dutena hartuko da kontuan.

72. artikulua. — Eraikuntzako lan fundazioa

Enpresek Eraikuntzako Lan Fundazioari (ELF) egiten dioten ekarpena —Eraikuntza-aren Sektoreko 2017-2021 urteetarako Hitzarmen Kolektibo Orokorraren arabera (2017ko irailaren 21an BOE) nahitaezkoa da, 2017-2021. denboraldian soldata-masaren %0,35 izango da, langile bakoitzaren lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen kalkuluaren gainean ezarrita, hitzarmen honetan jasota datorren kuota osagarria ere barruan duela.

Eraikuntzako Lan Fundazioari eman beharrekoa 2017ko urtarrilaren 1etik aurrera hasi behar da ordaintzen, honela:

- a) 10 langile edo gehiago dituzten enpresek: hila betetzean.
- b) 2017ko urtarrilean 10 langile baino gutxiago duten enpresek (kotizazio-kontu ba-koitzaren kodea enpresatzat hartuta) bi aukera:
 - Agiria hileroko dirubilketa-bulegora eraman eta han ordaindu kuota, hila beteta.
 - Sei hilean behin, aurrena, uztailean (urtarriletik ekaina bitarteko oinarri guz-
tiak) eta bigarrena urtarrilean (uztailetik abendua bitartekoak). (sehileroko or-
daintza berria BOE 2012ko martxoaren 16an).

ELFK eta Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrak sinatutako Zergabilketa Hi-
tzarmenean (BOE 1993ko irailaren 22an) aurreikusitako berandutze-gainordain motak
gordeko dira.

Horago adierazitako fondoa elikatzekeo enpresaburuak zuen betebeharra langileen
ordenamenduaren zati bihurtu da. Enpresek egokitutako zenbatekoei buruz egiten diren
errekamazioak direla-eta sortzen diren ekintza judizialak laneko bidean egingo dira Fun-
dazioak horretarako ezartzen duen zerbitzu juridikoak.

73. artikulua. — *Preco*

Hitzarmen hau sinatzen duten aldeek men egingo diote Preco aruari (lan gatazkak
ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioari, EHAO, 2000ko
apirilaren 4an).

IX. KAPITULUA HUTSEGITEAK ETA ZIGORRAK

Lan-harremanen inguruan edo horien eraginez langileek egindako edo egin gabe
utzitakoak lan-hutsegitezat jo eta zehatu ditzake, baldin beren laneko betebeharrarekiko
arau-haustea edo ez-betetzea bada, kapitulu honetan edo bestelako lan-arau edo arau
sozialetan ezarrita dauden tipifikazioaren eta graduazioaren arabera.

74. artículo. — *Hutsegite motak*

Sektoreko enpresetako zerbitzura dauden langileek egindako hutsegiteak larritasu-
naren arabera eta, dagokionean, berrerortzearen arabera sailkatuko dira: arinak, larriak
eta oso larriak izan daitezke, ondorengo artikuluetan zehaztutakoari jarraiki:

75. artikulua. — *Arinak*

Hauek dira hutsegite arinak:

1. Hilabeteko epean hiru aldiz berandu iristea, justifikatu gabeko arrazoirik gabe.
2. Gutxienez berrogeita zortzi ordu lehenago, justifikatutako arrazoiak izanik, lanera
ez dela joango ez jakinaraztea, salbu eta jakinarazpena ezinezkoa izan dela egiaztatzen
bada.
3. Justifikatutako kausa edo arrazoirik gabe lantokia edo lanpostua uztea, denbo-
ra-tarte laburra izanik ere, betiere lanpostua uztea enpresaren ekoizpen-jardueraren kal-
tetan izan ez bada eta lankideengan kalterik edo istripurik eragin ez badu; horrelakorik
gertatuz gero, hutsegite larritzat edo oso larritzat joko da.
4. Hilabetean egun batez lanera ez bertaratzea, justifikatutako arrazoirik gabe.
5. Norberaren lana behar adinako arretaz eta arduraz ez betetzea, enpresari edo
lankideei kalterik eragin gabe; izan ere, kalterik sorraraziz gero, hutsegite larria edo oso
larria izango litzateke.
6. Akats 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-aldian norberaren garbiketa eza sumatzeagatik lankideak edo nagusiak kexa edo erreklamazioren bat eginez gero.
9. Errespetu-falta edo lankideei edota enpresatik, baita lantokitik kanpoko hirugarren pertsoneri ere tratu desegokia ematea, betiere lanaren edo lanak eragindako zerbaitei ondorioz izanik.
10. Langileak normalean lan egiten duen guneeetatik edo lekuetatik kanpo egotea, arrazoi justifikaturik gabe, edo hori egiteko baimenik izan gabe.
11. Lanorduetatik kanpo laneko eremuan egotea, baimenik gabe.
12. Langilea bera, lankideak edo hirugarren pertsonak arriskuan jarri gabe, laneko arriskuen prebentziorako arauak ez betetzea.
13. Lanarekin zerikusirik ez duten gaiak buruz eztabaidatzea lanaldian. Eztabaida horiek zalaparta handia eragiten badute, hutsegite larritzat edo oso larritzat har daitezke.
14. Lanaldian lankideei arreta galaraztea eta justifikatutako absentsia laburrak behar baino denbora gehiagoz luzatzea.
15. Enpresaren bitarteko telefoniko, telematiko, informatiko, mekaniko edo elektronikoak kontu partikularretarako erabiltzea, hartarako beharrezko justifikaziorik gabe, baita langilearen, horren lankideen edo hirugarren baten segurtasunari edo osasunari arrisku larria eragiten dieten transmisoreak erabiltzea ere.

76. artikulua. — Hutsegite larriak

Hutsegite larritzat joko dira:

1. Hilabeteko epean hiru aldiz baino gehiagotan berandu iristea; berandutzea hamabost minutu baino gehiagokoa baldin bada, hilabetean hiru gehienez, betiere justifikatutako arrazoirik gabe.
2. Hilabeteko epean bi egunetan lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe.
3. Agindutako lanean beharrezkoa den arduraz edo arretaz ez jardutea, horrek langileari berari, lankideei, enpresari edo hirugarren bati arrisku edo kalte garrantzitsu samarra eragin ahal badie.
4. Aldi baterako ezintasuna edo istripua izatearen itxura egitea.
5. Aginduak ez betetzea edo laneko arriskuen prebentziorako arauak ez jarraitzea, horrekin langilea bera, lankideak edota hirugarren pertsonaren bat arrisku larrian jarriz gero; enpresak emandako segurtasun-bitartekoak erabiltzeari uko egitea ere hutsegite larritzat hartuko da.
6. Laneko ezein gaitan nagusiaren esana ez betetzea, agindua langilearentzat iraingarria ez bada edo agindu horrekin langilearen edo beste langileen bizitza edo osasuna arriskuan jartzen ez bada.
7. Langileari berari edo haren lankideei buruzko datu pertsonalak edo lanekoak aldatzea edo faltsutzea.
8. Agindutako jardueran arduragabekeria edo zuhurtziagabekeria larriaz aritzea.
9. Obran edo lantokian norberaren lanak baimenik gabe egitea; enpresaren tresneria norberaren gauzetarako erabiltzea, bai lan-eremuan bertan, bai kanpoan, salbu eta horretarako dagokion baimena badu.
10. Lan-errendimendua nahita eta noizbehinka murriztea.
11. Lantokiko edo enpresako datu erreserbatuak kanpoko inori helaraztea, horretarako baimenik izan gabe.
12. Langileak ikusitako gertakari edo hutsegiteak ezkutuan gordetzea, horiek enpresan, lankideengan edo hirugarren batengan kalte larriak eragin baditzakete.
13. Instalazioetan, makinetan edo lokaletan atzeman duen edozein anomaliaren, matxuraren edo istripuren berri buruei edo enpresaburuari edo horiek ordezten dituztenei berehala ez ematea.
14. Lantokian sartzen uztea edo laguntzea horretarako baimenik ez duten pertsoneri.

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

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

17. Lanean eragin negatiboa izango duten alkoholodun edariak edo edozein substantzia estupefaziante edo sorgogarri kontsumitzea.

77. artículo. — Hutsegite oso larriak

Falta oso larriak dira:

1. Hiru hilabeteko epean hamar aldiz baino gehiagotan justifikatu gabe berandu iristea, edo sei hilabetetan horrelako hogeit hamar hutsegite egitea.

2. Justifikatzeko kausa edo arrazoirik gabe, hilabete batean bi egun baino gehiagotan lanera ez joatea.

3. Agindutako jardueran iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantzaz aprobetxatzea eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari ostea, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzan edota edozein lekutan, lanorduetan bada.

4. Enpresako edo lantokiko materialak, erremintak, makinak, instalazioak, eraikinak, aparailuak, tresnak, agiriak, liburuak edo ibilgailuak desagerraraztea, puskatzea, txikitzea edo hondatzea.

5. Maiz mozkortzea edo drogen menpe egotea, horrek lanari kaltea badakarkio.

6. Isilean gorde beharreko informazio oro hirugarrenen bati esatea.

7. Lehia bidegabea.

8. Goragoko kargudunetik, lankideetik edo menpekoetik hitzezko edo egin-tzazko tratatu txarrak edo begirune- eta adetasun-hutsegite larriak.

9. Zuhurtziagabekeria edo arduragabekeria barkaezina, baita laneko arriskuen prebentziorako arauak ez betetzea ere, betiere lan-istripua izateko arrisku larria sortzen badute, eta lankideei edo hirugarrenei edota 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. Agindutako lana egitearen ondorioz, lantokian edo lantokitik kanpo zerbitzuan diharduela delitu diren egintzak.

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

15. Justifikaziorik gabe lanpostua uztea, bereziki aginteko edo erantzukizuneko postuak, edo horren ondorioz enpresari kalte larria eragiten bazaio edo langileak, lankideek edo hirugarrenen batek istripua izaten badute.

16. Agindutako lanean izandako zuhurtziagabetasun ausartegia, edo lan egiteko moduak istripua eragin badezake edo enpresako instalazioak edo makineria matxuratzeko arrisku larria badago.

17. Sei hileko berean berriro ere hutsegite larria egitea —desberdina izanik ere—, betiere horregatik zigor idatzia jaso badu.

78 artikulua. — Zigorrak zigorren beste ondorio batzuk

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

I. *Hutsegiteak:*

a) Hitez kargu-hartzea.

b) Idatziz kargu hartzea.

II. *Hutsegite larriak:*

a) Enplegua eta soldata etetea, egun batetik hamabost egunera bitartean.

III. *Oso hutsegite larriak:*

a) Enplegua eta soldata kentzea hamasei egunetik laurogeita hamar egunera bitarte.

b) Lanetik bidaltzea.

2. 1. puntuaz azaldutako zigorrek aplikatzeko eta mailakatzeko 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 izan duen eragina.

3. Legezko ordezkariak edo sindikatu-ordezkariak diren langileei hutsegite larri edo oso larriengatik zigorrek ezarri baino lehen, enpresak kontraesaneko espediente ireki-ko die, eta bertan interesatuaren esatekoaz gain, horren ordezkariak bereko gainerako kideena (baleude) ere entzungo du.

4. Preskripzioa:

Langileek egindako hutsegite arinak 10 egunera preskribatuko dira, larriak 20 egunera, eta oso larriak egutegiko 60 egunera, enpresak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolana ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

Enpresak ezarritako zigorren aurka erreklamazioak egiteko 20 egun balioduneko epea izango dute langileek.

5. Enpresek beren langileen laneko espedienteetan idatziko dituzte hutsegite larriengatik edo oso larriengatik ezarri zaizkien zigorrek; horretaz gain, hutsegite arinetan berrerortzea ere idatziko da.

AZKEN XEDAPENAK

1. Hitzarmenaren ondorio ekonomikoak

Hitzarmenaren ondorio ekonomikoek urte bakoitzeko urtarrilaren 1a arteko atzeraragina izango dute, bestelako ondorio-data ezartzen duten artikuluetan izan ezik.

2017ko atzeraragin-aldiari dagozkion atzerapenak Hitzarmen hau Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo hilean ordainduko dira.

2. Lansarien nondik norakoa

Arestian adierazitako zenbateko guztiak eta Hitzarmen honi erantsitako Tauletako zenbateko guztiak gordinak izango dira eta dagozkien kenketak egin behar zaizkie.

3. Absentismoa murriztea

Enpresaren aldetik, absentismoa murriztea bultzatzeko konpromisoa ezarri da, eta horren ondorioz, produktibitatea igotzea, Euskadiren garapen ekonomikorako eta gizarte-garapenerako bi gai horiek garrantzitsutzat jotzen dituztelako eta garapen horiek eragiten dituzten kausak konpondu nahi direlako. Adierazitako produktibitate-igoerak lanpostu berri gehiago izatea ekar dezake, baita jada dauden lan-baldintzak hobetzea ere.

4. Errendimendu-taulak

Errendimendu-taulak aplikatzeari dagokionez, bi alderdiak ados jartzen ez badira, gatazka Enpresa Zuzendaritzak eta arazoak sortzen den lantokiko Batzordeak edo langileen delegatuak konponduko dute. Azken horiek ados jartzen ez badira, interpretaziorako azken organoa Hitzarmen Probintzialaren Batzorde Paritarioa izango da, bi alderdiek txostena egin ondoren.

5. Kategoriak

2. mailako administrari laguntzailea eta 2. mailako teknikari laguntzailea

2. mailako Administrari Laguntzailezat eta 2. mailako Teknikari Laguntzailezat enpresan hasi berriak izaki eta oraindik bi urteko antzintasuna ez duten langileak hartuko dira, eta hortik aurrera kategoria goragoko hurrena eskuratuko dute.

Antolamendu Laguntzailearen kategoriak soldata-tauletan tratamendu propiorik ez duenez, Obrako Administrari Laguntzailea, IX. maila, kategoriaren barnean har daiteke kategoria hori, eta azken kategoria horri dagokion soldata egokituko zaio.

Lan-arriskuen prebentziorako teknikaria

Goi-mailako Teknikariaren titulazioa duten prebentzioko teknikariek III. Mailako Goi-mailako Teknikariaren kategoria izango dute (Aparejadorearen balioidea), eta Maila Ertaineko Teknikariaren titulazioa dutenek VI. Mailako Tarteko Teknikariarena (1. mailako antolamendu-teknikariaren balioidea), VI. eranskinean azaltzen den bezala.

Informatikako teknikaria

Informatikako teknikari tituludunek goi-mailako edo maila ertaineko Langile Tituludunen kategoria izango dute, titulazioaren arabera.

Dekoratz./Barrualdeen diseinatz.

Dekoratzaile/barrualdeen diseinatzaileei, unibertsitateko diplomaturaren titulua dutenez, langile tituludunen lanbide-kategoria dagokie, lan-harremanetako graduatuen, OL-Ten edo praktikanteen soldataren parekoarekin.

Garabilaria

Garabiak maneiatzeko, garbitzeko eta zaintzeko ardura duten langileek 1. mailako Ofizialaren kategoria izango dute, betiere 12 hilabeteko esperientzia praktikoa badute sektorean garabilari gisa. Baldintza horiek bete arte, 2. mailako ofiziala izango da.

Kamioi-gidaria

1. mailako gidabaimena duen kamioi-gidariak 1. mailako Ofizialaren kategoria izango du.

Bagonetadun tren-makinetako gidariak

Bagonetadun tren-makinetako gidariek, beren lana tuneletan egiten dutenek, 2. mailako ofizial kategoria izango dute.

Peoi espezialista

Honako hauen antzekoak diren makinak maneiatzen dituzten langileek: dumperrak, orga jasotzaileak, adreiluak mozteko makinak, hormigoi-makinak, makina laguntzailea (esku-erreminta txikiak elektrikoak edo neumatikoak: disko makinak, zerrak, zulagailuak, ingletagailuak), peoi espezialistaren kategoria izango dute.

Aurrerako paragrafoan azaltzen ez diren makinaren inguruan sor daitezkeen zalantzak Batzorde Paritarioak konponduko ditu.

Makineria astuna darabilten langileak

Honako makineria astunaren antzeko makineria maneiatzen duten langileek: hondeamakinak, mistoak, motogalgagailuak eta abar, normalean herri-lanetan, inausketetan edo antzeko lanetan erabiltzen direnak, 1. mailako ofizialaren kategoria izango dute, betiere enpresa batean do zenbaitetan lan horietan 12 hilabeteko esperientzia praktikoa izan eta akreditatzen badute eta ezarriko zaien ebaluazioa gainditzen badute.

Langileen legezko ordezkariak izan behar duten enpresetan, ebaluazioa ordezkariak izan behar duten enpresaren arteko txostenaren bidez egingo da. Desadostasunik badago edo langileen legezko ordezkariak ez badago, ebaluazioa ELFko ikastaroetako irakasleek egingo dute.

Baldintza horiek bete arte, 2. mailako ofiziala izango da

Nolanahi ere, behin langileak makineria hori maneiatzeko 18 hileko esperientzia egiaztatu eta gero, enpresa batean edo zenbaitetan, 1. mailako ofizial kategorian izango du.

Lehenengo paragrafoan azaltzen ez diren makinaren inguruan sor daitezkeen zalarzak Batzorde Paritarioak konponduko ditu.

Garabi-ponpa darabilten langileak

Garabi-ponpa maneiatzeko duen langileak (kaxoilari), blokeak egiteko hormigoiz hornitzen duenak, 1. mailako ofizial kategorian izango du betiere sektorean horrelako lanak egiten 12 hileko esperientzia praktikoa badu. Baldintza hori bete arte, 2. mailako ofiziala izango da.

Trafikoko operadorea

Bizkaiko bide-sarea antolatze eta kudeatzeko ardura duen eta tunelen, gehienezko edukierako zonaren eta Bizkaiko Foru Aldundiaren menpeko Bizkaiko bide-sariaren gestio integralaren eginkizunak betetzen dituen eta jardura horrekin erlazionaturako mota guztietako lan administratiboak egiten dituen langileak Trafikoko Operadorearen kategorian, II. Maila, izango du (2. mailako Antolamenduko teknikariaren balioidea), VII. eranskinean azaltzen den bezala.

Trafikoko Operadorearen kategoriaren VII. Maila izanik, Trafikoko Operadorearen lanpostua betetzen 36 hilabete igaro ondoren, eraginpeko langileak Trafikoko Operadorearen kategoriako VI. mailara igaroko da (lehen mailako antolamenduko teknikariaren balioidea). Behin lanpostuan 120 hileko antzintasuna eskuratu eta gero, V. mailakoa izango da.

Kudeaketako informatikako teknikari tituludunek, lanpostuan 132 hilabete badaramate, eta titulurik gabe ere beren lanpostuan 168 hilabete daramatenek IV maila daukate ordainsari-taulan.

Kudeaketako informatikako teknikari tituludunek, lanpostuan 192 hilabete badaramate, eta titulurik gabe ere beren lanpostuan 1998. urtetik daramatenek III maila daukate ordainsari-taulan (Ingeniari laguntzailea).

Saltzailea

Ordainsari-taularen IX. Mailaren parekoa, 1. mailako administrazio-laguntzailea.

Hitzarmen honetako kategorian guztiei aplikatu ahal zaizkien xedapena

Kategoria profesionalen inguruan estatu mailan akordiorik iritsiko balitz, hitzarmen honetan jasota dauden halako akordioak hartara moldatu beharko dira.

HITZARMEN HONEN APLIKAZIO-EREMUA

Hitzarmen Kolektibo hau honako jarduera hauetan aplikatu eta bete beharko 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.
 - Iztukadura eta entokadura.
 - Harria eta marmola, zerra eta lantze fabrikak eta lantegiak barne, bai mekanikoa, bai eskuz egindakoa.
 - Obrako porlangileak.
 - Estolda-garbiketa.
 - Zerupean ustiatutako harrobiak, hartxintzar-egileak, harea-egileak eta lur industrialen ustiaketa eta manufaktura industriak, eta batez ere eraikuntza eta herri-lanetako lanak betetzen dituzten enpresek erabiltzeko ustiatutako meazuloak edo meatzeak eta betak, nahiz eta enpresa horiek berak ez erabili produkzio guztia.
 - Harrobiak, hartxintzar-egileak eta harea-egileak, 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 lagungarriak eta materialak fabrikatzea eraikuntzan bakarrik edo ahal bada eraikuntzan erabiltzeko, eta adierazitako produkzio osoa edo gehiengoa obretan bertan xahutzen bada.
 - Hondartzen berrikuntza.
 - Lurrak mugitzea.
 - 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, harri finduz edo findu gabeko harriz egindako artikulua jartzea, baita artikulua horiek obran bertan egitea ere, ondoren erabiltzeko.
 - Obretan isolatzaileak jartzea, lan hori jarduera nagusia izanik.
 - Uren hornidura eta saneamendua, hodiak eta horien akzesorioak jartzea; zangak irekitzea eta ixtea, eta horiek konpontzea, baita horniduren instalazio orotarako egiten diren zangak ere, hala nola telefono-instalazioak, instalazio elektrikoak eta abar, eta lan horiek egiteko batez ere eraikuntzako eta herri-lanetako langileak hartzen badira.
 - Geretak eta zarpeatuak egitea.
 - Higiezinen enpresak, etxebizitza-kooperatibak barne.
 - Herri-lanak eta lan partikularrak (errepideak, zubi-bideak, tunelak, autobideak, goi-pasabideak) aztertzen, planteatzen eta eraikitzen dituzten enpresak edo adierazitako obrak betetzen dituztenak.
 - Urbanizazioak sustatzea edo egitea.

- Edozein motatako higiezinaren eraikuntza sustatzea.
 - Zimenduak egiten dituzten enpresak eta batez ere eraikuntzarako indusketak egiten dituztenak.
 - Makineria eta eraikuntzarako ekipoak alokatzen dituzten enpresak, eta tresna horiek erabiltzen dituzten langileak
 - Obrak zaharberitu, mantentze-lanak egin eta eraisten dituzten enpresak.
 - Ferralla fabrikatzen duten lantegiak, eta betiere ferralla hori eraikuntzarako erabiltzen bada batez ere.
 - Eraikuntzako lan bertikalak, zaharberitzea, konponketa eta pintura.
 - Obrako hondakinen kudeaketa.
 - Eraikuntzarako eta obra publikoetarako kalitate-kontrolakoak.
 - Material erregogorra eta zoladura jartzeko lanak.
- b) Autopista, autobide, errepide eta trenbideak zaindu eta mantentzea.
- c) Harrobiak, harea-hobiak, legar-hobiak eta industria-lurren ustiapena.
 Hitzarmen hau aplikatu behar da harrobi, legar-hobi eta harea-hobien ustiapenean, eraikuntzarako harriak eta silizeo-lur erregogorrek eta bestelako industria-lurrak lortzeko, zeru zabalean, galeriatan edo meatzeetan ustiatuta, baldin eta ez badira araututako beste industria nagusi baten industria osagarri gisa ustiatzen.
 Hitzarmenaren aplikazio-eremutik kanpo daude, bestalde, fosfato, sufre, potasa edo talkoaren lan-erregelamendu nazionalen araututa dauden industria-lurrak ustiatzen dituzten enpresen lanak eta beste araudi batean jasotzen diren gainetarako meatze-ustiapenak.
- d) Itsasontziak, tresna flotatzaileak eta portuetako obretako tren auxiliarrak.
 Hitzarmen honetan ezarritakoa betetzeko, bertako aginduak portuetako obretako itsasontzietako, tresna flotatzaileetako eta tren auxiliarrak ustiatzeko lan egiten duten langileei aplikatuko zaizkie, eta orokorrean, adierazitako tresnak eraikitzen edo konpontzen lan egiten duten langile guztiei. Horretaz gain, talde horretarako ezartzen diren luzapenak, aldaketak eta salbuespenek ere aplikatuko zaizkie, betiere talde horrek bakar-bakarrik portuak eraikitzeko eta konpontzeko lan egiten badu.
- e) Eraikuntzaren Merkataritza handizkako eta eskusibista.
 Hitzarmen honetan ezarritakoa garatuz, Hitzarmen honen arautuko du Hitzarmen honen eremuaren barnean hartutako enpresek egindako artikuluko oro edo enpresa horiek erabiltzera bideratuak, betiere enpresa horiei dagozkien berezko eginkizun eta jardueren arabera, eta maioristak eta eskusibistak badira.

II. ERANSKINA

OBRAKO LAN FINKORAKO KONTRATUA (HITZARMEN KOLEKTIBOA ETA 2720/98 ERREGE DEKRETUA)

Enpresaren aldetik:

....., adin nagusia NAN, Enpresaren izenean eta hura ordezkatzuz IFK, jarduera nagusia, helbide soziala, eta Gizarte Segurantzaren zenbakia duena eta langile dituen.

Langilearen aldetik:

....., amaitutako ikasketa-maila honako hau du:, jaioteguna , NAN zenbakia eta helbidea , honako hau

ADIERAZI DUTE

Lan Kontratu hau sinatzeko behar diren baldintzak betetzen dituztela; lan-kontratu mota «Obrako Finkoa» izango dela, Eraikuntzaren Sektorereko Probintzia mailako Hitzarmen Kolektiboaren 12 B) artikuluari eta 2720/98 Errege Dekretuari jarraiki, eta beraz, honako hauen arabera gauzatzea erabaki dutela:

KLAUSULAK

Lehen: Kontratututako langileak (3) gisa egingo du lan, lanbide-kategoriarekin, (e)n dagoen lantokian, eta espezialitatean jardungo du.

Bigarrena: Langilea lanetan arituko da,(e)ko obran, herrian, eta bere egitekoa izango da.

Hirugarrena.- Aurrekoa gorabehera, eta Probintzia mailako Hitzarmeneko 12. B) artikuluko 2. puntua aplikatuz, langilea ados dago bera kontratatu duen enpresarentzat lurralde historikoko zenbait lantokitan lan egiteko, hark hala eskatzean, gehienez segidako hiru urteko epean; azkeneko laneko bere espezialitateko lanak epe hori baino gehiago luzatzen badira ere ez du lan jakinerako finko izaera galduko. Horrelakorik gertatuz gero, bi alderdiek Hitzarmeneko III. eranskinetako jarraipen-akordioa sinatuko dute aldiro.

Laugarrena: Langilea egunean hasiko da lanean.

Bosgarrena: Lanaldia honako hau izango da: ordu astean, (e)tik (e)ra bitarte.

Seigarrena.- Langileak (4) lansaria jasoko du Hitzarmenean zehaztutako kontzeptuetan banatuta, eta ahal dela, bankuko taloi edo txeke bidez ordainduko da, Hitzarmeneko 24. artikuluari jarraiki.

Zazpigarrena:ko (5) probaldia ezartzen da, eta epe horretan edozein kontratugilek lan-lotura amaitutzat eman ahal izango du, idatziz eta aurretiazko eperik eta kalte-ordainen ordainketarik gabe.

Zortzigarrena: Urteko oporrak (6)koak izango dira, edo lan egindako denborarengatik dagokion zati proportzionala.

Bederatzigarrena: Kontratu hau bertan behera geratuko da, lanak egin ahala, langilearen zerbitzua beharrezkoa ez denean.

Hamargarrena.- Kontratu amaitzean, langileari (7)eko aurrerapenarekin jakinaraziko zaio eta dagokion kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du, Hitzarmeneko 12. artikulua erabera.

Era berean, langileak bere kabuz lanari utzi nahi badioko aurrerapenarekin jakinarazi beharko dio enpresari, Hitzarmeneko 13. artikulua erabera. Aurreabisu hori egiten ez bada, aldeztu aurretik abisatu gabeko lanorduei dagokien ordainketa kenduko da azken likidaziotik.

Hamaikagarrena: Lan-kontratu honetan aurreikusi gabekoa aplikagarri den indarreko legediari, Eraikuntzaren Sektoreko Hitzarmen Kolektibo Probintzialari eta 2720/98 Errege Dekretuari atxikiko zaio.

Hamabigarrena: Kontratu hau(e)ko Enplegu Zerbitzu Publikoari jakinaraziko zaio.

KLAUSULA GEHIGARRIAK

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Eta behar bezala jasota gera dadin, kontratu honen lau ale egin dira adierazitako tokian eta garaian, interesdunek sinatuta.

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

Langilea,

Enpresaren ordezkaria

Legezko ordezkaria (hala bada)

- (1) Zuzendaria, Gerentea, eta abar.
- (2) Aita, ama edo legezko ordezkaria.
- (3) Lanbidea zehaztu.
- (4) Hitzarmeneko edo alderdiek ezartzen dutena.
- (5) Gehienez:
 - a) Goi-mailako eta maila ertaineko tituludunak: 6 hilabete.
 - b) Enplegatuak:
 - III., IV. eta V. mailak: 3 hilabete.
 - VI. eta X. bitarteko mailak: 2 hilabete.
 - Gainerako langileak: 15 egun natural.
 - c) Langile operarioak:
 - Arduradunak eta langileburuak: hilabete 1.
 - Gainerako langileak: Egutegiko 15 egun.
- (6) Egutegiko 30 egun.
- (7) Operarioek: 7 egun.
Enplegatuak eta arduradunak: 15 egun.
Tituludunak: hilabete 1.

III. ERANSKINA

OBRAKO LAN KONTRATU FINKOAREN JARRAIPEN AKORDIOA

..... Enpresak eta
. langileak obrako kontratu finkoa sinatu zuten egunean, eta En-
presak eta langileak obrako kontratu finkoa sinatu zuten
.....egunean, eta

ERABAKI DUTELA:

Datorren (e/a)n langilea obrara edo/eta
lantokira aldatuko dela, Bizkaiko Eraikuntzako Probintzia-mailako Hitzarmen Kolektiboa-
ren 12. B) artikuluko 3. puntuan aurreikusitakoari jarraiki.

Data:

Enpresaren sinadura eta zigilua

Langilearen sinadura



IV. ERANSKINA

LANGILEAK LANARI UZTEKO ASMOA DUELA ADIERAZTEKO AURREABISUA

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

20...(e)koaren ...(e)tik aurrera enpresa honetan lan egiteari utziko diodala jakinarazi nahi dizuet idazki honen bitartez.

Enpresa:

Langilearen sinadura

«Jakitun geratu da»:



V. ERANSKINA
KITAPENAREN EREDUA

..... naiz,(e)tik ...(e)ra Enpresan kategoriarekin lanean aritu naiz, eta honako hau adierazten dut: euroko zenbatekoa jaso dudala enpresaren eskutik, enpresa horretan baja hartzeagatiko likidazio-kontzeptupean eta horrekin bi aldeak lotzen gintuen lan-harremanetik erator daitezkeen kontzeptu guztiak kitatuta eta ordainduta gelditzen direla; hortaz, enpresari ez diot besterik erreklamatuko

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

Sinatzeko orduan enpresan legezko ordezkari bat edo, halakorik ez badago, Hitzarmena sinatu duten sindikatuetakordezkari sindikal bat bertan egoteko eskubidea baliatu du langileak? (bai/ez) (ezabatu zuzena ez dena)

EWA
EUSKAL SINDIKATUA

VI. ERANSKINA
2017KO ORDAINSAI-TAULAK ERAIKUNTZA

Maila	Kategoriak	Antzimat. Oinarria	Egunkoak		Jardueria plusa * 214	Aparitek. Solda. plusa * 214	Oinarizko Soldata	Jardueria Plusa	Urtekoak		Oporrak	Apariteko Soldata	Urteko Guztura	Ordua Arrunta	Ordua Aparteko
			Oinarizko Soldata * 335 egun	Urteko Aparteko Soldata Plusa											
GOI MAILAKO LANGILEAK															
II	Zerbitzuen burua	16,98	50,69	40,65	4,23	16.981,21	8.698,76	904,82	33.438,92	2.284,71	4.569,42	19,53	24,41		
II	Obrako burua	16,98	50,69	40,65	4,23	16.981,21	8.698,76	904,82	33.438,92	2.284,71	4.569,42	19,53	24,41		
II	Zerbitzuko laguntzailea	16,98	50,69	40,65	4,23	16.981,21	8.698,76	904,82	33.438,92	2.284,71	4.569,42	19,53	24,41		
LANGILE TITULUDUNAK															
II	Artitekoak	16,98	50,69	40,65	4,23	16.981,21	8.698,76	904,82	33.438,92	2.284,71	4.569,42	19,53	24,41		
II	Ingeniero	16,98	50,69	40,65	4,23	16.981,21	8.698,76	904,82	33.438,92	2.284,71	4.569,42	19,53	24,41		
II	Lizentziaduna	16,98	50,69	40,65	4,23	16.981,21	8.698,76	904,82	33.438,92	2.284,71	4.569,42	19,53	24,41		
III	Apareladore	16,15	46,72	37,24	4,23	15.652,05	7.968,97	904,82	31.006,14	2.160,10	4.320,20	18,11	22,64		
III	Industria peritua	16,15	46,72	37,24	4,23	15.652,05	7.968,97	904,82	31.006,14	2.160,10	4.320,20	18,11	22,64		
III	Ingeniari laguntzailea	16,15	46,72	37,24	4,23	15.652,05	7.968,97	904,82	31.006,14	2.160,10	4.320,20	18,11	22,64		
III	Gizarte-graduatu	15,36	43,00	34,00	4,23	14.404,19	7.277,03	904,82	28.699,65	2.037,87	4.075,74	16,76	20,95		
III	Dekoratz./Barrualdeen diseinat.	15,36	43,00	34,00	4,23	14.404,19	7.277,03	904,82	28.699,65	2.037,87	4.075,74	16,76	20,95		
III	O.L.T.	15,36	43,00	34,00	4,23	14.404,19	7.277,03	904,82	28.699,65	2.037,87	4.075,74	16,76	20,95		
LANGILEAK															
A) <i>Teknikariak</i>															
IV	Obrako laguntzailea	15,36	45,15	35,66	4,23	15.126,23	7.631,22	904,82	29.880,61	2.072,78	4.145,56	17,45	21,81		
IV	Arduradun nagusia	15,36	45,21	35,66	4,23	15.144,21	7.631,24	904,82	29.880,61	2.066,78	4.133,56	17,45	21,81		
V	Delineatzaile protektugilea	14,95	43,21	33,94	4,23	14.477,02	7.262,47	904,82	28.651,33	2.002,34	4.004,68	16,74	20,93		
VI	1.maliako delineatzailea	13,77	41,61	32,31	4,23	13.937,85	6.914,01	904,82	27.489,86	1.911,06	3.822,12	16,06	20,08		
VII	2.maliako delineatzailea	13,50	39,20	30,21	4,23	13.130,81	6.464,37	904,82	25.991,11	1.830,37	3.660,74	15,18	18,98		
VI	1.maliako topog. praktikoa	13,77	41,61	32,31	4,23	13.937,85	6.914,01	904,82	27.489,86	1.911,06	3.822,12	16,06	20,08		
VII	2.maliako topog. praktikoa	13,50	39,20	30,21	4,23	13.130,81	6.464,37	904,82	25.991,11	1.830,37	3.660,74	15,18	18,98		
IX	Topog. Praktikoaren laguntzailea	12,17	38,32	29,11	4,23	12.836,93	6.228,48	904,82	25.204,75	1.744,84	3.489,68	14,72	18,40		
VI	1.maliako antolak. teknikaria	13,77	41,61	32,31	4,23	13.937,85	6.914,01	904,82	27.489,86	1.911,06	3.822,12	16,06	20,08		
VII	2.maliako antolak. teknikaria	13,50	39,20	30,21	4,23	13.130,81	6.464,37	904,82	25.991,11	1.830,37	3.660,74	15,18	18,98		
VIII	Kontrol-ikuskaria	12,17	35,69	27,11	4,23	11.954,95	5.801,87	904,82	23.782,79	1.707,05	3.414,10	13,89	17,36		
IX	Kalkatzailea	10,91	29,27	21,39	4,23	9.806,26	4.578,44	904,82	19.618,58	1.443,02	2.886,04	11,46	14,33		

Maila	Kategoriak	Antzinat. Oinarria	Egunkoak		Jarduera plusa * 214	Apartek. Solda. Plusa * 214	Oinarizko Soldata	Jarduera Plusa	Urtekoa		Aparteko Soldata	Urtekoa Guztira	Ordua Arrunta	Ordua Apartekoa
			Oinarizko Solda * 335 egun	Oinarizko Soldata					Oinarizko Soldata Plusa	Opoorak				
B) Administrazioak														
II	1. mailako burua	15,36	42,86	34,01	4,23	14.358,10	7.277,08	904,82	2.053,22	4.106,44	28.699,66	16,76	20,95	
V	2. mailako burua	13,77	41,61	32,31	4,23	13.937,77	6.913,99	904,82	1.911,06	3.822,12	27.489,76	16,06	20,08	
IV	Pertsonei-burua	15,36	47,18	37,25	4,23	15.803,74	7.970,62	904,82	2.111,03	4.222,06	31.012,27	18,11	22,64	
VI	1. mailako ofiziala	13,77	40,52	31,45	4,23	13.573,86	6.730,53	904,82	1.889,75	3.779,50	26.878,46	15,70	19,63	
VII	2. mailako ofiziala	12,17	37,08	28,30	4,23	12.423,39	6.055,15	904,82	1.747,89	3.495,78	24.627,03	14,38	17,98	
IX	1. mailako laguntzailea	11,01	34,17	25,52	4,23	11.447,53	5.461,19	904,82	1.611,17	3.222,34	22.647,05	13,23	16,54	
IX	2. mailako laguntzailea	10,91	29,00	21,04	4,23	9.713,46	4.501,88	904,82	1.443,02	2.886,04	19.449,22	11,36	14,20	
IX	Telefonista	10,91	28,99	21,03	4,23	9.712,08	4.501,27	904,82	1.443,02	2.886,04	19.447,23	11,36	14,20	
C) Mendekoak														
IX	Kontsejerak eta Kobratzaileak	11,01	33,58	25,11	4,23	11.247,77	5.374,20	904,82	1.610,14	3.220,28	22.357,21	13,06	16,33	
IX	Ordenantza, Atezaína	11,01	33,58	25,11	4,23	11.247,77	5.374,20	904,82	1.610,14	3.220,28	22.357,21	13,06	16,33	
LANGILE SOILAK														
A) Lanbide Klasikoak eta laguntzaileak														
VI	Obra arduraduna eta tailerreko burua	14,95	43,25	33,94	4,23	14.487,37	7.262,48	904,82	1.998,90	3.997,80	28.651,37	16,74	20,93	
VII	Kapataza eta tailerreko kontramaisua	13,59	39,91	30,74	4,23	13.369,49	6.577,82	904,82	1.839,00	3.678,00	26.369,13	15,40	19,25	
VII	Taldeburua	13,59	39,91	30,74	4,23	13.369,49	6.577,82	904,82	1.839,00	3.678,00	26.369,13	15,40	19,25	
VII	Especialistak	13,53	39,60	30,48	4,23	13.265,27	6.522,33	904,82	1.830,51	3.661,02	26.183,95	15,29	19,11	
VIII	1. mailako ofizialak	13,53	39,60	30,48	4,23	13.265,27	6.522,33	904,82	1.830,51	3.661,02	26.183,95	15,29	19,11	
IX	2. mailako ofizialak	12,17	35,69	27,11	4,23	11.954,94	5.801,85	904,82	1.707,07	3.414,14	23.782,82	13,89	17,36	
X	Laguntzaileak	11,01	33,58	25,11	4,23	11.247,77	5.374,20	904,82	1.610,14	3.220,28	22.357,21	13,06	16,33	
XI	Peoi espezialistak	10,93	33,46	24,74	4,23	11.210,05	5.294,98	904,82	1.561,02	3.122,04	22.092,91	12,90	16,13	
XII	Peoi arrunta	10,91	33,22	24,31	4,23	11.128,10	5.203,22	904,82	1.517,07	3.034,14	21.787,35	12,73	15,91	
B) Obrako laguntzaileak														
VII	1. mailako obrako laguntzaile teknikoa	12,17	38,31	29,10	4,23	12.833,88	6.226,89	904,82	1.744,67	3.489,34	25.199,60	14,72	18,40	
VII	2. mailako obrako laguntzaile teknikoa	10,91	29,00	21,04	4,23	9.713,46	4.501,88	904,82	1.443,02	2.886,04	19.449,22	11,36	14,20	
IX	1. mailako obra-admin. laguntzailea	11,01	34,17	25,51	4,23	11.448,59	5.460,07	904,82	1.609,96	3.219,92	22.643,36	13,23	16,54	

Maila	Kategoriak	Antzinat. Oinarria	Egunkeroa		Jarduera plusa * 214	Aparitek Solda plusa * 214	Oinarriko Soldata	Jarduera Plusa	Urtekoa		Apariteko Soldata	Urekoa Guztira	Orcua Arunta	Orcua Apartekoa
			Oinarriko Solda * 335 egun	Jarduera plusa * 214					Apariteko Soldata Plusa					
IX	2. mailako obra-admin. laguntzailea	10,91	29,00	21,04	4,23	9,713,39	4,501,89	904,82	1.443,17	2.886,34	19.449,61	11,36	14,20	
IX	Zerrendagilea	11,01	33,58	25,11	4,23	11.247,91	5.374,14	904,82	1.609,97	3.219,94	22.356,78	13,06	16,33	
X	Billegizaina, zinpeko zaintzailea	11,01	33,58	25,11	4,23	11.247,77	5.374,20	904,82	1.610,14	3.220,28	22.357,21	13,06	16,33	
XII	Garbitzaileak eta sukaldeko langileak	10,91	33,22	24,31	4,23	11.128,10	5.203,22	904,82	1.517,07	3.034,14	21.787,35	12,73	15,91	

AINZINATASUNA 2017KO APARTEKO ORDUAK

Maila	Kategoriak	Aparte.ordua	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	58%
GOI MAILAKO LANGILEAK											
II	Zerbitzuen burua	24,41	0,61	1,22	2,07	2,93	3,78	4,64	5,49	6,35	7,20
II	Obrako burua	24,41	0,61	1,22	2,07	2,93	3,78	4,64	5,49	6,35	7,20
II	Zerbitzuoko laguntzailea	24,41	0,61	1,22	2,07	2,93	3,78	4,64	5,49	6,35	7,20
LANGILE TITULUDUNAK											
II	Arkitektoa	24,41	0,61	1,22	2,07	2,93	3,78	4,64	5,49	6,35	7,20
II	Ingeniero	24,41	0,61	1,22	2,07	2,93	3,78	4,64	5,49	6,35	7,20
II	Lizentziaduna	24,41	0,61	1,22	2,07	2,93	3,78	4,64	5,49	6,35	7,20
III	Aparejadorea	22,64	0,57	1,13	1,92	2,72	3,51	4,30	5,09	5,89	6,68
III	Industria peritua	22,64	0,57	1,13	1,92	2,72	3,51	4,30	5,09	5,89	6,68
III	Ingeniari laguntzailea	22,64	0,57	1,13	1,92	2,72	3,51	4,30	5,09	5,89	6,68
III	Gizarte-graduata	20,95	0,52	1,05	1,78	2,51	3,25	3,98	4,71	5,45	6,18
III	Dekoratz./Barrualdeen diseinatzailea	20,95	0,52	1,05	1,78	2,51	3,25	3,98	4,71	5,45	6,18
III	O.L.T.	20,95	0,52	1,05	1,78	2,51	3,25	3,98	4,71	5,45	6,18
LANGILEAK											
A) <i>Teknikariak</i>											
IV	Obrako laguntzailea	21,81	0,55	1,09	1,85	2,62	3,38	4,14	4,91	5,67	6,43
IV	Arduradun nagusia	21,81	0,55	1,09	1,85	2,62	3,38	4,14	4,91	5,67	6,43
V	Delinatzaile proiektugilea	20,93	0,52	1,05	1,78	2,51	3,24	3,98	4,71	5,44	6,17
VI	1. mailako delinatzailea	20,08	0,50	1,00	1,71	2,41	3,11	3,82	4,52	5,22	5,92
VII	2. mailako delinatzailea	18,98	0,47	0,95	1,61	2,28	2,94	3,61	4,27	4,93	5,60

Maila	Kategoriak	Aparte.ordua	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
VI	1.mailako topog. praktikoa	20,08	0,50	1,00	1,71	2,41	3,11	3,82	4,52	5,22	5,92
VII	2.mailako topog. praktikoa	18,98	0,47	0,95	1,61	2,28	2,94	3,61	4,27	4,93	5,60
IX	Topog. Praktikoaren laguntzailea	18,40	0,46	0,92	1,56	2,21	2,85	3,50	4,14	4,78	5,43
VI	1.mailako antolak. teknikaria	20,08	0,50	1,00	1,71	2,41	3,11	3,82	4,52	5,22	5,92
VII	2.mailako antolak. teknikaria	18,98	0,47	0,95	1,61	2,28	2,94	3,61	4,27	4,93	5,60
VIII	Kontrol-ikuskaria	17,36	0,43	0,87	1,48	2,08	2,69	3,30	3,91	4,51	5,12
IX	Kalkatzailea	14,33	0,36	0,72	1,22	1,72	2,22	2,72	3,22	3,73	4,23
B) Administrazioak											
II	1.mailako burua	20,95	0,52	1,05	1,78	2,51	3,25	3,98	4,71	5,45	6,18
V	2.mailako burua	20,08	0,50	1,00	1,71	2,41	3,11	3,82	4,52	5,22	5,92
IV	Pertsonal-burua	22,64	0,57	1,13	1,92	2,72	3,51	4,30	5,09	5,89	6,68
VI	1.mailako ofiziala	19,63	0,49	0,98	1,67	2,36	3,04	3,73	4,42	5,10	5,79
VII	2.mailako ofiziala	17,98	0,45	0,90	1,53	2,16	2,79	3,42	4,05	4,67	5,30
IX	1.mailako laguntzailea	16,54	0,41	0,83	1,41	1,98	2,56	3,14	3,72	4,30	4,88
IX	2.mailako laguntzailea	14,20	0,36	0,71	1,21	1,70	2,20	2,70	3,20	3,69	4,19
IX	Telefonista	14,20	0,36	0,71	1,21	1,70	2,20	2,70	3,20	3,69	4,19
C) Mendekoak											
IX	Kontserjeak eta Kobratzaileak	16,33	0,41	0,82	1,39	1,96	2,53	3,10	3,67	4,25	4,82
IX	Ordenantza, Atezaina	16,33	0,41	0,82	1,39	1,96	2,53	3,10	3,67	4,25	4,82
LANGILE SOILAK											
A) Lanbide Klasekoak eta lagungariak											
VI	Obra aduraduna eta tallerreko burua	20,93	0,52	1,05	1,78	2,51	3,24	3,98	4,71	5,44	6,17
VII	Kapataza eta tallerreko kontramaisua	19,25	0,48	0,96	1,64	2,31	2,98	3,66	4,33	5,01	5,68
VII	Taldeburua	19,25	0,48	0,96	1,64	2,31	2,98	3,66	4,33	5,01	5,68
VII	Especialistak	19,11	0,48	0,96	1,62	2,29	2,96	3,63	4,30	4,97	5,64
VIII	1.mailako ofizialak	19,11	0,48	0,96	1,62	2,29	2,96	3,63	4,30	4,97	5,64
IX	2.mailako ofizialak	17,36	0,43	0,87	1,48	2,08	2,69	3,30	3,91	4,51	5,12
X	Laguntzaileak	16,33	0,41	0,82	1,39	1,96	2,53	3,10	3,67	4,25	4,82
XI	Peoi espezialistak	16,13	0,40	0,81	1,37	1,94	2,50	3,06	3,63	4,19	4,76
XII	Peoi arrunta	15,91	0,40	0,80	1,35	1,91	2,47	3,02	3,58	4,14	4,69

Maila	Kategoriak	Aparte.ordua	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
B) Obrako laguntzaileak											
VII	1.mailako obrako laguntzaile teknikoa	18,40	0,46	0,92	1,56	2,21	2,85	3,50	4,14	4,78	5,43
VII	2.mailako obrako laguntzaile teknikoa	14,20	0,36	0,71	1,21	1,70	2,20	2,70	3,20	3,69	4,19
IX	1.mailako obra-admin. laguntzailea	16,54	0,41	0,83	1,41	1,98	2,56	3,14	3,72	4,30	4,88
IX	2.mailako obra-admin. laguntzailea	14,20	0,36	0,71	1,21	1,70	2,20	2,70	3,20	3,69	4,19
IX	Zerrendagilea	16,33	0,41	0,82	1,39	1,96	2,53	3,10	3,67	4,25	4,82
X	Billegizaina, zinpeko zaintzailea	16,33	0,41	0,82	1,39	1,96	2,53	3,10	3,67	4,25	4,82
XII	Garbitzaileak eta sukaldeko langileak	15,91	0,40	0,80	1,35	1,91	2,47	3,02	3,58	4,14	4,69

AINZINATASUNA 2017KO OPORRAK

Maila	Kategoriak	Oporrak	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
GOI MAILAKO LANGILEAK											
II	Zerbitzuen burua	2.284,71	2.364,67	2.444,64	2.556,59	2.668,54	2.780,49	2.892,44	3.004,39	3.116,34	3.228,30
II	Obrako burua	2.284,71	2.364,67	2.444,64	2.556,59	2.668,54	2.780,49	2.892,44	3.004,39	3.116,34	3.228,30
II	Zerbitzuko laguntzailea	2.284,71	2.364,67	2.444,64	2.556,59	2.668,54	2.780,49	2.892,44	3.004,39	3.116,34	3.228,30
LANGILE TTULUDUNAK											
II	Arkitektoa	2.284,71	2.364,67	2.444,64	2.556,59	2.668,54	2.780,49	2.892,44	3.004,39	3.116,34	3.228,30
II	Ingeniero	2.284,71	2.364,67	2.444,64	2.556,59	2.668,54	2.780,49	2.892,44	3.004,39	3.116,34	3.228,30
II	Lizentziaduna	2.284,71	2.364,67	2.444,64	2.556,59	2.668,54	2.780,49	2.892,44	3.004,39	3.116,34	3.228,30
III	Apareladore	2.160,10	2.235,70	2.311,31	2.417,15	2.523,00	2.628,84	2.734,69	2.840,53	2.946,38	3.052,22
III	Industria peritua	2.160,10	2.235,70	2.311,31	2.417,15	2.523,00	2.628,84	2.734,69	2.840,53	2.946,38	3.052,22
III	Ingeniari laguntzailea	2.160,10	2.235,70	2.311,31	2.417,15	2.523,00	2.628,84	2.734,69	2.840,53	2.946,38	3.052,22
III	Gizarte-graduatua	2.037,87	2.109,20	2.180,52	2.280,38	2.380,23	2.480,09	2.579,94	2.679,80	2.779,65	2.879,51
III	Dekoratz./Barrualdeen diseinatza.	2.037,87	2.109,20	2.180,52	2.280,38	2.380,23	2.480,09	2.579,94	2.679,80	2.779,65	2.879,51
III	O.L.T.	2.037,87	2.109,20	2.180,52	2.280,38	2.380,23	2.480,09	2.579,94	2.679,80	2.779,65	2.879,51

Maila	Kategoriak	Oporrak	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
LANGILEAK											
A) Teknikariak											
IV	Obrako laguntzailea	2.072,78	2.145,33	2.217,87	2.319,44	2.421,01	2.522,57	2.624,14	2.725,71	2.827,27	2.928,84
IV	Arduradun nagusia	2.066,78	2.139,12	2.211,45	2.312,73	2.414,00	2.515,27	2.616,54	2.717,82	2.819,09	2.920,36
V	Delineatzaile proiektugileak	2.002,34	2.072,42	2.142,50	2.240,62	2.338,73	2.436,85	2.534,96	2.633,08	2.731,19	2.829,31
VI	1. mailako delineatzailea	1.911,06	1.977,95	2.044,83	2.138,48	2.232,12	2.325,76	2.419,40	2.513,04	2.606,69	2.700,33
VII	2. mailako delineatzailea	1.830,37	1.894,43	1.958,50	2.048,18	2.137,87	2.227,56	2.317,25	2.406,94	2.496,62	2.586,31
VI	1. mailako topog. praktikoa	1.911,06	1.977,95	2.044,83	2.138,48	2.232,12	2.325,76	2.419,40	2.513,04	2.606,69	2.700,33
VII	2. mailako topog. praktikoa	1.830,37	1.894,43	1.958,50	2.048,18	2.137,87	2.227,56	2.317,25	2.406,94	2.496,62	2.586,31
IX	Topog. Praktikoaren laguntzailea	1.744,84	1.805,91	1.866,98	1.952,48	2.037,97	2.123,47	2.208,97	2.294,46	2.379,96	2.465,46
VI	1. mailako antoliak. teknikaria	1.911,06	1.977,95	2.044,83	2.138,48	2.232,12	2.325,76	2.419,40	2.513,04	2.606,69	2.700,33
VII	2. mailako antoliak. teknikaria	1.830,37	1.894,43	1.958,50	2.048,18	2.137,87	2.227,56	2.317,25	2.406,94	2.496,62	2.586,31
VIII	Kontrol-ikuskarria	1.707,05	1.766,80	1.826,54	1.910,19	1.993,83	2.077,48	2.161,13	2.244,77	2.328,42	2.412,06
IX	Kalkatzailea	1.443,02	1.493,53	1.544,03	1.614,74	1.685,45	1.756,16	1.826,86	1.897,57	1.968,28	2.038,99
B) Administrazioariak											
II	1. mailako burua	2.053,22	2.125,08	2.196,95	2.297,55	2.398,16	2.498,77	2.599,38	2.699,98	2.800,59	2.901,20
V	2. mailako burua	1.911,06	1.977,95	2.044,83	2.138,48	2.232,12	2.325,76	2.419,40	2.513,04	2.606,69	2.700,33
IV	Pertsonal-burua	2.111,03	2.184,92	2.258,80	2.362,24	2.465,68	2.569,12	2.672,56	2.776,00	2.879,44	2.982,89
VI	1. mailako ofiziala	1.889,75	1.955,89	2.022,03	2.114,63	2.207,23	2.299,83	2.392,42	2.485,02	2.577,62	2.670,22
VII	2. mailako ofiziala	1.747,89	1.809,07	1.870,24	1.955,89	2.041,54	2.127,18	2.212,83	2.298,48	2.384,12	2.469,77
IX	1. mailako laguntzailea	1.611,17	1.667,56	1.723,95	1.802,90	1.881,85	1.960,79	2.039,74	2.118,69	2.197,64	2.276,58
IX	2. mailako laguntzailea	1.443,02	1.493,53	1.544,03	1.614,74	1.685,45	1.756,16	1.826,86	1.897,57	1.968,28	2.038,99
IX	Telefonista	1.443,02	1.493,53	1.544,03	1.614,74	1.685,45	1.756,16	1.826,86	1.897,57	1.968,28	2.038,99
C) Mendekoak											
IX	Kontsejariak eta Kobratzaileak	1.610,14	1.666,49	1.722,85	1.801,75	1.880,64	1.959,54	2.038,44	2.117,33	2.196,23	2.275,13
IX	Ordenantza, Atezaina	1.610,14	1.666,49	1.722,85	1.801,75	1.880,64	1.959,54	2.038,44	2.117,33	2.196,23	2.275,13
LANGILE SOILAK											
A) Lanbide Klasikoak eta lagungarriak											
VI	Obrar arduraduna eta tailerreko burua	1.998,90	2.068,86	2.138,82	2.236,77	2.334,72	2.432,66	2.530,61	2.628,55	2.726,50	2.824,45
VII	Kapataza eta tailerreko kontramaisua	1.839,00	1.903,37	1.967,73	2.057,84	2.147,95	2.238,06	2.328,17	2.418,29	2.508,40	2.598,51
VII	Taldeburua	1.839,00	1.903,37	1.967,73	2.057,84	2.147,95	2.238,06	2.328,17	2.418,29	2.508,40	2.598,51

Malla	Kategoriak	Oporrak	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
VII	Especialistak	1.830,51	1.894,58	1.958,65	2.048,34	2.138,04	2.227,73	2.317,43	2.407,12	2.496,82	2.586,51
VIII	1.maliako ofizialak	1.830,51	1.894,58	1.958,65	2.048,34	2.138,04	2.227,73	2.317,43	2.407,12	2.496,82	2.586,51
IX	2.maliako ofizialak	1.707,07	1.766,82	1.826,56	1.910,21	1.993,86	2.077,50	2.161,15	2.244,80	2.328,44	2.412,09
X	Laguntzaileak	1.610,14	1.666,49	1.722,85	1.801,75	1.880,64	1.959,54	2.038,44	2.117,33	2.196,23	2.275,13
XI	Peoi espezialistak	1.561,02	1.615,66	1.670,29	1.746,78	1.823,27	1.899,76	1.976,25	2.052,74	2.129,23	2.205,72
XII	Peoi arrunta	1.517,07	1.570,17	1.623,26	1.697,60	1.771,94	1.846,27	1.920,61	1.994,95	2.069,28	2.143,62
B) Obrako laguntzaileak											
VII	1.maliako obrako laguntzaile teknikoa	1.744,67	1.805,73	1.866,80	1.952,29	2.037,77	2.123,26	2.208,75	2.294,24	2.379,73	2.465,22
VII	2.maliako obrako laguntzaile teknikoa	1.443,02	1.493,53	1.544,03	1.614,74	1.685,45	1.756,16	1.826,86	1.897,57	1.968,28	2.038,99
IX	1.maliako obra-admin. laguntzailea	1.609,96	1.666,31	1.722,66	1.801,55	1.880,43	1.959,32	2.038,21	2.117,10	2.195,99	2.274,87
IX	2.maliako obra-admin. laguntzailea	1.443,17	1.493,68	1.544,19	1.614,91	1.685,62	1.756,34	1.827,05	1.897,77	1.968,48	2.039,20
IX	Zerrendagilea	1.609,97	1.666,32	1.722,67	1.801,56	1.880,44	1.959,33	2.038,22	2.117,11	2.196,00	2.274,89
X	Bittegiaina, zinteko zaimzailea	1.610,14	1.666,49	1.722,85	1.801,75	1.880,64	1.959,54	2.038,44	2.117,33	2.196,23	2.275,13
XII	Garbitzaileak eta sukaldeko langileak	1.517,07	1.570,17	1.623,26	1.697,60	1.771,94	1.846,27	1.920,61	1.994,95	2.069,28	2.143,62

BESTE KONTZEPTU BATZUK 2017

	Euro	Euro
Dieta Erdi	14,54	
Dieta Osoa	64,48	
Kilometroak	0,35	0,41
Desg. Tresna	0,67	
Txandak	44,22	
Toxiko plusa	%20 oinarriz. sold., aintzinat. eta jarduera plusa	
Toxiko eta nekeza	%30 oinarriz. sold., aintzinat. eta jarduera plusa	
Tox. Ne. eta Arriskuts.	%35 oinarriz. sold., aintzinat. eta jarduera plusa	

EWA
EUSKAL SINDIKATUA

2018KO ORDAINSARI-TAULAK

Malia	Kategoriak	Antzinat. Oinarria	Egunkoa		Jarduera plusa * 214	Apariek. Solda. plusa * 214	Oinarritzko Soldata	Jarduera Plusa	Urtekoa		Oporrak	Aparterko Soldata	Urtekoa Guztira	Ordua Arruntia	Ordua Apartekoa
			Oinarritzko Solda * 335 egun	Jarduera plusa * 214					Aparterko Soldata	Plusa					
GOI MAILAKO LANGILEAK															
II	Zerbizuen burua	17,12	51,52	41,33	4,23	17.260,15	8.845,16	904,82	904,82	2.321,27	4.642,54	33.973,94	19,84	24,80	
II	Obrako burua	17,12	51,52	41,33	4,23	17.260,15	8.845,16	904,82	904,82	2.321,27	4.642,54	33.973,94	19,84	24,80	
II	Zerbizuko laguntzailea	17,12	51,52	41,33	4,23	17.260,15	8.845,16	904,82	904,82	2.321,27	4.642,54	33.973,94	19,84	24,80	
LANGILE TITULUDUNAK															
II	Arkitetkoa	17,12	51,52	41,33	4,23	17.260,15	8.845,16	904,82	904,82	2.321,27	4.642,54	33.973,94	19,84	24,80	
II	Ingeniero	17,12	51,52	41,33	4,23	17.260,15	8.845,16	904,82	904,82	2.321,27	4.642,54	33.973,94	19,84	24,80	
II	Lizentziaduna	17,12	51,52	41,33	4,23	17.260,15	8.845,16	904,82	904,82	2.321,27	4.642,54	33.973,94	19,84	24,80	
III	Apareladore	16,28	47,49	37,87	4,23	15.909,72	8.103,72	904,82	904,82	2.194,66	4.389,32	31.502,24	18,40	23,00	
III	Industria peritua	16,28	47,49	37,87	4,23	15.909,72	8.103,72	904,82	904,82	2.194,66	4.389,32	31.502,24	18,40	23,00	
III	Ingeniari laguntzailea	16,28	47,49	37,87	4,23	15.909,72	8.103,72	904,82	904,82	2.194,66	4.389,32	31.502,24	18,40	23,00	
III	Gizarte-graduatu	15,48	43,71	34,58	4,23	14.641,90	7.400,68	904,82	904,82	2.070,48	4.140,96	29.158,84	17,03	21,29	
III	Dekorat./Barruakleen diseinat.	15,48	43,71	34,58	4,23	14.641,90	7.400,68	904,82	904,82	2.070,48	4.140,96	29.158,84	17,03	21,29	
III	O.L.T.	15,48	43,71	34,58	4,23	14.641,90	7.400,68	904,82	904,82	2.070,48	4.140,96	29.158,84	17,03	21,29	
LANGILEAK															
A) Teknikariak															
IV	Obrako laguntzailea	15,48	45,90	36,26	4,23	15.375,49	7.760,57	904,82	904,82	2.105,94	4.211,88	30.358,70	17,73	22,16	
IV	Arduradun nagusia	15,48	45,95	36,26	4,23	15.393,76	7.760,57	904,82	904,82	2.099,85	4.199,70	30.358,70	17,73	22,16	
V	Delinatzaile proiektugilea	15,07	43,93	34,51	4,23	14.715,89	7.385,90	904,82	904,82	2.034,38	4.088,76	29.109,75	17,00	21,25	
V1	1. mailako delinatzailea	13,88	42,29	32,86	4,23	14.168,09	7.031,87	904,82	904,82	1.941,64	3.883,28	27.929,70	16,31	20,39	
V1	2. mailako delinatzailea	13,61	39,85	30,72	4,23	13.348,14	6.575,03	904,82	904,82	1.859,66	3.719,32	26.406,97	15,42	19,28	
V1	1. mailako topog. praktikoa	13,88	42,29	32,86	4,23	14.168,09	7.031,87	904,82	904,82	1.941,64	3.883,28	27.929,70	16,31	20,39	
V1	2. mailako topog. praktikoa	13,61	39,85	30,72	4,23	13.348,14	6.575,03	904,82	904,82	1.859,66	3.719,32	26.406,97	15,42	19,28	
IX	Topog. Praktikoaren laguntzailea	12,27	38,95	29,60	4,23	13.049,56	6.335,57	904,82	904,82	1.772,76	3.545,52	25.608,03	14,96	18,70	
V1	1. mailako antolak. teknikaria	13,88	42,29	32,86	4,23	14.168,09	7.031,87	904,82	904,82	1.941,64	3.883,28	27.929,70	16,31	20,39	
V1	2. mailako antolak. teknikaria	13,61	39,85	30,72	4,23	13.348,14	6.575,03	904,82	904,82	1.859,66	3.719,32	26.406,97	15,42	19,28	
VIII	Kontrol-luskaria	12,27	36,28	27,58	4,23	12.153,47	5.901,94	904,82	904,82	1.734,36	3.488,72	24.163,31	14,11	17,64	
IX	Kalkatzailea	11,00	29,76	21,77	4,23	9.970,40	4.658,93	904,82	904,82	1.466,11	2.932,22	19.932,48	11,64	14,55	

Maila	Kategoriak	Antzimat. Oinarria	Egurekoa		Jarduera plusa * 214	Apartek. Solda. plusa * 214	Oinarritzko Soldata	Jarduera Plusa	Urtekoa		Aparteko Soldata	Urtekoa Guztira	Ordua Arrunta	Ordua Apartekoa
			Oinarritzko Solda * 335 egun	Urteko Aparteko Soldata Plusa										
B) Administrazioak														
II	1. mailako burua	15,48	43,57	34,58	4,23	14.595,07	7.400,75	904,82	2.086,07	4.172,14	29.158,85	17,03	21,29	
V	2. mailako burua	13,88	42,29	32,86	4,23	14.168,01	7.031,85	904,82	1.941,64	3.883,28	27.929,60	16,31	20,39	
IV	Pertsonek-burua	15,48	47,95	37,88	4,23	16.063,84	8.105,38	904,82	2.144,81	4.289,62	31.508,47	18,40	23,00	
VI	1. mailako ofiziala	13,88	41,19	31,99	4,23	13.798,28	6.845,45	904,82	1.919,99	3.839,98	27.308,52	15,95	19,94	
VII	2. mailako ofiziala	12,27	37,70	28,78	4,23	12.629,40	6.159,26	904,82	1.775,86	3.551,72	25.021,06	14,62	18,28	
IX	1. mailako laguntzaileak	11,10	34,74	25,96	4,23	11.637,93	5.555,80	904,82	1.636,95	3.273,90	23.009,40	13,44	16,80	
IX	2. mailako laguntzaileak	11,00	29,48	21,41	4,23	9.876,11	4.581,15	904,82	1.466,11	2.932,22	19.760,41	11,54	14,43	
IX	Telefonista	11,00	29,48	21,40	4,23	9.874,71	4.580,53	904,82	1.466,11	2.932,22	19.758,39	11,54	14,43	
C) Mendekoak														
IX	Kontsejerak eta Kobratzaileak	11,10	34,13	25,55	4,23	11.434,97	5.467,44	904,82	1.635,90	3.271,80	22.714,93	13,27	16,59	
IX	Ordemantza, Atezaina	11,10	34,13	25,55	4,23	11.434,97	5.467,44	904,82	1.635,90	3.271,80	22.714,93	13,27	16,59	
LANGILE SOILAK														
A) Lanbide Klasekoak eta lagungarriak														
VI	Obra arturaduna eta tailerreko burua	15,07	43,96	34,51	4,23	14.726,41	7.385,92	904,82	2.030,88	4.061,76	29.109,79	17,00	21,25	
VII	Kapataza eta tailerreko kontramaisua	13,70	40,57	31,26	4,23	13.590,64	6.690,32	904,82	1.868,42	3.736,84	26.791,04	15,65	19,56	
VII	Taldeburua	13,70	40,57	31,26	4,23	13.590,64	6.690,32	904,82	1.868,42	3.736,84	26.791,04	15,65	19,56	
VII	Especialistak	13,64	40,25	31,00	4,23	13.484,75	6.633,92	904,82	1.859,80	3.719,60	26.602,89	15,54	19,43	
VIII	1. mailako ofizialak	13,64	40,25	31,00	4,23	13.484,75	6.633,92	904,82	1.859,80	3.719,60	26.602,89	15,54	19,43	
IX	2. mailako ofizialak	12,27	36,28	27,58	4,23	12.153,46	5.901,93	904,82	1.734,38	3.468,76	24.163,35	14,11	17,64	
X	Laguntzaileak	11,10	34,13	25,55	4,23	11.434,97	5.467,44	904,82	1.635,90	3.271,80	22.714,93	13,27	16,59	
XI	Peoi espezialistak	11,02	34,02	25,17	4,23	11.396,65	5.886,93	904,82	1.586,00	3.172,00	22.446,40	13,11	16,39	
XII	Peoi arrunta	11,00	33,77	24,74	4,23	11.313,39	5.293,72	904,82	1.541,34	3.082,68	22.135,95	12,93	16,16	
B) Obrako laguntzaileak														
VII	1. mailako obrako laguntzaile teknikoak	12,27	38,94	29,60	4,23	13.046,46	6.333,77	904,82	1.772,58	3.545,16	25.602,79	14,95	18,69	
VII	2. mailako obrako laguntzaile teknikoak	11,00	29,48	21,41	4,23	9.876,11	4.581,15	904,82	1.466,11	2.932,22	19.760,41	11,54	14,43	
IX	1. mailako obra-admin. laguntzaileak	11,10	34,74	25,96	4,23	11.639,01	5.554,66	904,82	1.635,72	3.271,44	23.005,65	13,44	16,80	

Maila	Kategoriak	Antzinat. Oinarria	Egurekoa		Jarduera plusa * 214	Apariek Solda plusa * 214	Oinarritzko Soldata	Jarduera Plusa	Urtekoa		Apariteko Soldata	Urtekoa Guztira	Ordua Aruntia	Ordua Apartekoa
			Oinarritzko Sold * 335 egun	Oinarritzko Soldata					Aparteko Soldata Plusa	Urtekoa				
IX	2.maliako obra-admin.laguntzailea	11,00	29,48	21,41	4,23	9.876,04	4.581,16	904,82	1.466,26	2.932,52	19.760,80	11,54	14,43	
IX	Zerrendagilea	11,10	34,13	25,55	4,23	11.435,12	5.467,36	904,82	1.635,73	3.271,46	22.714,49	13,27	16,59	
X	Biltegizaina, zimpeko zaintzailea	11,10	34,13	25,55	4,23	11.434,97	5.467,44	904,82	1.635,90	3.271,80	22.714,93	13,27	16,59	
XII	Garbitzaileak eta sukaldako langileak	11,00	33,77	24,74	4,23	11.313,39	5.293,72	904,82	1.541,34	3.082,68	22.135,95	12,93	16,16	

AINZINATASUNA 2018KO APARTEKO ORDUAK

Maila	Kategoriak	Aparite.ordua	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
GOI MAILAKO LANGILEAK											
II	Zerbitzuen burua	24,80	0,62	1,24	2,11	2,98	3,84	4,71	5,58	6,45	7,32
II	Obrako burua	24,80	0,62	1,24	2,11	2,98	3,84	4,71	5,58	6,45	7,32
II	Zerbitzuoko laguntzailea	24,80	0,62	1,24	2,11	2,98	3,84	4,71	5,58	6,45	7,32
LANGILE TITULUDUNAK											
II	Arkitektoa	24,80	0,62	1,24	2,11	2,98	3,84	4,71	5,58	6,45	7,32
II	Ingeniero	24,80	0,62	1,24	2,11	2,98	3,84	4,71	5,58	6,45	7,32
II	Lizentziaduna	24,80	0,62	1,24	2,11	2,98	3,84	4,71	5,58	6,45	7,32
III	Aparejadorea	23,00	0,58	1,15	1,96	2,76	3,57	4,37	5,18	5,98	6,79
III	Industria pertua	23,00	0,58	1,15	1,96	2,76	3,57	4,37	5,18	5,98	6,79
III	Ingeniari laguntzailea	23,00	0,58	1,15	1,96	2,76	3,57	4,37	5,18	5,98	6,79
III	Gizarte-graduatua	21,29	0,53	1,06	1,81	2,55	3,30	4,05	4,79	5,54	6,28
III	Dekoratz./Barrualdeen diseinatza.	21,29	0,53	1,06	1,81	2,55	3,30	4,05	4,79	5,54	6,28
III	O.L.T.	21,29	0,53	1,06	1,81	2,55	3,30	4,05	4,79	5,54	6,28

LANGILEAK

A) Teknikariak

IV	Obrako laguntzailea	22,16	0,55	1,11	1,88	2,66	3,43	4,21	4,99	5,76	6,54
IV	Arduradun nagusia	22,16	0,55	1,11	1,88	2,66	3,43	4,21	4,99	5,76	6,54
V	Delmeatzaile proiektugilea	21,25	0,53	1,06	1,81	2,55	3,29	4,04	4,78	5,53	6,27
VI	1.maliako delmeatzailea	20,39	0,51	1,02	1,73	2,45	3,16	3,87	4,59	5,30	6,02
VII	2.maliako delmeatzailea	19,28	0,48	0,96	1,64	2,31	2,99	3,66	4,34	5,01	5,69

Maila	Kategoriak	Aparte.ordua	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
VI	1.mailako topog. praktikoa	20,39	0,51	1,02	1,73	2,45	3,16	3,87	4,59	5,30	6,02
VII	2.mailako topog. praktikoa	19,28	0,48	0,96	1,64	2,31	2,99	3,66	4,34	5,01	5,69
IX	Topog. Praktikoaren laguntzailea	18,70	0,47	0,94	1,59	2,24	2,90	3,55	4,21	4,86	5,52
VI	1.mailako antolak. teknikaria	20,39	0,51	1,02	1,73	2,45	3,16	3,87	4,59	5,30	6,02
VII	2.mailako antolak. teknikaria	19,28	0,48	0,96	1,64	2,31	2,99	3,66	4,34	5,01	5,69
VIII	Kontrol-ikuskaria	17,64	0,44	0,88	1,50	2,12	2,73	3,35	3,97	4,59	5,20
IX	Kalkatzailea	14,55	0,36	0,73	1,24	1,75	2,26	2,76	3,27	3,78	4,29
B) Administrazioak											
II	1.mailako burua	21,29	0,53	1,06	1,81	2,55	3,30	4,05	4,79	5,54	6,28
V	2.mailako burua	20,39	0,51	1,02	1,73	2,45	3,16	3,87	4,59	5,30	6,02
IV	Personal-burua	23,00	0,58	1,15	1,96	2,76	3,57	4,37	5,18	5,98	6,79
VI	1.mailako ofiziala	19,94	0,50	1,00	1,69	2,39	3,09	3,79	4,49	5,18	5,88
VII	2.mailako ofiziala	18,28	0,46	0,91	1,55	2,19	2,83	3,47	4,11	4,75	5,39
IX	1.mailako laguntzailea	16,80	0,42	0,84	1,43	2,02	2,60	3,19	3,78	4,37	4,96
IX	2.mailako laguntzailea	14,43	0,36	0,72	1,23	1,73	2,24	2,74	3,25	3,75	4,26
IX	Telefonista	14,43	0,36	0,72	1,23	1,73	2,24	2,74	3,25	3,75	4,26
C) Mendekoak											
IX	Kontserjeak eta Kobratzaileak	16,59	0,41	0,83	1,41	1,99	2,57	3,15	3,73	4,31	4,89
IX	Ordenantza, Atezaina	16,59	0,41	0,83	1,41	1,99	2,57	3,15	3,73	4,31	4,89
LANGILE SOILAK											
A) Lanbide Klasikoak eta Laguntzaileak											
VI	Obra arduraduna eta tallerreko burua	21,25	0,53	1,06	1,81	2,55	3,29	4,04	4,78	5,53	6,27
VII	Kapataza eta tallerreko kontramaisua	19,56	0,49	0,98	1,66	2,35	3,03	3,72	4,40	5,09	5,77
VII	Taldeburua	19,56	0,49	0,98	1,66	2,35	3,03	3,72	4,40	5,09	5,77
VII	Especialistak	19,43	0,49	0,97	1,65	2,33	3,01	3,69	4,37	5,05	5,73
VIII	1.mailako ofizialak	19,43	0,49	0,97	1,65	2,33	3,01	3,69	4,37	5,05	5,73
IX	2.mailako ofizialak	17,64	0,44	0,88	1,50	2,12	2,73	3,35	3,97	4,59	5,20
X	Laguntzaileak	16,59	0,41	0,83	1,41	1,99	2,57	3,15	3,73	4,31	4,89
XI	Peoi espezialistak	16,39	0,41	0,82	1,39	1,97	2,54	3,11	3,69	4,26	4,84
XII	Peoi arrunta	16,16	0,40	0,81	1,37	1,94	2,50	3,07	3,64	4,20	4,77

Maila	Kategoriak	Aparte.ordua	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
B) Obrako laguntzaileak											
VII	1.mailako obrako laguntzaile teknikoak	18,69	0,47	0,93	1,59	2,24	2,90	3,55	4,21	4,86	5,51
VII	2.mailako obrako laguntzaile teknikoak	14,43	0,36	0,72	1,23	1,73	2,24	2,74	3,25	3,75	4,26
IX	1.mailako obra-admin. laguntzailea	16,80	0,42	0,84	1,43	2,02	2,60	3,19	3,78	4,37	4,96
IX	2.mailako obra-admin. laguntzailea	14,43	0,36	0,72	1,23	1,73	2,24	2,74	3,25	3,75	4,26
IX	Zerendaglia	16,59	0,41	0,83	1,41	1,99	2,57	3,15	3,73	4,31	4,89
X	Bilegizaina, zinpeko zaintzailea	16,59	0,41	0,83	1,41	1,99	2,57	3,15	3,73	4,31	4,89
XII	Garbitzaileak eta sukaldeko langileak	16,16	0,40	0,81	1,37	1,94	2,50	3,07	3,64	4,20	4,77

AINTZINATASUNA 2018KO OPORRAK

Maila	Kategoriak	Oporrak	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
GOI MAILAKO LANGILEAK											
II	Zerbitzuen burua	2.321,27	2.402,51	2.483,76	2.597,50	2.711,24	2.824,99	2.938,73	3.052,47	3.166,21	3.279,95
II	Obrako burua	2.321,27	2.402,51	2.483,76	2.597,50	2.711,24	2.824,99	2.938,73	3.052,47	3.166,21	3.279,95
II	Zerbitzuko laguntzailea	2.321,27	2.402,51	2.483,76	2.597,50	2.711,24	2.824,99	2.938,73	3.052,47	3.166,21	3.279,95
LANGILE TITULUDUNAK											
II	Arkitiektoa	2.321,27	2.402,51	2.483,76	2.597,50	2.711,24	2.824,99	2.938,73	3.052,47	3.166,21	3.279,95
II	Ingeniero	2.321,27	2.402,51	2.483,76	2.597,50	2.711,24	2.824,99	2.938,73	3.052,47	3.166,21	3.279,95
II	Lizentziaduna	2.321,27	2.402,51	2.483,76	2.597,50	2.711,24	2.824,99	2.938,73	3.052,47	3.166,21	3.279,95
III	Apareladore	2.194,66	2.271,47	2.348,29	2.455,82	2.563,36	2.670,90	2.778,44	2.885,98	2.993,52	3.101,05
III	Industria peritua	2.194,66	2.271,47	2.348,29	2.455,82	2.563,36	2.670,90	2.778,44	2.885,98	2.993,52	3.101,05
III	Ingeniari laguntzailea	2.194,66	2.271,47	2.348,29	2.455,82	2.563,36	2.670,90	2.778,44	2.885,98	2.993,52	3.101,05

Maila	Kategoriak	Oporrak	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
III	Gizarte-graduatuak	2.070,48	2.142,95	2.215,41	2.316,87	2.418,32	2.519,77	2.621,23	2.722,68	2.824,13	2.925,59
III	Dekoratib./Barrualdeen diseinatzaileak	2.070,48	2.142,95	2.215,41	2.316,87	2.418,32	2.519,77	2.621,23	2.722,68	2.824,13	2.925,59
III	O.L.T.	2.070,48	2.142,95	2.215,41	2.316,87	2.418,32	2.519,77	2.621,23	2.722,68	2.824,13	2.925,59
LANGILEAK											
A) Teknikariak											
IV	Obrako laguntzaileak	2.105,94	2.179,65	2.253,36	2.356,55	2.459,74	2.562,93	2.666,12	2.769,31	2.872,50	2.975,69
IV	Arduadun nagusia	2.099,85	2.173,34	2.246,84	2.349,73	2.452,62	2.555,52	2.658,41	2.761,30	2.864,20	2.967,09
V	Delineatzaile proiektugileak	2.034,38	2.105,58	2.176,79	2.276,47	2.376,16	2.475,84	2.575,53	2.675,21	2.774,89	2.874,58
VI	1.maliako delinearatzaileak	1.941,64	2.009,60	2.077,55	2.172,70	2.267,84	2.362,98	2.458,12	2.553,26	2.648,40	2.743,54
VII	2.maliako delinearatzaileak	1.859,66	1.924,75	1.999,84	2.080,96	2.172,08	2.263,21	2.354,33	2.445,45	2.536,58	2.627,70
VI	1.maliako topog. praktikoa	1.941,64	2.009,60	2.077,55	2.172,70	2.267,84	2.362,98	2.458,12	2.553,26	2.648,40	2.743,54
VII	2.maliako topog. praktikoa	1.859,66	1.924,75	1.999,84	2.080,96	2.172,08	2.263,21	2.354,33	2.445,45	2.536,58	2.627,70
IX	Topog. Praktikoaren laguntzaileak	1.772,76	1.834,81	1.896,85	1.983,72	2.070,58	2.157,45	2.244,31	2.331,18	2.418,04	2.504,91
VI	1.maliako antolak. teknikaria	1.941,64	2.009,60	2.077,55	2.172,70	2.267,84	2.362,98	2.458,12	2.553,26	2.648,40	2.743,54
VII	2.maliako antolak. teknikaria	1.859,66	1.924,75	1.999,84	2.080,96	2.172,08	2.263,21	2.354,33	2.445,45	2.536,58	2.627,70
VIII	Kontrol-ikuskarria	1.734,36	1.795,06	1.855,77	1.940,75	2.025,73	2.110,72	2.195,70	2.280,68	2.365,67	2.450,65
IX	Kalkatzaileak	1.466,11	1.517,42	1.568,74	1.640,58	1.712,42	1.784,26	1.856,10	1.927,93	1.999,77	2.071,61
B) Administrazioak											
II	1.maliako burua	2.086,07	2.159,08	2.232,09	2.334,31	2.436,53	2.538,75	2.640,96	2.743,18	2.845,40	2.947,62
V	2.maliako burua	1.941,64	2.009,60	2.077,55	2.172,70	2.267,84	2.362,98	2.458,12	2.553,26	2.648,40	2.743,54
IV	Pertsonal-burua	2.144,81	2.219,88	2.294,95	2.400,04	2.505,14	2.610,23	2.715,33	2.820,43	2.925,52	3.030,62
VI	1.maliako ofiziala	1.919,99	1.987,19	2.054,39	2.148,47	2.242,55	2.336,63	2.430,71	2.524,79	2.618,87	2.712,95
VII	2.maliako ofiziala	1.775,86	1.838,02	1.900,17	1.987,19	2.074,20	2.161,22	2.248,24	2.335,26	2.422,27	2.509,29
IX	1.maliako laguntzaileak	1.636,95	1.694,24	1.751,54	1.831,75	1.911,96	1.992,17	2.072,38	2.152,59	2.232,80	2.313,01
IX	2.maliako laguntzaileak	1.466,11	1.517,42	1.568,74	1.640,58	1.712,42	1.784,26	1.856,10	1.927,93	1.999,77	2.071,61
IX	Telefonista	1.466,11	1.517,42	1.568,74	1.640,58	1.712,42	1.784,26	1.856,10	1.927,93	1.999,77	2.071,61
C) Mendekoak											
IX	Kontsejeriak eta Kobratzaileak	1.635,90	1.693,16	1.750,41	1.830,57	1.910,73	1.990,89	2.071,05	2.151,21	2.231,37	2.311,53
IX	Ordenantza, Atezaína	1.635,90	1.693,16	1.750,41	1.830,57	1.910,73	1.990,89	2.071,05	2.151,21	2.231,37	2.311,53

Maila	Kategoriak	Oporrak	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
LANGILE SOILAK											
A) <i>Lanbide Klasikoak eta lagungarriak</i>											
VI	Obra arduraduna eta tailerreko burua	2.030,88	2.101,96	2.173,04	2.272,55	2.372,07	2.471,58	2.571,09	2.670,61	2.770,12	2.869,63
VII	Kapataza eta tailerreko kontramaisua	1.868,42	1.933,81	1.999,21	2.090,76	2.182,31	2.273,87	2.365,42	2.456,97	2.548,52	2.640,08
VII	Taldeburua	1.868,42	1.933,81	1.999,21	2.090,76	2.182,31	2.273,87	2.365,42	2.456,97	2.548,52	2.640,08
VII	Especialistak	1.859,80	1.924,89	1.989,99	2.081,12	2.172,25	2.263,38	2.354,51	2.445,64	2.536,77	2.627,90
VIII	1.maiako ofizialak	1.859,80	1.924,89	1.989,99	2.081,12	2.172,25	2.263,38	2.354,51	2.445,64	2.536,77	2.627,90
IX	2.maiako ofizialak	1.734,38	1.795,08	1.855,79	1.940,77	2.025,76	2.110,74	2.195,73	2.280,71	2.365,69	2.450,68
X	Laguntzaileak	1.635,90	1.693,16	1.750,41	1.830,57	1.910,73	1.990,89	2.071,05	2.151,21	2.231,37	2.311,53
XI	Peoi espezialistak	1.586,00	1.641,51	1.697,02	1.774,73	1.852,45	1.930,16	2.007,88	2.085,59	2.163,30	2.241,02
XII	Peoi arrunta	1.541,34	1.595,29	1.649,23	1.724,76	1.800,29	1.875,81	1.951,34	2.026,86	2.102,39	2.177,91
B) <i>Obrako laguntzaileak</i>											
VII	1.maiako obrako laguntzaile teknikoa	1.772,58	1.834,62	1.896,66	1.983,52	2.070,37	2.157,23	2.244,09	2.330,94	2.417,80	2.504,66
VII	2.maiako obrako laguntzaile teknikoa	1.466,11	1.517,42	1.568,74	1.640,58	1.712,42	1.784,26	1.856,10	1.927,93	1.999,77	2.071,61
IX	1.maiako obra-admin. laguntzailea	1.635,72	1.692,97	1.750,22	1.830,37	1.910,52	1.990,67	2.070,82	2.150,97	2.231,12	2.311,27
IX	2.maiako obra-admin. laguntzailea	1.466,26	1.517,58	1.568,90	1.640,74	1.712,59	1.784,44	1.856,29	1.928,13	1.999,98	2.071,83
IX	Zerrendagilea	1.635,73	1.692,98	1.750,23	1.830,38	1.910,53	1.990,68	2.070,83	2.150,98	2.231,14	2.311,29
X	Billegizaina, zimpeko zaintzailea	1.635,90	1.693,16	1.750,41	1.830,57	1.910,73	1.990,89	2.071,05	2.151,21	2.231,37	2.311,53
XII	Garbitzaileak eta sukaldeko langileak	1.541,34	1.595,29	1.649,23	1.724,76	1.800,29	1.875,81	1.951,34	2.026,86	2.102,39	2.177,91

BESTE KONTZEPTU BATZUK 2018

	Euro	Euro
Dieta Erdi	14,77	
Dieta Osoa	65,51	
Kilometroak	0,36	0,42
Desg. Tresna	0,68	
Txandak	44,93	
Toxiko plusa	%20 oinarriz. sold., aintzinat. eta jarduera plusa	
Toxiko eta nekeza	%30 oinarriz. sold., aintzinat. eta jarduera plusa	
Tox. Ne. eta Arriskuts.	%35 oinarriz. sold., aintzinat. eta jarduera plusa	

EWA
EUSKAL SINDIKATUA

**ODOLKIDETASUN
ETA AFINITATE
GRADUAK**

**NAGUSIA / EZKONTIDEA
Titular / Cónyuge**

**GRADOS DE
CONSANGUINIDAD
Y AFINIDAD**

1. GRADUA
1º Grado

Gurasoak
Padres

Aitagi./Amagin.
Suegr@s

Seme-Alabak
Hij@s

Suhi/Errainak
Yerno / Nuera

2. GRADUA
2º Grado

Aiton-Amonak
Abuel@s

Anai-Arrebak
Herman@s

Koinatuak
Cuñad@s

Ilobak
Niet@s

3. GRADUA
3º Grado

Birraitonak
Bisabuel@s

Osaba-Izeko
Tios -Tias

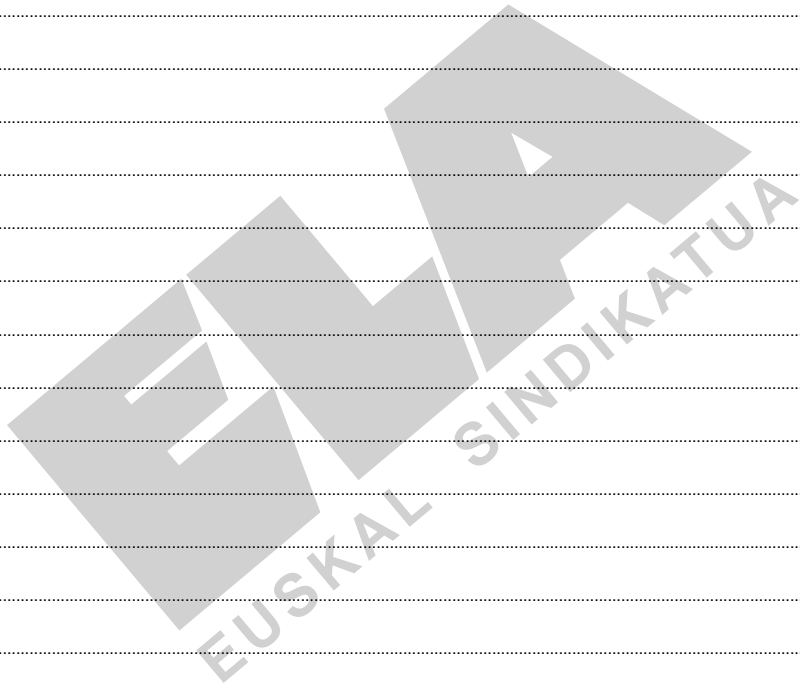
Lobak
Sobrin@s

Birlobak
Bizniet@s

4. GRADUA
4º Grado

Lehengusuak
Prim@s

OHARRAK:



1.abizena: _____
1º apellido

NAN/EIZ: _____
DNI/ NIE

2.abizena: _____
2º apellido

Emakumezkoa / Mujer

Gizonezkoa / Hombre

Izena: _____
Nombre

Jaioteguna: _____
Fecha nacimiento

Jaiotze herrialdea: _____
Lugar de nacimiento

Helbidea: _____
Dirección

Herria: _____
Localidad

Herrialdea: _____
Provincia

P.K: _____
C.P

Telefonoa _____
Teléfono

Mugikorra: _____
Móvil

E-posta: _____
E-mail

Banku edo Aurrezki Kutxa: _____
Banco o Caja de Ahorros

IBAN zenbakia (Banku kontua): _____ / _____
Nº IBAN (Cuenta bancaria):

Lantokia: _____
Empresa

Enpresaren G.S.ko zenbakia: _____
Nº Seg. Soci I de la empresa

Helbidea: _____
Domicilio

Herria: _____
Localidad

Lanbidea: _____
Profesión

Kategoria _____
Categoría

Lan-hitzarmena _____
Convenio

Sindikatuak betetzeko →
A rellenar por el sindicato

Kuota mota:
Tipo de cuota

Arduraduna:
Responsable

Pertsona Fisikoen Errenta gaineko Zergari buruz indarrean dauden Foru-Arauetan aurreikusten da langileen sindikatuak ordaindutako kuoten kenketa fiskala egin daitekeela; errenta aitortzen hain betetze aldera, BERARIAZ ONARTZEN DUT, BAITA BAIMENA EMAN ERE, nire datuak sartzea ELA Konfederazio Sindikalak horretarako egiten duen adierazpen informatiboan, eta eskudun den Foru Ogasunari jakinaraztea; adierazpen horretan datuok besterik ez dira agertuko: Izen-abizenak, identifikazio fiskal zenbakia eta ordaindutako kuota sindikalaren zenbatekoa.

Inongo kasutan ez da aipatutako beste daturik emango, eta datu horiek fitxategi bakarretarako erabiliko dira, informazioak eragina izan dezan dagokion zergarengatik alegia.

Halaber, badakit emandako baimen hau ezeztatzea dela, Datu pertsonalen Babesari buruzko 15/1999 Legearen 7. artikulua araberakoa.

Para posibilitar la deducción fiscal en la declaración de la Renta, de las cuotas satisfechas a sindicatos de trabajadores, prevista en las vigentes Normas Forales del Impuesto de la Renta de las Personas físicas, **ACEPTO Y AUTORIZO EXPRESAMENTE** la inclusión de mis datos en la declaración informativa que la Confederación Sindical ELA realice a tal efecto y su comunicación a la Hacienda Foral competente, que contendrá exclusivamente: Nombre, Apellidos, nº de identificación fiscal, así como el importe de la cuota sindical satisfecha.

En ningún caso se cederán más datos que los señalados, ni se podrá alimentar con ellos otro fichero que no sea el correspondiente al tributo en que dicha información haya de surtir efectos.

Conozco asimismo el carácter revocable del presente consentimiento otorgado al amparo del art. 7 de la Ley 15/1999 sobre Protección de Datos de carácter personal.

BAIMENTZEN DUT **AUTORIZO**

EZ DUT BAIMENTZEN **NO AUTORIZO**

Helbideratzeko agindurako eskabide-orrria sinatuz gero, ELAri baimena emango diozu, bere finantza-erakundeari zorduntzeko aginduak bidali diezaizkion eta finantza erakundeari emango dio baimena, ELAren arabera kasuan kasuko zenbatekoak kontuan zordundu ditzan.

Zure eskubideak kontutan hartuta, finantza-erakundeak itzulketa egin behar dizu berarekin sinatutako kontratuko baldintzen arabera. Itzulketa hori zortzi asteko epean erreklamatu beharko duzu, zure kontuan zordundu zen egunetik hasita.

Mediante la firma de esta orden de domiciliación, el deudor autoriza a ELA a enviar instrucciones a la entidad del deudor para adeudar su cuenta y a la entidad para efectuar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones de ELA.

Como parte de sus derechos, el deudor está legitimado al reembolso por su entidad en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. La solicitud de reembolso deberá efectuarse dentro de las ocho semanas que siguen a la fecha de adeudo en su cuenta.

BAIMENTZEN DUT **AUTORIZO**

EZ DUT BAIMENTZEN **NO AUTORIZO**

SINADURA

FIRMA

Izen abizenak

Nombre y apellidos

DATA:

FECHA:

NAN:

DNI:

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentziazalean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaren aurrean, datuetara iritsi, beroiek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial. Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.