

Soldata-etaulak 2009. urtea

	Hil. Soldata	Ap. Orda.	Soldata Taulak
Garbitzailea	1.146,86	1.146,86	17.202,90
Peoi espezialista.....	1.188,62	1.188,62	17.829,16
Epezialista	1.261,56	1.261,56	18.923,40
Talde arduraduna.....	1.180,65	1.180,65	17.709,76
Talde arduraduna.....	1.206,50	1.206,50	18.097,50

Parekatzea

Garbitzailea: 1.239,10 euro.

Peoi espezialista: 1.095,20 euro.

Epezialista: 1.268,50 euro.

Taldeko arduraduna: 1.120,45 euro.

Talde arduraduna: 1.197,60 euro.

— 2009. urterako tauletan 2009. Urteko parekatzearen zatia sartuta dago jada.

(III-571)

EBAZPENA, 2009ko urriaren 30ekoa, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Bizkaiko Lurralde Ordezkarierena, Construcción de Bizkaia Sektorearen Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea ebazten duena. Hitzarmenaren Kodea: 4800715.

Aurrekariak

1. 2009ko urriaren 23an aurkeztu dira, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan, 2009ko irailaren 17an sinatutako Construcción de Bizkaia sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboaren Testua eta CC.OO.-FECOMA, ELA, UGT-MCA eta LAB sindikatuek eta ASCOBI-BIEBA, Asoc. Maestros Pintores, ECOVA eta AVE elkarteek -enpresarien ordezkaritza gisa- osatutako negoziatio-mahaia eratzeak hasieako akta.

2. Aipatutako hitzarmenaren azken akta sinatu dute ASCOBI-BIEBA, ASOC. Maestros Pintores, ECOVA eta AVE enpresarien ordezkariek eta negoziatio batzordean CC.OO. eta UGT sindikatuek dituzten ordezkariek, eta horiek aipatutako batzordeko bi aldeetako ordezkariek %50 baino gehiago dira.

3. Aipatutako hitzarmen kolektiboaren indarraldia 2009ko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31 artekoa da.

Zuzenbideko oinarriak

1. Aipatutako hitzarmen kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak ematen du —Langileen Estatutuaren Testu Bategina onartu zen horren bidez—. Izan ere, 90.2 artikuluan xedatutakoaren arabera, soilik erregistro-ondorioetarako aurkeztu behar dira hitzarmenak. Horren haritik doaz, baita ere, Eusko Jaurlaritzaren 39/1981 Dekretua, martxoaren 2koa, Lan Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzkoa; 1982ko azaroaren 3ko Agindua, dekretu hori garatzen duena; Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren urriaren 6ko 538/2009 Dekretuaren 22.1.g) artikulua; eta Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioiko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen Lehendakariaren maiatzaren 8ko 4/2009 Dekretua, Lurralde Ordezkaritzari Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Lurralde Atala kudeatzeko eskumena ematen diona.

2. Aipatutako hitzarmena sinatu dute Negociatio Batzordeko enpresari ordezkaritza gehienek eta ordezkaritza sozial gehienek; hori dela eta, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

3. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, agintaritzak horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu hone-

Tablas salariales año 2009

	Salario mes	P. extra	Salario anual
Limpiador/a.....	1.146,86	1.146,86	17.202,90
Peon especialista.....	1.188,62	1.188,62	17.829,16
Epezialista	1.261,56	1.261,56	18.923,40
Responsable equipo.....	1.180,65	1.180,65	17.709,76
Encargad@ grupo	1.206,50	1.206,50	18.097,50

Equiparación

Limpiador/a: 1.239,10 euros.

Peon especialista: 1.095,20 euros.

Epezialista: 1.268,50 euros.

Responsable equipo: 1.120,45 euros.

Encargad@ grupo: 1.197,60 euros.

— En las tablas resultantes del año 2009, ya está incluida la parte de equiparación del año 2009.

(III-571)

RESOLUCIÓN de 30 de octubre de 2009, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector de Construcción de Bizkaia, con código de Convenio núm. 4800715.

Antecedentes

1. Con fecha 23 de octubre de 2009, se ha presentado ante esta Delegación Territorial de Bizkaia el texto del Convenio Colectivo para el Sector de Construcción de Bizkaia, suscrito el 17 de septiembre de 2009, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por las centrales sindicales CC.OO., FECOMA, ELA, UGT-MCA y LAB y la representación empresarial ASCOBI-BIEBA, Asoc. Maestros Pintores, ECOVA Y AVE.

2. El acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por los representantes de la patronal Ascobi-Bieba, Asoc. Maestros Pintores, Ecova y Ave y por los representantes sindicales de CC.OO. y UGT de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de ambas representaciones en dicha Comisión.

3. La vigencia del Convenio se establece del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2011.

Fundamentos de derecho

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, y del Decreto 4/2009, de 8 de mayo, del Lehendakari de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, así como el artículo 22.1.g) del Decreto 538/2009, de 6 de octubre, del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. El citado Convenio ha sido suscrito por la mayoría de la representación empresarial y de la representación social en la Comisión Negociadora, por lo que, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente,

tan hirugarrenen interesik kaltetu edota indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara ematen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiekin bat etorritz.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik, Bizkaiko Lurralde Ordezkaririk, zera

EBATZI DU:

1. Construcción de Bizkaia sektorearen Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.
2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzea.
3. Lurralde Ordezkaritza honetan gordailutzea.
4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendariari gorako errekurtsioa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan — 115. artikuluaen ildotik — xedatutakoarekin bat etorritz — lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 6ko 538/2009 Dekretuaren 16.j artikuluaen ildotik —.

Bilbon, 2009ko urriaren 30ean.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaririk, Katrin Begoña Iturrate Zamarripa

BIZKAIKO ERAIKUNTZAREN HITZARMEN PROBINTZIALA

I. KAPITULUA

ARAU OROKORRAK

1. artikulua.—Aplikazio eremuak

A. Funtzio-eremua

Hitzarmen Kolektibo honen funtzio-eremuak honako hauek biltzen ditu: Bizkaian dauden edo egongo diren lantokietan lan egiten duten eta Hitzarmen honetako l. eranskinean zehazten diren jarduerak betetzen dituzten enpresek kontratatutako langileak.

B. Lurralde-eremua

Hitzarmen Kolektibo hau Bizkaiko probintzia osoan aplikatuko da baita funtzio-eremuan aipatzen diren eta Bizkaiko Lurralde Historikoaren barnean dauden lantoki guztietan ere, beren jarduerak Bizkaian betetzen duten enpresa transnazionalak edo atzerriko enpresak barne.

Bizkaitik beste probintzia batera lekuz aldatzen diren langileak, horiek egokitzen jotzen 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.

C. Langileak

Hitzarmen honetan Hitzarmenaren eraginpeko enpresen kontura lan egiten duten langile guztiak bilduko dira, baita hitzarmen honen eremuari atxikitako Kooperatibetako kideak eta Erakunde Ofizialek edo Tokiko Korporazioek Hitzarmen honetako funtzio-eremuan biltzen diren lanak egiteko kontratatutako langileak 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 gainerako langileentzat finkatu diren baldintza berdinei lotuta egongo dira, obra

ya considerando que en el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con los apartados 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, la Delegada Territorial en Bizkaia,

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del texto del Convenio Colectivo del Sector de Construcción de Bizkaia.
2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».
3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.
4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 16.j del Decreto 538/2009, de 6 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

En Bilbao, a 30 de octubre de 2009.—La Delegada Territorial en Bizkaia, Katrin Begoña Iturrate Zamarripa

CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCIÓN DE BIZKAIA

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1.—Ámbitos de aplicación

A. Funcional

El ámbito funcional del presente Convenio colectivo alcanza a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la provincia de Bizkaia, esté contratado por las empresas cuyas actividades se determinan en el Anexo I del presente Convenio.

B. Territorial

El presente Convenio es de aplicación en toda la Provincia de Bizkaia, quedando incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere su ámbito funcional, y que se hallen emplazados dentro del Territorio Histórico de Bizkaia, incluidas las empresas transnacionales o extranjeras que desarrollen su actividad en Bizkaia.

El personal que sea trasladado o desplazado desde la provincia de Bizkaia a otra cualquiera, se acogerá, si así lo considera oportuno, al Convenio que, de entre los concurrentes, resultare más beneficioso en computo anual en el momento del traslado, siendo tal computo de aplicación mientras permanezca en esta situación, esto es, fuera de la Provincia de Bizkaia, excepto las indemnizaciones que en el convenio de la provincia de destino pudieran existir semejantes a las del artículo 38 que serán aplicables cuando esa situación de traslado sea superior a tres meses.

C. Personal

Quedan comprendidas dentro del presente Convenio todas las personas que ostenten la cualidad de trabajadores por cuenta de las empresas afectadas por el mismo, así como los miembros de Cooperativas adscritas al ámbito de este Convenio y los contratados por Organismos Oficiales o por Corporaciones Locales para trabajos comprendidos dentro del ámbito funcional del mismo.

Los trabajadores de las empresas del sector de la construcción establecidas en el ámbito de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo, que se desplacen ocasionalmente, para realizar una prestación de servicios dentro del ámbito territorial de este Convenio, estarán sujetos a las mismas condiciones de trabajo fija-

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. Nolanahi ere, lekualdatzen den enpresak kontratistari dokumentazio hori erakusteko betebeharrak dauka, lekualdaketa egin ondoren ere.

Zehazki, laneko baldintzak honako hauek dira:

1. Lan-denbora: 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. Soldataren zenbatekoa: Langileak lekualdatzen dituzten enpresariak zera bermatu beharko diete langileei, lan-hitzarmen honetan euren lanbide-kategoriarako dagozkien tauletan aurreikusitako soldatan zenbatekoa.

Aurreko paragrafoan xedatutakoari dagokionez, soldatatzen hartuko da, —zergak, konturako ordainketak eta langilearen kontura egindako Gizarte Segurantzaren kotizazioa kendu gabe— urteko zenbaketan, oinarrizko soldata eta soldataren osagarriak, aparteko haborokinak eta, hala badagokio, aparteko orduei, ordu osagarriak eta gaueko lanari dagokien ordainsaria. Soldataren 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 diren ordainsari osoa jasotzeko, gutxienez. Ordainketa horrek barnean hartu beharko du, hala badagokio, asteko atsedenera, aparteko pagei, jaiegunei eta oporraldiak dagokien zati proportzionala, eta langileak azkenean jasoko dituen sariak kuantifikatzea enpresaren ardura izango da. Horretarako, enpresa erabiltzaileak langilearen lagatze-kontratuan kontsignatu beharko du soldata hori.

Lekualdatzen den langileari dagokion soldataren konparaketa egiteko, hau da, haren laneko kontratuari aplikagarria zaion lege-diarren 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 bidaiak, gastuak, ostalua 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, langilearen soldataren zenbatekoaren barnean hartzen da hitzarmeneko soldatarekin alderatzeko garaian. Hala ere, enpresak lekualdaketa benetako gastuak ere ordaintzen baditu, hala nola ostalua eta janaria, horiek ez dira aintzat hartuko hitzarmeneko soldatarekin alderatzeko eta beraz, hitzarmeneko soldata osoa ere ordaindu beharko du enpresak, betiere kantitate horiek lekualdaketa-erengatik sortutako gastuen ordain-jasotze zuzen gisa ordaintzen badira eta ez badaude ez soldata, ezta ere jatorrizko herrian Gizarte Segurantzako zergen eta kotizazioen mende.

Lekualdatzen diren enpresetako enpresari kontratistak eta enpresa kontratistako langileen ordezkariak, betebeharrak horiek betetzen direla egiaztatuko ahalko dute, lekualdatzen diren enpresak beren langileei hilerik 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 eskubidea eta greba- eta bilera-eskubideak, laneko

das en este Convenio que los demás trabajadores, con independencia del lugar donde se haya efectuado el contrato de ejecución de obra o la contratación de los trabajadores.

Para comprobar que el desplazamiento es ocasional, la empresa contratista verificará este aspecto, antes de contratar a la empresa que se desplaza, exigiéndole documentación acreditativa de las obras que desarrolla en su país de origen. En cualquier caso, la empresa desplazada tendrá obligación de presentar a la contratista esa documentación, aún después de haberse efectuado el desplazamiento.

En concreto, las condiciones de trabajo serán las referidas a:

1. Tiempo de trabajo: Los trabajadores que se desplacen estarán sometidos al régimen de jornada, horario, vacaciones y disfrute de días festivos previstos en el calendario laboral aprobado para todos los trabajadores del ámbito funcional del convenio y en plena igualdad con éstos.

2. Cuantía del salario: Los empresarios que desplacen trabajadores deberán garantizarles la cuantía del salario prevista en las tablas de este Convenio Colectivo para su respectiva categoría profesional.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entiende por cuantía del salario la constituida, en cómputo anual y sin el descuento de los tributos, de sus pagos a cuenta y de las cotizaciones de Seguridad Social a cargo del trabajador, por el salario base y los complementos salariales, las gratificaciones extraordinarias y, en su caso, la retribución correspondiente a horas extraordinarias y complementarias y trabajo nocturno. En ningún caso se incluirán en la cuantía del salario cualesquiera mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Los trabajadores que se desplacen para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho, durante los períodos de prestación de servicios en las mismas, a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el presente Convenio Colectivo. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador. A tal efecto, la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

Para realizar la comparación entre la cuantía del salario que al trabajador desplazado le corresponda conforme a la legislación aplicable a su contrato de trabajo y la garantizada según lo dispuesto en los apartados anteriores, serán tomados en consideración los complementos correspondientes al desplazamiento, en la medida en que no se abonen como reembolso directo de los gastos efectivamente originados por el mismo, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención, y siempre que tengan la consideración de salario sometido a tributación y cotización a la seguridad social en la legislación del país de origen.

En consecuencia, el concepto denominado «ajuda de custo» que abonan algunas empresas, se incluye en el cómputo del salario del trabajador a la hora de compararlo con el salario del Convenio. Sin embargo, si la empresa abona además los gastos efectivos de desplazamiento, como alojamiento y comida, estos no se tendrán en cuenta para compararlos con el salario del Convenio y por tanto, tendrá que abonar además el salario del Convenio completo, siempre que esas cantidades se abonen como reembolso directo de gastos originados por el desplazamiento y no sean salario ni estén sometidas a tributación y cotización a la Seguridad Social en el país de origen.

El empresario contratista de las empresas desplazadas y los representantes de los trabajadores de la contratista, podrán verificar el cumplimiento de estas obligaciones, a través de la puesta a su disposición de los recibos de salarios, que las empresas desplazadas deben entregar mensualmente a sus trabajadores.

3. Las demás condiciones de trabajo que figuran en los artículos 3 y 4 de la Ley 45/99 referidas a la igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta, la no discriminación del trabajador temporal y a tiempo parcial, el respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, el trabajo de menores, la libre sindicación y los derechos de huelga y de reu-

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

5. Lekualdatutako 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

Ondorio guztietarako, «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzen den unetik aurrera jarriko da indarrean Hitzarmen hau, eta 2011ko abenduaren 31 arteko indarraldia izango du. Kontzeptu ekonomikoek eta itundutako soldata-taulek (hitzarmenaren testuan eta eranskinetan daudenak) 2009ko urtarrilaren bata arteko atzeraragina izango dute.

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

Hurrengo Hitzarmenaren negoziazioa 2011ko abenduaren 15a baino lehen hasi behar da nahitaez.

Hala ere, eta sor litekeen lege-hutsunea saihestearren, aurreko hitzarmeneko arau guztiek jarraituko dute indarrean, hitzarmenaren edo luzapenen indarraldia amaitzen denetik hitzarmen berri bat onartu arte.

2. artikulua.—Ondorioak

Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo hau arauzkoa da eta indarrean dagoen bitartean, bere eremuaren barnean hartutako enpresa eta langile guztiak behartuko ditu; hori guztia Langileen Estatutuaren 82., 83.1 eta 84. artikuluetan ezarritakoarekin bat etorritik. Hitzarmen hau gutxienezko 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.

nión, la prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores.

A estos efectos, las empresas deberán en todo caso cumplir con las obligaciones establecidas en los artículos 30 a 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en lo que se refiere a los servicios de prevención y consulta y participación de los trabajadores.

4. En lo que se refiere al régimen de Seguridad Social, si la empresa desplazada pudiera optar por conservar la aplicación de la legislación de su país de origen de acuerdo con las normas comunitarias, el empresario contratista podrá exigirle a la empresa desplazada y esta tendrá la obligación de presentar, el certificado relativo a la legislación aplicable (formulario E-101) respecto a cada uno de los trabajadores empleados en el centro de trabajo y los documentos acreditativos del pago periódico de las cotizaciones de la Seguridad Social en el país de origen en la cuantía que corresponda según su legislación.

5. En el caso de que los trabajadores de la empresa desplazada sufran cualquier tipo de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa contratista. Si los accidentes de trabajo tuvieran la calificación de graves, muy graves o mortales, las empresas estarán obligadas a comunicarlo en el plazo de 24 horas a la Autoridad laboral de Bizkaia.

6. La empresa desplazada tendrá la obligación de presentar a la contratista copia de la Tarjeta Sanitaria Europea de los trabajadores.

La vigencia de los apartados anteriores, referida a los trabajadores de las empresas del sector de construcción, establecidas en el ámbito de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo, estará sujeta a la de la Ley 45/99.

D. Vigencia, duración y prórroga

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», y se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2011. Los conceptos económicos así como las tablas salariales pactadas, contenidos en el texto del convenio y en los anexos del mismo, tendrán efectos retroactivos al primero de enero del año 2009.

Se exceptúan de esta vigencia y efectos los artículos que señalen otra u otros diferentes.

La negociación del próximo Convenio se iniciará obligatoriamente antes del día 15 de diciembre de 2011.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad el contenido normativo hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 2.—Efectos

El presente Convenio Colectivo básico tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de empresas y trabajadores comprendidos en su ámbito, todo ello de acuerdo con lo establecido en los artículos 82, 83.1 y 84 del Estatuto de los Trabajadores. Este Convenio se establece con carácter de mínimos, por lo que podrá ser complementado con pactos a otros niveles.

Artículo 3.—Absorción y compensación

En las presentes condiciones económicas, quedan absorbidas y compensadas, en su totalidad, las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio o pacto de cualquier clase.

Respecto a las disposiciones legales futuras que representen un aumento en todo o en alguno de los conceptos retributivos, quedarán absorbidos estos automáticamente, en las condiciones pactadas en el presente convenio, si las mismas globalmente consideradas fueran de cuantía superior en computo anual.

4. artikulua.—Berme pertsonala

Hitzarmen honen eraginpeko langileek, urteko zenbaketan eta zenbateko osoari begira, egiaztatutako baldintza hobek badituzte errespetatu egingo zaizkie, 3. artikulua araberatik aplikatu beharreko irensteak 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 Administrazio Agintaritzak, bere ahalmenez baliatuz, artikuluren bat edo edukiaren zati bat homologatzen ez badu, alderdi negoziatzaileek erabakiko dute onartutako gainerako testua baliagarria ote den edo hitzarmena oso-osorik edo zati bat berrituz 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 akordio-rik lortzen ez badute, negoziatu duten alderdiek Hitzarmen osoa negoziatzeko bileren egutegia finkatzeko konpromisoa hartu dute.

Hitzarmena baliogabetzat jotzen bada, Hitzarmena erabaki arte, alderdiak aurreko Hitzarmeneko testuaren arabera arautuko dira.

6. artikulua.—Arau-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, eta aurreikusitako denari dagokionez, gainerako legezko xedapenak eta bat datozen arauak aplikatuko dira.

II. KAPITULUA
LAN-KONTRATUA

7. artikulua.—Lanean 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 ordezkariak.

Sarrera onartu aurretik, enpresek beharrezkotzat jotzen dituzten hautespen-proba guztiak egin ditzakete, eskaintzen den lana eskatzen dutenen gaitasuna eta prestakuntza-maila egiaztatuzko, 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) Enplegatuek:
 - III., IV. eta V. mailak: 3 hilabete.
 - VI. eta X. bitarteko mailak: 2 hilabete.
 - Gainerako langileak: egutegiko 15 egun.
- c) Langile operarioak:
 - Arduradunek eta Langileburuek: 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 alderdietako

Artículo 4.—Garantía personal

Se respetarán las condiciones superiores que pudieran tener acreditadas con carácter personal los trabajadores afectados por el presente convenio, consideradas en cómputo anual y cuantía global, sin perjuicio de la práctica de las absorciones y compensaciones que procedan a tenor del artículo 3º.

Artículo 5.—Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente y en cómputo anual.

En el supuesto que la Autoridad Administrativa, haciendo uso de sus facultades, no homologara algunos de sus artículos o parte de su contenido, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial negociación del mismo.

Si se diese tal supuesto, las partes negociadoras de este Convenio, se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, con el objeto de dar una solución al problema planteado.

Si transcurrido un plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución, las partes negociadoras no hubiesen alcanzado un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del convenio en su totalidad.

Si se produjera la situación de nulidad y hasta que no se resuelva la misma, las partes se regirán por el texto del Convenio anterior.

Artículo 6.—Prelación de normas

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal, con carácter preferente y prioritario a otras de carácter general que no sean de derecho necesario. Con carácter supletorio, y en lo no previsto, serán de aplicación las demás disposiciones legales y normas concordantes.

CAPÍTULO II
CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 7.—Ingreso en el trabajo

La admisión del personal en el trabajo se efectuará de acuerdo con las normativas legales vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el mismo haya cumplido los 16 años.

De todos los ingresos realizados y de su modalidad de contratación darán cuenta las empresas a los representantes legales del personal.

Previamente al ingreso las empresas podrán realizar las pruebas de selección del personal que consideren necesarias, para comprobar la aptitud y grado de preparación de los demandantes del empleo ofertado y someterán al trabajador a un reconocimiento médico, previo a la admisión en la empresa, conforme a lo establecido en el artículo 10.

Artículo 8.—Periodo de prueba

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Titulados superiores y medios: 6 meses.
- b) Empleados:
 - Niveles III, IV y V: 3 meses.
 - Niveles VI al X: 2 meses.
 - Resto de personal: 15 días naturales.
- c) Personal operario:
 - Encargados y Capataces: 1 mes.
 - Resto de personal: 15 días naturales.

2. Durante el período de prueba el personal tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que

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 kontratuaren kategoria egiaztatzen badu, ezin izango da probaldirik ezarri.

9. artikulua.—*Laneko arropak*

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

1. Segurtasuneko pare bat bota edo langilearen segurtasunerako oinetako egokiak.
2. Buzo bat, edo horren orde, praka batzuk eta alkandora bat.
3. Eguraldi txarra egiten duenerako laneko arropa, lana betetzen deneko baldintzetara egokitua. Arropa hori ezin izango da enpresatik atera langilearen erabilera pertsonalerako.

Material hori sei hilabete 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 gainditzen 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.—*Mediku-azterketak*

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

Onartutakoan egindako azterketen ondorengo aldizkako azterketak langileek nahi badute onartuko dituzte, Lan-arriskuen Prebentziorako Legearen 22. artikuluan aurreikusitakoa salbu; nolana ere, enpresak horrelakorik eskatzen badu, idazki bidez adierazi beharko dute ez dutela azterketarik egin nahi.

2. Kasu guztietan langileak betetzen duen lanposturako egokia izango da osasun-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*

Langileari kontratua egiten zaionean, kontratuaren kopia bat emango zaio, erakunde eskudunak oniritzia eman ondoren.

Hitzarmena indarrean sartzen denetik aurrera, langile berriak kontratu idatzi baten bitartez hartuko dira. Baldintza hori betetzen ez bada, eta aldi baterakotasuna egiaztatzen 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.

podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

Para aquél personal que hubiese estado trabajando en la misma empresa y desde la finalización del último contrato no hubiese transcurrido un período de tiempo superior a un año, no podrá establecerse un nuevo período de prueba, para su misma categoría. En el caso de establecerse, este carecerá de validez a todos los efectos. Asimismo para aquél personal que a través de su cartilla profesional acredite la categoría para la que ha sido contratado, no podrá establecerse un período de prueba.

Artículo 9.—*Prendas de trabajo*

Las empresas acogidas al presente Convenio entregarán a su personal al ingresar en la empresa lo siguiente:

1. Un par de botas de seguridad o calzado adecuado a su seguridad.
2. Un buzo o mono, o en su lugar, pantalón y camisa.
3. Ropa de trabajo para inclemencia del tiempo, exigida por las condiciones en que el trabajo se desarrolle y que no podrá salir de la empresa para uso particular del personal.

Este material se renovará cada seis meses.

Con independencia de lo anterior, cuando dicha ropa se deteriore por la propia naturaleza del trabajo, deberá ser sustituida con la frecuencia necesaria.

Las prendas que se hubieran entregado quedarán de propiedad del personal excepto que no supere el periodo de prueba que tendrá que devolverlas. Si no las devolviera o causara baja voluntaria se descontará de la liquidación la parte proporcional si no ha llegado a cumplir los tres meses.

Artículo 10.—*Reconocimientos médicos*

1. La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión del personal en la empresa y reconocimientos periódicos a todo el personal a su servicio, al menos una vez al año, salvo que no hubiera transcurrido un año desde que se le hubiera realizado al trabajador aunque fuera en otra empresa, excepto en los casos en que las condiciones específicas del puesto de trabajo tengan riesgo de enfermedad profesional.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el personal, excepto lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a los mismos.

2. En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

3. Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos, que se realizarán dentro de las horas laborables.

Artículo 11.—*Contratación*

En el momento de su contratación se le hará entrega al trabajador de una copia del contrato, una vez visado por el organismo correspondiente.

La admisión de personal en las empresas, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se realizará a través de contrato escrito. La ausencia de este requisito significará que el contrato ha sido concertado por tiempo indefinido salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.

En todos los contratos de trabajo se hará constar el contenido general de las condiciones que se fijen, el grupo y categoría profesional en los que queda encuadrado el personal.

12. artikulua.—Kontratu motak

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

A) Plantillako kontratu finkoa

1. Plantillako kontratu finkoa izango da denbora mugagabearen enpresan lana egiteko enpresaburuak eta langileak sinatzen dutena. Lantoki iraunkorretan enpresaburuak kontratu mota hau erabiliko dute normalean langileak kontratatzeke.

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

B) Obrako kontratu finkoa

1. Langileen Estatutuaren Legearen testu bateratuaren 15.1.a) artikuluan aurreikusitakoaren arabera eta Eraikuntzaren Sektorreko azpikontratazioa arautzen duen urriaren 18ko 32/2006 Legearen Hirugarren Xedapen Gehigarrian ezarritakoaren arabera, obrako lan finkorako kontratua obra edo lan jakin batzuk egiteko da eta idatzita formalizatuko da beti.

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.

3. Hala ere, kontratu bakarreko baldintzari eutsiz, obrako langile finkoek, obrako finko izaera galdu gabe, gehienez ere ondoko ondoko hiru urtetan probintzia berean eta enpresa bereko lantoki desberdinetan zerbitzuak eman ahal izango dituzte, betiere ondoko 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.

4. 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.

Enpresa utziko duela idazki bidez jakinarazi beharko zaio langileari, egutegiko zazpi eguneko aurrerapenarekin langile soilen kasuan, hamabost egunekoarekin enplegatuen eta arduradunen kasuan, eta hilaetako aurrerapenarekin tituludunen kasuan. Hala ere, aurreabisu horren ordez, enpresaburuak kalte-ordaina eman ahal izango dio langileari aurreabisatu 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-egiaztagiria barne hartuko da lanpostua uzteari dagokion likidazioarekin.

Espezialitate bakoitzean eta obra bakoitzean, behar bezala onartuak dauden langileen legezko ordezkariak irauteko lehentasuna

Artículo 12.—Modalidades de contratación

El ingreso al trabajo —que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio General— será para un puesto de trabajo concreto. Este viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

A) Contrato fijo de plantilla

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

2. Con objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

B) Contrato de fijo de obra

1. Según lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito.

2. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá presentar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo en una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo III, por duplicado con copia para el trabajador, y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

4. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

El cese del personal se realizará en orden inverso al de su alta en la empresa, dentro de su categoría. Este orden inverso no se aplicará a los trabajadores que vengán trasladados de otras obras con acuerdos de continuidad, de forma que los trabajadores que hayan llegado lo últimos a la obra serán los primeros en ser cesados, tengan o no acuerdos de continuidad.

En el caso de que el trabajador hubiera sido desplazado a otra u otras obras, finalizará el contrato cuando concluyan, de forma paulatina o total, los trabajos de la obra o de su especialidad en la obra de mayor duración de las que hubiera trabajado.

El cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de siete días naturales en el caso de operarios, quince en empleados y encargados y un mes en el de titulados. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

Tendrán prioridad de permanencia y serán los últimos en ser cesados, dentro de la obra de que se trate y dentro de cada espe-

izango dute eta lanari uzten azkenak izango dira.

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

5. Enpresaburuak aurrekusi ezinezko eta bere borondatez kanpoko kausa dela-eta, obra bat aldi baterako eteten bada, enpresak langileen ordezkariari 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 ordezkariak edo, halakorik ezean, Batzorde Paritarioak, hala badagokio, egiazatzeko astebeteko epe luza ezina izango du, jakinarazpenetik zenbatzen hasita.

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

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

6. Aurreko idatz-zatietan araututako kasu guztiak, eta Langileen Estatutuaren Legearen testu bateratuaren 49.1.c) artikuluan aurreikusitakoaren arabera, lanari uzteagatik %7ko kalte-ordaina ezarri da 2007ko abenduaren 8 ondoren egindako kontratuaren (aurrekoetan %4,5). Kalte-ordain hori aplikagarria den hitzarmenaren tauletako soldata-kontzeptuen (kontratuaren indarraldian irabaziak) gainean kalkulatu da.

Kalte-ordain hori 2007ko abenduaren 7aren ondoren egindako kontratuei aplikatuko zaie. Egun horren aurrekoei %4,5ekoa aplikatuko zaie.

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 gehienezko 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 egiten duten langileen kopurua handitzea beharrezkoa dela uste denean.

Produktzioko 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 kalkulatu da.

2. Lagatze-kontratuak:

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek lagatze-kontratuak kontratatutako langileen zerbitzuak baliatzen dituztenean, hitzarmen honen soldata-tauletan itundutako baldintzak aplikatuko dituzte.

3. Prestakuntza-kontratuak:

Prestakuntza-kontratuak 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 sinat-

zialidad, los representantes legales del personal que se hallen debidamente reconocidos.

En el supuesto de que la empresa optara por la continuidad de estos representantes en otra obra, lo efectuará mediante el acuerdo de continuidad, no procediendo a tramitar la baja en la Seguridad Social y todo ello durante el período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término.

5. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso.

La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

Este supuesto no será de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral.

6. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7 por 100, en contratos realizados a partir del 8 de diciembre de 2007 (anteriores el 4,5%), calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Esta indemnización será de aplicación a los contratos celebrados con posterioridad al 7 de diciembre de 2007. Para los anteriores a esa fecha será del 4,5%.

C) Otras modalidades de contratación

1. Contratos de duración determinada:

También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contrato cuya duración máxima será de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración.

En tal supuesto, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

2. Contratos de puesta a disposición:

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores de ETTs, con contratos de puesta a disposición, aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales de este Convenio.

3. Contrato para la formación:

El contrato para la formación viene regulado por las siguientes disposiciones:

a) El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto,

zaileek adierazi dute prestakuntza-kontratuari dagokien prestakuntza teorikoa eta praktikoa sektorea hornitu den prestakuntza-erakundearen bitartez gauzatzeko interesa dutela.

b) Prestakuntza-kontratuaren helburua eraikuntzaren sektoreko lanbide edo lanpostu kualifikatu bat behar bezala betetzeko beharrezkoa den prestakuntza teorikoa eta praktikoa eskuratzea da.

c) Prestakuntza-kontratua hamasei urtetik gorako eta hogeita bat urtetik beherako langileei egin ahalko zaie, betiere prestakuntzaren xede den lanbide edo lanpostuan praktiketako kontratu bat gauzatzeko eskaturiko titulaziorik ez badaukate. Kontratu horiek lantegi-eskolen eta lanbide-etxeen programetan ikasle-langile gisa sartzen diren langabetuekin sinatzen direnean, gehieneko adina hogeita lau urte izango da.

d) Era berean, prestakuntza-kontratua adierazitako adin-muga aplikatu gabe sinatu ahal izango da, enplegu-lantegien programetan ikasle langile gisa sartzen diren langabetuekin egiten denean, edo langabetu ezinduek direnean.

e) Hemezortzi urtetik beherakoak ezin izango dira kontratu mota horrekin kontratatu honako lanbide hauetan aritzeko: zaindaria, putzuzaina, eskoratzaila, edota bereziki toxikoak, nekagarriak, arriskutsuak eta osasungaitzak esanbidez deklaratu diren lanpostu edo eginkizunak.

f) Prestakuntzako langileak egin behar dituen lan motak kontratuak xede duen okupazio-mailari, ofizioari edo lanpostuari dagozkionari jarraituko dio hertsiki. Langilearen gaitasunari eta lanbide-jakintzei dagokien ardurarekin egindako lan bateratuan erabilgaitzak diren erreminten garbiketara eta mantentzea eginkizun horien artean dago.

g) Kontratuaren iraupena ezin izango da sei hilabete baino laburragoa edo hiru urte baino luzeagoa izan, goragoko c) idatzatzen adierazten diren kontratuetan, eta ezin izango da bi urte baino luzeagoa izan artikulu honen d) idatzatzen adierazten diren taldeen kasuan.

Aurreko paragrafoan ezarritako denbora-epaia baino epe laburragoa sinatzen bada, amaitu aurretik alderdien akordio bidez eta gutxienez sei hileko aldietan luzatu ahalko da, eta metatutako denborak (luzapenak barnean hartuta) ezin izango du adierazitako denbora-epaia gainditu. 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. Horri dagokionez, egin nahi den kontratazioaren aurretik langileak prestakuntza-kontratupean lan egin duen denbora adierazten duen ziurtagiria eskuratu ahalko du enpresak Enplegu Zerbitzu Publikoan.

h) Prestakuntza teorikoa gauzatzeko, asteko egun batean orduak metatzearen modalitatea baliatuko da, edo prestakuntzako astebete osatzeko behar dena. Kontratuaren prestakuntzaren orduetia 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.

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

i) Prestakuntza-kontratuaren ordainsaria Hitzarmen honetako IX. Mailako soldatei eta lanaldiaren %100 benetan lan eginda aplikagarriak diren honako ehuneko hauei egokituko zaie.

las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

b) El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

c) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de diecisiete años y menores de veintinueve años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación. Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.

d) Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

e) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

f) El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

g) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos a los que se refieren el apartado c) precedente, ni de dos años para los colectivos a que se refiere la letra d) de este artículo.

Quando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. A estos efectos, la empresa podrá recabar del Servicio Público de Empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

h) Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

i) La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas de este Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 del trabajo efectivo.

Artikulu honen c) idatz-zatiko taldeak:

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

Artikulu honen d) idatz-zatiko taldeak:

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

Hitzarmen hau indarrean jartzen denean puntu honetako lehen paragrafoko ehunekoak baino ordainsari handiagoa duten hitzarmenek baldintza onuragarriago gisa eutsiko diote, neurri horretara iritsi arte, eta, beraz, soldata horiek berdindu arte izoztuak geratuko dira.

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.

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 praktikoa eta teorikoaren kalifikazioa emango du, alde zuzenetik homologatutako dagokion proben bitartez, eta langilea ofizial kategoriarantz igotzea erabakiko du.

m) Era berean, prestakuntzarako kontratatua izan den langileak lanari uzteagatik %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.

4. Praktikaldiko kontratua:

Praktikaldiko kontratua goi- edo erdi-mailako unibertsitateko titulua edo lanbide-heziketakoa duten langileekin egingo da, edo ofizialki balokidetzat onartuta dauden tituluak dituztenekin, eta honako helburu hau izango du: langileak bere ikasketak-mailari dagokion lanbide-praktika eskuratzea.

Kontratu mota hori duten langileek jasoko duten soldata, gutxienez, honako hau izango da:

- 1. urtean, hitzarmeneko taulen arabera, kontratuko lanpostuari edo kategoriarantz dagokion soldataren %80.
- 2. urtean, hitzarmeneko taulen arabera, kontratuko lanpostuari edo kategoriarantz dagokion soldataren %90.

Praktikak egiteko kontratatua izan den langileak lanari uzteagatik %4,5eko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du. Kalte-ordain hori Hitzarmeneko taulen soldata-kontzeptuen (kontratuaren indarraldian irabaziak) arabera 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.
- Enplegatutako 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 emango dio (IV. eranskin gisa gehitu den ereduaren arabera). Aurreabisu hori egiten ez bada, alde

Colectivos de la letra c) de este artículo:

- 1.º año: 60 por 100.
- 2.º año: 70 por 100.
- 3.º año: 85 por 100.

Colectivos de la letra d) de este artículo:

- 1.º año: 95 por 100.
- 2.º año: 100 por 100.

Aquellos convenios que a la entrada en vigor del presente convenio tengan una retribución salarial superior a los porcentajes del primer párrafo de este punto, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por éste, quedando en consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, al plus extrasalarial, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa.

l) Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

La Fundación Laboral de la Construcción, a través de sus centros propios o colaboradores, dará la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

m) Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

4. Contrato en prácticas:

El contrato en prácticas se realizará con personal en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes y tendrá por objeto la adquisición por el contratado de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

El salario a percibir por el personal así contratado será, como mínimo, el siguiente:

- 1.º año el 80% del salario del puesto o categoría objeto del contrato, según tablas de este convenio.
- 2.º año el 90% del salario del puesto o categoría objeto del contrato, según tablas de este convenio.

El trabajador contratado en prácticas tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

Artículo 13.—*Preaviso de cese voluntario*

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa, deberá comunicarlo a la misma con la siguiente antelación:

- Titulados: 1 mes.
- Empleados y Encargados: 15 días.
- Capataces y Personal Obrero: 7 días.

La notificación del cese se realizará mediante boletín que facilitará la empresa y que el trabajador firmará por duplicado, devolviéndose un ejemplar con el «enterado» (según modelo que se adjunta como Anexo IV). La no observancia de este preaviso deter-

aurretik abisatu gabeko lanorduei dagokien lansaria kenduko da azken likidaziotik.

14. artikulua.—*Kitapena*

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

Lanari uzteko komunikazio edo aurreabisu oro eredu horren arabera kitapen-proposamenarekin batera egin beharko da. Proposamena denean, ez da beharrezkoa data eta tokiarekin azpiko zatia betetzea.

Langileak kitapena sinatzen duenean, handik 7 egunera izango ditu horren ondorio askatzaileak, ados ez dagoela adierazten ez bada, bederen.

Kitapena sinatzeko orduan, langileek legezko ordezkari baten, edo bestela, Sindikaturen bateko ordezkari baten laguntza izan dezakete.

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

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

Ez da gainordainik ordaindu langileak kobratzeari uko egiten badiu.

15. artikulua.—*Azpikontatzaioa*

1. Sektoreko beste enpresa batzuk azpikontatzen dituzten enpresek Langileen Estatutuaren 42. artikuluan ezarritako baldintzetan erantzungo diete azpikontatutako enpresetako langileei. Xedapen horretako erantzukizunaren muga honako hauek ezarriko dute: adierazitako erantzukizuna egoteagatik aplikatuko den Hitzarmen Kolektibotik eratorritako soldata-arloko betebeharrak eta Gizarte Segurantzaren kotizazioak, edota lan-kontratutik eratorritako betebeharrak, baldin eta handiagoak badira.

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

Hitzarmen honetako 38. artikuluan itundutako kalte-ordainak (soldatari ez dagozkionak) ere ordaindu beharko dituzte.

Kontratistaren edo azpikontatistaren langileei idazki bidez jakinarazi behar die beren enpresaburuak zein den une bakoitzean lan egiten ari direneko enpresa nagusiaren izena. Informazio hori zerbitzu-prestazioa hasi baino lehen eman behar da, eta honako hau adierazi beharko da: enpresaburu nagusiaren izena edo enpresaren izena, helbide soziala eta identifikazio fiskaleko zenbakia.

Enpresa kontratistak edo azpikontatistak langileen legezko ordezkarietara ere gauza bera jakinarazi behar die, kontrata gauzatzen hasi aurretik, Langileen Estatutuaren 42. artikuluan 5. idatzatzen ezarritako baldintzetan.

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

16. artikulua.—*Mantentze-kontratuak*

Mantentze-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.

minará la pérdida o descuento en la liquidación laboral de la remuneración correspondiente a las horas que en jornada laboral ordinaria haya dejado de preavisar.

Artículo 14.—*Finiquito*

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo V de este Convenio.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

Una vez firmado el recibo de finiquito por el trabajador, surtirá los efectos liberatorios que le son propios a los 7 días, si no manifiesta su disconformidad con el mismo.

El personal podrá estar asistido por un representante legal de los trabajadores o, en su defecto, por un representante de una Central Sindical, en el acto de firma del recibo de finiquito.

El importe de la liquidación que corresponda por el término de la relación laboral deberá ser abonado, o realizado el ofrecimiento del abono por la empresa, en el plazo de cinco días laborales posteriores al término de esa relación.

El incumplimiento del abono en dicho plazo producirá un recargo del 2% del total de los importes a liquidar, que corresponda por cada cinco días laborales.

No se producirá recargo si el trabajador se niega a cobrar.

Artículo 15.—*Subcontratación*

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán ante el personal de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social derivadas del Convenio Colectivo aplicable al nacer dicha responsabilidad o a las derivadas de su contrato de trabajo, si estas fueran superiores.

2. Con independencia de lo establecido en el citado artículo 42 sobre responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras o servicios, las empresas que subcontraten, y durante los 6 meses siguientes a la terminación de su encargo, también responderán solidariamente de las indemnizaciones del 4,5% o 7%, según proceda, por fin de contrato, devengadas durante el período de la contrata, calculadas con arreglo al criterio establecido en el artículo 12 del presente convenio, así como del plus extrasalarial.

Asimismo se extenderá la responsabilidad a las indemnizaciones de naturaleza no salarial previstas en el artículo 38 del convenio.

Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.

La empresa contratista o subcontratista deberá también informar a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, en los términos que prescribe el artículo 42, apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad, en los centros de trabajo en que preste servicio personal de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos y, en general, a cuanto se relacione con las condiciones de seguridad y salud del personal.

Artículo 16.—*Contratos de mantenimiento*

Se entiende por contrato de mantenimiento aquel contrato de naturaleza temporal que realizan las empresas de la construcción con otras empresas de distinta rama u Organismos Oficiales, que implica el desarrollo de trabajos propios del sector o de mantenimiento de edificios o instalaciones industriales.

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

III. KAPITULUA LANALDIA

17. artikulua.—*Lanaldia. Egutegia. Jaiegunak*

Lanaldia: Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, honako hau izango da urteko lanaldi arrunta:

- 2009. urtean: 1.716 ordu.
- 2010. urtean: 1.716 ordu.
- 2011. urtean: 1.712 ordu.

Lanaldiaren asteko iraupena 40 ordukoa izango da.

Oro har, lanaldi arrunta astelehenetik ostiralera bitartekoa izango da, kontrako itunik badago salbu.

Enpresa eta langileen legezko ordezkariak ados jartzen badira, lanaldia beste modu batera banatu ahal izango da urtean zehar, betiere legean aurreikusitako eguneko eta asteko atsedenaldiak errespetatuz.

Legezko ordezkariak ez duten 10 langile baino gutxiagoko enpresek lanaldia beste era batera banatu nahi badute, Batzorde Paritarioari jakinaraziko diote, eta hark, sortutako arazoa 69. artikulua arabera izapidetu eta erabakiko du.

Lantoki bakoitzean ondo ikusten den leku batean jarriko da eguneko lanaldia (sartzeko eta ateratzeko ordua) enpresak zigitatutako dokumentu batean. Ez bada esanbidez 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; hor-taz, ez da lanaldiaren zati gisa zenbatuko. Nolanahi ere, ogitartekorako denbora horretan soilik jan ahal izango da ogitartekoa.

Lanaldi etengabea: Lanaldi etengabearen iraupena 6 ordutik gorakoa bada, hamabost minututik gorako atsedenaldi 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 duten alderdiek urteko egutegia gauzatu dute eta VI. eranskinean dago.

Enpresek beren lan-egutegia urte bakoitzeko otsailaren 15 arte egin ahal izango dute edo hitzarmena argitaratzen den egunera arte, ondorengoa bada. Langileek beren egutegia egiten ez badute, Hitzarmenekoa onartzen dutela ulertuko da eta enpresa horietako langile guztiek nahitaez bete beharko dute. Gero beste egutegi bat egin nahi badute edo Hitzarmenean aurreikusitakoa aldatu, langileen legezko ordezkariak onespina beharko dute eta langileen legezko ordezkariak ez duten 10 langile baino gutxiagoko enpresetan Batzorde Paritarioari jakinaraziko diote, eta horrek, sortutako arazoa 69. artikuluko prozeduraren arabera izapidetu eta ebatziko du.

OKrekin adierazitako egunak, lanaldia gaintzen 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.

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

Cuando una empresa del sector sustituya a otra, para realizar trabajos de mantenimiento, vendrá obligada a subrogarse en el contrato de los trabajadores de la sustituida que le sean necesarios, en las mismas condiciones laborales que tenían en aquella. Si se produjeran excedentes, estos mantendrán la prioridad para la reincorporación durante un período máximo de 2 años.

CAPÍTULO III JORNADA DE TRABAJO

Artículo 17.—*Jornada laboral. Calendario. Fiestas*

Jornada: La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente Convenio será:

- Año 2009: 1.716 horas/año.
- Año 2010: 1.716 horas/año.
- Año 2011: 1.712 horas/año.

La duración semanal de la jornada de trabajo queda establecida en 40 horas.

Se establece, con carácter general, la distribución de la jornada ordinaria de lunes a viernes.

Por acuerdo entre empresa y representantes legales del personal se podrá establecer otro tipo de distribución de la jornada a lo largo del año, respetando los periodos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Las empresas de menos de 10 trabajadores, que no dispongan de representación legal de los mismos, y pretendan establecer otro tipo de distribución de jornada, lo comunicarán a la Comisión Paritaria, que tramitará y resolverá la cuestión suscitada conforme al procedimiento del artículo 69.

En cada centro de trabajo figurará en lugar bien visible la jornada diaria (hora de entrada y salida) en documento sellado por la empresa. En caso de no figurar, se considerará que la jornada laboral ordinaria se realiza en el horario comprendido entre las 8 y las 18 horas. También figurará el horario en el supuesto de trabajo a turnos.

Las horas que se realicen fuera de esos horarios y en sábado, domingo, festivo o en días señalados como CH en el calendario, se considerarán extraordinarias.

El tiempo de bocadillo nunca formará parte de la jornada de trabajo y por lo tanto, nunca se computará como parte de la misma. El bocadillo únicamente se podrá comer, en su caso, en el citado tiempo de bocadillo.

Jornada continuada: Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos, que no será considerado tiempo de trabajo efectivo, salvo acuerdo entre las partes.

Calendario: Las partes firmantes de este Convenio han elaborado un calendario anual que figura como Anexo VI.

Las empresas podrán elaborar su propio calendario laboral hasta el 15 de febrero de cada año o hasta la fecha de publicación del Convenio, si esta es posterior. Caso de no elaborarlo se entiende que aceptan el calendario del Convenio, siendo este de cumplimiento obligatorio para todo el personal de esas empresas. Si posteriormente desean elaborar otro o modificar el previsto en el Convenio, deberán contar con la aprobación de la representación legal de los trabajadores y en el supuesto de empresas de menos de 10 trabajadores, que no dispongan de representación de los trabajadores lo comunicarán a la Comisión Paritaria, que tramitará y resolverá la cuestión suscitada conforme al procedimiento del artículo 69.

Los días señalados como CH, son días de exceso de jornada, por ello tendrán la misma consideración que sábados, domingos y festivos. Si por circunstancias excepcionales fuera necesario trabajar en esos días, las horas trabajadas tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Fiestas: Las fiestas a disfrutar serán las que se determinen en el Calendario Laboral, elaborado cada año oficialmente, de acuerdo con la legislación vigente.

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 nazional izendatuta ez badago ere.

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 hitzarmenak ezberdinak izanez gero.

18. artikulua.—*Lanaldiaren erregulazio orokorrean dauden salbuespenak*

Lanaldiaren erregimen orokorra aplikatetik salbuespena geratzen dira, hitzarmen honen barnean hartuta dauden enpresetan, honako hauek:

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 konprimatuko 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 asteen, eta Hitzarmen honetan orokorrean ezarritako lanaldi arruntetik gorako orduak langilearen soldataren hainbanapen moduan ordainduko dira.

Aurreko ataletan finkatzen den ordu murriztuen zenbaketan, Hitzarmen Kolektibo honek une 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 69. artikulua arabera izapidetu eta erabakiko du.

4. eta 5. idatz-zatiak 2010/01/01etik aurrera aplikagarriak izango dira

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. Enpresabatzerdeek edo langileen delegatuek enpresan egiten diren aparteko orduak buruzko informazio zehatza edukiko dute. Informazio hori hileroko emango die enpresak idatzita.

2. Oro har, ez da aparteko ordurik egingo; nolahi ere, ordu horiek borondatezkoak izango dira eta urtean ez dira 80tik gora izango. Aparteko orduak ezinbesteko kausak, ezusteko absentiak edo atzerazinezko premia puntualak daudelako egingo dira.

3. Aparteko orduak hurrengo idatz-zatian adierazitako zenbakekoarekin ordainduko dira. Ordu horiek atsedeen-denbora balio-kideekin konpentsatu ahal izateko enpresa eta langilearen legezko ordezkariak ados jarri beharko dute; kasu horretan, ez dira zenbatuko

Si alguna de las fiestas locales se fijara en sábado o en día señalado como CH en el calendario, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les fije otro día no laborable, anterior o posterior al de la fiesta local.

Se conviene como fiesta patronal del sector, el día 19 de Marzo, festividad de San José, y su disfrute en esa fecha aún cuando no fuera declarada como fiesta oficial.

Las fiestas laborales se abonarán de acuerdo con el salario base que para cada nivel figura en las tablas salariales anexas.

Los días 24 y 31 de Diciembre serán considerados como días no laborables y se abonarán con salario base y antigüedad si procede, plus de actividad y plus extrasalarial. De igual forma se abonarán los días señalados como CH en el calendario si se trabajan, en el caso de que el calendario de la empresa sea diferente al del convenio.

Artículo 18.—*Excepciones a la regulación general de la jornada*

Se exceptúan de la aplicación del régimen general de la jornada, en las empresas afectadas por este Convenio, las actividades siguientes:

1. En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a 35 horas, sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de 7 horas.

2. Los trabajos en los denominados «cajones de aire comprimido» tendrán la duración que señala la Orden Ministerial de 20 de enero de 1.956 (R/D 1.561/1.995, de 21 de septiembre).

3. La jornada de los porteros, guardas y vigilantes podrá ser de hasta 72 horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio.

En el cómputo de horas reducidas que se fija en los apartados anteriores, se abonarán como si se trabajase la jornada normal que en cada momento fija el presente Convenio Colectivo.

4. Los de las empresas cuyos trabajos dependan de organismos públicos, y que, de forma no prevista, deban realizarse en horario distinto al habitual.

5. Los trabajos de empresas que, de forma excepcional y no prevista, tengan que efectuarse en jornadas u horarios distintos a los habituales, al tener que realizarse durante los periodos que el cliente señale.

Cualquier divergencia que se suscite por la interpretación de los apdos. 4 y 5, será planteada a la Comisión Paritaria, que la tramitará y resolverá conforme al artículo 69 del Convenio.

Los apdos. 4 y 5 serán aplicables a partir del 1 de enero de 2010.

Artículo 19.—*Horas extras*

1. Se considerarán como horas extraordinarias las trabajadas a partir de la jornada laboral ordinaria normal establecida en el centro de trabajo, calendario anual elaborado en cada empresa o, en su defecto, en la establecida en el presente Convenio Colectivo. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán una información exacta de las horas extraordinarias que se realicen en su empresa, información que será facilitada por la misma mensualmente y por escrito.

2. Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias; en todo caso, estas serán de carácter voluntario y no podrán exceder de ochenta (80) al año, limitando su utilización a causas de fuerza mayor, ausencias imprevistas o necesidades puntuales e inaplazables.

3. Las horas extras se abonarán en la cuantía indicada en el párrafo siguiente. Para que sean compensadas por tiempos equivalentes de descanso deberá haber acuerdo expreso entre empresa y representación legal de los trabajadores, en cuyo caso

80 orduko mugaren ondorioetarako eta ordu horiek metatuta baliatzea zehaztuko dute, produkzio-premiekin ahalbidetzen dutenaren arabera.

4. Aparteko orduengatik honako zenbateko hauek kobratuko dira:

a) Ohiko lanaldia jarraituz egindakoak erantsitako tauletan biltzen direnak izango dira.

b) Asteko ohiko lanaldia egin ondoren larunbatean, igandean, jaiegunean edo OK egunean egindakoak, tauletan biltzen den prezioaren bikoitzean ordainduko dira.

c) Larunbatean, igandean, jaiegunean edo OK egunean egindakoak, atsedeen-denbora baliokidearekin konpentsatzen badira, honako aukera hauen arabera ordainduko dira, enpresaren aukeran:

— Laneko egun 1 jaiegun 1 en truke, eta lan egindako aparteko orduen zenbatekoa, erantsitako tauletan bildutako zenbatekoen arabera.

— Lan egindako egun 1 hartuz, 2 atsedeen-egunen truke.

Atsedeen-egunak langileak aukeratuko ditu. Atsedeen-egunak langileak aukeratuko ditu. Langileak 7 egun lehenago jakinaraziko dio enpresari konpentsazio-atsekenaldia zein egunetan hartuko duen, eta atsedena enpresarentzako kalte larriarik sortu gabe hartuko da. Kasu horretan, langileak modu berean jakinaraziko du konpentsazio-atsekenaldia zein egunetan hartuko duen.

4. idatz-zatian sor daitekeen edozein desadostasun Batzorde Paritarioari planteatuko zaio, eta horrek Hitzarmenaren 69. artikulua arabera izapidetu eta erabakiko du.

3. eta 4. idatz-zatiak 2010/01/01etik aurrera aplikagarriak izango dira.

20. artikulua.—Lan egin ez diren orduak errekuiperatzea

Ezinbesteko kausak, eguratsaren gorabeherak, eguraldi txarra edo hornidurarik eza direla-eta, enpresak lan-jarduera etetea erabakitzen badu, galdutako orduak egiaz lan egindako orduak izango balira bezala ordainduko dira.

Hitzarmen honek irauten duen bitartean, arrazoi horiek direla-eta, urte bakoitzean galtzen diren lehenengo 12 orduak ez dira errekuiperatuko.

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 gaineratik lan egindako orduak berreskuratzeke ordutzat egotziko dira.

Eteteko arrazoiaren inguruan adostasunik ez badago, langileen legezko ordezkariak, edo bestela langileak, Laneko Seguratsun eta Osasuneko Batzorde Paritarioari jakinaraziko diote. Batzordeak bi teknikari izendatuko ditu obrak bisitatzen dituzten artean (bat alde sindikaletik eta bestea enpresaren aldetik) obra bisita dezaten edota arrazoiak buruz informazioa bil dezaten eta etenaldirako arrazoiak zeuden edo ez adieraziko duen txosten teknikoak egin dezaten, Batzordeari emateko.

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

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

no se computarán a los efectos del límite de las 80 horas y determinarán la acumulación del disfrute de estas horas, según lo permitan las necesidades de producción.

4. La cuantía a cobrar por las horas extraordinarias será la siguiente:

a) Las realizadas como continuación de la jornada ordinaria será la que figura recogida en las tablas anexas.

b) Las que se realicen en sábado, domingo, festivo o día CH, una vez trabajada la jornada ordinaria semanal, se abonarán a razón del doble del precio de la hora extraordinaria recogida en tablas.

c) Las que se realicen en sábado, domingo, festivo o día CH y se compensen con tiempos equivalentes de descanso, se abonarán, a elección de la empresa, entre:

— 1 día de trabajo por un día de descanso, más el importe de las horas extraordinarias trabajadas conforme a la cuantía recogida en las tablas anexas.

— 1 día de trabajo por 2 días de descanso.

Los días de descanso los elegirá el trabajador. Los días de descanso los elegirá el trabajador. El trabajador comunicará a la empresa las fechas del disfrute del descanso compensatorio con 7 días de preaviso y el descanso se llevará a efecto, salvo que con ello ocasiona un perjuicio grave para la empresa, en cuyo caso el trabajador señalará en igual forma otro periodo del descanso compensatorio que será definitivo.

Cualquier divergencia que se suscite por la interpretación del apdo. 4, será planteada a la Comisión Paritaria, que la tramitará y resolverá conforme al artículo 69 del Convenio.

Los apdos. 3 y 4 serán aplicables a partir del 1 de enero de 2010.

Artículo 20.—Recuperación de horas no trabajadas

Cuando la empresa decida la suspensión de la actividad laboral, como consecuencia de causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo o falta de suministros, las horas perdidas al efecto se abonarán como realmente trabajadas.

Las 12 primeras horas que se pierdan cada año por esas causas, durante el tiempo de vigencia del Convenio, no se recuperarán.

Del resto de horas perdidas por esas causas, se recuperarán los 2/3 de las mismas.

La recuperación se iniciará necesariamente dentro de los 15 días siguientes de haber cesado la causa motivadora de la suspensión y de forma continuada siempre que las circunstancias lo permitan y salvo nuevas causas que impidan la recuperación, informando a los trabajadores la forma de recuperación.

En ningún caso se podrán utilizar las horas extras ya trabajadas para recuperación.

Una vez iniciada la actividad, las horas que se realicen sobre la jornada ordinaria se imputarán a las horas a recuperar.

En caso de desacuerdo sobre la existencia de causa para la interrupción, la representación legal de los trabajadores o en su defecto los trabajadores lo comunicarán a la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral. Esta designará dos técnicos de entre aquellos que realizan las visitas de obras (uno por parte sindical y otro por la empresarial), para que visiten la obra y/o se informen al respecto sobre las causas y emitan informe técnico sobre la existencia o no de causas motivadoras de la suspensión, que trasladarán a la Comisión.

La Comisión a la vista del informe resolverá sobre la validez o no de la suspensión. Si resolviera que no ha sido válida, no habrá obligación de recuperar ninguna hora y las ya recuperadas tendrán la consideración de extraordinarias.

Una vez la Comisión haya resuelto, trabajadores o empresa, en caso de desacuerdo podrán acudir a la vía judicial.

21. artikulua.—Oporrak

Hitzarmen honen eremuaren barnean, langile guztiak 22 lanegun baliatzeko eskubidea izango dute, betiere langileak urte-bete badarama lanean enpresan, edota urtebetez lanean aritu ez bada, dagokion zati proportzionala hartzeko eskubidea izango du; nolahi ere, oporren hasiera lanegunean izango da.

Oro har, eta kontrazorik itundu ezean, oporrak etenik gabekoak izango dira.

Oporrak hartu ahal izateko langileak sei hilabeteko antzintasuna beharko du enpresan.

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

Enpresak ez badu urteko oporren egutegia egin, langileek beren oporrak hasi baino bi hilabete lehenago eskatu ahal izango dituzte eta enpresak eskaera horri erantzun beharko dio. Egindako eskaerari egutegiko hurrengo 30 eguneko epean erantzuten ez bazaio, baimena eman dela ulertuko da.

Oporrak hartzea ezin izango du ezin konpentsaziok ordeztu. Nolanahi ere, urtean zehar enpresa uzten duten langileek enpresa uzten duten urtean eta aurreko urtean sorrarazi eta baliatu ez duten oporren zatiari dagokion soldata kobratzeko eskubidea izango dute, enpresa uzteagatik dagokien likidazioaren zati gisa. Indarreko xedapenen arabera, adierazitako likidazioa Gizarte Segurantzaren likidazio eta kotizazio osagarria izango da, baita kontratua iraungi den hilekoarena ere. Oporrek iraungo duten egunak bilduko ditu, nahiz eta egutegiko hurrengo hila ere barnean hartu edo egun horietan beste lan-harremanen bat hasi langileak.

Oporrak maiatzetik irailera bitarte hartuko dira, biak barne. Enpresak eskatu eta langileak onartu ondoren, oporrak epe horretatik kanpo hartzen badira, langileak sei lanegunen zenbatekoaren baliokidea den konpentsazioa jasotzeko eskubidea izango du, edota epe horretatik kanpo egindako epearen arabera dagokion zati proportzionala jasotzeko eskubidea.

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

Arauzko oporraldia baliatzen hasitakoan, Aldi baterako Ezintasuneko egoeran geratzen bada langilea, ezintasun horren iraupena opor-egun gisa zenbatuko da, betiere oporrei dagokien lansariaren eta Aldi baterako Ezintasuneko egoeraren artean dagoen aldea jasotzeko langileak duen eskubidea alde batera utzi gabe.

Aldi baterako Ezintasuna langile bakoitzak oporrak hartzeko hasiera-data itundutakoan, eta adierazitako dataren aurretik gertatzen bada, langileak oporrak baliatzeko eskubidea gordeko du egutegiko urtea igaro arte, eta Aldi baterako Ezintasuneko egoeran alta emandakoan oporrak baliatzeko beste denboraldi bat hitzartuko da.

Langilea oporretan dagoela Aldi baterako Ezintasuneko egoeran geratzen bada, eta ospitaleratu behar izanez gero, oporrak ospitaleratzeko unean eten egingo dira, ospitaleratzeak irauten duen bitartean. Horrela etendako egunak enpresa eta langilea ados jarrita ezartzen dituzten egunetan hartuko dira, betiere egutegiko urtearen barruan.

Aurreko bi paragrafoak ez dira aplikatuko lantoki oso baten opor kolektiboen kasuetan.

Opor guztiak hartzeko 11 hilabeteko gutxieneko antzintasanunik ez duen langileak 11 hilabeteko gutxieneko 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 dituen langileari dagozkion egunak bakarrik ordainduko ditu enpresak, antzintasanaren arabera, eta gainerako egunak lizentziatatzat hartuko dira eta ez du lansariarik jasoko. Kasu horretan, lansariarik kobratzen ez duten aldiak, enpresek ez diete bakarrik emango Gizarte Segurantzari; nolahi ere, Legean ezarritakoarekin bat etorritik, kotizazio-oinarria une bakoitzean indarrean dagoen lanbide arteko gutxieneko soldataren parekoa izango da.

Artículo 21.—Vacaciones

Todo el personal, dentro del ámbito del presente convenio, tendrá derecho al disfrute de 22 días laborables, siempre y cuando se lleve un año trabajando en la empresa, o a la parte proporcional que les corresponda si no llevan el año, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable.

El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

Para tener derecho al disfrute de las vacaciones se requerirá una antigüedad mínima en la empresa de seis meses.

Todo el personal de la empresa conocerá su período de disfrute de vacaciones con al menos 2 meses de antelación a la fecha de su inicio.

El personal, en el supuesto de que la empresa no haya elaborado el calendario anual de vacaciones, podrá solicitar sus vacaciones con dos meses de antelación a la fecha de su inicio y la empresa la obligación de contestar dicha solicitud. La solicitud no contestada en el plazo de los 30 días naturales siguientes se entiende concedida.

El disfrute de las vacaciones no podrá sustituirse por compensación alguna. No obstante el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, del año del cese y anterior, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa, que en virtud de las disposiciones vigentes será objeto de liquidación y cotización complementaria a la Seguridad Social a la del mes de la extinción del contrato y comprenderá los días de duración de las vacaciones aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos.

El período de disfrute de las vacaciones será el comprendido entre los meses de Mayo a Septiembre, ambos inclusive. Si por iniciativa de la empresa y con el consentimiento del trabajador, el disfrute de las vacaciones se produjera fuera del plazo antes indicado, el trabajador tendrá derecho a una compensación igual al importe de seis días de trabajo, o a la parte proporcional que corresponda en función del período disfrutado fuera de plazo.

A efectos del devengo de vacaciones se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de IT, sea cual fuere su causa.

Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de I.T., la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de I.T.

Si la I.T. se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el personal mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la I.T.

Si durante el período de disfrute de las vacaciones, el personal entrase en situación de I.T., que requiriese hospitalización, dichas vacaciones quedarán interrumpidas en el momento de la hospitalización y por el tiempo que dure la misma. El disfrute de los días así interrumpidos se efectuará en las fechas que de común acuerdo se fije entre empresa y trabajador y siempre dentro del año natural.

Los dos párrafos anteriores no serán de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

Al objeto de que el personal que no alcance la antigüedad mínima de 11 meses para el disfrute de la totalidad de las vacaciones en la empresa, siempre que haya superado los seis meses en la misma, pueda disfrutar íntegro el período de vacaciones que le correspondería de haber alcanzado dicho período mínimo de 11 meses, se conviene que aquél personal que así lo solicite podrá pactar el disfrute de los 22 días laborables previstos. Será a cargo de la empresa únicamente la retribución de los días que correspondan, proporcionalmente a su antigüedad, en el momento del comienzo de las vacaciones, y los restantes tendrán el carácter de licencias, sin devengo de retribución. En este supuesto las empresas no darán de baja en la Seguridad Social al personal por el período sin retribución, si bien, de conformidad con lo establecido en la Ley, su base de cotización será la equivalente al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

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

Oporraldia honela kalkulatu da: altan izandako egunen kopurua, bider 30 zati 335.

22. artikulua.—*Baimenak*

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

- 1.- Ezkontza: egutegiko 15 egun.
- 2.- Seme-alaben jaiotzagatik: Egutegiko 5 egun. Zesarea egi ten bada, egun bat gehiago emango zaio.
- 3.- Honako hauen heriotzagatik edo gaixotasun larriagatik:
 - Ezkontidea, semea edo alaba: Egutegiko 5 egun.
 - Gurasoa, anaia edo arreba: Egutegiko 3 egun; horietatik 1 laneguna izango da.
 - Guraso edo seme-alaba politikoak, aitona, amona edo bilobak: egutegiko 2 egun.
 - Ezkontzako anaia edo arreba, osaba, izeba edo ilobak: egutegiko egun 1.

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. Ospitaleratzea: Gau bat ospitaleratzen badute (amatasuna eta zesarea salbu), ospitaleratzealdirako baimenerako eskubidea izango da, horrek irauten duen bitartean, honako gehieneko hauekin:

- Ezkontidea, semea edo alaba, egutegiko 5 egun.
- Gurasoa, anaia edo arreba: egutegiko 2 egun.
- Guraso edo seme-alaba politikoak, aitona, amona edo bilobak: egutegiko egun 1.

Etxebizitzan ospitaleratzeari, erietxean ospitaleratzeak duen tratamendu bera emango zaio.

Ospitaleratzearen kasuan emandako baimen-egunak lanegunak badira, segidakok 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. Medikuntza 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 egiaztakia aurkeztu beharko dio aurrez enpresaburuari.

La retribución a percibir durante el período de vacaciones será la que se fija en la tabla salarial anexa, que corresponde a 30 días naturales. Los días naturales de vacaciones que hayan superado los 30, necesarios para completar los 22 laborables, se abonarán con salario base y antigüedad si corresponde.

El cálculo del período de vacaciones se hará de la siguiente forma: número de días en alta multiplicado por 30 y dividido por 335.

Artículo 22.—*Permisos*

El personal, avisándolo con la posible antelación y/o justificándolo adecuadamente, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Matrimonio: 15 días naturales.
2. Nacimiento de hijos: 5 días naturales. Si hubiera cesárea se tendría un día más.
3. Fallecimiento o enfermedad grave de:
 - Cónyuge e hijos: 5 días naturales.
 - Padres y hermanos: 3 días naturales (de los que 1 será laborable).
 - Padres e hijos políticos, abuelos y nietos: 2 días naturales.
 - Hermanos políticos, tíos y sobrinos: 1 día natural.

Cuando el trabajador necesite desplazarse por estos hechos entre 300 y 400 km, el permiso se aumentará en un día y si el desplazamiento es a más de 400 km tendrá derecho a otro día complementario.

El día laborable podrá ser utilizado dentro de los 15 días siguientes a producirse la enfermedad grave o el fallecimiento.

4. Hospitalización: Siempre que transcurra una noche de hospitalización (excepto maternidad y cesárea), se tendrá derecho a permiso por el tiempo de hospitalización y mientras dure ésta, con un máximo de:

- Cónyuge e hijos 5 días naturales.
- Padres y hermanos: 2 días naturales.
- Padres e hijos políticos, abuelos y nietos: 1 día natural.

La hospitalización domiciliaria, tendrá el mismo tratamiento que la hospitalización.

Los días de permiso por hospitalización que coincidan en laborable, podrán ser disfrutados en días o en jornadas de mañana o tarde, no continuados, dentro de un periodo de quince días naturales desde la fecha del hecho causante, siempre que continuara la hospitalización, avisándolo con suficiente antelación.

Los trabajadores extranjeros, en el caso de los apartados 1, 2 y en los de muerte u hospitalización de cónyuge, hijos, padres o hermanos, disfrutarán de los permisos indicados y además un permiso no retribuido de diez días, en el que continuarán de alta en la Seguridad Social con la cotización correspondiente al salario mínimo interprofesional, siempre que se justifique el desplazamiento por esas causas.

4 bis. Intervención quirúrgica sin hospitalización: Cónyuge, padres (no políticos) e hijos (no políticos): el día de la intervención.

5. Consulta médica de medicina general: Cuando la visita al médico de medicina general tenga como resultado la remisión del trabajador al médico especialista, la consulta del médico de medicina general tendrá la consideración de permiso retribuido.

6. Consulta médica de especialista: Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

7. Zuzeneko edo bigarren mailako ahaidearen ezkontzaga-tik: 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: Egutegiko 3 egun.

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 edoskitzealdiagatik baimena, eraginpeko langileak nahi badu, adierazitako artikuluan azaltzen den moduan erabili ahal izango du edota baimen horri dagokion denbora amatasunagatik lizentziari gehitu ahal izango dio eta lizentzia hori amaitutakoan baliatu ahal izango du haurrak bederatzi hilabete betetzeko falta den lanegun bakoitzeko ordu baten arabera.

12. Langileen Estatutuko 5. idatz-zatiko 37. artikuluan azaltzen den lanaldiaren murrizketa 8 urte baino gutxiagoko haur baten legezko zaintza 11 urteko adinera zabaltzen da.

Legezko zaintza dela-eta lanaldia murrizteari dagokionez, eraginpeko langileak zehaztuko ditu ordutegia eta baliatuko duen denboraldia.

13. TPC* lortzea xede, prebentziorako oinarrizko ikastaroa egiten duten langileek ikastaro hori egiteko beharrezkoa den denbora baliatu ahal izango du.

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

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

IV. KAPITULUA

BALDINTZA EKONOMIKOAK

23. artikulua.—*Soldata osoa*

Oro har, debekatuta dago Hitzarmen honetan itundutako baldintzak ordu, egun, aste edo hilaren arabera hainbanatuta ordaintzea «Soldata Osoa» deituriko sistemetan. Salbuespen gisa, enpresaren eta langilearen arteko itun-askatasuna erabiliz, biek ados jarrita ordainsari osoaren sistema ezartzea komenigarritzat jotzen badute, aukera hori izango dute, orduaren zenbateko likidoa ordainduz; horretarako soldatako edo soldataz kanpoko sortzapenen bati edo guztiei dagokienaren zati proportzionalarekin ordu horren prezioa handituko da, baina ezin izango du oporren zati proportzionala barnean hartu, ezta obra amaierako kalte-ordaina ere (azken hori 2010/01/01etik aurrera).

Ezin izango ditu ere barnean hartu aparteko pagak, haien hainbanaketak nominako zenbait kontzeptu konpentsatzeko xedea izan badute, bai dieta gisa, bai aitortu gabeko ohiko edo aparteko ordu gisa; ezta horiek ezkatatu ere edo nominako kontzeptuen hileko zenbatekoek tauletan ezarritakoak baino gutxiago baldin badira.

Soldata globalari buruzko akordio hori bi aletan idatziko da, alderdi bakoitzak ale bana jasoko du, irensten diren kontzeptuak eta horien zenbatekoa zehaztuz.

Soldata osoaren akordioa heltzen ez bada edo 1. paragrafoan adierazten den eran kontzeptuak barnean hartuz egiten bada, hainbanakoak oker barnean hartuta dagokion aldiaren soldata gisa aintzat hartuko dira hainbanaturiko zenbatekoak, eta langileak hainbanaturiko zenbateko horiek eskatu ahal izango ditu nahiz eta jadanik ordainduta egon.

2. eta 4. paragrafoak 2010/01/01etik aurrera aplikagarriak izango dira

Prima, destaju edo zereginetako lanei dagokionez, prima, destaju edo zereginetan hitzarmen honetan itundutakoak gaintzen dituzten kopuru guztiak bildu ahal izango dira.

24. artikulua.—*Soldata ordaintzea eta jasotzea*

Soldata hileroko eta puntualtasunarekin ordainduko dira, enpresaren ohiko ordainketa-egunetan, eta gehienez ere hilaren lehen bost egun baliadunen barruan.

7. Matrimonio de familiar directo o de primer grado: Un día natural. Si necesitara desplazarse a más de 300 Km. un día natural más.

8. Traslado de su domicilio habitual a otra localidad por motivos de trabajo: 3 días naturales.

9. Traslado de domicilio habitual: un día laborable

10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal impuesto por las disposiciones vigentes en cada momento.

11. El permiso de lactancia previsto en el artículo 37.4 del ET podrá, a opción del personal afectado, ser usado en la forma indicado en el citado artículo o acumular el tiempo resultante de ese permiso a la licencia por maternidad y disfrutarlo a continuación de ésta, a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplir los nueve meses del menor.

12. El permiso contemplado en el artículo 37, apdo. 5 del E.T., reducción de jornada por guarda legal de algún menor de 8 años, se amplía la edad hasta 11 años.

En la reducción de jornada por guarda legal, corresponderá al personal afectado la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute.

13. Los trabajadores que realicen el curso básico de prevención, que tenga por objeto la obtención de la TPC, dispondrán del tiempo necesario para la realización de dicho curso.

Los permisos contemplados en este artículo serán aplicables a las parejas de hecho registradas que acrediten la convivencia.

Los conceptos retributivos a tener en cuenta en los permisos retribuidos serán los correspondientes a salario base, plus de actividad y antigüedad si procede.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 23.—*Salario global*

Se prohíbe, con carácter general, el abono de las condiciones pactadas en este Convenio prorrateándolas por horas, día, semana o mes, en los llamados sistemas de «Salario Global». Por excepción y en uso de la libertad de pacto entre empresa y trabajador, cuando de mutuo acuerdo consideren conveniente implantar el sistema de retribución global, podrán hacerlo, abonando el importe líquido de la hora a lo que resulte de incrementar el precio de la misma con la parte proporcional correspondiente de todos o de algunos de los devengos salariales o extra salariales, pero no podrá incluir la parte proporcional de vacaciones, ni la indemnización de fin de obra (esta última a partir del 1 de enero de 2010).

Tampoco podrá incluir las pagas extraordinarias cuyo prorrateo haya tenido por objeto compensar conceptos de la nómina como dietas u horas ordinarias o extras no declaradas, así como la ocultación de estas o cuando los importes mensuales de los conceptos de la nómina no alcancen los establecidos en las tablas.

El acuerdo de salario global se efectuará por escrito y duplicado, un ejemplar para cada parte, con especificación de los conceptos que queden absorbidos y su cuantía.

En el supuesto de no efectuarse el acuerdo de salario global o realizarse incluyendo los conceptos en la forma indicada en el párrafo 1.º, las cantidades prorrateadas tendrán la consideración de salario correspondiente al periodo en que indebidamente se hubiera incluido el prorrateo y el trabajador podrá reclamar esos importes prorrateados aunque hubieren sido abonados.

Los párrafos 2 y 4 serán aplicables a partir del 1 de enero de 2010.

En los trabajos a prima, destajos o tareas se podrán incluir en las primas destajos o tareas todas aquellas cantidades que sobrepasen las estipuladas en el presente convenio.

Artículo 24.—*Pago y recibo de salarios*

El pago de los salarios se efectuará mensualmente y con puntualidad, de acuerdo con las fechas habituales de pago que tenga la empresa y, como máximo, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes.

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

Ahal dela, obra egin beharreko lekuan bulegoak dituen banquaren kargura ordaindu lansariak, bankuko taloiaren edo txekearen bidez, edo langilearen etxean, edota langileak aukeratzaren duen kontu korrontera edo aurrezki-libretara transferentzia eginez, abenduren 5eko 39/1978 Lege Dekretuan araututakoaren arabera.

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 l. eranskinean adierazitako jarduera bakoitzean eta hitzarmenaren gainerakoan dagoen lotura eta obligazio berberak ditu.

2009ko soldata-eta VII. eranskinean azaltzen dira eta %2,5eko igoeraren arabera egin dira.

2010. eta 2011. urteetarako taulen eta hitzarmenaren kontzeptu ekonomikoetan honako igoera hau erabaki da: 2009ko eta 2010eko KPIren %135 eta %150eko igoera, hurrenez hurren, 2010ean eta 2011n; 2010ean gutxienez 0,5eko igoera bermatuz eta puntu 1eko 2011n.

26. artikulua.—Oinarrizko soldata

Hitzarmen honen eraginpeko langileen oinarrizko soldata eranskineko soldata-taulan zehazten da kategoría bakoitzerako eta egutegiko egun bakoitzeko kobratuko da, baliogabetzat 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, VII. eranskineko tauletan agertzen den bezala.

28. artikulua.—Jarduera plusa

Laneratzegatik eta jardueragatik plus bat ezarri da, erantsitako soldata-tauletan kategoría 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-kompentsazio» 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-kompentsazio» 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 soldatarekin igarotako da eta beste %50 jarduera-plusera, VII. eranskineko tauletan azaltzen den bezala.

El recibo de salarios será el del modelo oficial y en el mismo figurará la fecha de ingreso del personal en la empresa.

Las retribuciones serán abonadas preferentemente por medio de talón o cheque bancario contra entidad que disponga de oficinas en el lugar de realización de la obra, o en el domicilio del personal, o por medio de transferencia a la cuenta corriente o libreta que designe el mismo, según lo regulado en el Decreto Ley 39/1.978, de 5 de diciembre.

El personal podrá optar por el cobro total del salario o percibir anticipos quincenales a cuenta del total mensual, salvo pacto en contrario.

Artículo 25.—Tablas salariales

Las condiciones retributivas son las que se especifican en las tablas salariales anexas y en los demás conceptos económicos; en las mismas, para mayor claridad y simplificación administrativa, se reflejan las percepciones del personal con detalle diario de los diversos conceptos retribuidos que las integran.

Este cuadro de retribución forma parte integrante e inseparable del Convenio y vincula y tiene la misma fuerza de obligar que el resto del mismo y en cada una de las actividades referidas en el Anexo I.

Las tablas salariales del año 2009 son las que figuran en el Anexo VII, elaboradas en base a un incremento del 2,5%.

Para los años 2010 y 2011 se acuerda un incremento, en tablas y en los conceptos económicos del Convenio, del 135% y 150% del IPC de los años 2009 y 2010 respectivamente, garantizándose un mínimo de incremento de 0,5 puntos en el 2010 y de 1 punto en el 2011.

Artículo 26.—Salario base

El salario base del personal afectado por el presente convenio es el que se especifica en la tabla salarial anexa, para cada una de las categorías y se devengará por día natural, incluidos los días señalados como C.H., excepto en vacaciones.

Artículo 27.—Antigüedad

Los aumentos por años de servicio consistirán en dos bienios del 5% cada uno y en quinquenios del 7% (a partir de los 9 años), calculados ambos sobre las cuantías específicas del concepto antigüedad-base pactada en el presente convenio. Los períodos de contrato de formación se computarán a efectos de la antigüedad. Este concepto salarial ha experimentado un incremento equivalente a la mitad de lo que se han experimentado el resto de las percepciones salariales, tal como recogen las tablas del Anexo VII.

Artículo 28.—Plus de actividad

Se establece un plus de asistencia y actividad en la cuantía que para cada categoría fijan las tablas salariales anexas. Este plus de actividad y asistencia se devengará por día efectivamente trabajado en jornada normal y con un rendimiento normal y correcto, no abonándose en sábados, domingos y festivos, ni los días establecidos como «compensación horas» en el calendario del convenio, abonándose los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 29.—Plus extrasalarial

El Plus Extrasalarial se devengará por día efectivamente trabajado, en jornada normal, y su cuantía figurará en las tablas anexas, no abonándose en sábados, domingos y festivos, ni los días establecidos como «compensación horas» en el calendario del convenio, abonándose los días 24 y 31 de diciembre.

Este concepto se abona con independencia del contrato que tengan los trabajadores y cualquiera que sea el lugar de trabajo.

El incremento correspondiente al plus extrasalarial se traslada el 50% del mismo al salario base y el otro 50% al plus de actividad, tal como recogen las tablas del Anexo VII.

30. artikulua.—Lan tresnak

Lanbide-kategoria edo espezializazioa dela-eta, ohiko jardunerako eskuko erremintak jarri behar dituzten eta jartzen dituzten langileei, 2009. urtean, 0,59 euro ordainduko zaizkie egiazko lane-gun 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 lansarien zenbatekoa eta lan mota. Zenbateko horretan bilduta dago dagozkion antzintasuna.

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

Lan nekagarri, toxiko edo arriskutsuak egin behar dituzten langileei %20ko igoera aplikatuko zaie oinarritzko soldataren, antzinasunaren —hala badagokio— eta jardueragatiko plusaren gainean, lanak toxikoak edo arriskutsuak direnean. Aipatutako arriskuak bi batera gertatzen badira, %30 ordainduko zaie, eta 3 badira, %35. Arrisku horiek dituzten lanak lanaldiaren erdian edo denbora laburra 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 soldataren (zenbateko berarekin edo goragoko zenbatekoarekin) barnean hartuta dauzkaten enpresek ere ez dituzte ordaindu beharko.

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 dagozkio 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 bada.

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.—Gaueko plusa

Gaueko 10:00etatik goizeko 06:00etara bitarte lan egiten duten langileek honako ordainsari hauek jasoko dituzte kontzeptu honen-gatik:

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

Gauez lan egindako denbora lau orduetik beherakoa bada, plusa egiaz lan egindako denboraren arabera ordainduko da. Gauez lan egindako orduak lau orduetik gora badira, ordea, lan egindako lanaldi osoari dagozkion osagarria ordainduko da.

Bereziki gaueko lanak egiteko kontratua egin zaien langileek ez dute osagarri hori jasotzeko eskubiderik izango, betiere lanpostua

Artículo 30.—Herramientas de trabajo

El personal que por su categoría profesional o especialidad precise aportar y efectivamente aporte, para el normal desarrollo de su actividad, herramientas de mano, devengarán la cantidad de 0,59 euros por día de trabajo efectivo en el 2009.

Artículo 31.—Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a dos pagas extraordinarias, que se harán efectivas, respectivamente, antes del 30 de junio y del 20 de diciembre de cada año.

Estas gratificaciones se devengarán día a día y se harán efectivas por semestres. El personal que ingrese en el trabajo o cese en el mismo en el transcurso de cada semestre percibirá la parte proporcional de las gratificaciones correspondientes al tiempo trabajado efectivamente.

El importe de estas gratificaciones será el de las tablas anexas, sea cual fuere la cuantía de las remuneraciones devengadas con anterioridad y la modalidad de trabajo, en la cual ya está incluida la antigüedad correspondiente.

Artículo 32.—Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y/o peligrosos

Al personal que tenga que realizar labores que resulten penosas, tóxicas o peligrosas se le abonará un incremento del 20% sobre su salario base, antigüedad si procede y plus de actividad, cuando las labores resulten tóxicas o peligrosas. Si coincidieran dos de los riesgos mencionados se le abonará un 30% y si coinciden los tres, un 35%. Si las funciones con esos riesgos se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será la mitad de los porcentajes indicados.

Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penalidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso, no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los citados incrementos, no teniendo por tanto, carácter de consolidable.

En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad, debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde al juez resolver lo procedente.

Los incrementos económicos que en su caso se deriven de la citada resolución, surtirán efecto a partir de la fecha en que la misma fuese presentada, salvo que la resolución disponga otra cosa.

Artículo 33.—Plus de altura

Se establece una reducción del 10% de la jornada diaria al personal que, prestando sus servicios ordinarios en talleres, almacenes o fábricas, realice, con carácter circunstancial, trabajos de colocación de estructuras, cubiertas y otros elementos o aparatos al exterior de los edificios, en alturas superiores a 12 metros, mientras efectúe las citadas misiones.

Artículo 34.—Plus de nocturnidad

El personal que preste sus servicios en horas comprendidas entre las 10 horas de la noche y las 6 horas de la mañana, devengará por este concepto las siguientes retribuciones:

- 25% del salario base de su categoría, antigüedad si procede y plus de actividad.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

No tendrá derecho a este complemento aquél personal que haya sido contratado exclusivamente para realizar trabajos nocturnos,

gaueko lan gisa sailkatu bada, edo soldata gaueko lanaren arabera ezarri bada.

35. artikulua.—*Txanda plusa*

Lau txandatan edo gehiagotan lan egiten duten langileek, 2009. urtean, 39,02 euroko prima jasoko dute 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) egoeragatiko osagarria*

Lan-istripuek, «in itinere» istripuak barne, eragindako baja kasuetan, oinarri arautzailearen %100eraino osatuko du enpresak. Ez dira kontuan izango zazpi eguneko edo gutxiagoko bajak.

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

Lan-istripuek eragindako lumbalgiengatiko 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 egoeragatiko osagarria*

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

Ebakuntza kirurgikoagatik edo ospitaleratzeagatik: Lehenengo baja-egunetik 120. egunera arte, gehienez ere, ordainduko da osagarria, nahiz eta ospitaleratzea eten.

45 egunetik gorako bajak (lumbalgia-bajak izan ezik, horiek 30 egunekoak izango baitira): lehenengo baja-egunetik 120. egunera arte, 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 hau ezarri zaie:

- Lan istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren ondoriozko heriotzagatik, erabateko ezintasun iraunkorragatik, edo baliaezintasun handiagatik: 90.000 euro 2009, 2010 eta 2011n.
- Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iraunkor osoagatik:
 - 60.000euro 2009an.
 - 65.000 euro 2010 eta 2011n.

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 aseguza dezaten, dago-kion polizaren bitartez, kalte-ordain horiek hitzarmen hau argitaratu eta hurrengo hilabetetik aurrera gertatzen diren egoeretan hasiko dira aplikatzen.

siempre que exista una calificación del puesto de trabajo en el sentido de nocturnidad, o que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno.

Artículo 35.—*Plus de turnicidad*

El personal que trabaje en régimen de 4 o más turnos cobrará una prima de 39,02 euros durante el año 2009 por cada día de fiesta, sábado o domingo que le corresponda trabajar, así como los días 24, 31 de diciembre, los días señalados como CH en el calendario y el día de la festividad del sector, dentro de su jornada normal.

Artículo 36.—*Complemento de I.T. por accidente laboral*

Las empresas complementarán, hasta el 100% de la base reguladora, en las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, incluidos los accidentes «in itinere», excepto bajas de 7 días o inferiores.

En las bajas superiores a 7 días el complemento se abonará desde el primer día de la baja.

En las bajas por lumbalgias derivadas de accidente de trabajo, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora, siempre que la baja dure 30 días y hasta un límite de 120 días, desde el primer día de la baja.

El complemento regulado en este artículo será también aplicable a la enfermedad profesional siempre que la misma derive del trabajo en el sector.

Artículo 37.—*Complemento de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral*

Las empresas complementarán, hasta el 100% de la base reguladora, las bajas por enfermedad común o accidente no laboral en los casos siguientes:

Intervención quirúrgica u hospitalización: Se abonará el complemento desde el primer día de la baja hasta un máximo de 120 días, aunque la hospitalización no se mantenga.

Bajas que superen los 45 días (excepto lumbalgias que serán 30 días): Se abonará el complemento desde el primer día de baja hasta un máximo de 120 días, quedando excluidas las bajas por estrés, depresión o similares que no tengan causa física.

Artículo 38.—*Indemnizaciones por muerte o incapacidad*

Se establece la siguiente indemnización para todo el personal afectado por el presente Convenio:

- Por muerte, incapacidad permanente absoluta, o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 90.000 euros en 2009, 2010 y 2011.
- Por incapacidad permanente total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:
 - 60.000 euros en 2009.
 - 65.000 euros en 2010 y 2011.

No habrá lugar a esta indemnización en el supuesto que la empresa adapte al trabajador a un puesto de trabajo aplicando el artículo 67 del Convenio, siempre que sea con carácter indefinido y que se mantenga la relación laboral un mínimo de 3 años.

Estas indemnizaciones serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles, siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco las citadas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Al objeto de que las empresas puedan asegurar el riesgo a cubrir, a través de la póliza correspondiente, estas indemnizaciones comenzarán a aplicarse respecto de aquellas situaciones que se produzcan a partir del mes siguiente a la publicación de éste Convenio.

Hemen itundutako kalte-ordainak jasotzeko eskubidea egiaz-tatzeko, gertakariaren data laneko istripua edo lanbide-gaixotasuna sortzen deneko eguna izango da, eta horrela adieraziko da poli-zan; 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 orori dagokionez, mugaeguna iritsitakoan enpresak ordaindu ez badu, urte bakoitzeko legezko interesaren arabera zerga ordaindu beharko du lehenengo atzerapen-egunetik hasita, zenbatekoaren gaineko interes gisa, baita kalte eta galerengatik 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 azpikontrataturako enpresen zorrengatik erantzukizunaren indarrez langileei ordaindu beharrekoak.

V. KAPITULUA

MUGIKORTASUN GEOGRAFIKOA

40. artikulua.—*Mugikortasun 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 53. eta 54. artikuluetan lanaren antolamenduen alorrean enpresaburuari ematen zaion eskumena kontuan izanik.

3. Lekualdaketa beste udalerrri bateko lantokira egiten bada eta gainera abiapuntuko 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 beharko die langilea lan-egoitza berrian lanean hasteko.

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

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

A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas, se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional, debiendo constar así en la póliza suscrita al efecto; en consecuencia, las cantidades a abonar serán las que figuren en el Convenio en la fecha del hecho causante, con independencia del momento en que se declare la incapacidad.

En el supuesto del personal trasladado de la provincia de Bizkaia a otra, las indemnizaciones que por los conceptos de este artículo 38 procedan conforme al convenio de la provincia de destino, solo serán aplicables cuando la situación de traslado sea superior a tres meses.

Artículo 39.—*Garantías sobre cantidades no satisfechas a su vencimiento*

Toda cantidad devengada por el personal y que no haya sido abonada por la empresa en su vencimiento, será gravada en el interés legal anual a partir del primer día de su moratoria, en concepto de interés sobre el capital e indemnización por daños y perjuicios (excepto lo previsto en el artículo 14), salvo determinación por vía judicial o administrativa.

De este gravamen quedan expresamente excluidos los denominados «salarios de tramitación», los adeudados por las empresas en suspensión de pagos o quiebra no fraudulenta, así como las cantidades que una empresa hubiera de satisfacer al personal en virtud de responsabilidad por deudas en las que hubieran incurrido sus subcontratistas.

CAPÍTULO V

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 40.—*Movilidad geográfica*

1. Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo, distintos de aquél en que preste sus servicios, durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción

2. Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector, como consecuencia de la temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores y, por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de organización del trabajo en los artículos 53 y 54 de este Convenio.

3. Cuando el desplazamiento se produzca a otro centro de trabajo situado en diferente término municipal y que, además, diste 10 km o más (excepto en el gremio de pintura que la distancia será de 15 km) del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador, dará lugar a los siguientes conceptos compensatorios:

a) Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas si el personal no puede pernoctar en su residencia habitual y medias dietas si puede pernoctar en ella, y gastos de locomoción, en las condiciones indicadas en el artículo 43 del Convenio.

El empresario, en este supuesto, deberá preavisar por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, o cinco días si el desplazamiento es superior a tres meses, haciendo constar las condiciones y duración prevista.

b) Si el desplazamiento es de duración superior a un año e implica cambio de residencia, las condiciones serán las dispuestas en el artículo 44 del presente Convenio.

En este supuesto el empresario deberá preavisar al trabajador y a los representantes del personal con 15 días de antelación para la incorporación del mismo a la nueva residencia de trabajo.

4. No se requerirá preaviso cuando el personal pueda pernoctar en su residencia habitual, ni en los casos de urgente necesidad.

5. En todos los casos, la orden de desplazamiento es ejecutiva para el personal, sin perjuicio de la posible impugnación judicial.

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.

Ordezkariei 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 gehienekorako.

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

Atsedeen egun horiek lekuz aldatutako hiru hilabete epean mugagunaren dataren ondorengo egutegiko hamabost egunetan baldintza 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 bidaiaren gastuak jasotzeko ere, salbu eta alderdiek horri buruzko beste baldintza batzuk ezartzen badituzte.

41. artikulua.—*Dieta*

1. Dieta soldatatzeko 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. Betiere egutegiko egunen arabera sortuko da, eta irteera-egunetan etxebizitzatik kanpo gaua igaro behar badu, egun horrek ere dieta osoa sortuko du.

3. Enpresaburuak bidaiaren egiten duen langilearen mantenua eta ostata 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, ostata, 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 soldatatzetik bereizita 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. 2009. urtean, dieten zenbatekoa honako hau izango da:

— Dieta osoa: 56,88 euro.

— Dieta erdia: 12,82 euro.

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.

6. Los representantes legales del personal tienen prioridad para ser los últimos en ser afectados por cualquier desplazamiento a población distinta del lugar de su residencia habitual, dentro de su categoría y especialidad profesional u oficio.

El traslado y desplazamiento de los representantes, deberá ser comunicado por escrito, con expresión del hecho determinante y fecha de la notificación.

7. El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en la obra o centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias, que no computarán para el límite del número de dichas horas.

8. Por cada tres meses de desplazamiento continuado, sin posibilidad de pernoctar en su residencia habitual, el personal tendrá derecho a un permiso mínimo de cuatro días laborable retribuidos, sin computar como tales los de viaje, cuyos billetes o su importe serán de cuenta del empresario.

Tales días de descanso deberán disfrutarse dentro del término de los quince días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de vencimiento de cada periodo de tres meses de desplazamiento.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días, añadiéndose, incluso, al período de vacaciones anuales.

9. Los desplazamientos que realice el personal con carácter voluntario, mediante petición escrita, no darán derecho al percibo de nuevas dietas ni gastos de viajes, salvo que las partes establezcan otras condiciones al respecto.

Artículo 41.—*Dietas*

1. La Dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del personal, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. El personal percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural y si el día de salida pernoctara fuera de su domicilio, ese día devengará dieta completa.

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, únicamente abonará el 20% de la dieta completa.

4. Cuando la empresa necesite desplazar a su personal al extranjero, será la encargada de buscar residencia y manutención para el mismo, haciéndose ella responsable de los gastos derivados de dicho desplazamiento, alojamiento, manutención, viajes, etc. a que hubiera lugar. En este caso, al igual que en el apartado 3, la empresa únicamente abonará el 20% de la dieta completa por día natural de estancia fuera de España.

5. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el personal afectado tenga la necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y pueda volver a pernoctar a la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

6. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del personal y en las mismas fechas que esta, pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, el personal podrá solicitar y la empresa tendrá la obligación de dar anticipos quincenales a cuenta, sobre las mencionadas dietas.

7. La cuantía de las dietas durante el año 2009 será la siguiente:

— Dieta completa: 56,88 euros.

— Media Dieta: 12,82 euros.

8. La media dieta podrá ser hecha efectiva también mediante vales comida o documento similar, siempre que se acuerde con la representación de los trabajadores y en su defecto con el trabajador.

42. artikulua.—Kilometrajea

Langileak, enpresak esanbidez baimena eman ondoren, lantokira joateko lokomozio-bide propioak erabiltzen dituenen, enpresak, soldataz kanpoko plus gisa, 2009. urtean, egiten duen kilometro bakoitzarengatik 0,31 euro ordainduko dizkio, eta enpresaren aurreko baimenarekin beste langile batzuk eramaten baditu, egiten duen kilometro bakoitzarengatik 0,36 euro ordainduko dizkio.

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.—Bidaiek etxebizitza aldatetekin

40. artikulua 3. b) idatz-zatian aipatzen diren etxebizitzaz aldatzea eragiten duten urtebetetik gorako bidaiei 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 bidaia-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 taju-tan 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.

Artículo 42.—Kilometraje

En el caso de que el trabajador, previa autorización expresa de la empresa, utilice medios propios de locomoción para dirigirse al centro de trabajo, la empresa, en concepto de Plus Extrasalarial, abonará, durante el año 2009, los kilómetros recorridos a razón de 0,31 euros/km y si trasladara a otros trabajadores, previa autorización de la empresa, se le abonará 0,36 euros/km.

La persona que, utilizando un vehículo de la empresa, fuera encargada de recoger a otro personal para acudir al lugar de trabajo, dejando a salvo los pactos entre empresa y trabajador, se considerará que el inicio de jornada del conductor es el del comienzo de ruta hacia el lugar de trabajo.

Artículo 43.—Gastos de locomoción

1. Serán a cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios de transporte a disposición del personal, ya abonándole la compensación correspondiente.

2. Cuando el personal desplazado hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora u 80 km en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando los medios ordinarios de transporte, el exceso de tiempo se le abonará como ordinario.

Artículo 44.—Desplazamientos con cambio de residencia

En los desplazamientos superiores a un año que impliquen cambio de residencia, a que hace referencia el apartado 3.b) del artículo 40, se devengarán las siguientes compensaciones:

a) Una indemnización equivalente al 35% de las percepciones anuales brutas del trabajador, en jornada ordinaria y de carácter salarial, en el momento de realizarse el cambio de centro; el 20% de las mismas al comenzar el segundo año, el 10% al comenzar el tercer año, y el 10% al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, antes de transcurridos cuatro años desde el anterior, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva.

En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo por causa imputable al personal antes de transcurridos cuatro años, solamente se devengará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción. Si las causas no fueran imputables al personal se devengará la indemnización completa, que quede por compensar.

b) La empresa costeará los gastos del viaje del personal y su familia, los gastos del traslado de muebles y enseres y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

Artículo 45.—Obras de larga extensión

1. Son aquellas en las que el lugar de prestación del trabajo resulta variable a lo largo de un determinado territorio o zona, bien sea mediante tajos continuos o discontinuos, pudiendo abarcar varios términos municipales o incluso provincias, pero de tal modo que, a efectos técnicos y de organización empresarial, formen parte de una única unidad estructural.

2. A efectos de movilidad geográfica, se considerará tajo inicial de la obra el fijado en el contrato y en su defecto, aquél en que el trabajador inicie los trabajos.

3. La prestación de actividad laboral a lo largo de cualesquiera de los tajos o centros de trabajo integrantes de esta modalidad de obras, no constituye desplazamiento en sentido técnico, por lo que tales supuestos están excluidos del régimen jurídico previsto en el presente capítulo, si bien el tiempo invertido en esta movilidad dentro de la obra se computará como trabajado.

4. No obstante lo establecido en el apartado anterior, al personal le será de aplicación las condiciones establecidas en los artículos 40 y 41, así como a ser resarcido por la empresa de los gastos de viaje de ida y vuelta al lugar específico de trabajo.

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 gauzatzeari, 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 artikuluko 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-aldaketen 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 ondorioz 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 aldaketen berri eman beharko zaio.

VI. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA. PREBENTZIOA

48. artikulua.—*Laneko segurtasuna eta osasuna*

Enpresaburuak eta langileek beren gain hartuko dituzte Hitzarmen honetako berariazko xedapenetan eta osagarri gisa unean-unean indarrean dauden lan-arloko legedian 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 egoiak 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 ordezkarietako 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.

5. Cuando las obras discurran por ámbitos territoriales fuera de la provincia de Bizkaia, será de aplicación, en su caso, la dieta más beneficiosa para el trabajador.

Artículo 46.—*Traslado de centro de trabajo*

1. El traslado total o parcial de las instalaciones que no exija cambio de residencia habitual al personal afectado, será facultad del empresario, previa comunicación al personal con al menos 1 mes de antelación, salvo casos de fuerza mayor y previo informe, en su caso, de los representantes legales del personal, que deberán emitirlo en el plazo máximo de 15 días, a partir de la fecha en que se les haya notificado la decisión del traslado.

Acordado el traslado, empresa y trabajadores negociarán obligatoriamente la compensación de los gastos que se ocasionen como consecuencia del mismo.

2. Si dicho traslado supusiera cambio de residencia habitual, a falta de aceptación, en su caso, por parte de los representantes legales del personal, habrá que estar, para poder llevarlo a efecto, a las restantes disposiciones establecidas al respecto, en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a sus condiciones, a lo previsto en este Convenio.

Cuando el traslado sea como consecuencia de una causa de fuerza mayor no procederán las indemnizaciones fijadas en el presente artículo.

Artículo 47.—*Residencia habitual*

Se entenderá por residencia habitual del personal la que haya señalado en el contrato de trabajo al ingresar en la empresa, debiendo comunicar a esta los cambios que se produzcan al respecto durante la vigencia del mismo.

Los cambios de residencia habitual del personal que se produzcan durante el transcurso de la relación laboral, y que no se hayan comunicado por este a su empresa, no producirán ningún efecto en relación con las disposiciones de este Convenio y demás normativa que sea de aplicación.

Los cambios de residencia habitual del personal, que no vengán obligados por decisiones de su empresa, no darán lugar, por sí solos, a derecho o compensación alguna a su favor, aunque, como es preceptivo, le deban ser comunicados a esta.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD LABORALES. PREVENCIÓN

Artículo 48.—*Seguridad y salud laborales*

Los empresarios y el personal asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este Convenio o complementariamente por la legislación laboral vigente en cada momento.

En consecuencia las Direcciones de las Empresas y los representantes del personal se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos, a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo.

El Plan de Seguridad estará en la obra a disposición del personal.

Por su parte, los trabajadores, individualmente considerados, están obligados, previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 49.—*Comisión paritaria de seguridad y salud laboral*

Se constituye la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral del sector de la construcción de Bizkaia integrada por ocho miembros de las representaciones firmantes del convenio, cuatro designados por la representación empresarial y cuatro por los representantes de los trabajadores. De entre ellos mismos, se designará presidente y secretario. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad.

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

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

- Erakunde publikoei eskatzea ofizialki onartzeko gaiari buruzko lan-arloko ordezkari izatea, bai legegintzari dago-kienez, 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 egin-kizunak betetzeko haren ordezkari.
 - Eginkizun horiek betetzeko agindu zaien langileek antola-mendu-jarduerak bete ahal izango dituzte, baita Eraikuntza-zen 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: berriazko organoa, oinarritzko 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 ego-kitzat 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 aurreikusitako direnak.

VII. KAPITULUA

LANAREN ORDENAMENDUA ETA ANTOLAMENDUA

50. artikulua.—*Langileen sailkapena*

Gai honi dagokionez, jada indargabetuta dagoen 1970-08-28ko Eraikuntzaren arloko Lan Ordenantzan ezarritakoa aplikatuko da bertako edukia horretarako legitimatutako alderdiek hartutako erabakiren batek ordeztu arte.

51. artikulua.—*Oinarritzko 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 errespetatu 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 gainerako araudian ezarritakoari jarraiki gauzatu beharko dira horiek.

53. artikulua.—*Lana betetzea*

Hitzartutako lana bete beharko du langileak, zuzendaritza-ahal-menei, edota usadioei eta ohiturei jarraiki, enpresariak agindutakoa betetzeko. Egungo lanbide-eskumenaren egiteko orokorraren barnean, agintzen zaion lan, eragiketara edo jarduerara oro bete beharko du.

Langileek euren zuzeneko buruei jakinarazi beharko dizkiete lan egitean ikusten dituzten arazoak edo zailtasunak, baita euren

La Comisión podrá solicitar la asistencia a las reuniones de todos aquellos asesores que considere oportuno.

Son sus funciones en materia de Seguridad, Salud y Prevención de Riesgos:

- Recabar de los organismos públicos el reconocimiento oficial como interlocutor social en la materia, tanto en el aspecto legislativo, como para el desarrollo de planes y medidas.
- Coordinar la información en materia de siniestralidad en el sector.
- Promover mejoras en esta materia y fomentar campañas de prevención.
- La Comisión podrá encomendar, por unanimidad, a las personas especializadas que estime conveniente la delegación de sus funciones.
- El personal al que se encomiendan estas funciones podrá desarrollar las actividades de organización y control de visitas a obras encomendadas al Organismo Paritario para la Prevención en la Construcción (OPPC). A tal efecto, las partes se acogen a lo dispuesto en el anexo III del Convenio General de la Construcción vigente en la fecha de la firma de este acuerdo sobre seguridad y salud y específicamente a su Punto 4: Órgano específico, definiciones básicas y a su reglamento.

Del resultado de cada visita se informará, por escrito, a la comisión, indicando las incidencias habidas y detallando las irregularidades que, a su juicio, se aprecien.

La Comisión, a la vista de tal informe, decidirá, en cada caso, lo que estime procedente.

- En caso de accidente grave o mortal, la empresa deberá avisar a la Comisión de Seguridad del Convenio en el mismo plazo que a la Autoridad Laboral.
- Cuantas otras funciones se encaminen a sus fines o vengán previstas en el presente convenio colectivo.

CAPÍTULO VII

ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 50.—*Clasificación del personal*

Se aplicará en esta materia lo dispuesto en la derogada Ordenanza Laboral de Construcción, de 28 de agosto de 1970, hasta que su contenido sea sustituido por acuerdo entre partes legitimadas para ello.

Artículo 51.—*Derechos laborales básicos*

Principio de igualdad de oportunidades y de trato. Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su raza, sexo, religión, pertenencia a un partido político o a una organización sindical. Todo el personal tiene derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad.

Artículo 52.—*Dirección y control*

La organización y ordenación del trabajo es facultad del empresario, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por parte del personal de sus deberes y obligaciones laborales, las cuales deberán ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y, demás normativa de aplicación.

Artículo 53.—*Prestación del trabajo*

El personal está obligado a realizar el trabajo convenido, cumpliendo las ordenes e instrucciones del empresario, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y en su defecto los usos y costumbres, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen, dentro del general cometido de su competencia profesional.

El personal deberá poner en conocimiento de sus jefes directos los problemas o dificultades que observe en la realización de

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 VII. eranskin gisa azaltzen diren soldata-tauletan bilduta dago.

56. artikulua.—Zereginako lana

Obra edo lanaren kantitate jakin bat lanaldiaren arabera egin daiteke zereginako lana.

Enpresako langileek soilik egin ahal izango dituzte zereginako lanak, eta enpresak eta langileak ados jarri beharko dute horretarako.

Zereginako lanaren baldintza ekonomikoak alderdiek finkatuko dituzte, langileen ordezkarien txostenaren ondoren, halakorik badago, eta dagokion soldaten ordainagirian bilduko dira.

Langileak zeregina eguneroko lanaldia amaitu aurretik bukatzen badu, enpresak bi aukera emango dizkio, eta langileak onartu ahal izango ditu ala ez. Hauek dira aukerak: langileak bere zerbitzuak ematen jarraitzea lanaldia amaitu arte, edo lana uztea, lanaldia amaitutzat emanda.

Lehenengo kasuan, enpresak ordaindu egin beharko dio zereginaren amaieraren eta eguneroko lanaldiaren bukaeraren artean dagoen denbora, aparteko orduak balira bezala, baina halakotzat zenbatu gabe, Langileen Estatutuaren 35.2 artikuluan haietarako finkatutako muga dela-eta, denboraldi horretan errendimendu normala gaintzen duen errendimendua ezin eska daitekeela kontuan hartuta.

57. artikulua.—Destajuko lana

Destajuko edo obra-unitateko lanetan, eta lanak ordaintzeari dagokionez, egindako obra edo lanaren kantitatea eta kalitatea hartuko da soilik kontuan, eta pieza, neurri, zati, puska, multzo edo obra-unitate jakinen arabera ordainduko da, haiek egiten ematen den denbora alde batera utzita; dena den, amaitzeko epe bat hitzartu liteke, eta kasu horretan, epe horren barruan amaitu beharko da, baina denboraldi horretan errendimendu normala gaintzen duen errendimendua ezin eska daitekeela kontuan hartuta.

Enpresako langileek soilik egin ahal izango dituzte destajuko lanak, eta enpresa eta langilea ados jarri beharko dira horretarako.

Destajuko lanaren baldintza ekonomikoak alderdiek finkatuko dituzte, langileen ordezkarien txostenaren ondoren, halakorik badago, eta dagokion soldaten ordainagirian bilduko dira.

su trabajo, así como de los defectos que observe en las herramientas, maquinaria o instalaciones que estén relacionadas con su cometido.

El personal cuidará del buen estado y funcionamiento de los útiles, herramientas, maquinaria e instalaciones que estén relacionadas con su trabajo diario.

Asimismo, estará obligado a utilizar y conservar en buen estado de funcionamiento los medios de protección, personales y colectivos, que le facilite el empresario y de acuerdo con las instrucciones recibidas de este, en cumplimiento de la normativa de salud laboral.

Artículo 54.—Rendimiento de trabajo

Las retribuciones pactadas en este convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación de un rendimiento normal y correcto en su trabajo por parte del personal afectado por el Convenio, entendiéndose por tal rendimiento el que figura en las tablas de rendimientos aprobadas con fecha 21 de noviembre de 1.978 y que se encuentran en la Delegación de Trabajo de Bizkaia, cuya modificación y puesta al día será realizada por la Comisión Paritaria del Convenio.

No se admitirá un rendimiento inferior al figurado en las tablas de rendimientos, el cual a todos los efectos se pacta como exigible.

Artículo 55.—Trabajo a tiempo o jornada

Salvo pacto en contrario se presume que la prestación del trabajo se concierta en la modalidad «a tiempo o jornada» en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal del mismo, cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales que figuran como Anexo VII.

Artículo 56.—Trabajo a tarea

El trabajo a tarea consiste en la realización por jornada de una determinada cantidad de obra o trabajo.

Los trabajos a tarea solo podrán realizarse con personal de la propia empresa, para lo cual ésta y el trabajador deberán acordar su realización.

En cuanto a las condiciones económicas del trabajo a tarea serán las fijadas entre las partes, previo informe de los representantes del personal, si existieran, reflejándose en el recibo de salarios correspondiente.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y este/a aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar, al trabajador el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen estas como tales, al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse, durante dicho período, un rendimiento superior al normal.

Artículo 57.—Trabajo a destajo

En los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, solo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos conjuntos o unidades de obra determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso, deberá terminarse dentro del mismo, pero sin que pueda exigirse, en ese caso un rendimiento superior al normal.

Los trabajos a destajo solo podrán realizarse con personal de la propia empresa para lo cual ésta y el trabajador deberán acordar su realización.

En cuanto a las condiciones económicas del trabajo a destajo serán las fijadas entre las partes, previo informe de los representantes del personal, si existieran, reflejándose en el recibo de salarios correspondiente.

58. 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 eta 57. eta 58. artikuluetan 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.

59. 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 ordezkariak, 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 errelebu iritsi arte. Itxaronaldian lan egindako denbora ez da aparteko lanaldizat zenbatuko, aparteko lanaren orduaren balioa proportzionalki ordaintzea alde batera utzita.

60. 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.

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

Artículo 58.—Trabajo a prima

En aquellos trabajos que se presten a su aplicación, podrán establecerse primas a la productividad o incentivos a la producción, de manera que a los mayores rendimientos que se alcanzan en el trabajo correspondan unos ingresos adicionales proporcionales a los rendimientos normales.

El establecimiento de estas primas y los pormenores de las mismas se realizará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, previo informe de los representantes del personal.

Si en cualquiera de los sistemas previstos en éste y en los artículos 57 y 58, el personal no alcanzase el rendimiento previsto por causa no imputable a la empresa ni a aquél, el trabajador tendrá derecho, al menos, al salario fijado en las tablas anexas de este Convenio, para su categoría profesional, más un 25%.

Artículo 59.—Trabajo a turnos

Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas que por las características del trabajo u obra a realizar, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

Tanto la implantación de turnos que supongan modificación de condiciones de trabajo, como la modificación del sistema de turnos, se efectuará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes, caso de que existieran; en caso de desacuerdo, se someterá el conflicto al procedimiento de mediación del PRECO y de persistir la disconformidad, se aplicará la legislación vigente.

En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

Artículo 60.—Puntualidad

Se entiende por puntualidad a los efectos del presente Convenio, la presencia del personal en el tajo preparado para poder desarrollar sus cometidos en el inicio de la jornada laboral con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandonar el tajo antes del momento final de dicha jornada.

La puntualidad es de necesaria observancia y obliga a todo el personal comprendido en este Convenio. El mismo criterio se aplicará respecto de cualquier interrupción legal o pactada que se produzca durante la jornada de trabajo.

Artículo 61.—Partes de trabajo

Las empresas podrán establecer el documento denominado «parte de trabajo», como medio de verificación y control. La jornada de cada persona se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen a la misma con el recibo correspondiente, o un resumen semanal para aquella que lo solicite.

Las empresas que utilicen partes de trabajo, los pondrán a disposición de la representación legal de los trabajadores cuando estos lo soliciten, dentro de los 6 meses desde su expedición. Cuando por orden de la empresa sea el trabajador quien elabore su propio parte de trabajo, dispondrá de una copia del mismo firmada por el responsable de la obra, disponiendo la empresa de un plazo de revisión del mismo hasta su abono, momento en que se entenderá es correcto.

62. 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:

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

63. 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 dituena hartzen da lanbide taldetzat.

64. 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 langileen eskubide ekonomiko edo profesionalei, eta enpresak adierazitako lanpostu-aldaketa edo erditze osteko lizentziaren aurretik zeukan lanpostura itzuli beharko du.

65. artikulua.—Goragoko kategoriako lanak

1. Eraketako, ekoizpeneko edo kontratazioko beharren edo enpresaren beharren baitan, langilea aitortua duen baino goragoko kategoriako lanpostura lekualda daiteke, urte bateko epean gehieenez 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 badio, dagokion ebazpen irmoa jasotzekoan, interesdunak enpresari idazki bidez lanbide-kategoria egokia eskatu zion egunetik aurrera izango ditu.

3. Soldadutza edo ordezkari gizar prestazioa, aldi baterako ezintasuna, amatasuna, baimenak eta eszedentziak direla medio ordezte-kontratu duten kasuetan, artikulua honetan ezarritakoa ez da aplikatuko.

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

66. 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.

Artículo 62.—Trabajo de menores

El personal mayor de 16 años y menor de 18, no podrá ser destinado a puestos de trabajo que conlleven riesgos para su salud o para su seguridad.

Quedan expresamente prohibidos para este personal:

- El trabajo remunerado a prima o incentivo de producción.
- La realización de horas extraordinarias.
- El trabajo en horas nocturnas (de 10:00 de la noche a 6:00 de la mañana).
- El trabajo de vigilante.

Artículo 63.—Movilidad funcional

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de su personal siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del mismo, no teniendo otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 64.—Cambio de puesto de trabajo por embarazo

La mujer embarazada podrá solicitar su traslado a otro puesto de trabajo, siempre que el desarrollo de las laborales del mismo suponga riesgos para sí misma o para el feto. El riesgo o perjuicio vendrá determinado por persona autorizada, con conocimiento de los representantes del personal, si los hubiere. El traslado temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales de la trabajadora y la empresa vendrá obligada a restituir a la misma al puesto que ocupaba con anterioridad al traslado referido o a la licencia post-parto.

Artículo 65.—Trabajos de categoría superior

1. Por necesidades de la empresa, organizativas, de producción o de contratación, el personal podrá ser destinado a ocupar un puesto de categoría superior al que tuviera reconocido, por un plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, desde el primer día en que se encuentre en tal situación y mientras dure la misma, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido el periodo de tiempo determinado en el punto anterior, el personal tendrá derecho a la categoría profesional correspondiente al puesto desempeñado. Reclamada la categoría a la empresa, si esta no resolviese favorablemente, en el plazo de quince días hábiles, podrá reclamar la misma ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó a la empresa, por escrito, la adecuada clasificación profesional.

3. Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en los casos de sustitución por servicio militar o prestación social sustitutoria, incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias.

4. En estos últimos supuestos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, y el trabajador tendrá derecho únicamente al salario correspondiente al puesto de trabajo sustituido.

Artículo 66.—Trabajos de categoría inferior

1. La empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, debidamente justificadas, y por el tiempo imprescindible, podrá destinar a una persona a realizar tareas de categoría inferior a la que tenga reconocida y esta no podrá negarse a realizarlas, a no ser que ello perjudique su formación profesional. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su nivel y categoría anterior le correspondían.

2. Ezin izango da langilea beheragoko kategoria bateko lanetan aritzera behartu urtean bi hilabete baino gehiagoz. Matxurak eta ezinbesteko arazoizko 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.

67. artikulua.—*Gaitasun urrituko langileak*

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 fisikoen arabera betetzeko gai den lan-jarduna izan dezan.

68. 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 ordez beste lanpostu bat emango zaio, langile horrek dituen gaitasun eta baldintza fisikoetarako egokiena den lanpostua, eta lanpostu berriari dagokion soldata kobratuko du lanpostu horretan 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

BESTE XEDAPEN BATZUK

69. 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:

Kideak: Alderdi bakoitzeko lau kide. Batzordekide guztiek hitza eta botoa izango dute. Kide horiek Hitzarmenaren alderdi sinatzaileek izendatuko dituzte bertako kideen artetik.

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

Batzorde Paritarioaren erabakiak bi ordezkaritzen aho bateko adostasunarekin hartuko dira, eta interpretatu den arauaren eraginkortasun bera izango dute.

Batzorde Paritarioaren helbidea Bilboko Urkixo zumarkalea 2, 3.a (LHKren egoitza) izendatu da.

Eginkizunak eta prozedura:

1. Batzorde Paritarioak honako eginkizun hauek izango ditu:

- Hitzarmen hau betetzen ote den zaintzea eta haren jarraipena egitea.
- Hitzarmen honetako agindu guztiak interpretatzea.
- Alderdietako batek eskatzen badu, bitartekari-lanak egitea edota, hala badagokio, adiskidetzen ahalegintzea, eta alder-

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de una categoría inferior durante más de 2 meses al año. No se considerarán a efectos de cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.

3. Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se le asignará a este la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

Artículo 67.—*Capacidad disminuida*

Quando por causas de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, el personal quede afectado por una «Incapacidad Permanente Parcial o Total», la empresa procurará adaptar al mismo a un puesto de trabajo donde pueda desarrollar una actividad laboral acorde a sus condiciones físicas.

Artículo 68.—*Retirada del carné de conducir*

Quando el personal con categoría de conductor sea privado temporalmente del permiso de conducir, como consecuencia de incumplimientos no imputables al mismo y ajenos al propio conductor, y como consecuencia de conducir un vehículo por cuenta y orden de la empresa, no se extinguirá automáticamente la relación laboral, sino que se le reintegrará a un puesto de trabajo distinto del habitual, procurando que sea el que más se acomode a sus cualidades y condiciones físicas, cobrando el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo, durante el tiempo que dure su ocupación en el mismo. Terminado el periodo de retirada de carné se reincorporará automáticamente a su anterior puesto de trabajo que ocupaba previo a la sanción.

En el supuesto de discrepancias sobre las causa de la retirada del carné se estará a la interpretación de la Comisión Paritaria del Convenio.

La empresa en los supuestos del párrafo primero abonará todos los gastos que ocasione al personal la renovación del carné de conducir.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 69.—*Comisión paritaria: Funciones y procedimiento*

La Comisión Paritaria será el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio y además de mesa permanente en la forma indicada en el artículo siguiente:

Se establece la Comisión Paritaria del Convenio, que estará constituida, por los firmantes del Convenio, de la siguiente forma:

Vocales: Cuatro miembros por cada parte. Todos los vocales gozarán de voz y voto. Estos miembros serán designados por las partes firmantes del Convenio de entre los componentes de las mismas.

De entre los miembros elegidos como vocales y en la primera reunión de la Comisión Paritaria, se nombrará el Secretario de la Comisión.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptaran por unanimidad de cada una de las dos representaciones y tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Se designa como domicilio de la Comisión Paritaria el de Alameda de Urquijo 2-3.º (sede del CRL) de Bilbao.

Funciones y procedimiento:

- La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:
 - Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
 - Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
 - A instancias de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud

diak 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 mesedera-ko 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 5. idatz-zatian aurreikusitako epea bete eta ebazpenik edo irizpenik ematen ez bada.

3. Aurreko artikulua hiru gaitan 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 edukitatzat:

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

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

5. 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. Epe hori ebazpenik edo irizpenik izan gabe betetzen bada, irekita gertatuko da administrazio-bide edo bide jurisdikzional eskuduna.

6. 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 Paritarioko kide guztiei gutun ziurtatu bidez igorriko zaie lehenengo eta bigarren deialdiaren berri, eta bilera-eguna baino gutxienez hiru egun lehenago jaso behar dute deialdia.

Lehenengo deialdian kide guztiak bertarutzen ez badira, batzordea bigarren deialdian bilduko da, ordubete beranduago. Bigarren deialdiako erabakiak baliozkoak izateko gutxienez batzordekideen erdiak gehi bat bertaratu beharko dira.

70. 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 Delegatuak edo Enpresa Batzordeko kideak, 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 bere-

de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 5, sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado tercero del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia, que se promuevan ante la Comisión Paritaria, adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entiende le asisten al proponente.
- Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

4. La Comisión podrá recabar por vía de aplicación, cuanta información o documentación estime pertinente, para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto, concederá un plazo al proponente, que no podrá exceder de 5 días hábiles.

5. La Comisión Paritaria una vez recibido el escrito propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles, para resolver la cuestión suscitada, o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía Administrativa o Jurisdiccional competente.

6. La Comisión Paritaria se reunirá por lo menos una vez al trimestre con carácter ordinario, y con carácter extraordinario siempre que lo soliciten cualquiera de las partes, a partir de esta fecha de vigencia del Convenio. Todas las convocatorias se realizarán por el Secretario.

Todos los miembros de la Comisión Paritaria serán convocados por carta certificada, en primera y segunda convocatoria, con una antelación mínima de tres días al de la celebración de la reunión.

Si en primera convocatoria no asistieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, media hora más tarde respecto de la primera. Los acuerdos de esta segunda convocatoria serán válidos siempre que concurren, como mínimo, la mitad más uno de los vocales.

Artículo 70.—Derechos sindicales

En ésta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical y demás legislación vigente.

Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.- Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán, según el volumen de las empresas, de las siguientes horas al mes para el desarrollo de sus funciones:

- Hasta 100 personas: 20 horas.
- De 101 a 250 personas: 25 horas.
- De 251 a 500 personas: 35 horas.
- De 501 personas en adelante: 40 horas.

Elecciones a Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa. Dadas las especiales características que se dan en

ziak direla-eta, hauteskundeetarako hautagarriak honako langile hauek izango direla erabaki da: 18 urte beteta eta enpresan 3 hilabeteko antzinatasuna dutenak, Hauteskunde Mahaia eratzten den egunean. Probaldia gainditu dutenak hartuko dira hautesletzat.

71. artikulua.—*Eszedentziak*

Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke.

72. artikulua.—*Nahitaezko eszedentzia*

1. Egoera hori honako kasu hauetan emango da:

a) Estatu, probintzia, edo udalerrri eremuko 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 berehalak hasteko eskubidea izango dute, behin eszedentzia amaitzen denean, lanpostu zaharrean, oraindik baldin badago, edo kategorian 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 antzinatasuna kalkulatzeko hartuko da kontuan.

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

73. artikulua.—*Borondatezko eszedentzia*

1. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna 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 —alderdian 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, gaitasunagatik edo balioezintasunagatik, bere kabuz baliatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik ez badu.

Idatz-zati honetan jasotako eszedentzialdia zatitan baliatu ahal izango da, eta langileen, berezko eskubidea izango da, gizonak nahiz emakumeak izan. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok pertsona berarengatik eskubide hori baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jarri ahal izango ditu baimena aldi berean hartzeko, enpresaren funtzionamendu-arrazoi justifikatuengatik.

Beste eszedentzia bat hartzeko bidea ematen duen arrazoi berria sortuz gero, eszedentzia berriarekin aurretik baliatzen ari zena amaituko da, baliatzen ari bazen.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntza ikastarora joateko eskubidea izango du, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari. Lehenengo urtean langileak lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du. Epe hori igaro ostean, erreserba, lanbide-talde bereko edo kategorian balio-kideko lanpostuaren erreserba izango da.

el sector de la construcción, se acuerda que tendrán la consideración de elegibles a efectos de las elecciones, aquellos trabajadores que tengan cumplidos los 18 años y una antigüedad en la empresa de 3 meses, en la fecha en que se constituya la Mesa Electoral. Se considerarán electores quienes hayan superado el periodo de prueba.

Artículo 71.—*Excedencias*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

Artículo 72.—*Excedencia forzosa*

1. Dicha situación se concederá en los siguientes supuestos:

a) Nombramiento para cargos públicos de naturaleza política en el ámbito estatal, provincial o municipal, que impida la asistencia al trabajo.

b) El ejercicio de cargo en organismos de la Seguridad Social y políticos que hagan imposible la asistencia al trabajo.

c) El ejercicio de cargo sindical de ámbito provincial, comarcal o superior, en Centrales Sindicales legalizadas.

2. El personal excedente tendrá derecho al reintegro inmediato en la empresa, a la terminación de la excedencia, en su antiguo puesto de trabajo, si existiera, o en puesto de igual categoría. El tiempo máximo de la excedencia será el de la duración del cargo para el que resultó elegido, pudiendo sin embargo, incorporarse a la empresa antes de la finalización de dicho plazo, por la causa que fuera, si se interrumpiera el ejercicio del cargo sindical.

El tiempo de duración de la excedencia será tenido en cuenta a efectos del cálculo de la antigüedad.

3. Tanto para adquirir la situación de excedencia como para su reintegro en la empresa, el personal deberá dar preaviso escrito con al menos un mes de antelación.

Artículo 73.—*Excedencia voluntaria*

1. El personal, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo personal si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales en que podrá reducirse dicho plazo de común acuerdo.

2. El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El personal también tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración superior por acuerdo entre las partes, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Hala ere, familia ugaria ofizialki aitortua duen langilearen kasuan, lanpostua gordetzeko 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 kategoría bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasunezko eskubidea gordeko zaio bakarrik.

Itundutako eszedentzietan dagokienez, alderdiek ezartzen dutena hartuko da kontuan.

74. artikulua.—Erretiroa eta txanda kontratua

Nahitaezko erretiroa

Nahitaezko erretiroari dagokionez, 2007-2011 urteetarako Eraikuntzaren Sektoreko Lan Hitzarmenean xedatutakoari jarraituko zaio. Honako hau ezartzen du:

1. Hitzarmen honetako alderdi sinatzaileek enpleguaren oreka eta haren kalitatea hobetzeko bideraturiko enplegu-politikari ekitea nahitaezkoa dela jabetuta, nahitaezko erretiroa 65 urtetan ezarri dute, banakako kontrako itunak ezean, nahitaezko erretiro hori lortzeko legezko gutxieneko gabealdia beteta duten langileentzat eta ordaindutakoaren arabera erretiro-pentsiorako eskubidea izateko Gizarte Segurantzaren gainerako betekizunak betetzen dituztenentzat.

2. Neurri hori enpleguaren egonkortasuna hobetzeko xedeari zuzenean lotuta dago, eta hori Lan Hitzarmen honetan 20. artikuluan aurreikusten den eraikuntza-sektoreko obrako kontratu finkoa araututa gauzatzen da, baita ekoizpenarengatik, lan-metaketarengatik edo eskariek gainezka egiteagatik kontratu ebentualen gehieneko iraupena luzatuta ere, 21. artikuluan biltzen denez.

3. Halaber, nahitaezko erretiroa enpleguaren kalitatea hobetzeari lotuta dago laneko arriskuen prebentzioari dagokionez Hitzarmen honetan barne hartutako zenbait neurrien bitartez. Neurri horietakoak dira, prebentzioko edukiak dituen erakunde paritarioaren arauketa, prestakuntza-programak eta prebentzioko edukietan berriazko edukiak ezartzea, langileak jasotako prestakuntzaren sektore-akreditazioaren programa, eta Eraikuntzaren Lan Fundazioa ezartzea; Fundazio horren helburuak dira lanbide-heziketa sustatzea, laneko osasuna eta segurtasuna hobetzea, baita sektoreko kualifikazio profesionala igotzea ere, eraikuntza-sektoreko lanbide eta enpleguak profesionalizatzeko eta duintzeko asmoz.

Bestalde alderdi sinatzaileek urteko gutxieneko ordainketa gordina ezarri, sektoreko ordainsariaren baldintzen hobekuntza gaineratzen dute, eta hori enpleguaren kalitatearen onerako izango da.

64 urterekin erretiratzea: Enplegua sustatzeko politika gisa eta sektoreko lan-merkatuaren premiei begira, 1194/85 Errege Dekretuari jarraiki, 64 urterekin nahitaezko erretiroa hartzea ezarri da, enpresan hiru urteko gutxieneko antzinatasuna izanik, betiere langileak erretiroa hartzeko indarreko legediak eskatzen dituen gutxieneko baldintzak betetzen baditu, eta enpresak beste langile bat kontratatu beharko du urtebeterako.

Erretiro partziala eta txanda-kontratuak: Langileen Estatutuaren 12.6.b) artikuluari jarraiki, horrelako lan-kontratu egitea sustatzeko, Hitzarmena sinatu duten bi alderdiek honako hau erabaki dute:

Erretiro partziala hartzeko legezko baldintzak —adina izan ezik (65 urte baino gutxiago)— betetzen dituzten eta erretiroa eskatu duten langileak direla-eta, Enpresak nahitaez bete beharko du Langileen Estatutuaren 12.6 artikuluan ezarritakoa. Hortaz, langileari denbora partzialeko kontratua egin beharko dio, eta kontratu

No obstante, cuando el personal forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

3. Durante el periodo de excedencia, el personal no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

4. El personal excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Artículo 74.—Jubilación y contrato de relevo

Jubilación obligatoria

En materia de jubilación obligatoria, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011, que establece lo siguiente:

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, establecen la jubilación obligatoria a los 65 años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. Dicha medida se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el presente Convenio colectivo se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 20, así como a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 21.

3. Asimismo dicha jubilación obligatoria está vinculada al objetivo de mejora de la calidad del empleo a través de las distintas medidas incorporadas al presente Convenio en materia de prevención de riesgos laborales tales como la regulación de un organismo de carácter paritario en materia preventiva, el establecimiento de programas formativos y contenidos específicos en materia preventiva, el programa de acreditación sectorial de la formación recibida por el trabajador, y el establecimiento de la Fundación Laboral de la Construcción, cuyos objetivos son el fomento de la formación profesional, la mejora de la salud y de la seguridad en el trabajo, así como elevar la cualificación profesional del sector, con el fin de profesionalizar y dignificar los distintos oficios y empleos del sector de la construcción.

Por otro lado con el establecimiento de la remuneración bruta mínima anual las partes firmantes incluyen una mejora en las condiciones retributivas del sector que redundará en la calidad de su empleo.

Jubilación a los 64 años: Como política de fomento de empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector se establece la jubilación obligatoria del personal con 64 años de edad y con una antigüedad mínima de 3 años en la empresa en base al R.D. 1194/85, siempre que el personal cumpla los requisitos mínimos exigidos por la legislación vigente para la jubilación, debiendo la empresa contratar a otro trabajador por un periodo de 1 año.

Jubilación Parcial y Contrato de relevo: Con la finalidad de promover la celebración de este contrato de trabajo de conformidad con el artículo 12.6 b) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del Convenio acuerdan:

A los trabajadores que, reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad (menor de 65 años) soliciten la jubilación, la empresa estará obligada a aplicar lo dispuesto en el artículo 12.6 del E.T., celebrando a tal efecto con el trabajador un contrato a tiempo parcial que extinguirá su vigencia en la fecha de

horren indarraldia langileak erretiroa hartzeko adina lortzen duenean amaituko da; eta aldi berean, enpresak beste langile bat kontratatu beharko du erretiro partziala hartu duen langileari murriztutako lanaldiarekin, legez ezarritako baldintzetan eta Enpleguari buruzko Akordioak dakartzan diru-laguntzak hartzeko aukerarekin. Diru-laguntza horiek Eusko Jaurlaritzaren Dekretuan bilduta daude.

Aurreko paragrafoan azaltzen den erretiro mota hartu badu langileak, 64 urte betetzen dituen erretiroa hartu ahal izango du uztailaren 17ko 1194/85 Errege Dekretua aplikatuz.

75. artikulua.—*Lan fundazioa*

Enpresek Eraikuntzako Lan Fundazioari (ELF) egiten dioten ekarpena —Eraikuntzaren Sektoreko 2007-2011 urteetarako Hitzarmen Kolektibo Orokorren (07/08/17ko «B.O.E.») arabera nahitaezkoa dena— 2009. urtean soldata-masaren %0,175 izango da, langile bakoitzaren lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen kalkularen gainean ezarrita.

%0,055eko kuota osagarria ezarri da aurreko idatz-zatian ezarritakoaren arabera kalkulatuta eta Bizkaiko Lurralde Historikoan bakarrik bilduko da Hitzarmen hau aplikatuko den enpresetan, eta Laneko Segurantzaren eta Osasunerako Batzorde Paritarioak bere eginkizunak betetzeko egiten dituen ekintzei bakarrik eragingo die.

Ondorioz, 2009an ELFri ordaintzeko kuota osoa %0,23 izango da.

2009. urtean, ELFri honela egingo zaizkio ordainketak:

- Kuota hilero ordaintzen duten enpresek (10 langiletik gora izateagatik edo plantilla 10 langilekoa ez bada ere, sistema horri borondatez heldu diotelako) %0,175eko kuota arrunta eta %0,055eko kuota erantsia ordaintzen jarraitu behar dute (%0,23 guztira). Adierazitako ordainketa ELFren kotizazio-erriaren bitartez hilero ekarpenak eginez gauzatuko da.
- 10 langile baino gutxiago dituztelako kuota urtero ordaintzen duten enpresek %0,175eko kuota arrunta eta %0,055eko kuota erantsia ordaindu beharko dituzte 2010eko urtarrian. Horretarako kotizazio-erria bete beharko dute, 2009. urte osoko Lan Istripuagatik (LI) eta Lanbide Gaixotasunagatik (LG) oinarri horien gaineko %0,23 batuta.

ELFk eta Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrek sinatutako Zergabilketa Hitzarmenean (93-09-22) aurreikusitako berandutze-gainordain motak gordeko dira.

Gorago adierazitako fondoak elikatze enpresaburuak zuen betebeharra langileen ordenamenduaren zati bihurtu da. Enpresek egokitutako zenbatekoen buruz egiten diren erreklamazioak direla-eta sortzen diren ekintza judizialak laneko bidean egingo dira Fundazioak horretarako ezartzen duen zerbitzu juridikoak.

76. artikulua.—*Preco eta enpleguari buruzko akordioa*

Hitzarmenaren alderdi sinatzaileek Gatazkak Konpontzeko Prozedurari buruzko akordioa eta Negoziatio Kolektiboa (2000/04/04ko «E.H.A.A.»n argitaratua) onartzen dituzte, baita CONFEBASKek, eta CCOO, ELA, LAB eta UGT sindikatuek sinatutako Enpleguari buruzko Akordioa, ekainaren 29ko 267/99 Dekretua (1999/07/16ko «E.H.A.A.») eta ondorengo aldaketa ere, abenduaren 21eko 441/99 Dekretua (1999/12/31ko «E.H.A.A.»).

Akordio hori Hitzarmen honen eremuan aplikatuko da Negoziatio Kolektiboari, gatazken ebazpenari, ABLEei eta aparteko orduei dagokienez.

IX. KAPILUTUA

HUTSEGITEAK ETA ZIGORRAK

77. artikulua.—*Hutsegite motak*

Sektoreko enpresetako zerbitzura dauden langileek egindako hutsegiteak larritasunaren arabera eta, dagokionean, berretortzearen arabera sailkatuko dira: arinak, larriak eta oso larriak izan daitezke, ondorengo artikuluetan zehaztutakoari jarraiki:

cumplimiento por el trabajador de la edad ordinaria de jubilación, y contratando a su vez a otro trabajador al menos por la jornada reducida del jubilado parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas y con la posibilidad de acogerse a las subvenciones que se derivan del Acuerdo sobre el Empleo y recogidas por Decreto del Gobierno Vasco.

Quando el personal haya accedido a la jubilación mencionada en el párrafo anterior, en el momento que llegue a los 64 años de edad, podrá jubilarse por la aplicación del Real Decreto 1.194/85 de 17 de julio.

Artículo 75.—*Fundación laboral*

La aportación de las empresas a la Fundación Laboral de Construcción (FLC), obligatoria en función del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011 («B.O.E.» 17.8.07) será durante el año 2009 del 0,175% de la masa salarial, establecida ésta sobre la base de cálculo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de cada trabajador.

Se establece una cuota adicional del 0,055%, calculada conforme a lo establecido en el apartado anterior, que se recaudará únicamente en el Territorio Histórico de Bizkaia, entre las empresas que les sea de aplicación este Convenio, la cual queda afecta única y exclusivamente a las actuaciones que la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laborales lleva a efecto en el desempeño de sus funciones.

En consecuencia, la cuota total a abonar a la FLC en 2009 será del 0,23%.

La forma de realizar los pagos a la FLC durante 2009 será la siguiente:

- Las empresas que realizan el pago de la cuota de forma mensual (por tener 10 ó más mas de 20 trabajadores o por acogerse a este sistema de forma voluntaria aunque su plantilla no llegue a 10 trabajadores), deberán seguir ingresando la cuota ordinaria del 0,175% y la adicional del 0,055% (total 0,23%), mediante el boletín de cotización a la FLC cada mes.
- Las empresas que hacen el pago de la cuota de forma anual por tener menos de 10 trabajadores, deberán ingresar la cuota ordinaria del 0,175% y la adicional del 0,055% en el mes de enero del 2010, rellenando para ello el boletín de cotización, con la suma de bases de A.T. y E.P. de todo el año 2009 con el 0,23% sobre estas.

Se mantienen los tipos de recargo por mora previstos en el Convenio de Recaudación suscrito entre la FLC y la Tesorería General de la Seguridad Social (B.O.E. 22.9.93).

La obligación del empresario de nutrir los fondos anteriormente indicados, pasa a formar parte del ordenamiento social. Las acciones judiciales que procedan en reclamación de las cantidades adeudadas por las empresas se ejercerán en vía laboral por el servicio jurídico que a tal fin establezca la Fundación.

Artículo 76.—*Preco y acuerdo sobre el empleo*

Las partes firmantes del Convenio asumen el acuerdo sobre procedimiento de Resolución de Conflictos y la Negociación Colectiva publicado en el B.O.P.V. del 4.4.2000, así como el Acuerdo sobre el Empleo suscrito por Confebask y CC.OO., ELA, LAB y UGT, Decreto 267/99 de 29 de junio («B.O.P.V.» 16/7/99) y posterior modificación Decreto 441/99 de 21 de diciembre («B.O.P.V.» 31/12/99).

Este acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, en lo referente a la Negociación Colectiva, resolución de conflictos, ETTs y horas extras.

CAPÍTULO IX

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 77.—*Clases de faltas*

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

78. artikulua.—Hutsegite arinak

Hutsegite arintzat honako hutsegite hauek hartuko dira:

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, denbora-tarte laburra izanik ere, betiere lanpostua uztea enpresaren ekoizpen-jardueraren kaltetan 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. Materiala zaintzean deskuidu txikiak izatea.
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 erreklamazioen bat eginez gero.
9. Errespetu-falta edo lankideei edota enpresatik, baita lantokitik kanpoko hirugarren pertsonen ere tratu desegokia ematea, betiere lanaren edo lanak eragindako zerbaiten ondorioz izanik.
10. Langileak normalean lan egiten duen guneetatik edo lekueetatik 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 gaien buruz eztabaidatzea lanaldian. Eztabaida horiek zalaparta handia eragiten badute, hutsegite larritzat edo oso larritzat har daitezke.
14. Lanaldian lankideei arreta galaraztea eta justifikatutako absentzia 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.

79. artikulua.—Hutsegite larriak

Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:

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 eman-

Artículo 78.—Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
15. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa o propios, para asuntos particulares, sin la debida autorización, así como la utilización de aparatos transmisores que impliquen un riesgo grave de seguridad o salud para el trabajador, sus compañeros o para terceros.

Artículo 79.—Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
5. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus com-

dako 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 bategan kalte larriak eragin baditzakete.

13. Instalazioetan, makinetan edo lokaletan atzeman duen edozein anomaliaren, matxuraren edo istripuren berri buruei edo enpresaburuari edo horiek ordeztzen dituztenei berehala ez ematea.

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

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 sorgogarrri kontsumitzea.

80. artikulua.—*Hutsegite oso larriak*

Hutsegite oso larritzat hartuko dira honako hauek:

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

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

3. Agindutako jardueran iruzur egitea, leialtasunik ezaz joketzea 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. Ohiko mozkorraldia edo toxikomania, lanean eragin negatiboa badute.

6. Isilean gorde beharreko informazio oro hirugarren bati esatea.

7. Bidegabeko lehia.

8. Buruekiko, lankideekiko edo menpekoekiko hitzezko edo egitezko tratu txarrak edo begirune- eta adeitasun-falta larria.

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. Goragokoen aginduei etengabe uko egitea.

pañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podrá causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quién lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que e trabajador tenga a su cargo.

16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

17. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaziante que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 80.—*Faltas muy graves*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros así como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada.

7. La competencia desleal.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros o daños graves a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. La desobediencia continuada o persistente.

13. Agindutako lana egitearen ondorioz, lantokian edo lantokitik kanpo zerbitzuan diharduela delitu diren egintzak.

14. Enpresari edo lantokiari buruzko berri edo informazio faltuak 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 hirugarren 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.

81. artikulua.—Zigorrek zigorren beste ondorio batzuk

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

I. Hutsegite arinak

- a) Hitzeko kargu-hartzea.
- b) Idazki bidezko kargu-hartzea.

II. Hutsegite larriak

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

III. Oso hutsegite larriak

a) Hamasei egunetik laurogeita hamar egunera bitarteko enplegua eta soldata kentzea.

b) Kaleratzea.

2.- 1. puntuaz azaldutako zigorrak aplikatzeko eta mailakatuzeko 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 zigorrak ezarri baino lehen, enpresak kontraesaneko espediente irekiko die, eta bertan interesatuaren esatekoaz gain, horren ordezkari 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 baliouduneko epea izango dute langileek.

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

AZKEN XEDAPENAK

Lehena.—Hitzarmenaren ondorio ekonomikoak

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

b) 2009ko atzeraeragin-denboraldiari dagozkion atzerapenak Hitzarmen hau «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratu eta hurrengo hilean ordainduko dira.

13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

14. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 81.—Sanciones. Otros efectos de las sanciones

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

I. Faltas leves

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

II. Faltas graves

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

III. Faltas muy graves

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrán en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en el resto del personal y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

4. Prescripción: Las faltas de los trabajadores prescriben, las leves a los 10 días naturales, las graves a los 20 días naturales y las muy graves a los 60 días naturales, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

El plazo para que los trabajadores reclamen contra las sanciones impuestas por la empresa es de 20 días hábiles.

5. Las empresas anotarán en los expedientes laborales de su personal las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Efectos económicos del Convenio

a) Los efectos económicos del convenio se retrotraerán al 1 de enero de cada año, excepto en los artículos que establezcan una fecha de efectos diferente.

b) Los atrasos correspondientes al período de retroactividad del año 2009, se abonarán, como máximo, al mes siguiente de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Bigarrena.—Lansarien nondik norakoa

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

Hirugarrena.—Absentismoa murriztea

Enpresaren aldetik, absentismoa murriztea bultzatzeko konpromisoa ezarri da, eta horren ondorioz, produktibitatea igotzea, Euskadiren garapen ekonomikorako eta gizarte-garapenerako bi gai horiek garrantzitsuztat 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.

Laugarrena.—Errendimendu-taulak

Errendimendu-taulak aplikatzeari dagokionez, bi alderdiak ados jartzen ez badira, gatazka Enpresa Zuzendaritzak eta arazoa 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.

Bosgarrena.—Sari eta esleipenak, joan-etorri, mantenu eta egonaldirako gastuetarako

Dietak eta garraio-gastuetarako eta mantenuak eta egonaldiak eragindako gastu arruntetarako emandako ekarpenak ez dira lan-errendimendutzat hartuko, betiere bidaia egin dela, eta bidaia-eguna eta ordua justifikatzen badira, baita bidaia hori egiteko arrazoia ere, eta Bizkaiko Foru Ogasunak (132/2002 Errege Dekretuak onartutako PFEZren Araudiaren 6. artikulua) ezarrita baldintza eta muga hauek betetzen badira:

a) Garraio-gastuak

Langilea bizi den herritik kanpo dagoen lantokira lanera joateko bidaiengatik honako zenbateko hauek emango dira:

- Garraio publikoa erabiltzen bada, egiaztatzen den gastuaren zenbatekoa.
- Bestela, egindako kilometro bakoitzeko 0,29 euro gehi egiaztatzen diren bidaia-saria eta aparkaleku-gastuak.

b) Mantenuak eta egonaldiak eragindako gastuak

Langileak normalean lan egiten duen eta bizi den udalerrira ez den beste batera lekuz aldatzeagatik, betiere iraunaldi horiek 9 hilabetetik beherakoak badira, honako zenbateko hauek emango dira:

- Gaua etxetik kanpo ematen bada (dieta osoa) egiaztatzen diren egonaldi-gastuen zenbatekoa, eta mantenu-gastuengatik, 53,34 euro edo 91,35 euro egunean, kontuan hartuta Espainiaren barneko edo atzerriko lekuz aldatzeak diren, hurrenez hurren.
- Gaua etxetik kanpo ematen ez bada, (dieta-erdia) mantenu-gastuengatik, 26,67 euro edo 48,08 euro emango dira egun bakoitzeko, Espainia barneko edo atzerriko lekuz aldatzeak diren kontuan hartuta, hurrenez hurren.

Seigarrena.—Kategoriak

2. mailako administrari laguntzailea eta 2. mailako teknikari laguntzailea

2. mailako Administrari Laguntzaile eta 2. mailako Teknikari Laguntzaile eta 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.

Segunda.—Carácter de las retribuciones

Todas las cantidades a que se ha hecho referencia así como las que figuran en las Tablas Anexas al presente convenio, se consideran como cantidades brutas, a falta de efectuar las correspondientes deducciones.

Tercera.—Reducción del absentismo

Se establece el compromiso por la parte social de estimular la reducción del absentismo y el consiguiente aumento de la productividad, por considerar ambos temas de gran importancia para el desarrollo económico y social del país, sobre la base de solucionar las diversas causas reales que las producen, considerando que dicho aumento de productividad puede representar nuevos puestos de trabajo con la mejora de las condiciones laborales de los ya existentes.

Cuarta.—Tablas de rendimiento

Quando no exista acuerdo entre las partes en aplicación de las tablas de rendimientos será resuelto el conflicto entre la Dirección de la Empresa y el Comité o delegado de personal correspondiente al centro de trabajo donde surja la discrepancia. En caso de no haber acuerdo entre estos últimos, siempre figurará como último organismo de interpretación la Comisión Paritaria del Convenio Provincial, previo informe de las partes.

Quinta.—Dietas y asignaciones para gastos de locomoción, de manutención y estancia

No se considerarán rendimientos de trabajo, y estarán por lo tanto exceptuadas de retención, las dietas y asignaciones para gastos de locomoción y los normales de manutención y estancia, siempre que se justifique la realidad del desplazamiento, día y lugar del mismo, así como su razón o motivo, y se cumplan los requisitos y límites siguientes fijados por la Hacienda Foral de Bizkaia (artículo 6 del Reglamento de IRPF aprobado por Decreto Foral 132/2002):

a) Gastos de Locomoción

Por desplazamientos del trabajador fuera del centro de trabajo, para realizar su trabajo en lugar distinto, los siguientes importes:

- Si se utilizan medios de transporte público, el importe del gasto que se justifique.
- En otro caso, 0,29 euros por kilómetro recorrido, más los gastos que se justifiquen de peaje y aparcamiento.

b) Gastos de manutención y estancia

Por desplazamientos del trabajador a municipio distinto del habitual de trabajo y del que constituya su residencia, siempre que se trate de permanencias inferiores a 9 meses, los siguientes importes:

- Cuando se haya pernoctado (dieta completa), el importe de los gastos de estancia que se justifique y, por gastos de manutención, 53,34 euros o 91,35 euros diarios, según se trate de desplazamientos dentro del territorio español o al extranjero, respectivamente.
- Cuando no se haya pernoctado (media dieta), por gastos de manutención, 26,67 euros o 48,08 euros diarios, según se trate de desplazamientos dentro del territorio español o al extranjero, respectivamente.

Sexta.—Categorías

Auxiliar Administrativo de 2.^a y Auxiliar Técnico de 2.^a

Se entenderá por Auxiliar Administrativo de 2.^a y Auxiliar Técnico de 2.^a, el personal de nuevo ingreso en la empresa o en categoría que no haya alcanzado un mínimo de antigüedad de 2 años en la misma, a partir de lo cual pasara a ostentar la categoría inmediatamente superior.

Al carecer de tratamiento específico en las tablas salariales la categoría de Auxiliar de Organización, se declara que la citada categoría es asimilable a la de Auxiliar Administrativo de Obra Nivel IX, correspondiéndole el salario de la última categoría citada.

Lan-arriskuen prebentziorako teknikaria

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

Informatikako teknikaria

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

Dekoratz./Barrualdeen diseinatzaile

Dekoratzaille/barrualdeen diseinatzaileei, unibertsitateko diplomaturaren titulua dutenez, langile tituludunen lanbide-kategoria dagoen, lan-harremanteko graduatuak, OLTen edo praktikanteen soldataren parekoekin.

Garabilaria

Garabiak maneiatzeko, garbitzeko eta zaintzeko ardura duten langileek 1. mailako Ofizialaren kategoria izango dute, betiere 12 hilabeteko esperientzia praktikoa badute sektorean garabilaria 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-makinetak gidariak

Bagonetadun tren-makinetak gidariak, 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, hormigoiz-makinak, makina laguntzailea (esku-erreminta txikiak elektrikoak edo pneumatikoak: 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 astuneko 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 urteko esperientzia praktikoa izan eta akreditatzen badute eta ezarriko zaien ebaluazioa gainditzen badute.

Langileen legezko ordezkariak duten enpresetan, ebaluazioa ordezkariak horren eta 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 maneiatzen 18 hileko esperientzia egiaztatu eta gero, enpresa batean edo zenbaitetan, 1. mailako ofizial kategoria izango du.

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

Garabi-ponpako langileak

Garabi-ponpa maneiatzen duen langileak (kaxoilari), blokeak egiteko hormigoiz hornitzen duenak, 1. mailako ofizial kategoria 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 antolatzeko eta kudeatzeko ardura duen eta tunelen, gehieneko edukierako zonaren eta Bizkaiko Foru Aldundiaren menpeko Bizkaiko bide-sariaren gestio integralaren eginkizunak betetzen dituen eta jarduerak horrekin erlazionatutako mota

Técnico en prevención de riesgos laborales

El personal técnico en prevención con titulación de Técnico Superior ostentará la categoría de Técnico Superior Nivel III (equivalente a la de Aparejador) y el de titulación de Técnico de Grado Medio la de Técnico Intermedio Nivel VI (equivalente a la de Técnico de organización de 1.ª, tal como figura en el Anexo VII.

Técnico Informático

El personal técnico titulado en informática ostentará la categoría de Personal Titulado de grado superior o medio en función de la titulación.

Decorador/Diseñador de Interiores

Al personal decorador/diseñador de interiores, al tener titulación de diplomado universitario, le corresponde la categoría profesional de Personal Titulado, nivel III, salario equiparable al graduado social, ATS o practicante.

Gruísta

El personal que tenga a su cuidado el manejo, limpieza y cuidado de las grúas, ostentará la categoría de Oficial de 1.ª siempre que tenga una experiencia práctica de 12 meses en el sector como gruista. Hasta que no cumpla esos requisitos será oficial de 2.ª.

Conductor de camión

El personal conductor de camión con carné de 1.ª ostentará la categoría de Oficial de 1.ª.

Conductor de locomotora con vagonetas

El conductor de locomotora con vagonetas incluidas, que desarrolle su trabajo en túneles, ostentará la categoría de oficial de 2.ª.

Peón especialista

El peón que maneje algún tipo de máquina similar a dumpers, carretillas elevadoras, cortadoras de ladrillos, hormigoneras, máquina auxiliar como pequeña herramienta manual, eléctrica o neumática (amoladoras, sierras, taladros, ingleradoras) etc., ostentará la categoría de peón especialista.

Las dudas que se planteen sobre máquinas no indicadas en el párrafo anterior, serán resueltas por la Comisión Paritaria.

Personal de maquinaria pesada

El personal que maneje algún tipo de maquinaria pesada similar a retroexcavadoras, mixtas, motoniveladoras, etc., normalmente usada en obra pública, desmontes u otros trabajos ostentará la categoría de oficial de 1.ª, siempre que tenga y acredite una experiencia práctica de 12 meses, en una o varias empresas en esos trabajos y supere una evaluación a la que se someterá.

En las empresas con representación legal de los trabajadores, la evaluación será a través de un informe de esa representación y de la empresa. En caso de desacuerdo o ante la carencia de representación de los trabajadores, la evaluación será realizada por el profesorado de los cursos de FLC.

Hasta que no cumpla estos requisitos será oficial de 2.ª.

En todo caso, una vez que el trabajador acredite 18 meses de experiencia en el manejo de esa maquinaria, en una o varias empresas, pasará a ostentar la categoría de oficial de 1.ª.

Las dudas que se planteen sobre máquinas no indicadas en el párrafo primero serán resueltas por la Comisión Paritaria.

Personal de grúa bomba

El trabajador que maneja una grúa bomba, abasteciendo el hormigón para elaborar bloques (cajonero), ostentará la categoría de oficial de 1.ª siempre que tenga una experiencia práctica de 12 meses en el sector realizando esos trabajos. Hasta que no cumpla ese requisito será oficial de 2.ª.

Operador de Tráfico

El trabajador encargado de la organización y gestión de la red viaria de Bizkaia que realiza funciones de gestión integral de túneles, de la zona de máxima capacidad y de la red viaria de Bizkaia perteneciente a la D.F.B., así como trabajos administrativos de todo

guztietako lan administratiboak egiten dituen langileak Trafikoko Operadorearen kategoría, 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.

Gestio-informatikan teknikari-lanpostuan 96 hileko antzintasuna duten langileek, V. maila izango dute soldata tauletan.

HITZARMEN HONETAKO KATEGORIA GUZTIEI APLIKATU AHAL ZAIEN XEDAPENA

Lanbide-kategoriari dagokienez estatu mailan akordiorik lortzen bada, Hitzarmen honetako lanbide-kategoria guztiak akordio horretara egokituko dira, Langileen Estatutuaren 84.3. artikuluari jarraiki.

I. ERANSKINA

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.
- Zerupearn ustiatutako harrobiak, hartxintzar-egileak, harearegileak 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 harearegileak, baldin eta horietatik ateratzen diren gaiak eraikuntzan eta herri-lanetan erabiltzen badira, eta enpresa eraikitzaileek ez badituzte zuzenean ustiatzen.
- Portuetan (lehorrean), kaietan eta kai-muturretan egiten diren lanak.
- Eraikuntzako elementu auxiliarrak eta materialak fabrikatzea eraikuntzan bakarrik edo ahal bada eraikuntzan erabiltzeko, eta adierazitako produkzio osoa edo gehiengoa obretan bertan xahutzen bada.
- Hondartzen berrikuntza.
- Lurrak mugitzea.
- Eraikuntza-enpresek erabiltzen duten zurgintza, bai obretan, bai enpresetako lantegietan; nolahi ere, eraikuntzarako elementuekin lan egin arren, adar honetako enpresetako zati ez diren zurgintza-lantegiei ez zaie Hitzarmen hau aplikatuko.
- Harri artifizialez, 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.

tipo relacionados con esa actividad, ostentará la categoría de Operador de Tráfico Nivel VII (equivalente a Técnico de Organización de 2.ª), tal como figura en el Anexo VII.

Transcurrido un periodo de 36 meses desempeñando el puesto de Operador de Tráfico con la categoría de Operador de Tráfico Nivel VII, el personal afectado pasará a ostentar la categoría de Operador de Tráfico Nivel VI (equivalente a técnico de organización de primera). Una vez alcance la antigüedad de 120 meses en el puesto, el nivel será el V.

El personal con título de técnico en informática de gestión con 96 meses de antigüedad en el puesto, ostentará el nivel V de las tablas salariales.

DISPOSICIÓN APLICABLE A TODAS LAS CATEGORÍAS DEL CONVENIO

En el supuesto de alcanzarse un acuerdo a nivel estatal sobre categorías profesionales, todas las existentes en el presente Convenio se adecuarían a ese acuerdo en virtud del artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

CAMPO DE APLICACIÓN DE ESTE CONVENIO

El presente Convenio colectivo será de aplicación y obligado cumplimiento en las siguientes actividades:

a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas, comprendiendo:

- Albañilería.
- Hormigón.
- Pintura para decoración y empapelado.
- Carpintería de armar.
- Embaldosado y solado.
- Empedrado y adoquinado.
- Escultura, decoración y escayola.
- Estucado y revocado.
- Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.
- Portlandistas de obra.
- Pocería.
- Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufatura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.
- Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.
- Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones.
- Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.
- Regeneración de playas.
- Movimiento de tierras.
- Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este Convenio a aquellos talleres de carpintería que aun trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.
- Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pié de obra para la utilización exclusiva de la misma.
- Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.

- 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.
- Higiezin 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 higiezin 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-kontrolak.
- b) Itsasontziak, tresna flotatzaileak eta portuetako obretako tren auxiliarrak.

Hitzarmen honetan ezarritakoa betetzeko, bertako aginduak portuetako obretako itsasontzietako, tresna flotatzaileetako eta tren auxiliarrak 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 eraikitze eta konpontze lan egiten badu.

c) Eraikuntzaren Merkataritza maioritario eta eskusibista.

Hitzarmen honetan ezarritakoa garatuz, Hitzarmen honek arautuko du Hitzarmen honen eremuaren barnean hartutako enpresek egindako artikulua oro edo enpresa horiek erabiltzera bideratuak, betiere enpresa horiei dagozkien berezko eginkizun eta jardueren arabera, eta maioristak eta eskusibistak badira.

b) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.

En desarrollo de lo dispuesto en este Convenio, son de aplicación sus preceptos al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y en general, a todos aquellos trabajadores empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos.

c) El Comercio de construcción mayoritario y exclusivista.

En desarrollo de lo dispuesto en este Convenio, se regirán por el mismo el comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio o destinadas al uso principal de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas.

II. ERANSKINA

OBRAKO LAN FINKORAKO KONTRATUA

(Hitzarmen Kolektiboa eta 2720/98 Errege Dekretua)

Enpresaren aldetik:

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

Langilea:

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

ANEXO II

CONTRATO PARA TRABAJO FIJO DE OBRA

(Convenio Colectivo y R.D. 2720/98)

Por la Empresa:

....., mayor de edad, con D.N.I. número ,
 en nombre y representación de la Empresa ,
 C.I.F. n.º cuya actividad principal es la de
 , con domicilio social en ,
 y n.º de Seguridad Social ,
 con trabajadores en plantilla.

El Trabajador:

....., cuyo nivel de estudios terminados es el de , nacido en , con D.N.I.
 y domicilio en

ADIERAZTEN DUTE

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

KLAUSULAK

Lehena: 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 izatera galduko. Horrelakorik gertatuz gero, bi alderdiek Hitzarmeneko III. eranskineko 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) ordainsaria 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 lanlutura amaitutzat eman ahal izango du, idatziz eta aurretiazko epeirik eta kalte-ordainen ordainketarik gabe.

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

Bederatzigarrena: Dagokion obra-unitateak pixkanaka amaitzen diren heinean, obra gauzatzeko langilearen zerbitzuak beharrezkoak ez badira, kontratu hau azkenduko da.

Hamargarrena: Kontratua amaitzean, langileari (7)eko aurrerapenarekin jakinaraziko zaio eta dagokion kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du, Hitzarmeneko 12. artikuluaen arabera.

Era berean, langileak bere kabuz lanari utzi nahi badioko aurrerapenarekin jakinarazi beharko dio enpresari, Hitzarmeneko 13. artikuluaen arabera. Aurreabisu hori egiten ez bada, aldez 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 Publikoan erregistratuko da.

KLAUSULA GEHIGARRIAK

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

MANIFIESTAN

Que reúnen las condiciones necesarias para la celebración del presente Contrato de Trabajo de la modalidad de «Fijo de Obra» de acuerdo con lo previsto en el artículo 12 B) del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción y R.D. 2720/98 y por tanto, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLAUSULAS

Primera: El trabajador contratado prestará sus servicios como (3) con la categoría profesionalde en el centro de Trabajo ubicado en y prestará sus servicios en la especialidad de

Segunda: El trabajador prestará sus servicios en los trabajos de de la obra....., sita en, consistente en

Tercera: No obstante lo anterior y en aplicación del punto 2 del artículo 12 B) del Convenio Provincial, el trabajador muestra su acuerdo a prestar servicios para la empresa contratante, si la misma lo requiere, en distintos centros de trabajo del territorio histórico, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen mas allá de dicho término, sin perder la condición de fijo de obra, para lo cual ambas partes firmarán en cada caso el acuerdo de continuidad del Anexo III del Convenio.

Cuarta: El trabajador dará comienzo en su actividad laboral el día

Quinta: La jornada de trabajo será de..... horas semanales, prestadas de a

Sexta: El trabajador percibirá la retribución de (4) distribuida en los conceptos que señala el Convenio y su abono se realizará preferentemente por medio de talón o cheque bancario, en la forma establecida en el artículo 24 del Convenio.

Séptima: Se establece un período de prueba de (5) en el transcurso del cual cualquiera de los contratantes podrá dar por extinguido el vínculo laboral, por escrito sin plazo previo, ni abono de indemnización.

Octava: Las vacaciones anuales serán de (6) o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado.

Novena: Este contrato quedará rescindido cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesarios los servicios del trabajador para su ejecución.

Décima: Al término del contrato, el trabajador será preavisado por escrito con (7) y tendrá derecho a percibir la indemnización correspondiente, todo ello conforme al artículo 12 del Convenio.

De igual forma, el trabajador si desea cesar voluntariamente deberá comunicarlo a la empresa con la antelación de (7) en la forma prevista en el artículo 13 del Convenio. La no observación del preaviso determinará la pérdida o descuento en la liquidación laboral de la remuneración correspondiente a las horas que en jornada laboral ordinaria haya dejado de preavisar.

Undécima: En lo no previsto en este contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación, el Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción y Real Decreto 2720/98.

Duodécima: El presente contrato se registrará en la Oficina de Empleo de.....

CLAÚSULAS ADICIONALES

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

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

.....
 (lekua) 20.....(e)koarena
 Langilea Enpresaren Ordezkaría

Legezko Ordezkaría (hala badagokio)

- (1) Zuzendaría, Gerentea, eta abar.
 - (2) Aita, Ama edo legezko ordezkaría.
 - (3) Lanbidea zehaztu.
 - (4) Hitzarmeneko edo alderdiek ezartzen dutena.
 - (5) Gehienez:
 - a) Goi-mailako eta maila ertaineko tituludunak: 6 hilabete.
 - b) Enplegatua:
 - III., IV. eta V. mailak: 3 hilabete.
 - VI. eta X. bitarteko mailak: 2 hilabete.
 - Gainerako langileek: egutegiko 15 egun.
 - c) Langile operarioak:
 - Arduradunek eta Langileburuek: Hilabetea.
 - Gainerako langileek: egutegiko 15 egun.
 - (6) Egutegiko 30 egun.
 - (7) Operarioek: 7 egun.
 - Enplegatua eta arduradunak: 15 egun.
- Tituludunak: Hilabetea.

III. ERANSKINA

OBRAKO LAN KONTRATU FINKOAREN JARRAIPEN AKORDIOA

..... Enpresak eta
 langileak obrako kontratu finkoa sinatu zuten
egunean, eta

ADOSTU DUGU:

Datorren (e/a)n langilea
 obrara edo/eta lantokira aldatuko dela, Bizkaiko Eraikuntzako Pro-
 bintzia-mailako Hitzarmen Kolektiboaren 12. B) artikuluko 3. pun-
 tuan aurreikusitakoari jarraiki.

Data:

Enpresaren sinadura eta zigilua Langilearen sinadura

IV. ERANSKINA

LANGILEAREN AURREABISUA LANA UZTEKO

....., 200.....koarena.

200...(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
 hartzeagatik likidazio-kontzeptupean eta horrekin bi aldeak lotzen
 gintuen lan-harremanetik erator daitezkeen kontzeptu guztiak kita-
 tuta eta ordainduta gelditzen direla; hortaz, enpresari ez diot bes-
 terik erreklamatu.

....., 200.....(e)koaren(a)

Sinatzeko orduan enpresan legezko ordezkaría bat edo, hala-
 korik ez badago, Hitzarmena sinatu duten sindikatuetakoa ordezkaría
 sindikal bat bertan egoteko eskubideaz (BAI/EZ) (ezabatu zuzena
 ez dena) baliatu da langilea.

Y para que así conste, se extiende este contrato, por cua-
 druplicado ejemplar, en el lugar y fecha a continuación indicados,
 firmando las partes interesadas.

En.....
 a dede 200....
 El Trabajador El Representante de la Empresa

El Representante Legal (si procede)

- (1) Director, Gerente, etc.
- (2) Padre, Madre o representante legal.
- (3) Indicar la profesión.
- (4) Convenio o la que establezcan las partes.
- (5) Como máximo:
 - a) Titulados superiores y medios: 6 meses.
 - b) Empleados:
 - Niveles III, IV y V: 3 meses.
 - Niveles VI al X: 2 meses.
 - Resto de personal: 15 días naturales.
 - c) Personal operario:
 - Encargados y Capataces: 1 mes.
 - Resto de personal: 15 días naturales.
- (6) 30 días naturales.
- (7) Operarios: 7 días.
 - Empleados y Encargados: 15 días.
 - Titulados: 1 mes.

ANEXO III

ACUERDO DE CONTINUIDAD DE CONTRATO DE TRABAJO FIJO DE OBRA

La empresa y el trabajador
, entre quienes se firmó contrato de
 fijo de obra el pasado día

ACUERDAN:

Que el trabajador
 pasará el próximo día
 a prestar sus servicios en la obra y/o centro de trabajo
 acogiéndose a lo previsto en el artículo 12 B) punto 3 del Conve-
 nio Colectivo Provincial de Construcción de Bizkaia.

Fecha
 Firma y sello de la Empresa Firma del Trabajador

ANEXO IV

PREAVISO DE CESE POR EL TRABAJADOR

En a de de 200....

Por la presente ruego tomen nota de mi deseo de cesar volun-
 tariamente en esa empresa a partir del día de
 de 200....

La empresa, Firma del trabajador
 «Enterado»

ANEXO V

MODELO DE FINIQUITO

....., que ha trabajado en la Empresa

 desde hasta
 con la categoría de
 declaro que he recibido de ésta la cantidad de euros,
 en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa, que-
 dando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que
 pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes, que
 queda extinguida, manifestando expresamente que nada mas tengo
 que reclamar.

En....., a.....dede 200.....

El trabajador (si/no)(táchese lo que no proceda) usa de su dere-
 cho a que esté presente en la firma un representante legal suyo
 en la empresa o, en su defecto, un representante sindical de los
 sindicatos firmantes del Convenio.

VI. ERANSKINA

EGUNAK	HILABETEAK											
	Urt.	Ots.	Mar.	Api.	Mai.	Eka.	Uzt.	Abu.	Ira.	Urr.	Aza.	Abe.
1	JN	I	I	8	JN	8	8	L	8	8	I	8
2	OK	8	8	8	L	8	8	I	8	8	8	8
3	L	8	8	8	I	8	8	8	8	L	8	8
4	I	8	8	L	8	8	L	8	8	I	8	8
5	OK	8	8	I	8	8	I	8	L	8	8	L
6	JN	8	8	OK	8	L	8	8	I	8	8	I
7	8	L	L	OK	8	I	8	8	8	8	L	OK
8	8	I	I	OK	8	8	8	L	8	8	I	JN
9	8	8	8	JN	L	8	8	I	8	4	8	8
10	L	8	8	JN	I	8	8	8	8	L	8	8
11	I	8	8	L	8	8	L	8	8	I	8	8
12	8	8	8	I	8	8	I	8	L	JN	8	L
13	8	8	8	LHJ	8	L	8	8	I	8	8	I
14	8	L	L	8	8	I	8	8	8	8	L	8
15	8	I	I	8	8	8	8	L	8	8	I	8
16	8	8	8	8	L	8	8	I	8	8	8	8
17	L	8	8	8	I	8	8	8	8	L	8	8
18	I	8	8	L	8	8	L	8	8	I	8	8
19	8	8	JN	I	8	8	I	8	L	8	8	L
20	8	8	OK	8	8	L	8	8	I	8	8	I
21	8	L	L	8	8	I	8	8	8	8	L	8
22	8	I	I	8	8	8	8	L	8	8	I	8
23	8	8	8	8	L	8	8	I	8	8	8	8
24	L	8	8	8	I	8	8	8	8	L	8	SJ
25	I	8	8	L	8	8	L	8	8	I	8	JN
26	8	8	8	I	8	8	I	8	L	8	8	L
27	8	8	8	8	8	L	8	8	I	8	8	I
28	8	L	L	8	8	I	8	8	8	8	L	OK
29	8		I	8	8	8	8	L	8	8	I	OK
30	8		8	8	L	8	8	I	8	8	8	OK
31	L		8		I		LHJ	8		L		SJ
Orduak hilean	144	160	160	128	160	176	176	168	176	164	168	120

2009ko orduak guztira 1.984
 22 opor-egunen ordua 176
 Udalerriko jaieguna 8
 2009ko benetako orduak 1.800
 2009ko hitzarmeneko orduak 1.716
 Konpentsatzeko orduen aldea 84
 Orduak Konpentsatzeko (OK) 84

8
JN
LHJ
SJ
OK
L
I

Laneguna
 Jai Nazionala
 Lurralde Historikoko Jaia
 Sektoreko jaia
 Zubia
 Larunbat eta igandeak

- Oporretako 30 egun, gutxienez 22 lan-egun barne hartuko dutenak
- Herriko jai-egunak larunbata edo igandearekin bat egiten badu, udalak ezarritako egunaren aurreko edo ondorengo beste bat, laneguna ez dena, aukeratu da jai-eguntzat.
- OK siglarekin markatutako egunak libre hartuko dituzte egun horietan enpresan alta emanda dauden lagile guztiek, eta oinarrizko soldatarekin kobratuko dituzte.

ANEXO VI

DIAS	MESES											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	F.N.	D	D	8	F.N.	8	8	S	8	8	D	8
2	C.H.	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
3	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
4	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
5	C.H.	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
6	F.N.	8	8	C.H.	8	S	8	8	D	8	8	D
7	8	S	S	C.H.	8	D	8	8	8	8	S	C.H.
8	8	D	D	C.H.	8	8	8	S	8	8	D	F.N.
9	8	8	8	F.N.	S	8	8	D	8	4	8	8
10	S	8	8	F.N.	D	8	8	8	8	S	8	8
11	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
12	8	8	8	D	8	8	D	8	S	F.N.	8	S
13	8	8	8	FTH	8	S	8	8	D	8	8	D
14	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
15	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
16	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
17	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
18	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
19	8	8	F.N.	D	8	8	D	8	S	8	8	S
20	8	8	C.H.	8	8	S	8	8	D	8	8	D
21	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
22	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
23	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
24	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	F.S.
25	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	F.N.
26	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
27	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
28	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	C.H.
29	8		D	8	8	8	8	S	8	8	D	C.H.
30	8		8	8	S	8	8	D	8	8	8	C.H.
31	S		8		D		FTH	8		S		F.S.
horas mes	144	160	160	128	160	176	176	168	176	164	168	120

Total Horas Año 2009 1.984
 Horas 22 días vacaciones 176
 Fiesta Local Municipal 8
 Horas efectivas 2009 1.800
 Horas Convenio Año 2009.....1.716
 Diferencia horas a compensar.....84
 Compensación horas (C.H.).....84

8
F.N.
FTH
F.S.
C.H.
S
D

Día laborable
 Fiesta Nacional
 Fiesta Territorio Histórico
 Fiesta Sector
 Puente
 Sábados y Domingos

- 30 días de vacaciones que incluyan un mínimo de 22 días laborables
- Si la fiesta local coincide en sábado o domingo, se designará otro día no laborable, anterior o posterior al asignado por el Ayuntamiento.
- Los días señalados como C.H. serán disfrutados y cobrados con salario base por todos los trabajadores que figuren de alta en la empresa en esos días.

BIZKAIKO ERAIKUNTZA – SOLDATA TULAK 2009. URTEA

Maila	Kategoriak	Egunekoa				Urt. gordina						Ordu arrunta	Apart. Ord.
		Oin. Antzina	Oinar. Soldata *335 egun	Jarduera-plusa *214,5	Sold. ka. pl. *214,5	Oinar. soldata	Jardu. plusa	Sold. ka. pl.	Oporrak	Apart. pagak.	Urtean guztira		
Goi mailako langileak													
II.	Zerbitziburua	15,95	44,56	35,53	4,22	14928,88	7621,47	904,82	2015,74	4031,48	29502,39	17,19	21,49
II.	Obrako burua	15,95	44,56	35,53	4,22	14928,88	7621,47	904,82	2015,74	4031,48	29502,39	17,19	21,49
II.	Zerbitzuko laguntzailea	15,95	44,56	35,53	4,22	14928,88	7621,47	904,82	2015,74	4031,48	29502,39	17,19	21,49
Langile tituludunak													
II.	Arkitektoa	15,95	44,56	35,53	4,22	14928,88	7621,47	904,82	2015,74	4031,48	29502,39	17,19	21,49
II.	Ingeniaria	15,95	44,56	35,53	4,22	14928,88	7621,47	904,82	2015,74	4031,48	29502,39	17,19	21,49
II.	Lizentziaduna	15,95	44,56	35,53	4,22	14928,88	7621,47	904,82	2015,74	4031,48	29502,39	17,19	21,49
III.	Aparejadorea	15,16	41,06	32,53	4,22	13756,19	6977,57	904,82	1905,81	3811,62	27356,01	15,94	19,93
III.	Industria-peritua	15,16	41,06	32,53	4,22	13756,19	6977,57	904,82	1905,81	3811,62	27356,01	15,94	19,93
III.	Ingeniari laguntzailea	15,16	41,06	32,53	4,22	13756,19	6977,57	904,82	1905,81	3811,62	27356,01	15,94	19,93
III.	Gizarte-graduata	14,42	37,78	29,68	4,22	12655,24	6367,07	904,82	1797,97	3595,94	25321,04	14,76	18,45
III.	OLT/Praktikantea	14,42	37,78	29,68	4,22	12655,24	6367,07	904,82	1797,97	3595,94	25321,04	14,76	18,45
III.	Dekoratz./Barrualdeen diseinatza.	14,42	37,78	29,68	4,22	12655,24	6367,07	904,82	1797,97	3595,94	25321,04	14,76	18,45
Langileak													
A) <i>Teknikariak</i>													
IV.	Obrako laguntzailea	14,42	39,68	31,14	4,22	13292,27	6679,61	904,82	1828,76	3657,52	26362,98	15,36	19,20
IV.	Arduradun nagusia	14,42	39,73	31,14	4,22	13308,14	6679,58	904,82	1823,48	3646,96	26362,98	15,36	19,20
V.	Delineatzaile proiektugilea	14,02	37,97	29,62	4,22	12719,48	6354,29	904,82	1766,61	3533,22	25278,42	14,73	18,41
VI.	1. mailako delinetazailea/Goi mailako teknikaria	12,94	36,55	28,19	4,22	12243,78	6046,84	904,82	1686,08	3372,16	24253,68	14,13	17,66
VII.	2. mailako delinetazailea/Goi mailako teknikaria	12,67	34,42	26,34	4,22	11531,76	5650,08	904,82	1614,90	3229,80	22931,36	13,36	16,70
VI.	1. mailako topog. praktikoa	12,94	36,55	28,19	4,22	12243,78	6046,84	904,82	1686,08	3372,16	24253,68	14,13	17,66
VII.	2. mailako topog. praktikoa	12,67	34,42	26,34	4,22	11531,76	5650,08	904,82	1614,90	3229,80	22931,36	13,36	16,70
IX.	Topog. praktikoa lagun.	11,42	33,65	25,37	4,22	11272,47	5441,99	904,82	1539,43	3078,86	22237,57	12,96	16,20
VI.	1. antolak. teknik.	12,94	36,55	28,19	4,22	12243,78	6046,84	904,82	1686,08	3372,16	24253,68	14,13	17,66
VII.	2. antolak. teknik.	12,67	34,42	26,34	4,22	11531,76	5650,08	904,82	1614,90	3229,80	22931,36	13,36	16,70
VIII.	Kontrol-ikuskaria	11,42	31,33	23,62	4,22	10494,33	5065,62	904,82	1506,08	3012,16	20983,01	12,23	15,29
IX.	Kalkatzailea	10,23	25,67	18,58	4,22	8598,60	3986,16	904,82	1273,15	2546,30	17309,03	10,09	12,61
B) <i>Administrariak</i>													
II.	1. mailako burua	14,42	37,66	29,68	4,22	12614,58	6367,06	904,82	1811,53	3623,06	25321,05	14,76	18,45
V.	2. mailako burua	12,94	36,55	28,19	4,22	12243,71	6046,82	904,82	1686,08	3372,16	24253,59	14,13	17,66
IV.	Langileburua	14,42	41,46	32,54	4,22	13890,02	6979,09	904,82	1862,50	3725,00	27361,43	15,94	19,93
VI.	Ofiziala (1. maila)	12,94	35,59	27,44	4,22	11922,65	5884,95	904,82	1667,28	3334,56	23714,26	13,82	17,28
VII.	Ofiziala (2. maila)	11,42	32,56	24,66	4,22	10907,62	5289,07	904,82	1542,12	3084,24	21727,87	12,66	15,83
IX.	1. mailako laguntzailea	10,33	29,99	22,21	4,22	10046,64	4765,04	904,82	1421,49	2842,98	19980,97	11,64	14,55
IX.	2. mailako laguntzailea	10,23	25,42	18,27	4,22	8516,71	3918,63	904,82	1273,15	2546,30	17159,61	10,00	12,50
IX.	Telefonista	10,23	25,42	18,27	4,22	8515,49	3918,09	904,82	1273,15	2546,30	17157,85	10,00	12,50
C) <i>Mendekoak</i>													
IX.	Kontserjeak eta kobratzaileak	10,33	29,46	21,86	4,22	9870,40	4688,30	904,82	1420,58	2841,16	19725,26	11,49	14,36
IX.	Ordenantza, atezaina, erizaina	10,33	29,46	21,86	4,22	9870,40	4688,30	904,82	1420,58	2841,16	19725,26	11,49	14,36
A) <i>Operarioak</i>													
<i>Lanbide klasikoak</i>													
VI.	Obra arduraduna eta tailerreko burua	14,02	38,00	29,62	4,22	12728,62	6354,27	904,82	1763,58	3527,16	25278,45	14,73	18,41
VII.	Kapatza eta tailerreko kontramaia	12,76	35,05	26,81	4,22	11742,34	5750,20	904,82	1622,51	3245,02	23264,89	13,56	16,95
VII.	Taldeburua	12,76	35,05	26,81	4,22	11742,34	5750,20	904,82	1622,51	3245,02	23264,89	13,56	16,95
VII.	Espezialistak	12,70	34,78	26,58	4,22	11650,38	5701,23	904,82	1615,02	3230,04	23101,49	13,46	16,83
VIII.	Ofiziala (1. maila)	12,70	34,78	26,58	4,22	11650,38	5701,23	904,82	1615,02	3230,04	23101,49	13,46	16,83
IX.	Ofiziala (2. maila)	11,42	31,33	23,62	4,22	10494,32	5065,60	904,82	1506,10	3012,20	20983,04	12,23	15,29
X.	Laguntzailea	10,33	29,46	21,86	4,22	9870,40	4688,30	904,82	1420,58	2841,16	19725,26	11,49	14,36
XI.	Peoi espezialistak	10,25	29,36	21,53	4,22	9837,11	4618,39	904,82	1377,25	2754,50	19492,07	11,36	14,20
XII.	Peoi arruntak	10,23	29,15	21,15	4,22	9764,81	4537,45	904,82	1338,47	2676,94	19222,49	11,20	14,00

TABLAS SALARIALES CONSTRUCCIÓN DE BIZKAIA. AÑO 2009

Nivel	Categorías	Diario				Anual						Hora ord	Hora Extra
		Antig. Base	Salario Base *335 días	Plus Actividad *214,5	Plus Extrasal. *214,5	Salario base	Plus Activid.	Plus Extsl.	Vacaciones	Pagas extras	Total anual		
Personal superior													
II	Jefe de Servicios	15,95	44,56	35,53	4,22	14928,88	7621,47	904,82	2015,74	4031,48	29502,39	17,19	21,49
II	Jefe de Obra	15,95	44,56	35,53	4,22	14928,88	7621,47	904,82	2015,74	4031,48	29502,39	17,19	21,49
II	Ayudante de Servicio	15,95	44,56	35,53	4,22	14928,88	7621,47	904,82	2015,74	4031,48	29502,39	17,19	21,49
Personal titulado													
II	Arquitecto	15,95	44,56	35,53	4,22	14928,88	7621,47	904,82	2015,74	4031,48	29502,39	17,19	21,49
II	Ingeniero	15,95	44,56	35,53	4,22	14928,88	7621,47	904,82	2015,74	4031,48	29502,39	17,19	21,49
II	Licenciado	15,95	44,56	35,53	4,22	14928,88	7621,47	904,82	2015,74	4031,48	29502,39	17,19	21,49
III	Aparejador	15,16	41,06	32,53	4,22	13756,19	6977,57	904,82	1905,81	3811,62	27356,01	15,94	19,93
III	Perito industrial	15,16	41,06	32,53	4,22	13756,19	6977,57	904,82	1905,81	3811,62	27356,01	15,94	19,93
III	Ayudante Ingeniero	15,16	41,06	32,53	4,22	13756,19	6977,57	904,82	1905,81	3811,62	27356,01	15,94	19,93
III	Graduado Social	14,42	37,78	29,68	4,22	12655,24	6367,07	904,82	1797,97	3595,94	25321,04	14,76	18,45
III	A.T.S./ Practicante	14,42	37,78	29,68	4,22	12655,24	6367,07	904,82	1797,97	3595,94	25321,04	14,76	18,45
III	Decorador/ Diseñador de interior	14,42	37,78	29,68	4,22	12655,24	6367,07	904,82	1797,97	3595,94	25321,04	14,76	18,45
Empleados													
A) <i>Técnicos</i>													
IV	Ayudante de obra	14,42	39,68	31,14	4,22	13292,27	6679,61	904,82	1828,76	3657,52	26362,98	15,36	19,20

Nivel	Categorías	Diario					Anual					Hora ord	Hora Extra
		Antig. Base	Salario Base *335 días	Plus Actividad *214,5	Plus Extrasal. *214,5	Salario base	Plus Activid.	Plus Extsl.	Vacaciones	Pagas extras	Total anual		
IV	Encargado general	14,42	39,73	31,14	4,22	13308,14	6679,58	904,82	1823,48	3646,96	26362,98	15,36	19,20
V	Delineante Proyectista	14,02	37,97	29,62	4,22	12719,48	6354,29	904,82	1766,61	3533,22	25278,42	14,73	18,41
VI	Delineante de 1.º/ Técnico Grado Superior	12,94	36,55	28,19	4,22	12243,78	6046,84	904,82	1686,08	3372,16	24253,68	14,13	17,66
VII	Delineante de 2.º/ Técnico Grado Superior	12,67	34,42	26,34	4,22	11531,76	5650,08	904,82	1614,90	3229,80	22931,36	13,36	16,70
VI	Práctico topog. de 1.º	12,94	36,55	28,19	4,22	12243,78	6046,84	904,82	1686,08	3372,16	24253,68	14,13	17,66
VII	Práctico topog. de 2.º	12,67	34,42	26,34	4,22	11531,76	5650,08	904,82	1614,90	3229,80	22931,36	13,36	16,70
IX	Ayudte. práctico topog	11,42	33,65	25,37	4,22	11272,47	5441,99	904,82	1539,43	3078,86	22237,57	12,96	16,20
VI	Técnico Organiz. 1.º	12,94	36,55	28,19	4,22	12243,78	6046,84	904,82	1686,08	3372,16	24253,68	14,13	17,66
VII	Técnico Organiz. 2.º	12,67	34,42	26,34	4,22	11531,76	5650,08	904,82	1614,90	3229,80	22931,36	13,36	16,70
VIII	Inspector de control	11,42	31,33	23,62	4,22	10494,33	5065,62	904,82	1506,08	3012,16	20983,01	12,23	15,29
IX	Calcedor	10,23	25,67	18,58	4,22	8598,60	3986,16	904,82	1273,15	2546,30	17309,03	10,09	12,61
B) Administrativos													
II	Jefe de 1.º	14,42	37,66	29,68	4,22	12614,58	6367,06	904,82	1811,53	3623,06	25321,05	14,76	18,45
V	Jefe de 2.º	12,94	36,55	28,19	4,22	12243,71	6046,82	904,82	1686,08	3372,16	24253,59	14,13	17,66
IV	Jefe de Personal	14,42	41,46	32,54	4,22	13890,02	6979,09	904,82	1862,50	3725,00	27361,43	15,94	19,93
VI	Oficial de 1.º	12,94	35,59	27,44	4,22	11922,65	5884,95	904,82	1667,28	3334,56	23714,26	13,82	17,28
VII	Oficial de 2.º	11,42	32,56	24,66	4,22	10907,62	5289,07	904,82	1542,12	3084,24	21727,87	12,66	15,83
IX	Auxiliar de 1.º	10,33	29,99	22,21	4,22	10046,64	4765,04	904,82	1421,49	2842,98	19980,97	11,64	14,55
IX	Auxiliar de 2.º	10,23	25,42	18,27	4,22	8516,71	3918,63	904,82	1273,15	2546,30	17159,61	10,00	12,50
IX	Telefonista	10,23	25,42	18,27	4,22	8515,49	3918,09	904,82	1273,15	2546,30	17157,85	10,00	12,50
C) Subalternos													
IX	Conserjes y Cobradores	10,33	29,46	21,86	4,22	9870,40	4688,30	904,82	1420,58	2841,16	19725,26	11,49	14,36
IX	Ordenanza/Portero/Enfermero	10,33	29,46	21,86	4,22	9870,40	4688,30	904,82	1420,58	2841,16	19725,26	11,49	14,36
A) Operarios													
<i>Oficios Clásicos</i>													
VI	Encargado Obra/Jefe Taller	14,02	38,00	29,62	4,22	12728,62	6354,27	904,82	1763,58	3527,16	25278,45	14,73	18,41
VII	Capataz/Contramaestre Taller	12,76	35,05	26,81	4,22	11742,34	5750,20	904,82	1622,51	3245,02	23264,89	13,56	16,95
VII	Jefe de Equipo	12,76	35,05	26,81	4,22	11742,34	5750,20	904,82	1622,51	3245,02	23264,89	13,56	16,95
VII	Especialistas	12,70	34,78	26,58	4,22	11650,38	5701,23	904,82	1615,02	3230,04	23101,49	13,46	16,83
VIII	Oficial de 1.º	12,70	34,78	26,58	4,22	11650,38	5701,23	904,82	1615,02	3230,04	23101,49	13,46	16,83
IX	Oficial de 2.º	11,42	31,33	23,62	4,22	10494,32	5065,60	904,82	1506,10	3012,20	20983,04	12,23	15,29
X	Ayudante	10,33	29,46	21,86	4,22	9870,40	4688,30	904,82	1420,58	2841,16	19725,26	11,49	14,36
XI	Peones Especialistas	10,25	29,36	21,53	4,22	9837,11	4618,39	904,82	1377,25	2754,50	19492,07	11,36	14,20
XII	Peones Ordinarios	10,23	29,15	21,15	4,22	9764,81	4537,45	904,82	1338,47	2676,94	19222,49	11,20	14,00

Maila	Kategoriak	Egunekoa				Urt. gordina						Ordu arrunta	Apart. Ord.
		Oin. Antzina	Oinar. Soldata *335 egun	Jarduera-plusa *214,5	Sold. ka. pl. *214,5	Oinar. soldata	Jardu. plusa	Sold. ka. pl.	Oporrak	Apart. pagak.	Urtean guztira		
B) Obrako laguntzaileak													
VII.	1. mailako obrako laguntzaile teknikoa	11,42	33,64	25,36	4,22	11269,77	5440,61	904,82	1539,28	3078,56	22233,04	12,96	16,20
VII.	2. mailako obrako laguntzaile teknikoa	10,23	25,42	18,27	4,22	8516,71	3918,63	904,82	1273,15	2546,30	17159,61	10,00	12,50
IX.	1. mailako obra-admin. lagun.	10,33	29,99	22,21	4,22	10047,56	4763,98	904,82	1420,45	2840,90	19977,71	11,64	14,55
IX.	2. mailako obrako administrazio laguntzailea	10,23	25,42	18,27	4,22	8516,64	3918,70	904,82	1273,26	2546,52	17159,94	10,00	12,50
X.	Zerrendagilea/Biltegizaina/Zinpeko zaindaria/Tallerreko zaindaria	10,33	29,46	21,86	4,22	9870,51	4688,16	904,82	1420,46	2840,92	19724,87	11,49	14,36
XII.	Garbitzaileak eta sukaldeko langileak	10,23	29,15	21,15	4,22	9764,81	4537,45	904,82	1338,47	2676,94	19222,49	11,20	14,00

Nivel	Categorías	Diario					Anual					Hora ord	Hora Extra
		Antig. Base	Salario Base *335 días	Plus Actividad *214,5	Plus Extrasal. *214,5	Salario base	Plus Activid.	Plus Extsl.	Vacaciones	Pagas extras	Total anual		
B) Auxiliar de obra													
VII	Aux. Técnico de Obra de 1.º	11,42	33,64	25,36	4,22	11269,77	5440,61	904,82	1539,28	3078,56	22233,04	12,96	16,20
VII	Aux. Técnico de Obra de 2.º	10,23	25,42	18,27	4,22	8516,71	3918,63	904,82	1273,15	2546,30	17159,61	10,00	12,50
IX	Aux. Admón. Obra de 1.º	10,33	29,99	22,21	4,22	10047,56	4763,98	904,82	1420,45	2840,90	19977,71	11,64	14,55
IX	Aux. Admón de Obra de 2.º	10,23	25,42	18,27	4,22	8516,64	3918,70	904,82	1273,26	2546,52	17159,94	10,00	12,50
X	Listero/ Almacenero, Guarda Jurado/ Vigilante Taller	10,33	29,46	21,86	4,22	9870,51	4688,16	904,82	1420,46	2840,92	19724,87	11,49	14,36
XII	Personal de Limpieza y Cocina	10,23	29,15	21,15	4,22	9764,81	4537,45	904,82	1338,47	2676,94	19222,49	11,20	14,00

BIZKAIKO ERAIKUNTZA – 2009KO APARTEKO ORDUAK

Maila	Kategoriak	Apart. ordua	%5	%10	%17	%24	%31	%38	%45	%52	%59
Goi mailako langileak											
II.	Zerbitziburua	21,49	0,54	1,07	1,83	2,58	3,33	4,08	4,84	5,59	6,34
II.	Obrako burua	21,49	0,54	1,07	1,83	2,58	3,33	4,08	4,84	5,59	6,34
II.	Zerbitzuko laguntzailea	21,49	0,54	1,07	1,83	2,58	3,33	4,08	4,84	5,59	6,34
Langile tituludunak											
II.	Arkitektoa	21,49	0,54	1,07	1,83	2,58	3,33	4,08	4,84	5,59	6,34
II.	Ingeniaria	21,49	0,54	1,07	1,83	2,58	3,33	4,08	4,84	5,59	6,34
II.	Lizentziaduna	21,49	0,54	1,07	1,83	2,58	3,33	4,08	4,84	5,59	6,34
III.	Aparejadorea	19,93	0,50	1,00	1,69	2,39	3,09	3,79	4,48	5,18	5,88
III.	Industria peritua	19,93	0,50	1,00	1,69	2,39	3,09	3,79	4,48	5,18	5,88
III.	Ingeniari laguntzailea	19,93	0,50	1,00	1,69	2,39	3,09	3,79	4,48	5,18	5,88

Maila	Kategoriak	Apart. ordua	%5	%10	%17	%24	%31	%38	%45	%52	%59
III.	Gizarte-graduatu	18,45	0,46	0,92	1,57	2,21	2,86	3,51	4,15	4,80	5,44
III.	Osasun Laguntzaile Teknikoa eta Praktikantea	18,45	0,46	0,92	1,57	2,21	2,86	3,51	4,15	4,80	5,44
III.	Dekoratz./Barrualdeen diseinatzaileak	18,45	0,46	0,92	1,57	2,21	2,86	3,51	4,15	4,80	5,44
Langileak											
A) Teknikariak											
IV.	Obrako laguntzailea	19,20	0,48	0,96	1,63	2,30	2,98	3,65	4,32	4,99	5,66
IV.	Arduradun nagusia	19,20	0,48	0,96	1,63	2,30	2,98	3,65	4,32	4,99	5,66
V.	Delineatzaile proiektugilea	18,41	0,46	0,92	1,56	2,21	2,85	3,50	4,14	4,79	5,43
VI.	1. mailako delineatzailea	17,66	0,44	0,88	1,50	2,12	2,74	3,36	3,97	4,59	5,21
VII.	2. mailako delineatzailea	16,70	0,42	0,84	1,42	2,00	2,59	3,17	3,76	4,34	4,93
VI.	1. mailako topog. praktikoa	17,66	0,44	0,88	1,50	2,12	2,74	3,36	3,97	4,59	5,21
VII.	2. mailako topog. praktikoa	16,70	0,42	0,84	1,42	2,00	2,59	3,17	3,76	4,34	4,93
IX.	Topog. praktikorearen lagun.	16,20	0,41	0,81	1,38	1,94	2,51	3,08	3,65	4,21	4,78
VI.	1. mailako antolak. teknik.	17,66	0,44	0,88	1,50	2,12	2,74	3,36	3,97	4,59	5,21
VII.	2. mailako antolak. teknik.	16,70	0,42	0,84	1,42	2,00	2,59	3,17	3,76	4,34	4,93
VIII.	Kontrol-ikuskarria	15,29	0,38	0,76	1,30	1,83	2,37	2,91	3,44	3,98	4,51
IX.	Kalkatzailea	12,61	0,32	0,63	1,07	1,51	1,95	2,40	2,84	3,28	3,72
B) Administrariak											
II.	1. mailako burua	18,45	0,46	0,92	1,57	2,21	2,86	3,51	4,15	4,80	5,44
V.	2. mailako burua.	17,66	0,44	0,88	1,50	2,12	2,74	3,36	3,97	4,59	5,21
IV.	Langileburua	19,93	0,50	1,00	1,69	2,39	3,09	3,79	4,48	5,18	5,88
VI.	Ofiziala (1. maila)	17,28	0,43	0,86	1,47	2,07	2,68	3,28	3,89	4,49	5,10
VII.	Ofiziala (2. maila)	15,83	0,40	0,79	1,35	1,90	2,45	3,01	3,56	4,12	4,67
IX.	1. mailako laguntzailea	14,55	0,36	0,73	1,24	1,75	2,26	2,76	3,27	3,78	4,29
IX.	2. mailako laguntzailea	12,50	0,31	0,63	1,06	1,50	1,94	2,38	2,81	3,25	3,69
IX.	Telefonista	12,50	0,31	0,63	1,06	1,50	1,94	2,38	2,81	3,25	3,69
C) Mendekoak											
IX.	Kontsejerak eta kobratzaileak	14,36	0,36	0,72	1,22	1,72	2,23	2,73	3,23	3,73	4,24
IX.	Ordenantza, atezaina, erizaina	14,36	0,36	0,72	1,22	1,72	2,23	2,73	3,23	3,73	4,24
Langileak											
A) Lanbide klasikoak											
VI.	Obra arduraduna eta tailerreko burua	18,41	0,46	0,92	1,56	2,21	2,85	3,50	4,14	4,79	5,43
VII.	Kapatatzaile eta tailerreko kontramaisua	16,95	0,42	0,85	1,44	2,03	2,63	3,22	3,81	4,41	5,00
VII.	Taldeburua	16,95	0,42	0,85	1,44	2,03	2,63	3,22	3,81	4,41	5,00
VII.	Espezialistak	16,83	0,42	0,84	1,43	2,02	2,61	3,20	3,79	4,38	4,96
VIII.	1. mailako ofizialak	16,83	0,42	0,84	1,43	2,02	2,61	3,20	3,79	4,38	4,96
IX.	2. mailako ofizialak	15,29	0,38	0,76	1,30	1,83	2,37	2,91	3,44	3,98	4,51
X.	Laguntzaileak	14,36	0,36	0,72	1,22	1,72	2,23	2,73	3,23	3,73	4,24
XI.	Peoi espezialistak	14,20	0,36	0,71	1,21	1,70	2,20	2,70	3,20	3,69	4,19
XII.	Peoi Arrunta	14,00	0,35	0,70	1,19	1,68	2,17	2,66	3,15	3,64	4,13
B) Obrako laguntzaileak											
VII.	1. mailako obrako laguntzaile teknikoa	16,20	0,41	0,81	1,38	1,94	2,51	3,08	3,65	4,21	4,78
VII.	2. mailako obrako laguntzaile teknikoa	12,50	0,31	0,63	1,06	1,50	1,94	2,38	2,81	3,25	3,69
IX.	1. mailako obra-admin. lagun.	14,55	0,36	0,73	1,24	1,75	2,26	2,76	3,27	3,78	4,29
IX.	2. mailako obra-admin. Lagun.	12,50	0,31	0,63	1,06	1,50	1,94	2,38	2,81	3,25	3,69
X.	Zerrendagilea/Biltegi-zaina/Zinpeko zaindaria/Tailerreko zaindaria	14,36	0,36	0,72	1,22	1,72	2,23	2,73	3,23	3,73	4,24
XII.	Garbitzaileak eta sukaldako langileak	14,00	0,35	0,70	1,19	1,68	2,17	2,66	3,15	3,64	4,13

CONSTRUCCIÓN DE BIZKAIA – HORAS EXTRAS AÑO 2009

Nivel	Categorías	Hora extra	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
Personal superior											
II	Jefe de Servicios	21,49	0,54	1,07	1,83	2,58	3,33	4,08	4,84	5,59	6,34
II	Jefe de Obra	21,49	0,54	1,07	1,83	2,58	3,33	4,08	4,84	5,59	6,34
II	Ayudante de Servicio	21,49	0,54	1,07	1,83	2,58	3,33	4,08	4,84	5,59	6,34
Personal titulado											
II	Arquitecto	21,49	0,54	1,07	1,83	2,58	3,33	4,08	4,84	5,59	6,34
II	Ingeniero	21,49	0,54	1,07	1,83	2,58	3,33	4,08	4,84	5,59	6,34
II	Licenciado	21,49	0,54	1,07	1,83	2,58	3,33	4,08	4,84	5,59	6,34
III	Aparejador	19,93	0,50	1,00	1,69	2,39	3,09	3,79	4,48	5,18	5,88
III	Perito industrial	19,93	0,50	1,00	1,69	2,39	3,09	3,79	4,48	5,18	5,88
III	Ayudante Ingeniero	19,93	0,50	1,00	1,69	2,39	3,09	3,79	4,48	5,18	5,88
III	Graduado Social	18,45	0,46	0,92	1,57	2,21	2,86	3,51	4,15	4,80	5,44
III	A.T.S. y Practicante	18,45	0,46	0,92	1,57	2,21	2,86	3,51	4,15	4,80	5,44
III	Decorador/Diseñador de interior	18,45	0,46	0,92	1,57	2,21	2,86	3,51	4,15	4,80	5,44
EMPLEADOS											
A) Técnicos											
IV	Ayudante de obra	19,20	0,48	0,96	1,63	2,30	2,98	3,65	4,32	4,99	5,66
IV	Encargado general	19,20	0,48	0,96	1,63	2,30	2,98	3,65	4,32	4,99	5,66
V	Delineante Proyectista	18,41	0,46	0,92	1,56	2,21	2,85	3,50	4,14	4,79	5,43
VI	Delineante de 1.ª	17,66	0,44	0,88	1,50	2,12	2,74	3,36	3,97	4,59	5,21
VII	Delineante de 2.ª	16,70	0,42	0,84	1,42	2,00	2,59	3,17	3,76	4,34	4,93
VI	Práctico topog. de 1.ª	17,66	0,44	0,88	1,50	2,12	2,74	3,36	3,97	4,59	5,21
VII	Práctico topog. de 2.ª	16,70	0,42	0,84	1,42	2,00	2,59	3,17	3,76	4,34	4,93
IX	Ayudante práctico topog.	16,20	0,41	0,81	1,38	1,94	2,51	3,08	3,65	4,21	4,78
VI	Técnico Organiz. 1.ª	17,66	0,44	0,88	1,50	2,12	2,74	3,36	3,97	4,59	5,21
VII	Técnico Organiz. 2.ª	16,70	0,42	0,84	1,42	2,00	2,59	3,17	3,76	4,34	4,93
VIII	Inspector de control	15,29	0,38	0,76	1,30	1,83	2,37	2,91	3,44	3,98	4,51
IX	Calculador	12,61	0,32	0,63	1,07	1,51	1,95	2,40	2,84	3,28	3,72

Nivel	Categorías	Hora extra	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
B) Administrativos											
II	Jefe de 1. ^a	18,45	0,46	0,92	1,57	2,21	2,86	3,51	4,15	4,80	5,44
V	Jefe de 2. ^a	17,66	0,44	0,88	1,50	2,12	2,74	3,36	3,97	4,59	5,21
IV	Jefe de Personal	19,93	0,50	1,00	1,69	2,39	3,09	3,79	4,48	5,18	5,88
VI	Oficial de 1. ^a	17,28	0,43	0,86	1,47	2,07	2,68	3,28	3,89	4,49	5,10
VII	Oficial de 2. ^a	15,83	0,40	0,79	1,35	1,90	2,45	3,01	3,56	4,12	4,67
IX	Auxiliar de 1. ^a	14,55	0,36	0,73	1,24	1,75	2,26	2,76	3,27	3,78	4,29
IX	Auxiliar de 2. ^a	12,50	0,31	0,63	1,06	1,50	1,94	2,38	2,81	3,25	3,69
IX	Telefonista	12,50	0,31	0,63	1,06	1,50	1,94	2,38	2,81	3,25	3,69
C) Subalternos											
IX	Conserjes y Cobradores	14,36	0,36	0,72	1,22	1,72	2,23	2,73	3,23	3,73	4,24
IX	Ordenanza/Portero/Enfermero	14,36	0,36	0,72	1,22	1,72	2,23	2,73	3,23	3,73	4,24
Operarios											
A) Oficios Clásicos											
VI	Encargado de Obra y Jefe Taller	18,41	0,46	0,92	1,56	2,21	2,85	3,50	4,14	4,79	5,43
VII	Capataz y Contramaestre Taller	16,95	0,42	0,85	1,44	2,03	2,63	3,22	3,81	4,41	5,00
VII	Jefe de Equipo	16,95	0,42	0,85	1,44	2,03	2,63	3,22	3,81	4,41	5,00
VII	Especialistas	16,83	0,42	0,84	1,43	2,02	2,61	3,20	3,79	4,38	4,96
VIII	Oficiales de 1. ^a	16,83	0,42	0,84	1,43	2,02	2,61	3,20	3,79	4,38	4,96
IX	Oficiales de 2. ^a	15,29	0,38	0,76	1,30	1,83	2,37	2,91	3,44	3,98	4,51
X	Ayudantes	14,36	0,36	0,72	1,22	1,72	2,23	2,73	3,23	3,73	4,24
XI	Peones Especialistas	14,20	0,36	0,71	1,21	1,70	2,20	2,70	3,20	3,69	4,19
XII	Peón Ordinario	14,00	0,35	0,70	1,19	1,68	2,17	2,66	3,15	3,64	4,13
B) Auxiliares de obra											
VII	Aux. Técnico de Obra de 1. ^a	16,20	0,41	0,81	1,38	1,94	2,51	3,08	3,65	4,21	4,78
VII	Aux. Técnico de Obra de 2. ^a	12,50	0,31	0,63	1,06	1,50	1,94	2,38	2,81	3,25	3,69
IX	Aux. Admón. Obra de 1. ^a	14,55	0,36	0,73	1,24	1,75	2,26	2,76	3,27	3,78	4,29
IX	Aux. Admón. Obra de 2. ^a	12,50	0,31	0,63	1,06	1,50	1,94	2,38	2,81	3,25	3,69
X	Listero/Almacenero/Guarda Jurado/Vigilante Taller	14,36	0,36	0,72	1,22	1,72	2,23	2,73	3,23	3,73	4,24
XII	Personal de Limpieza y Cocina	14,00	0,35	0,70	1,19	1,68	2,17	2,66	3,15	3,64	4,13

BIZKAIKO ERAIKUNTZA – 2009KO ANTZINATASUNA ETA OPORRAK

Maila	Kategoriak	Oporrak	%5	%10	%17	%24	%31	%38	%45	%52	%59
Goi mailako langileak											
II.	Zerbitziburua	2.015,74	2.086,29	2.156,84	2.255,61	2.354,38	2.453,16	2.551,93	2.650,70	2.749,47	2.848,24
II.	Obrako burua	2.015,74	2.086,29	2.156,84	2.255,61	2.354,38	2.453,16	2.551,93	2.650,70	2.749,47	2.848,24
II.	Zerbitzuko laguntzailea	2.015,74	2.086,29	2.156,84	2.255,61	2.354,38	2.453,16	2.551,93	2.650,70	2.749,47	2.848,24
Langile tituludunak											
II.	Arkitektoa	2.015,74	2.086,29	2.156,84	2.255,61	2.354,38	2.453,16	2.551,93	2.650,70	2.749,47	2.848,24
II.	Ingeniaria	2.015,74	2.086,29	2.156,84	2.255,61	2.354,38	2.453,16	2.551,93	2.650,70	2.749,47	2.848,24
II.	Lizentziaduna	2.015,74	2.086,29	2.156,84	2.255,61	2.354,38	2.453,16	2.551,93	2.650,70	2.749,47	2.848,24
III.	Aparejadorea	1.905,81	1.972,51	2.039,22	2.132,60	2.225,99	2.319,37	2.412,76	2.506,14	2.599,52	2.692,91
III.	Industria peritua	1.905,81	1.972,51	2.039,22	2.132,60	2.225,99	2.319,37	2.412,76	2.506,14	2.599,52	2.692,91
III.	Ingeniari laguntzailea	1.905,81	1.972,51	2.039,22	2.132,60	2.225,99	2.319,37	2.412,76	2.506,14	2.599,52	2.692,91
III.	Gizarte-graduatua	1.797,97	1.860,90	1.923,83	2.011,93	2.100,03	2.188,13	2.276,23	2.364,33	2.452,43	2.540,53
III.	Osasun Laguntzaile Teknikoa eta Praktikantea	1.797,97	1.860,90	1.923,83	2.011,93	2.100,03	2.188,13	2.276,23	2.364,33	2.452,43	2.540,53
III.	Dekoratz./Barrualdeen diseinatzaile	1.797,97	1.860,90	1.923,83	2.011,93	2.100,03	2.188,13	2.276,23	2.364,33	2.452,43	2.540,53
Langileak											
A) Teknikariak											
IV.	Obrako laguntzailea	1.828,76	1.892,77	1.956,77	2.046,38	2.135,99	2.225,60	2.315,21	2.404,82	2.494,43	2.584,04
IV.	Arduradun nagusia	1.823,48	1.887,30	1.951,12	2.040,47	2.129,82	2.219,18	2.308,53	2.397,88	2.487,23	2.576,58
V.	Delineatzaile proiektugilea	1.766,61	1.828,44	1.890,27	1.976,84	2.063,40	2.149,96	2.236,53	2.323,09	2.409,66	2.496,22
VI.	1. mailako delineatzailea	1.686,08	1.745,09	1.804,11	1.886,72	1.969,34	2.051,96	2.134,58	2.217,20	2.299,81	2.382,43
VII.	2. mailako delineatzailea	1.614,90	1.671,42	1.727,94	1.807,07	1.886,20	1.965,33	2.044,46	2.123,59	2.202,72	2.281,85
VI.	1. mailako topog. praktikoa	1.686,08	1.745,09	1.804,11	1.886,72	1.969,34	2.051,96	2.134,58	2.217,20	2.299,81	2.382,43
VII.	2. mailako topog. praktikoa	1.614,90	1.671,42	1.727,94	1.807,07	1.886,20	1.965,33	2.044,46	2.123,59	2.202,72	2.281,85
IX.	Topog. praktikorearen lagun.	1.539,43	1.593,31	1.647,19	1.722,62	1.798,05	1.873,49	1.948,92	2.024,35	2.099,78	2.175,21
VI.	1. mailako antolak. teknik.	1.686,08	1.745,09	1.804,11	1.886,72	1.969,34	2.051,96	2.134,58	2.217,20	2.299,81	2.382,43
VII.	2. antolak. teknik.	1.614,90	1.671,42	1.727,94	1.807,07	1.886,20	1.965,33	2.044,46	2.123,59	2.202,72	2.281,85
VIII.	Kontrol-ikusaria	1.506,08	1.558,79	1.611,51	1.685,30	1.759,10	1.832,90	1.906,70	1.980,50	2.054,29	2.128,09
IX.	Kalkatzailea	1.273,15	1.317,71	1.362,27	1.424,65	1.487,04	1.549,42	1.611,81	1.674,19	1.736,58	1.798,96
B) Administrariak											
II.	1. mailako burua	1.811,53	1.874,93	1.938,34	2.027,10	2.115,87	2.204,63	2.293,40	2.382,16	2.470,93	2.559,69
V.	2. mailako burua	1.686,08	1.745,09	1.804,11	1.886,72	1.969,34	2.051,96	2.134,58	2.217,20	2.299,81	2.382,43
IV.	Langileburua	1.862,50	1.927,69	1.992,88	2.084,14	2.175,40	2.266,66	2.357,93	2.449,19	2.540,45	2.631,71
VI.	Ofiziala (1. maila)	1.667,28	1.725,63	1.783,99	1.865,69	1.947,38	2.029,08	2.110,78	2.192,47	2.274,17	2.355,87
VII.	Ofiziala (2. maila)	1.542,12	1.596,09	1.650,07	1.725,63	1.801,20	1.876,76	1.952,32	2.027,89	2.103,45	2.179,02
IX.	1. mailako laguntzailea	1.421,49	1.471,24	1.520,99	1.590,65	1.660,30	1.729,95	1.799,61	1.869,26	1.938,91	2.008,57
IX.	2. mailako laguntzailea	1.273,15	1.317,71	1.362,27	1.424,65	1.487,04	1.549,42	1.611,81	1.674,19	1.736,58	1.798,96
IX.	Telefonista	1.273,15	1.317,71	1.362,27	1.424,65	1.487,04	1.549,42	1.611,81	1.674,19	1.736,58	1.798,96
C) Mendekoak											
IX.	Kontserjeak eta kobratzaileak	1.420,58	1.470,30	1.520,02	1.589,63	1.659,24	1.728,85	1.798,45	1.868,06	1.937,67	2.007,28
IX.	Ordenantza, atezaina, erizaina	1.420,58	1.470,30	1.520,02	1.589,63	1.659,24	1.728,85	1.798,45	1.868,06	1.937,67	2.007,28
Langileak											
A) Lanbide klasikoak											
VI.	Obra arduraduna eta tailerreko burua	1.763,58	1.825,31	1.887,03	1.973,45	2.059,86	2.146,28	2.232,69	2.319,11	2.405,52	2.491,94

Maila	Kategoriak	Oporrak	%5	%10	%17	%24	%31	%38	%45	%52	%59
VII.	Kapataza eta tailerreko kontramaisua	1.622,51	1.679,30	1.736,09	1.815,59	1.895,09	1.974,59	2.054,10	2.133,60	2.213,10	2.292,61
VII.	Taldeburua	1.622,51	1.679,30	1.736,09	1.815,59	1.895,09	1.974,59	2.054,10	2.133,60	2.213,10	2.292,61
VII.	Especialistak	1.615,02	1.671,55	1.728,07	1.807,21	1.886,34	1.965,48	2.044,62	2.123,75	2.202,89	2.282,02
VIII.	1. mailako ofizialak	1.615,02	1.671,55	1.728,07	1.807,21	1.886,34	1.965,48	2.044,62	2.123,75	2.202,89	2.282,02
IX.	2. mailako ofizialak	1.506,10	1.558,81	1.611,53	1.685,33	1.759,12	1.832,92	1.906,72	1.980,52	2.054,32	2.128,12
X.	Laguntzaileak	1.420,58	1.470,30	1.520,02	1.589,63	1.659,24	1.728,85	1.798,45	1.868,06	1.937,67	2.007,28
XI.	Peoi espezialistak	1.377,25	1.425,45	1.473,66	1.541,14	1.608,63	1.676,11	1.743,60	1.811,08	1.878,57	1.946,05
XII.	Peoi arruntak	1.338,47	1.385,32	1.432,16	1.497,75	1.563,33	1.628,92	1.694,50	1.760,09	1.825,67	1.891,26
B) Obrako laguntzaileak											
VII.	1. mailako obrako laguntzaile teknikoa	1.539,28	1.593,15	1.647,03	1.722,45	1.797,88	1.873,30	1.948,73	2.024,15	2.099,58	2.175,00
VII.	2. mailako obrako laguntzaile teknikoa	1.273,15	1.317,71	1.362,27	1.424,65	1.487,04	1.549,42	1.611,81	1.674,19	1.736,58	1.798,96
IX.	1. mailako obra-admin. lagun.	1.420,45	1.470,17	1.519,88	1.589,48	1.659,09	1.728,69	1.798,29	1.867,89	1.937,49	2.007,10
IX.	2. mailako obra-admin. Lagun.	1.273,26	1.317,82	1.362,39	1.424,78	1.487,17	1.549,56	1.611,95	1.674,34	1.736,73	1.799,12
X.	Zerrendagilea/Biltegizaina/Zinpeko zaindaria/ Tailerreko zaindaria	1.420,46	1.470,18	1.519,89	1.589,49	1.659,10	1.728,70	1.798,30	1.867,90	1.937,51	2.007,11
XII.	Garbitzaileak eta sukaldeko langileak	1.338,47	1.385,32	1.432,16	1.497,75	1.563,33	1.628,92	1.694,50	1.760,09	1.825,67	1.891,26

CONSTRUCCIÓN DE BIZKAIA – ANTIGÜEDAD VACACIONES 2009

Nivel	Categorías	Vacaciones	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
Personal superior											
II	Jefe de Servicios	2.015,74	2.086,29	2.156,84	2.255,61	2.354,38	2.453,16	2.551,93	2.650,70	2.749,47	2.848,24
II	Jefe de Obra	2.015,74	2.086,29	2.156,84	2.255,61	2.354,38	2.453,16	2.551,93	2.650,70	2.749,47	2.848,24
II	Ayudante de Servicio	2.015,74	2.086,29	2.156,84	2.255,61	2.354,38	2.453,16	2.551,93	2.650,70	2.749,47	2.848,24
Personal titulado											
II	Arquitecto	2.015,74	2.086,29	2.156,84	2.255,61	2.354,38	2.453,16	2.551,93	2.650,70	2.749,47	2.848,24
II	Ingeniero	2.015,74	2.086,29	2.156,84	2.255,61	2.354,38	2.453,16	2.551,93	2.650,70	2.749,47	2.848,24
II	Licenciado	2.015,74	2.086,29	2.156,84	2.255,61	2.354,38	2.453,16	2.551,93	2.650,70	2.749,47	2.848,24
III	Aparejador	1.905,81	1.972,51	2.039,22	2.132,60	2.225,99	2.319,37	2.412,76	2.506,14	2.599,52	2.692,91
III	Perito industrial	1.905,81	1.972,51	2.039,22	2.132,60	2.225,99	2.319,37	2.412,76	2.506,14	2.599,52	2.692,91
III	Ayudante Ingeniero	1.905,81	1.972,51	2.039,22	2.132,60	2.225,99	2.319,37	2.412,76	2.506,14	2.599,52	2.692,91
III	Graduado Social	1.797,97	1.860,90	1.923,83	2.011,93	2.100,03	2.188,13	2.276,23	2.364,33	2.452,43	2.540,53
III	A.T.S. y Practicante	1.797,97	1.860,90	1.923,83	2.011,93	2.100,03	2.188,13	2.276,23	2.364,33	2.452,43	2.540,53
III	Decorador/Diseñador de interior	1.797,97	1.860,90	1.923,83	2.011,93	2.100,03	2.188,13	2.276,23	2.364,33	2.452,43	2.540,53
Empleados											
A) Técnicos											
IV	Ayudante de obra	1.828,76	1.892,77	1.956,77	2.046,38	2.135,99	2.225,60	2.315,21	2.404,82	2.494,43	2.584,04
IV	Encargado general	1.823,48	1.887,30	1.951,12	2.040,47	2.129,82	2.219,18	2.308,53	2.397,88	2.487,23	2.576,58
V	Delineante Proyectista	1.766,61	1.828,44	1.890,27	1.976,84	2.063,40	2.149,96	2.236,53	2.323,09	2.409,66	2.496,22
VI	Delineante de 1. ^a	1.686,08	1.745,09	1.804,11	1.886,72	1.969,34	2.051,96	2.134,58	2.217,20	2.299,81	2.382,43
VII	Delineante de 2. ^a	1.614,90	1.671,42	1.727,94	1.807,07	1.886,20	1.965,33	2.044,46	2.123,59	2.202,72	2.281,85
VI	Práctico topog. de 1. ^a	1.686,08	1.745,09	1.804,11	1.886,72	1.969,34	2.051,96	2.134,58	2.217,20	2.299,81	2.382,43
VII	Práctico topog. de 2. ^a	1.614,90	1.671,42	1.727,94	1.807,07	1.886,20	1.965,33	2.044,46	2.123,59	2.202,72	2.281,85
IX	Aydtte. práctico topog	1.539,43	1.593,31	1.647,19	1.722,62	1.798,05	1.873,49	1.948,92	2.024,35	2.099,78	2.175,21
VI	Técnico Organiz. 1. ^a	1.686,08	1.745,09	1.804,11	1.886,72	1.969,34	2.051,96	2.134,58	2.217,20	2.299,81	2.382,43
VII	Técnico Organiz. 2. ^a	1.614,90	1.671,42	1.727,94	1.807,07	1.886,20	1.965,33	2.044,46	2.123,59	2.202,72	2.281,85
VIII	Inspector de control	1.506,08	1.558,79	1.611,51	1.685,30	1.759,10	1.832,90	1.906,70	1.980,50	2.054,29	2.128,09
IX	Calcador	1.273,15	1.317,71	1.362,27	1.424,65	1.487,04	1.549,42	1.611,81	1.674,19	1.736,58	1.798,96
B) Administrativos											
II	Jefe de 1. ^a	1.811,53	1.874,93	1.938,34	2.027,10	2.115,87	2.204,63	2.293,40	2.382,16	2.470,93	2.559,69
V	Jefe de 2. ^a	1.686,08	1.745,09	1.804,11	1.886,72	1.969,34	2.051,96	2.134,58	2.217,20	2.299,81	2.382,43
IV	Jefe de Personal	1.862,50	1.927,69	1.992,88	2.084,14	2.175,40	2.266,66	2.357,93	2.449,19	2.540,45	2.631,71
VI	Oficial de 1. ^a	1.667,28	1.725,63	1.783,99	1.865,69	1.947,38	2.029,08	2.110,78	2.192,47	2.274,17	2.355,87
VII	Oficial de 2. ^a	1.542,12	1.596,09	1.650,07	1.725,63	1.801,20	1.876,76	1.952,32	2.027,89	2.103,45	2.179,02
IX	Auxiliar de 1. ^a	1.421,49	1.471,24	1.520,99	1.590,65	1.660,30	1.729,95	1.799,61	1.869,26	1.938,91	2.008,57
IX	Auxiliar de 2. ^a	1.273,15	1.317,71	1.362,27	1.424,65	1.487,04	1.549,42	1.611,81	1.674,19	1.736,58	1.798,96
IX	Telefonista	1.273,15	1.317,71	1.362,27	1.424,65	1.487,04	1.549,42	1.611,81	1.674,19	1.736,58	1.798,96
C) Subalternos											
IX	Conserjes y Cobradores	1.420,58	1.470,30	1.520,02	1.589,63	1.659,24	1.728,85	1.798,45	1.868,06	1.937,67	2.007,28
IX	Ordenanza/Portero/Enfermero	1.420,58	1.470,30	1.520,02	1.589,63	1.659,24	1.728,85	1.798,45	1.868,06	1.937,67	2.007,28
Operarios											
A) Oficinas Clásicas											
VI.	Encargado de Obra y Jefe de Taller	1.763,58	1.825,31	1.887,03	1.973,45	2.059,86	2.146,28	2.232,69	2.319,11	2.405,52	2.491,94
VII.	Capataz y Contramaestre Taller	1.622,51	1.679,30	1.736,09	1.815,59	1.895,09	1.974,59	2.054,10	2.133,60	2.213,10	2.292,61
VII.	Jefe de Equipo	1.622,51	1.679,30	1.736,09	1.815,59	1.895,09	1.974,59	2.054,10	2.133,60	2.213,10	2.292,61
VII.	Especialistas	1.615,02	1.671,55	1.728,07	1.807,21	1.886,34	1.965,48	2.044,62	2.123,75	2.202,89	2.282,02
VIII.	Oficial de 1. ^a	1.615,02	1.671,55	1.728,07	1.807,21	1.886,34	1.965,48	2.044,62	2.123,75	2.202,89	2.282,02
IX.	Oficial de 2. ^a	1.506,10	1.558,81	1.611,53	1.685,33	1.759,12	1.832,92	1.906,72	1.980,52	2.054,32	2.128,12
X.	Ayudantes	1.420,58	1.470,30	1.520,02	1.589,63	1.659,24	1.728,85	1.798,45	1.868,06	1.937,67	2.007,28
XI.	Peones especialistas	1.377,25	1.425,45	1.473,66	1.541,14	1.608,63	1.676,11	1.743,60	1.811,08	1.878,57	1.946,05
XII.	Peón Ordinario	1.338,47	1.385,32	1.432,16	1.497,75	1.563,33	1.628,92	1.694,50	1.760,09	1.825,67	1.891,26
B) Auxiliares de obra											
VII.	Aux. Técnico de Obra de 1. ^a	1.539,28	1.593,15	1.647,03	1.722,45	1.797,88	1.873,30	1.948,73	2.024,15	2.099,58	2.175,00
VII.	Aux. Técnico de Obra de 2. ^a	1.273,15	1.317,71	1.362,27	1.424,65	1.487,04	1.549,42	1.611,81	1.674,19	1.736,58	1.798,96
IX.	Aux. Admón de Obra de 1. ^a	1.420,45	1.470,17	1.519,88	1.589,48	1.659,09	1.728,69	1.798,29	1.867,89	1.937,49	2.007,10
IX.	Aux. Admón de Obra de 2. ^a	1.273,26	1.317,82	1.362,39	1.424,78	1.487,17	1.549,56	1.611,95	1.674,34	1.736,73	1.799,12
X.	Listero/ Almacenero/Guarda Jurado/Vigilante Taller	1.420,46	1.470,18	1.519,89	1.589,49	1.659,10	1.728,70	1.798,30	1.867,90	1.937,51	2.007,11
XII.	Personal de Limpieza y Cocina	1.338,47	1.385,32	1.432,16	1.497,75	1.563,33	1.628,92	1.694,50	1.760,09	1.825,67	1.891,26