



ALHAO

ARABAKO LURRALDE
HISTORIKOAREN
ALDIZKARI OFIZIALA

BOTHA

BOLETÍN OFICIAL
DEL TERRITORIO HISTÓRICO
DE ÁLAVA

2008ko ekainaren 30a, astelehena

ZENBAKIA 74 NÚMERO

Lunes, 30 de junio de 2008

GEHIGARRIA - SEPARATA

HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

ARABAKO ERAINKUNTZA ETA LAN PUBLIKOAK SEKTOREAREN
SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE ÁLAVA

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

4433

Arabako Erainkuntza Eta Lan Publikoak sektorearen Hitzarmen Kolektiboa.

Espte.01/2008/22

EBAZPENA, 2008 (e)ko ekainaren 9 (e)koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko Arabako Lurralde Ordezkararen. Honen bidez ebazten da ARABAKO ERAINKUNTZA ETA LAN PUBLIKOAK sektorearen Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 0100435

AURREKARIAK

1. 2008 (e)ko maiatzaren 20 (e)an aurkeztu dira, Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2008 (e)ko apirilaren 23 (e)an sinatutako ARABAKO ERAINKUNTZA ETA LAN PUBLIKOAK sektorearen Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia, CC.OO, U.G.T, ELA eta LAB, sindikatuek eta UNECA Empresarios de la Construcción de Álava multzoa gisa osatzen dute.

2. Hitzarmenaren akta sinatu dute UNECA –Empresarios de la Construcción de Álava enpresa-multzoak eta Negoziazio Batzordean CC.OO, U.G.T. sindikatuek dituzten ordezkariek, eta horiek %50 baino ordezkaritza handiagoa dute eragindako sektorean.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2008 (e)ko urtarrilaren 1 (e)tik 2010 (e)ko abenduaren 31 artekoa da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatuaren testu bategina onartu zuen mar-txoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Álava

4433

Convenio Colectivo para el Sector de la Construcción y Obras Públicas de Álava.

Expte.: 01/2008/22

RESOLUCION de 9 de junio de 2008, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector de la CONSTRUCCION Y OBRAS PÚBLICAS DE ÁLAVA Código Convenio núm. 0100435.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 20 de mayo de 2008, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el Sector de la CONSTRUCCION Y OBRAS PÚBLICAS DE ÁLAVA suscrito el 23 de abril de 2008, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por las centrales sindicales CC.OO, U.G.T. ELA y LAB y la representación empresarial UNECA –Empresarios de la Construcción de Álava

2. El acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por la representación empresarial UNECA –Empresarios de la Construcción de Álava y por los representantes sindicales CC.OO y U.G.T. de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de representatividad en el Sector referenciado.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2010.

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

erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak –erregistratzeko bakarrik– Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, 1982eko azaroaren 3ko agindua garatzen duena eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1 g) artikulua –Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak– xedatutakoaren ildotik.

2. 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, agintaritzaren horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesik kaltetu edota indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzea da, eta Arabako Aldizkari Ofizialean argitaratu ematen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatzatuekin bat etorritik.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

Arabako Lurralde ordezkariek, zera
EBATZI DU

1. ARABAKO ERAINKUNTZA ETA LAN PUBLIKOAK sektorearen Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa Arabako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritzaren Honetako Harreman Kolektiboen Atalean gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendariari gorako errekurtoa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan –115. artikulua ildotik– xedatutakoarekin bat etorritik –lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 17.j) artikulua ildotik–.

Vitoria-Gasteiz, 2008 (e)ko ekainaren 9 (e)an.– Arabako Lurralde Ordezkariek, REINALDO JAYO UGALDE.

**ARABAKO ERAIKUNTZA ETA HERRI LANEN INDUSTRIEN
SEKTOREKO HITZARMEN KOLEKTIBOA
2008 - 2010**

I. KAPITULUA.- ARAU OROKORRAK

1. artikulua.- Aplikazio-eremua.

Hitzarmen hau Arabako Lurralde Historikoan aplikatuko da; hortaz, Hitzarmen honetako I. eranskinean azaltzen den jardura oro betetzen duten enpresa, erakunde publiko eta langile guztiak behar bezala hartu; horretaz gain, Arabako lantokietan zerbitzuak eskaintzen dituzten langileak (behin-behineko langile gisa edo langile finko gisa) ere barne hartuko dira.

2. artikulua.- Indarraldia.

Hitzarmen honek 2010eko abenduaren 31 arteko indarraldia izango du.

3. artikulua.- Iraupena eta luzapena.

Hitzarmen honen indarraldia eta iraupena honako hau izango da: 2008. urteko urtarrilaren 1etik 2010. urteko abenduaren 31 arte.

Hitzarmen hau luzatutzat emango da urtez urte, harik eta alderdietako batek amaiera iragarritzat jo arte, hitzarmenaren edo edozein luzapenen indarraldia amaitu baino bi hilabete lehenago. Hitzarmenaren amaiera iragartzeko Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak Arabako Lurralde Ordezkaritzara idatzizko jakinarazpena igorri beharko du, eta beste alderdiari idatzkiaren kopia bat eman beharko dio.

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

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, así como el artículo 24.1 g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

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

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Delegado Territorial en Álava,
RESUELVE

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo del Sector de la CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE ÁLAVA.

2. Disponer de la publicación del citado Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de Álava.

3. Proceder a su correspondiente depósito en la Sección de Relaciones Colectivas de 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 de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Vitoria-Gasteiz, 9 de junio de 2008.– El Delegado Territorial, REINALDO JAYO UGALDE.

**CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE
CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE ALAVA
2008 - 2010**

CAPITULO I.- NORMAS GENERALES

Artículo 1º - Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación en el Territorio Histórico de Álava, por lo que obliga a todas las empresas, entidades públicas y trabajadores que desarrollen cualquiera de las actividades que se relacionan en el Anexo I de este Convenio, quedando incluidos todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo de Álava de manera temporal o fija.

Artículo 2º - Vigencia.

El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2010.

Artículo 3º - Duración y prórroga.

La vigencia y duración del presente Convenio comprenderá desde el día 1 de Enero de 2008 hasta el 31 de Diciembre de 2010.

Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con dos meses de antelación a su terminación o prórroga en curso. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la Delegación Territorial de Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, remitiéndose copia del escrito a la otra parte.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Amaiera aurretiaz iragarri bada, urtarrileko lehenengo astean hasiko dira hurrengo Hitzarmenaren negoziazioak.

4. artikulua.- Amaiera iragartzea.

3. artikuluan aipatzen den Hitzarmenaren amaiera adierazitako artikuluan aurreikusitako aurretiaz iragarri beharko da eta horretarako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak Arabako Lurralde Ordezkaritzara idatzizko jakinarazpena igorri beharko du.

5. artikulua.- Soldatak.

2008. urterako itundutako soldatak eranskinetako soldata-tauletan azaltzen dira.

2009ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2008ko abenduaren 31 arte indarrean egondako taulak 2008. urteko Kontsumoko Prezioen Indizea gehi 1,15 puntu igoko da.

2010eko urtarrilaren 1etik aurrera, 2009ko abenduaren 31 arte indarrean egondako taulak 2009. urteko Kontsumoko Prezioen Indizea gehi 1,15 puntu igoko da.

6. artikulua.- Osotasunarekiko lotura.

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

7. artikulua.- Arau osagarriak.

Hitzarmen honek Arabako Lurralde Historikoko Eraikuntza Sektorearen negoziazio kolektiboa osatu eta garatzen du.

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orori dagokionez, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuan eta aplikatutako gainerako legezko edo hitzarmenezko arauetan eta Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Orokorrean xedatutakoa hartuko da kontuan. Adierazitako Dekretuaren bitartez Langileen Estatutuaren testu bateratua onartu zen.

8. artikulua.- Irenstea eta konpentsazioa.

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

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

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

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

9. artikulua.- Berme pertsonalak.

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

10. artikulua.- Soldata osoa.

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

11. artikulua.- Puntualtasuna.

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

Siempre que se haya producido la denuncia previa, la negociación del próximo Convenio se iniciará en la primera semana del mes de Enero.

Artículo 4º - Denuncia.

La denuncia del presente Convenio a que se hace mención en el artículo 3º deberá efectuarse con la antelación prevista en dicho artículo, mediante comunicación escrita a la Delegación Territorial de Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Artículo 5º - Salarios.

Los salarios pactados para el año 2008 son los que figuran en las tablas salariales anexas.

A partir del 1 de enero de 2.009, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2.008 se incrementarán en el Índice de Precios de Consumo del año natural de 2.008 más 1,15 puntos.

A partir del 1 de enero de 2.010, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2.009 se incrementarán en el Índice de Precios de Consumo del año natural de 2.009 más 1,15 puntos.

Artículo 6º - Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 7º - Normas Supletorias.

El presente Convenio complementa y desarrolla la negociación colectiva del Sector de la Construcción en el Territorio Histórico de Álava.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales o convencionales que resulten de aplicación y Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 8º - Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Artículo 9º - Garantías personales.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

Artículo 10º - Salario global.

Queda prohibido todo pacto por salario global, debiéndose abonar todos los devengos pactados en este Convenio en las fechas previstas para cada uno de ellos, de tal manera que cualquier prorrateo de las gratificaciones extraordinarias (Junio y Diciembre) o de la indemnización por fin de contrato se considerará como salario o jornal ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo.

Artículo 11º - Puntualidad.

Se entiende por puntualidad, a los efectos del presente Convenio, la presencia del personal en el lugar de trabajo, preparado para poder desarrollar sus cometidos en el inicio de la jornada laboral, con la ropa de trabajo puesta, así como el abandono del trabajo en el momento final de dicha jornada.

Puntueltasuna nahitaez bete behar da eta Hitzarmen honen eremuan barne hartutako langile guztiei eskatuko zaie.

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

II. KAPITULUA KONTRATAZIOA

12. artikulua.- Gaitasun-probak.

1. Enpresek beharrezkotzat jotzen dituzten hautaketa-probak (proba praktikoak eta psikoteknikoak) egin ahal izango dizkiete interesdunei enpresetan lanean hasi aurretik. Hori guztia interesdunen gaitasun maila eta prestakuntza maila langile horien lanbide-kategoriarako eta beteko duten lanposturako egokiak ote diren egiaztatzeko.

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

3. Langilea egokitzat jotzen bada, kontratupeko langilea dagokion lantokiko matrikula-liburuan erregistratu beharko da, eta horretarako behar den dokumentazioa ekarri beharko du eta liburuan sinatu.

13. artikulua.- Osasun-azterketak.

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

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

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

14. 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) Teknikari tituludunek: Sei hilabete.
- b) III., IV. eta V. mailetako enplegatuek: Hiru hilean behin.
VI. mailatik X. mailara bitarteko enplegatuek: bi hilabete.
Gainerako langileak: hamabost egun natural.
- c) Langile operarioak:
Arduradunak eta langileburuak: hilabete bat.
Gainerako langileak: hamabost egun natural.

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 batek eskatuta hartu ahal izango da aurreabisua egiteko eperik gabe, eta ezein alderdik ez du kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango. Atzera egitea idatzita 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.

4. Eraikuntzaren Sektoreko Hitzarmen Orokorrean xedatzen den bezala, Eraikuntzako Lanbide Txartela derrigorrez ezarri ondoren, obrako lan-kontratu finko baten edo bestelako aldi bateko kontratutaren baten bidez kontratatzeak diren txartel horren titularek, haien lanbide kategoriari dagozkion lanetan, ez dute probaldirik egin beharko, betiere Lanbide Txartelean jasotzen bada probaldia aurreko beste enpresaren batean egiaztatuta dutela.

15. artikulua.- Kontratazioa.

Laneratzea lanpostu jakin baterako izango da –Langileen Estatutuko Testu Bateratuaren xedapen osagarrietan eta Eraikuntzaren Sektoreko 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.

La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de este Convenio.

El mismo criterio se aplicará respecto de cualquier interrupción legal o pactada que se produzca durante la jornada laboral.

CAPITULO II CONTRATACIÓN

Artículo 12º - Pruebas de aptitud.

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico, según se establece en el artículo siguiente.

3. Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá ser inscrito en el libro de matrícula del centro de trabajo correspondiente, debiendo aportar para ello la documentación necesaria y firmando en el mismo.

Artículo 13º - Reconocimientos médicos.

1. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su salud mediante reconocimientos médicos previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos, al menos una vez al año y en horas de trabajo.

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

3. La revisión médica anual será gratuita para los trabajadores y sólo podrá llevarse a efecto cuando el trabajador preste su consentimiento. Se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para si mismo o para los demás trabajadores.

Artículo 14º - Período de prueba.

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

- a) Técnicos titulados: Seis meses.
- b) Empleados, niveles III, IV y V: Tres meses.
Niveles VI al X: Dos meses.
Resto de Personal: Quince días naturales.
- c) Personal operario:
Encargados y capataces: Un mes.
Resto de personal: Quince días naturales.

2. Durante el período de prueba el trabajador 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 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.

4. Conforme dispone el Convenio General de la Construcción, una vez implantada con carácter obligatorio la Tarjeta Profesional de la Construcción, los titulares de la misma que vayan a ser contratados mediante un contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Artículo 15º - 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 Convenio General del Sector de la Construcción– será para un puesto de trabajo concreto. Éste 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 desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituya un cambio de puesto de trabajo.

Idatzita formalizatzen diren lan-kontratuak langileak sinatuko ditu Enpresan langileen ordezkari batean aurrean, salbu eta eraginpeko langileak Enpresa Batzordeko kide batek edo Langileen Ordezkari batek laguntzeko duen eskubideari uko egiten badio.

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

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

Eraikuntzako Lanbide Txartelaren bidez lanbide-kategoria egiaztatzeak ez du behartzen enpresa langilea kategoria horretarako kontratatzea.

16. artikulua.- Obrako lan finkorako kontratua.

1. Langileen Estatutuaren Legearen testu bateratuaren 15.1.a) artikuluan aurreikusitakoaren arabera eta Eraikuntzaren Sektoreko 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. Kontratu mota horren eredu II. eranskinean txertatu da.

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. Kontratuak irauten duen bitartean, obrako kontratu finkoa duen langilea Arabako edo Trebiñoko Konderriko beste lantoki batzuetara lekuz aldatu ahal izango da 30 lanegunerako gehienez ere; aldaketa horrek ez du esan nahi langileak obrako kontratu finkoa galtzen duenik, ez eta obra aldatu delako kontratua berri behar denik ere. Langileak honako zirkunstantzia hauetako batengatik lekuz aldatuko dira:

- Obrak direla-eta, langile kopurua handitu behar delako, obraren erritmoa azkartzeko edo lehenago bukatzeko.

- Obra gelditzen edo eteten bada, eta enpresaburuak kontratuak ez iraungitzea erabakitzen badu, betiere artikuluko honetako 5. idatz-zatian ezarritakoaren arabera.

- Arrazoi teknikoengatik edo antolamenduzko arrazoiengatik.

Langileak kontratuan duen kategoriari dagozkion lanak egingo ditu beti, beste obra batera edo beste obra batzuetara aldi baterako aldatzen dutenean. Beheragoko mailako lanak egiteko agintzen bazaio itundutako soldata errespetatu beharko da.

3. Aurrekoa gorabehera, kontratu bakar baten izaerari eutsiz, obrako langile finkoek enpresa berarentzat lan egin ahal izango dute Arabako edo Trebiñoko Konderriko Lurraldeko lantoki desberdinetan, betiere lantoki guztietarako ados jartzen baldin badira; kontratu mota horri gehienez segidako hiru urtetan egon daiteke langilea egoera horretan, azkeneko obran bere espezialitateko lanak gehiago irauten ez badu, behintzat, eta egin beharreko bidaiengatik ordainsari-kontzeptuak ere jasoko ditu. Horretarako, dagokion agiria sinatuko dute, III. eranskinean azaltzen den eredu II. kontuan hartuta.

Obra berritzeko berariazko adostasunik ez badago, langileak kontratuaren kitapena jasotzeko eskubidea izango du artikuluko honetan aurreikusitako kalte-ordainarekin. Enpresak kontratua amaitu dela egiaztatzen duen ziurtagiria eman beharko dio.

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.

Adierazitako lanari uztea idatzita jakinarazi beharko zaio langileari Hitzarmen honetako 24. artikuluan aurreikusitako aurretiaz. Nolanahi ere, enpresaburuak aurreabisu hori egin ordez, epea betetzeko falta diren egunei dagozkien zenbatekoaren pareko kalte-ordaina eman ahal izango die langileei. Kalte-ordain hori aplikatuko den hitzarmeneko taulen soldata-kontzeptuen gainean kalkulatu da. Hori guztia, uzteari buruzko idatzizko jakinarazpena alde batera utzi gabe. Gorago adierazitako kalte-ordaina nominan barne hartuko da uzteari dagokion kitapenarekin.

Los contratos de trabajo que se formalicen por escrito se firmarán por el trabajador en presencia de un representante de los trabajadores en la Empresa, salvo renuncia expresa del afectado de su derecho a ser asistido por un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores que ingresen, a petición de ellos o de sus representantes legales, una fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social en el plazo de diez días siguientes a su ingreso. En todo caso, se le entregará al trabajador una copia completa de su contrato de trabajo.

Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 referente al contrato de formación.

La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

Artículo 16º - Contrato para trabajo fijo en obra.

1. Según lo previsto en el art. 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. Se adjunta modelo de contrato en el Anexo II.

2. Con carácter general el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra. Durante la vigencia del contrato, el trabajador fijo de obra podrá ser desplazado a otros centros de trabajo de Álava o situados en el Condado de Treviño durante un plazo máximo de 30 días laborales, sin que dicho cambio implique la pérdida del carácter de contrato fijo de obra ni la novación del contrato por cambio de obra. El desplazamiento habrá de responder a alguna de estas circunstancias:

- Por precisar las obras un incremento del número de operarios, a fin de acelerar el ritmo de la obra o su finalización.

- Si se produjera la paralización o suspensión de una obra, cuando el empresario optase por no proceder a la extinción de los contratos, conforme a lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

- Por causas técnicas o de organización.

En la obra u obras a las que fuera desplazado temporalmente realizará éste los trabajos propios de la categoría para la que hubiere sido contratado. Si se encomendaran trabajos de inferior categoría habrá de respetarse el salario pactado.

3. No obstante lo anterior, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra sin perder dicha condición de fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de Álava o radicados en el Territorio del Condado de Treviño, 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, sin perder la condición de contrato fijo de obra, y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos. A tal efecto suscribirán el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo III.

En el caso de que no exista acuerdo expreso para la novación de obra, el trabajador tendrá derecho a la liquidación del contrato con la indemnización prevista en este artículo y la empresa le deberá facilitar el certificado de empresa por finalización de contrato.

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.

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación prevista en el art. 24 de este Convenio. 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 salarios con la liquidación correspondiente al cese.

5. Enpresaburuak aurrekusi ezinezko eta bere borondateaz kanpoko kausa dela-eta, obra bat aldi baterako eteten bada, enpresak langileen ordezkariari edo, horiek ez badaude, Probintzia-mailako Batzorde Paritarioari eman behar dio horren berri eta 2. idatz-zatian aurreikusitako lanaren amaiera eta lanari uztea abiaraziko dituzte, aurreabisu izan ezik. Lantokiko langileen ordezkariak edo, ez badaude, Batzorde Paritarioak luzaezinezko astebeteko epea izango du egiaztatzeko, jakinarazpena jasotzen denetik. Obra geldiarazteko kausa desagertzen denean, enpresaburuak langileari berriro lanpostu bat eskaintzeko betebeharra du. Betebehar hori bertan behera geratuko da obra behin betiko eteten bada. Bi alderdiak ados jartzen badira, obraren amaitzearen eraginpeko langileak 3. idatz-zatian araututakoan barne hartu ahal izango dira.

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

6. Aurreko idatz-zatian araututako kasu guztiak, eta Langileen Estatutuaren Legearen testu bateratuaren 49.1.c) artikuluan aurreikusitakoaren arabera, lanari uzteagatik % 7ko kalte-ordaina ezarri da. Kalte-ordain hori hitzarmen honetako tauletako soldata-konzeptuen (kontratuaren indarraldian irabaziak) gainean kalkulatu da.

17. artikulua.- Beste kontratu mota batzuk.

2720/98 Errege Dekretuan arautzen diren kontratuak –aurreko artikuluan araututako obrako kontratu finkoa salbu– formalizatzen dituzten langileek, hitzartutako denbora amaitu delako dagokien kontratua amaitutakoan, lanari uzteagatik soldataz kanpoko % 7ko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute. Kalte-ordain hori aplikatuko den hitzarmeneko tauletako soldata-konzeptuen (kontratuaren indarraldian irabaziak) gainean kalkulatu da. Adierazitako kalte-ordaina aplikatuko den berriazko araudiak ezartzen duenaren arabera izango da Langileen Estatutuaren Legearen testu bateratuaren 49.1.c) artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako.

Langileen Estatutuaren Legearen testu bateratuaren 15. artikuluen 1.b) idatz-zatian aurreikusitako iraupen jakineko kontratua hitzartu ahal izango da. Kontratu horren gehienezko iraupena hamabi hilabete izango da hamasei hilabeteko epean, eta adierazitako iraupena kontratua sinatzea justifikatzen duen kausa eragiten denetik zenbatuko da.

Hamabi hilabetetik beherako denboraldirako hitzartzen bada, denbora hori luzatu ahal izango da bi alderdiak ados jarrita, eta kontratuaren iraupen osoak ezin izango du gehienezko epe hori gainditu. 16 hileko denboraldia erabili behar izatea egiaztatzen duen kausaren edo gertakariaren datatik aurrera zenbatuko da.

18. artikulua.- Lanaldi partzialeko kontratua.

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

Alderdien ustez egin behar diren ordu osagarriak azalduko dira kontratuan. Lan-kontratua formalizatu ondoren erabakitzen bada orduak egitea, adierazitako erabakia idatzita jaso beharko da.

Lanaldi partzialeko kontratuaren ordu osagarrien kopuruak ez du kontratuan azaltzen diren lanordu arruntan erdia gaindituko. Ordu osagarrien banaketa eta ordu horiek betetzeko modua lan-kontratuan itundutakoa izango da, edo kontratu hori ez badago, Langileen Estatutuan itundutakoa.

19. artikulua.- Praktikaldiko kontratua eta prestakuntza-kontratua.

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

- Praktikaldiko kontratua:

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

- Prestakuntza-kontratua:

Sektoreak argi dauka prestakuntza-kontratuak garrantzitsuak direla prestakuntza egokia duten gazteen talde jakin batzuk lane-

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 Provincial, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado 2, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrán, 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 incluirse en lo regulado en el apartado 3.

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 art. 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese, del 7%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 17º - Otras modalidades de contratación.

Los trabajadores que formalicen contratos de los regulados en el Real Decreto 2720/98, o norma que lo sustituya, exceptuando el contrato fijo de obra regulado en el artículo anterior, 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%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. Esta indemnización tendrá la consideración establecida por la normativa específica de aplicación, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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, cuya duración máxima será de doce meses en un período de dieciséis meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración.

En el caso de que se concierten por un período inferior a doce meses podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. El período de 16 meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización.

Artículo 18º - Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá realizado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo.

Deberá constar expresamente en el contrato las horas complementarias que las partes convengan realizar. Cuando se acuerde la realización de horas complementarias con posterioridad a la formalización del contrato de trabajo, dicho pacto deberá constar necesariamente por escrito.

El número de horas complementarias de los contratos a tiempo parcial no podrá exceder del 50% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. La distribución y forma de realización de las horas complementarias será la pactada en el contrato de trabajo o, en su defecto, en el E.T.

Artículo 19º - Contratos en prácticas y de formación.

Serán de aplicación para dichas modalidades la regulación general salvo las siguientes especiales características:

- Contrato en prácticas:

La retribución del trabajador durante el primero o segundo año de vigencia del contrato será, respectivamente, del 60 ó del 75 por 100 del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

- Contrato de formación:

El Sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada prepa-

ratzeko. Prestakuntza horrek barnean hartu behar ditu lanbide bakoitzaren alderdi praktikoa eta hezkuntza-sistema orokorraren ezagutza eta horrekiko egokitzapena. Horri dagokionez, alderdi sin-tzaileek adierazi dute prestakuntza-kontratuak dagokien prestakuntza teorikoa eta praktikoa sektorea hornitu den prestakuntza-erakunde bitartez gauzatzean interesa dutela.

Prestakuntza-kontratuak honako xedapen hauen arabera arautzen da:

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

b) Prestakuntza-kontratuak 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.

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

d) Hemezortzi urtetik beherakoak ezin izango dira kontratu-mota horrekin kontratatu honako lanbide hauetan aritzeko: zaindaria, putzuzaina, eskoratzaila, edota bereziki toxikoak, nekagarriak, arris-kutsuak eta osasungaitzak esanbidez deklaratu diren lanpostu edo egin-kizunak.

e) Prestakuntzako langileak egin behar dituen lan-motak kontratuak xede duen okupazio mailari, ofizioari edo lanpostuari dagozkionak izango dira. Langilearen gaitasunari eta lanbide-jakintzei dagokien ardurarekin egindako lan bateratua erabilitako tresnen eta erreminten garbiketara eta mantentzea eginkizun horien artean dago.

f) Kontratuaren iraupena ezin izango da sei hilabetetik beherakoa izan, ezta bi urtetik gorakoa ere.

Aurreko paragrafoan ezarritako denbora-epaia baino epe laburragorakoa 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.

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

Lan-kontratuaren arabera, 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-jardura prestakuntzako langilearen obra berean garatzen badu.

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

ración, 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, 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.

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

a) 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.

b) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis 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.

c) 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.

d) 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.

e) 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.

f) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

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.

g) 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.

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

Artikulu honen c) eta e) idatz-zatietako taldeak

1. urtea: %60

20 urte: %70

Artikulu honen c) idatz-zatiko taldeak

1. urtea: % 95

2. urtea: % 100

i) Prestakuntza-kontratua duten langileek, halaber, Hitzarmen Kolektiboan ezartzen den soldataz kanpoko plusa jasotzeko eskubidea izango dute, gainerako langileentzat ezarri den kopuru berarekin.

j) Oro har, Langileen Estatuaren 45. eta 46. artikuluetan aurreikusirik 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.

k) 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 teorikoa kalifikazioa emango du, alde zurretik homologatutako dagokion proben bitartez, eta langilea ofizial kategoriarantz igotzea erabakiko du.

Era berean, prestakuntzarako kontratatua izan den langileak lanari uzteagatik ehuneko 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 h) idatz-zatian ezarritako irizpideen arabera kalkulatu dira.

20. artikulua.- Obrako garabiduna.

Administrazioak baimendutako dorre-garabiko operadore-txartela duten langileek eta garabiak maneiatzea, garbitzea eta zaintzea langile horien esku badago, ohiko lanbideetako bigarren ofizial kategoriaz izango dute gutxienez.

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

- Bermakuntza-oinarria behar den moduan ote dagoen.

- Translazioko garabiaren kasuan, mugak eta ibiltarte bukaerako arrapalak behar bezala ote dauden.

- Garabiaren galdak behar bezala ote dauden.

- Oinarrizko lasta ez dela galtzen, ez eta airezko kontrapisua ere.

- Garabiaren koadrora doan elikatze kable elektrikoa behar bezala ote dagoen.

- Lurrerako kablea behar bezala ote dagoen.

- Errailen lurrerako hartunea, horien egitura eta koadroa behar bezala ote dauden.

- Mugatzaileak egiaztatu beharko dituzte tara zehaztutako zamekin. Igotzeko momentuan, eskorga aurrera doan momentuan, gehieneko karga, eta abiadura handia.

21.- artikulua.- Gidariak.

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

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

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

Colectivos de la letra b) y d) de este artículo

1er año: 60 por 100

20 año: 70 por 100

Colectivos de las letras c) de este artículo

1er año: 95 por 100

20 año: 100 por 100

i) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, al plus extrasalarial que se establece en el Convenio Colectivo, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

j) 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.

k) 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 h) de este artículo.

Artículo 20º - Oficio de gruísta en obra.

Los trabajadores que estén en posesión del Carné de operador de grúa-torre homologado por la Administración y tengan a su cargo el manejo, limpieza y cuidado de las grúas ostentarán, al menos, la categoría de oficial segunda, oficios clásicos.

Los trabajadores que manejen las grúas torre deberán comprobar:

- Estado correcto de la base de apoyo.

- Estado correcto de topes y rampas fin de carrera, en caso de grúa con traslación.

- Estado correcto del aplomado de grúa.

- No existencia de pérdida de lastre de base ni de contrapeso aéreo.

- Correcto estado del cable de alimentación eléctrico al cuadro de la grúa.

- Correcto estado del cable de puesta a tierra.

- Correcto estado de las conexiones a tierra de los raíles, estructura y cuadro.

- Comprobación de los limitadores con las cargas taradas: Par elevación, par carro adelante, carga máxima, gran velocidad.

Artículo 21º - Chóferes.

Aquellos trabajadores cuya función en obra sea la de chofer que conduzcan vehículos de motor de peso máximo autorizado superior a 7.500 Kg., y acrediten una antigüedad en el sector de 1 año, desempeñando dicha función, tendrán la categoría de oficial 1ª.

Las empresas deberán garantizar el salario y un puesto alternativo en la empresa a aquellos trabajadores a quienes, por causas ajenas a su voluntad e imputables a la empresa (conducir con sobrecargas, vehículo en condiciones inseguras, etc.) les sea retirado su carné de conducir durante el tiempo que se mantenga vigente la retirada del carné, con el límite de la duración de su contrato.

Cuando a un trabajador, cuya función sea la de chofer, le sea retirado temporalmente el permiso de conducción por causas imputable a él, la empresa está autorizada a destinar temporalmente al trabajador u otro puesto de trabajo, si existiera vacante, percibiendo las retribuciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo. En caso de que no hubiera vacante, o el trabajador no acepte desempeñar las nuevas funciones, el contrato quedará suspendido desde la suspensión del permiso, cesando la obligación de abonar el salario y de cotización a la seguridad social.

22. artikulua.- Azpikontratazioa.

I.- Obrak edo zerbitzuak egiteko lanak sektoreko beste enpresa batzuekin azpikontratatzeko dituzten enpresek azpikontratutako enpresetako langileen arduraren izango dute Langileen Estatutuen 42. artikuluan eta urriaren 18ko 32/2006 Legean ezarritako moduan (azken horrek Eraikuntzaren Sektoreko azpikontratazioa arautzen du).

Horrez gain, arduraren izena Hitzarmen honetako 52. artikuluan hitzartutako soldataz kanpoko kalte-ordainetara ere hedatuko da, eta arduraren izena esparruan Hitzarmen honen eraginpeko enpresa azpikontratuetako langileak baino ez dira sartuko.

II.- Obrak edo zerbitzuak azpikontratatzeko kasuan, enpresek duten erantzukizunari buruz Langileen Estatutuaren 42. artikuluan ezarritakoa alde batera utzita, (martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua) enpresek ere –dagokien enkargua amaitu eta hurrengo sei hilabeteetan– ordainduko dute irabazitako soldataz kanpoko plusa, bai eta kontratua amaitu delako kontratuak iraun duen bitartean sorrarazitako kalte-ordainak ere. Adierazitako kalte-ordainak Hitzarmen honetan ezarritako irizpidearen arabera kalkulatu dira.

23. artikulua.- Errepideetako edo trenbideetako mantentze-lanetako kontratuak dituzten langileen subrogazioa.

1. Edozein kontratu mota eginez, (osoa edo partziala) Eraikuntzaren Hitzarmen Orokorren 12. artikuluko b) idatz-zatian eta II. eranskineko b) idatz-zatian azaltzen den autopistak, autobideak, errepideak edo trenbideak zaintzeko edota horien mantentze-lanak egiteko edozein kontratu mota eginez, enpresek eta zuzenbide publikoko erakundeek enplegatutako langileen enpleguari dagokionez, egonkortasun-printzipioa berma dadin laguntzearren, eta jardueraren horietarako soilik, honako hau ezarri da: langileen subrogazioa egin beharko da utzi duen enpresaren eta hartu duenaren artean. Adierazitako subrogazioa artikuluko honetan zehazten diren baldintzen arabera egingo da.

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

2. Honako kasu hauetan guztietan: “kontrata” amaitu, galdu, deuseztatu, laga, edo berreskuratzen denean, bai eta dagokien jardueraren betetzen duten erakundeak, pertsona fisikoak edo juridikoak ordeztzea eragiten duen beste edozein figura edo motari dagokionez ere, utzi duen enpresaren edo erakundearen eraginpeko langileak zerbitzua beteko duen enpresa edo erakunde berriari atxikiko zaizkio, eta langileek ordeztutako enpresan zituzten laneko eskubideak eta betebeharrak errespetatuko ditu.

Indarrean dagoen legedia hobetu nahi denez, eta horrek artikuluko horietan aurreikusitako subrogazioa hobetzea dakarrenez, espresuki adierazi da eskubide eta betebeharrak horiek langileak kontrata utzi duen enpresarekin hitzartutako azken kontratuak sortutakoak izango direla soilik, eta kontrata hartzen duen enpresa ez du azken kontratuaren aurreko ezein kontratuk edo itunek lotuko, bereziki honako hauei dagokienez: zerbitzuan emandako urteak, irazpenagatik kalte-ordainak eta zerbitzuan emandako denbora kontuan hartzen duten beste edozein kontzeptu, baldin eta subrogazioa egin aurretik langileak epai judicial irimoz baimenduta bazituen eskubide horiek eta hartu duen enpresari artikuluko honetan araututako epean eta moduan jakinarazi bazaizkio.

3. Subrogazio hori egiteko nahitaezkoa izango da titularra aldatu duen kontratan zerbitzuak eskaintzen ari diren langileek gutxienez lau hilabetez jardun izana kontrata amaitu aurretik, edozein izanik ere langile horien lan-kontrata eta kontuan izan gabe lau hilabeteko denboraldi horren aurretik beste kontrata batean lanean jardun izana. Betekizun eta baldintza horiek betetzen ez dituzten langileek ez dute subrogaziorako eskubiderik izango.

Honako kasu hauetan ere subrogatuko dira langileak:

Artículo 22º - Subcontratación.

I.- Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a las indemnizaciones de naturaleza no salarial pactadas en el artículo 52 de este Convenio, quedando limitado el ámbito de responsabilidad de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

II.- Con independencia de lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo) sobre responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras o servicios, las empresas, y durante los seis meses siguientes a la terminación de su encargo, también responderán solidariamente del plus extrasalarial devengado y de las indemnizaciones por fin de contrato devengadas durante el periodo de la contrata, calculadas con arreglo al criterio establecido en este Convenio.

Artículo 23º Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas.

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades de derecho público que se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas a que se refiere el artículo 12, apartado b) y el anexo II, apartado b) del Convenio General de la Construcción, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este artículo, se establece expresamente que tales derechos y obligaciones quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por el trabajador con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido el trabajador tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.

3. Será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores lleven prestando sus servicios en la contrata que cambia de titular, al menos cuatro meses antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.

También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak, jarduera esleitzeko unean gutxienez lau hilabeteko antzintasuna dutenak jarduera horretan, eta Langileen Estatutuaren Legearen testu bateratuaren 45. artikuluan ezarritako kausaren batengatik langile horien lan-kontrata eten bada.

b) Bitarteko lan-kontrata duten langileak, betiere aurreko idatz-zatian adierazitako langileren bat ordeztzen badute, antzintasuna alde batera utzita eta haien kontratuak irauten duen bitartean.

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

d) Kontrata egiaz amaitu aurreko azken lau hilabeteetan erretiroa –partziala edo osoa– hartzen duten langileak ordeztzen dituzten langileak.

4. Lizitazio-prozesuaren gardentasuna bermatzearen, kontrata iraungi edo amaitzen den enpresak edo erakundeak, prozedura hasten denean, enpresa lizitatuaren eskura jarri beharko ditu subrogatu daitezkeen langileen zerrenda. Adierazitako zerrendan izen-abizenak, nortasun agiri nazionala, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia, oporra baliatzeko data eta edozein kontzepturengatik jasotzen dituen lantsariak –behar bezala zehaztuta– eta horien zenbatekoak.

5. Era berean, adierazitako subrogazioa egin ahal izateko kontrata iraungi edo amaitzen zaion enpresak idatzita jakinarazi beharko dio nahitaez subrogatzeko premia duela kontrata bere gain hartzen duen enpresa esleipendun berriari edo erakundeari kontrata egiaz amaitzen den egunaren aurreko hamabost egunetan (luzatu ezin direnak), edo lana utziko dela behar bezala jakinarazten denetik hasita hamabost egunetan. Horretarako honako agiri hauek eman beharko dizkio:

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

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

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

d) Eraginpeko langileak Gizarte Segurantzaren alta-egoeran daudela frogatzeko agiriaren fotokopia.

e) Subrogatuko diren langile guztien zerrenda. Adierazitako zerrendan honako hauek azalduko dira: langilearen izen-abizenak, nortasun agiri nazionala, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia, antzintasuna, lanaldia eta ordutegia, kontratu mota, oporrak baliatzeko data eta orain arte jasotzen zituen kontzeptu guztien lantsariak. Adierazitako lantsariak zehaztu beharko dira, bai eta dagozkien zenbatekoak ere.

f) Eraginpeko langileek hitzartuta dauzkaten lan-kontratuaren fotokopia.

g) Lan-arriskuen prebentzioari buruzko dokumentazio guztia.

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

Halaber, subrogazioa gertatu aurretik, uzten duen enpresak dokumentuaren bitartez, hau da, eraginpeko langile bakoitzeko agiri izapidetuen bitartez, honako hau egiaztatzea beharko dio esleipena hartzen duen enpresari: uzten duen enpresak eraginpeko langileari ordaindu diola subrogatu arteko lantsari zati proportzionalen kitapena, eta ez diola ezein zenbateko ordaindu gabe utzi. Horretarako, subrogazioa gertatzean arauzko oporrak izan ez dituzten langileek zerbitzuaren esleipendun berriarekin hartuko dituzte, eta hari dagokion zati proportzionala ordainduko du soilik, esleipena utzi duen enpresari baitagokio beste denboraldia ordaintzea, eta dagokion likidazioan ordaindu beharko du.

6. Kontrata bat edo kontrata batzuk, horien jarduera hainbat enpresak edo erakundeak betetzen badute, esleipena hartu ondoren hainbat zatitan, gunetan edo zerbitzutan banatzen badira, artikuluan honetako 3. idatz-zatian aurreko kontratari buruz aurreikusitako

a) Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

c) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.

d) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

5. Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

g) Toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.

h) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

6. En el supuesto de que una o varias contrataciones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular

baldintzak betetzen dituzten langileak titular berriari atxikiko zaizkio, bai eta artikulua bereko 5. idatz-zatian ezarritako betebeharrak bete dituzten enpresa edo enpresetako (utzi dutenak) langileak ere.

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

8. Artikulu hau nahitaez bete beharko dute hari lotutako alderdiek, uzten duen enpresak edo erakundeak, esleipendun berriak eta langileak; hortaz, artikulua honetako 3., 4., eta 5. idatz-zatietan ezarritako baldintzak betetakoan, honako kasu hauetan izango ditu ondorioak: kontratak ordeztzen badira, kontratak zatitzearen edo banantzearen ondorioz sortzen diren kontraten zatietan edo guneetan, bai eta kontrata horietatik sor daitezkeen elkarteetan ere, nahiz eta dagokion jarduera betetzen duten enpresen edo erakundeen artean sortzen diren ohiko ordezteak izan. Hori guztia enpresaren ondorengotza kontuan izan gabe, kasu horretan Langileen Estatutuaren Legearen testu bateratuaren 44. artikuluan xedaturikoa hartuko baita kontuan.

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

24. artikulua.- Aurreabisuak.

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

- Hileko lansariko langileek, hogeita hamar eguneko aurretiaz.
- Obrako langile laguntzaileek, hamabost eguneko aurretiaz.
- Eguneko lansariko langileek, zazpi eguneko aurretiaz.

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

Aurreabisu-epeak betetzen ez badira, aldez aurretik jakinarazi ez den egun kopuruari dagokion soldaten zenbatekoa ordaindu beharko zaio beste alderdiari, betiere eranskineko soldata-tauletan azaltzen diren zenbatekoen arabera.

25. artikulua.- Kitapenak.

Enpresaren eta langilearen arteko lan-harremana amaitzeagatik kitapenaren ordainagiria Hitzarmen honetako IV. eranskineko 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 tokiaren azpiko zatia betetzea.

Langileak kitapena sinatzen duenean, handik bost lanegunera izango du horrek eragin askatzailea –horretarako larunbatak ez dira zenbatuko– ados ez dagoela adierazten ez badu, bederen.

Langileak bere borondatez amaitzen badu kontratua, enpresak likidazioaren edo kitapenaren ordainagiriaren kopia soila emango dio lanari utzi baino sei egun lehenago langileak kopia hori egiaztatzeko aukera dezan.

Langileak kitapenaren ordainagiria sinatzen duenean, langileen ordezkari batek lagundu ahal izango dio.

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

Epe horretan ordaindu ezean, kitatu beharreko zenbatekoak % 2 igoko dira hilean. Errekargu hori ez da aplikatuko langileak kitoa kobratzeari uko egiten badiu, ezta azpikontratatistek dituzten zorreatatik ardurak direla-eta enpresak ordaindu beharko litzuzkeen kopuruen kasuan ere.

aquello trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

7. En el caso de que distintas contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contrataciones, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes o zonas de las mismas que resulten de a fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

9. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma, por un período no superior a doce meses.

Artículo 24º - Preavisos.

Todo trabajador que voluntariamente se proponga cesar en la empresa donde presta sus servicios deberá comunicarlo a la dirección de la misma con la antelación siguiente:

- Treinta días, el personal con retribución mensual.
- Quince días, el personal auxiliar de obra.
- Siete días, el personal con retribución diaria.

Cuando la empresa determine el cese de un trabajador fijo de obra por terminación de los trabajos de su especialidad o de la obra para la que fue contratado queda obligada a comunicárselo con una antelación de quince días naturales. El preaviso, anteriormente establecido, será de 7 días naturales cuando la duración del contrato sea inferior a 6 meses.

El incumplimiento de los plazos de preaviso comportará la obligación de indemnizar a la otra parte en la cantidad equivalente a los salarios que correspondan al número de días no preavisados, de acuerdo con los importes señalados en las tablas salariales anexas.

Artículo 25º - Finiquitos.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo IV 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 por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios, a los cinco días laborales, no computándose a estos efectos los sábados, si no manifiesta su disconformidad con el mismo.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, la empresa entregará, con seis días de antelación a la fecha del cese, una copia simple del recibo de liquidación o finiquito, al objeto de que pueda proceder a la comprobación del mismo.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de firma del recibo de finiquito.

El importe del finiquito 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% mensual del total de los importes a liquidar. No procederá este recargo en los supuestos de negativa del trabajador a cobrar dicha liquidación, ni en los supuestos de cantidades que una empresa hubiera de abonar al trabajador en virtud de responsabilidades por deudas en las que hubieran incurrido sus subcontratistas.

26. artikulua.- Aldi baterako laneko enpresak.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek Aldi Baterako Laneko Enpresen (ABLE) zerbitzuak kontratatzen dituztenean honako hau bermatuko dute: enpresa horien eskura jartzen dituzten langileek hitzarmen kolektibo hau aplikatzearen ondorioz, hitzarmenaren eraginpeko langileei dagozkien lantzerak jasotzea. Aldi Baterako Laneko Enpresak eta hitzarmen honen eraginpeko enpresa erabiltzaileak sinatutako lagatze-kontratuan espresuki azaldu beharko du betebeharrak.

III. KAPITULUA.- SEGURTASUNA ETA HIGIENA

27. artikulua.- Segurtasuna eta higiena.

Alderdi sinatzaileek, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legean eta hori garatzen duten arauetan jasotzen diren printzipio nagusiekiko egokitzapena beharrezkoa delakoan —hainbat arau osatuz eta laneko segurtasun eta osasunaren inguruko hainbat baldintza barneratuz—, behin betiko indargabetuztat jotzen dute 1970-8-28ko Eraikuntzaren Lan Ordenantzako XVI. Kapitulua, eta gai horri dagokionez Eraikuntzaren Sektorako Hitzarmen Orokorreko II. liburukian (171 eta 239 bitarteko artikulua) xedatutakoa beteko dela adosten dute.

28. artikulua.- Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzorde Paritarioa.-

Arabako eraikuntza sektoreko Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzorde Paritarioa eratu da. Batzorde hori zortzi kidek osatuko dute, lau kide enpresaren ordezkariak izendatuko ditu, eta beste lau Hitzarmen hau sinatu duten erakunde sindikalek. Horien arteko izendatuko dira presidentea eta idazkaria. Erabakiak aho batez hartuko dira.

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

Dagozkion eginkizunak hauek dira:

Segurtasunari, Osasunari eta Lan-arriskuen Prebentzioari dagozkien:

- Erakunde publikoei eskatzea ofizialki onartzeko gaiari buruzko lan-arloko ordezkari izatea, bai legegintzari dagokionez, baita planak eta neurriak garatzeko ere.

- Sektoreko ezbeharrei buruzko informazioa koordinatzea.

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

- Batzordeak, aho batez, agindu ahal izango die haren ustez egokiak diren langile espezializatuak Batzordearen eginkizunak betetzeko haren orde.

- Egiteko horiek esleituta dituzten langileek obren bisitak antolatu eta kontrolatzeko lanak egin ahal izango dituzte. Ondorio horretarako, Erakuntzaren Sektorako Hitzarmen orokorreko (2007ko abuztuaren 17ko BOE) II. liburukian (113 eta 130 bitarteko artikulua) xedatutakoari men egiten diote bi alderdiek.

- 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 egokitzat 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.

29. artikulua.- Eraikuntzako Lan Fundazioa.

Enpresak Eraikuntzako Lan Fundazioari (ELF) egiten dion ekarpena —Eraikuntzaren Sektorako Hitzarmen Kolektibo Orokorren arabera nahitaezkoa dena— 2008. urtean honako hau izango da: 0,175 soldata-masaren gainean: langile bakoitzaren Gizarte Segurantzako kuoten kalkuluan oinarrituta.

Aurreko artikuluan adostutako bisitak egiteko, soldata-masaren % 0,055eko kuota osagarria ezarri da. Kuota hori aurreko idatz-zatian ezarritakoaren arabera kalkulatu da eta Arabako Lurralde Historikoan bakarrik bilduko da Hitzarmen hau aplikatuko den enpresetan, eta Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzorde Paritarioak bere eginkizunak betetzeko egiten dituen ekintzei bakarrik eragingo die.

Artículo 26º. - Empresas de Trabajo Temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación del presente convenio colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

CAPITULO III.- SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 27º - Seguridad e Higiene.

Las partes firmantes, entendiéndose necesaria la adaptación de los principios generales contenidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la normativa que lo desarrolla, procediendo a completar determinados preceptos y a integrar determinadas exigencias de seguridad y salud laboral, consideran derogada definitivamente la Ordenanza Laboral de la Construcción de 28-8-70, en su capítulo XVI, y acuerdan que en esta materia se estará a lo dispuesto en el libro II del Convenio General del Sector de la Construcción (Artículos 171 a 239).

Artículo 28º- Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral.-

Se constituye la Comisión de Paritaria de Seguridad y Salud Laboral del sector de la construcción de Álava integrada por ocho miembros, de lo que cuatro serán designados por la representación empresarial y otros cuatro por las Organizaciones Sindicales firmantes de este Convenio. De entre ellos mismos, se designará presidente y secretario. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad

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 encomiende estas funciones podrá desarrollar las actividades de organización y control de visitas a obras. A tal efecto, las partes se acogen a lo dispuesto en el libro II Aspectos relativos a la seguridad y salud en el sector de la construcción (artículos. 113 a 130 del Convenio General de la Construcción, publicado en el B. O. E. de 17 de agosto de 2007.

- 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, de la vista de tal informe, decidirá, en cada caso, lo que estime procedente.

- En caso de accidente mortal o grave, 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.

Artículo 29º - Fundación Laboral de Construcción.

La aportación de la empresa a la Fundación Laboral de Construcción (FLC), obligatoria en función del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción será durante 2008 del 0,175 sobre la masa salarial, establecida ésta sobre la misma base de cálculo de las cuotas a la Seguridad Social.

Con el fin de realizar las visitas acordadas en el artículo anterior, se establece una cuota adicional del 0,055% de la masa salarial, calculada conforme a lo establecido en el apartado anterior, que se recaudará únicamente en el Territorio Histórico de Álava, entre las empresas que les sea de aplicación este Convenio, la cual queda afectada única y exclusivamente a las actuaciones que la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral lleve a efecto en el desempeño de sus funciones.

Eraikuntzako Lan Fundazioaren kuota arian-arian igoko da, modu honetan:

Urtea	ELF kuota Batzorde	Kuota osagarria Paritaria
2.009	% 0,20	% 0,03
2.010	% 0,23	% 0

Gorago adierazitako fondoak elikatzekeo enpresaburuak zuen betebeharra langileen ordenamenduaren zati izatera igaroko da. Enpresek zor dituzten zenbatekoei buruz egiten diren erreklamazioak direla-eta bidezko diren ekintza judizialak laneko bidean gauzatu dituzte. Eraikuntzako Lan Fundazioak horretarako ezartzen duen zerbitzu juridikoak.

30. artikulua.- Laneko arropa.

Hitzarmen honen eraginpeko Enpresek beren zerbitzura dauden langileei laneko arropa eta kalitate oneko oinetako egokiak eman beharko dizkiete.

Loihartzekoak honela emango dira: lehenengoa zerbitzua eskaintzen hasten denean emango da, probaldia gainditu bezain laster; bigarrena aurrekoa eman eta handik sei hilabetera; eta horrela jokatu da sei hilabetean behin.

Aurrekoa gorabehera, adierazitako arropa lan motagatik hondatzen bada, behar den maiztasunaz ordeztu beharko da.

IV. KAPITULUA - BATZORDE PARITARIOA

31. artikulua.- Hitzarmenaren Batzorde Paritarioa.

Hitzarmenaren Batzorde Paritarioa ezarri da eta honela osatuko da:

Presidentea: bi alderdiak ados jarrita, izendatuko dute. Moderatzaile gisa arituko da, hitza edukiko du, baina botorik ez.

Idazkaria: Alderdiek izendatuko dute. Hitza izango du, baina botorik ez.

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

Enpresen bost ordezkari.

Helbidea: Batzorde horren helbidea Arabako PRECO n ezartzen da, Manuel Iradier 11, 3. departamentua, Gasteiz

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

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

Batzorde Paritarioa bi hilean behin bilduko da eta ezohiko bilkura egingo da alderdietako batek eskatzen bada.

32. artikulua.- Batzorde Paritarioaren eginkizunak.

Batzorde Paritarioaren eginkizunak honako hauek izango dira:

a) Hitzarmen hau orokorrean interpretatzea. Hitzarmenaren interes zuzena duen orok eskatu ahal izango du.

b) Itundutakoa betetzen ote den zaintzea, gai honi buruz Erakunde edo Agintaritza eskudunei dagokien eskumena alde batera utzi gabe.

c) Hitzarmen hau aplikatzean sortzen diren zalantzei buruz erabakiak hartzea.

d) 5. artikuluan ezarritako betearaztea, eta dagozkion soldata-taulak egitea.

e) Kitapenei dagokienez, legeak betetzen ote diren zaintzea.

Alderdi sinatzaileek Hitzarmenaren Batzorde Paritarioa espresuki gaitu dute hitzarmenaren edukia garatzeko eta aurrera egiteko; horretaz gain, Hitzarmen honetako 31. artikuluan ezarritakoari jarraiki, egin behar diren aldaketak gehitu ahal izango ditu.

Funtzio hauek ez diete kalterik, eragozpenik edo oztoporik ekarriko legez Agintari Administrazioei eta Judizialei dagozkienez.

La cuota de la Fundación Laboral de la Construcción se incrementará progresivamente en los términos siguientes:

Año	Cuota F.L.C.	Cuota complementaria Comisión Paritaria
2.009	0,20%	0,03%
2.010	0,23%	0%

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 ejercitarán en vía laboral por el servicio jurídico que a tal fin establezca la Fundación Laboral de la Construcción.

Artículo 30º - Ropa de trabajo.

Las Empresas afectadas por este Convenio facilitarán al personal a su servicio, con carácter obligatorio, ropa de trabajo y calzado adecuado de buena calidad.

Los buzos serán facilitados en la siguiente forma: el primero se entregará al comienzo de la prestación del servicio, inmediatamente de superado el período de prueba; el segundo se entregará a los seis meses del anterior, y así sucesivamente cada semestre.

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

CAPITULO IV - COMISIÓN PARITARIA

Artículo 31º - Comisión Paritaria del Convenio.

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

Presidente: El que las partes designen de común acuerdo. Tendrá funciones de moderador, con voz pero sin voto.

Secretario: El que las partes designen, con voz pero sin voto.

Vocales: Cinco representantes de los trabajadores, que serán designados por las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio de acuerdo a su representatividad. A este respecto, la representatividad de las organizaciones sindicales en la Comisión Paritaria será la misma con la que se constituye la Comisión Negociadora del presente convenio sin que sus alteraciones posteriores sean tenidas en cuenta.

Cinco representantes de las empresas.

Domicilio: El domicilio de esta Comisión se fija en la sede del PRECO de Álava, calle Manuel Iradier Nº 11, dto. 3, de Vitoria

Asesores: Podrán asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria seis asesores, de los que tres serán designados por los trabajadores y tres por las empresas. Tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de esta Comisión Paritaria requerirán para su validez la conformidad por separado de la mayoría simple del total de los vocales representantes de los trabajadores y de las empresas, sirviendo para toda clase de acuerdos que deba adoptar la Comisión en el futuro.

La Comisión Paritaria se reunirá cada dos meses y con carácter extraordinario siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

Artículo 32º - Funciones de la Comisión Paritaria.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación del presente Convenio por vía general, que podrán pedir cuantos tengan interés directo en ello.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que a este respecto venga atribuida a los Organismos o Autoridades competentes.

c) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.

d) Dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 5º, elaborando las tablas salariales correspondientes.

e) Vigilar el correcto cumplimiento de la legalidad en materia de finiquitos.

Las partes firmantes habilitan expresamente a la Comisión Paritaria del Convenio para ir desarrollando y avanzando en el contenido del convenio, pudiendo incorporar las modificaciones que fuera necesario realizar en virtud de lo establecido en el art. 31 de este Convenio.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que corresponden a las Autoridades Administrativas y Jurisdiccionales.

Hitzarmenaren interpretazioaren eta aplikazioaren inguruan sortzen diren zalantzak, desadostasunak eta auziak konpontzeko, baliagarria izan daitekeen beste edozein bideren aurretik Hitzarmenaren Batzorde Paritarioa jotzea hitzartu dute bi alderdiek, uko egin ezinezko ezain eskubide alde batera utzi gabe.

V. KAPITULUA LANALDIA

33. artikulua.- Lanaldia.

Urteko lanaldi arrunta, Hitzarmen honetako 34 eta 40. artikuluetan xedatutakoa baztertu gabe, 1.726 ordukoa izango da.

Enpresek eta bertako langileek, ados jarrita, urteko lanaldia egokien iruditzen zaien moduan banatu ahal izango dute, betiere itundutako orduen urteko zenbaketa eta ogitartekorako denbora ez sartzea errespetatuta.

Eguneko lanaldi arrunta egiaz lan egindako 8 ordu izango dira. Nolanahi ere, enpresaburuak ezarri ahal izango du eguneko lanaldia egiaz lan egindako 8 ordu eta 30 minutu izatea 10 astetan. 8 ordu eta 30 minutu lan egiten den astean ondoren 7 eta 30 minutuko aste kopuru bera egingo da.

Bi kasuetan 15 eguneko aurretiaz jakinarazi beharko die, idatzita, enpresak langileen ordezkariari eta eraginpeko langileei dago (z)kien astea (k) hasteko data eta amaiera-data. Lanaldiaren banaketa desberdin horrek lantokiko langile guztiei eragin beharko die, salbu eta iraupen mugatuko kontratua urtebetetik beharokoa duten langileak, eta kontratuaren iraupenaren arabera dagozkien 8 ordu eta 30 minutuko asteak amaitu dituztenean.

Euren lan-egutegia erabaki duten enpresak gorago adierazitako banaketatik kanpo geratuko dira.

Lanaldi arrunta astelehenetik ostiralera bitarte izango da, biak barne.

Lanaldia egiaz lan egindako lana izango da, ogitartekorako etenik gabe.

Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Orokorrean ezarritakoarekin bat etorritz, alderdiek erabaki dute hitzarmen honetako V. eranskinean azaltzen den lan-egutegia.

Langileen legezko ordezkariarekin bat etorritz, urte bakoitzeko urtarilaren 31 baino lehen, zenbait enpresak egutegia itundutako lanaldia banatuta ezartzen badute, egutegi horren arabera arautuko dira. Langileen legezko ordezkariak ez badago, hainbat enpresak bere langileekin beste lan-egutegi bat ituntzen badute, egutegi horren kopia bat igorri beharko diote Batzorde Paritarioari urte bakoitzeko otsailaren 15aren aurretik. Kopia hori behar bezala sinatu beharko dute langileek eta enpresak. Ondorio horretarako, Batzorde Paritarioaren helbidea Arabako PRECO ezartzen da, Manuel Iradier 11, 3. departamentua, Gasteiz

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

34. artikulua.- Lanaldia luzatzea.

ekoizpen-prozesua berriro hasi edo jarraitzeko beharrezkoa diren instalazioak edo makinak mantentzeko eta konpontzeko langileen eta gainerako langileen lan-prozesua abian jarri edo ixten duten langileen lanaldia beharrezko denboran luzatu ahal izango da, lanaldi arruntaren gainetik dagoen denbora aparteko ordu gisa kontatu gabe, baina aparteko ordu gisa ordainduta.

35. artikulua.- Lanaldi bereziak.

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

a) Atezairekin, zaintzaileekin eta jagoekin lanaldia hirurogeita hamabi ordukoa izango da astean, eta Hitzarmen honetan orokorrean ezarritako lanaldi arruntetik gorako orduak langilearen oinarrizko soldataren hainbanapen moduan ordainduko dira.

b) Lurrazpiko lanei dagokienez, tenperaturaren eta hezetasunaren ezohiko baldintzak eraginda, edo lan egiten ari denean gorputzak

Ambas partes convienen en acudir a la Comisión Paritaria del Convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto de la interpretación y la aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

CAPITULO V JORNADA LABORAL

Artículo 33º - Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria anual, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 34 y 40 del presente Convenio, será de 1.726 horas

Las empresas y sus trabajadores podrán, de común acuerdo, distribuir la jornada anual en la forma que estimen conveniente, respetándose siempre el cómputo anual de las horas pactadas así como la no introducción del bocadillo.

La jornada ordinaria diaria será de 8 horas de trabajo efectivo. No obstante, el empresario podrá fijar durante un período de 10 semanas la jornada diaria a razón de 8 horas 30 minutos de trabajo efectivo. Las semanas que se trabajen 8 horas 30 minutos deberán ser seguidas posteriormente por igual número de semanas de 7 horas 30 minutos.

En ambos casos, la empresa deberá preavisar por escrito con 15 días de antelación a los representantes de los trabajadores y a los afectados la fecha de inicio de la semana o semanas correspondientes y su terminación. Esta distribución irregular de la jornada deberá afectar a todos los trabajadores del centro de trabajo, con excepción de aquellos que tengan contrato de duración determinada inferior a un año, cuando hayan finalizado las semanas de 8 horas 30 minutos, que proporcionalmente les corresponda según la duración de su contrato.

Quedan exceptuadas de la distribución indicada anteriormente aquellas empresas que hayan acordado su propio calendario laboral.

La jornada laboral ordinaria será de lunes a viernes, ambos inclusive.

La jornada laboral diaria se entiende de trabajo efectivo, sin interrupción para el bocadillo.

De conformidad a lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción, las partes acuerdan el calendario laboral que figura como Anexo V de este convenio.

Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada, antes del día 31 de enero de cada año, se registrarán por el mismo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores, las empresas que pacten con sus trabajadores otro calendario laboral, deberán remitir copia del mismo, debidamente firmada por los trabajadores y la empresa, a la Comisión Paritaria antes del día 15 de febrero de cada año. A estos efectos, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede del PRECO de Álava, calle Manuel Iradier Nº 11, dto. 3, de Vitoria.

Aquellas empresas que no elaboren un calendario o no remitan a la comisión paritaria en el plazo establecido para ello, cuando resultara preceptivo, se entiende que aceptan el calendario del Convenio, siendo éste de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores de esas empresas, salvo que, en el transcurso del mismo, pueda modificarse. El calendario laboral deberá estar expuesto en cada centro de trabajo en lugar bien visible.

Artículo 34º - Prolongación de la jornada.

La jornada de los trabajadores de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá ampliarse por el tiempo preciso sin que el exceso sobre la jornada ordinaria compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse como hora extraordinaria.

Artículo 35 - Jornadas especiales.

Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente Convenio Colectivo, las actividades siguientes:

a) La jornada de los porteros, guardas y vigilantes será de setenta y dos horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio.

b) En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones

hartu behar duen ezohiko postura dela-eta, egin behar den ahaleginaren ondorioz, nekagarritasuneko zirkunstantziak badaude, asteko lanaldi arrunta ez da hogeita bost orduetik gorakoa izango, eta lanaldiaren banaketa ez da sei orduetik gorakoa izango ezekin kasutan.

c) Aire konprimituko kutxa izenekoetan egiten diren lanek gaiari buruzko berariazko arauak adierazten duten iraupena izango dute.

d) Bereziki lan toxiko, nekagarri edo arriskutsuengatik konpentsazio ekonomikoak ordaintzen ari diren enpresek hitzartu ahal izango dute konpentsazio horiek ordaindu ordez lanaldia murriztea, betiere kasu bakoitzean ezartzen diren baldintzetan.

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

36. artikulua.- Eguraldi txarra eta ezinbesteko kasua.

Eguraldi txarra, atmosferako gertaerak, ezinbesteko kausa, hornidurarik ez izatea (enpresari egotzi ezin zaiona), edo enpresari egotzi ahal zaion beste edozein kausa dela-eta, enpresek ordaindu beharko dituzte galdutako lehen 36 orduak lan egindako urte bakoitzeko. Egon daitezkeen gehiegizko orduak langile bakoitzak berreskuratu beharko ditu hurrengo lanegunetan ordu bat lan eginez egun bakoitzean, salbu eta enpresek eta langileek kontrakoa adosten badute; kasu horretan larunbat goizeko lanaldia hartu ahal izango da eguraldi txarragatik galdutako orduak berreskuratzeko.

Aurrekoa gorabehera, enpresak erabakitzen badu, langileek beste lan batzuk egin beharko dituzte, hala nola zaintze-lanak, konpontze-lanak edo garbiketa-lanak; betiere lan horiek eguraldiaren baldintzekin bateragarriak badira.

Soldata kobratu ahal izateko, langileek lantokian egon beharko dute lanaldia hasteko orduan, salbu eta enpresari idatzita adierazi bazaio, edo bidaia egin ezin duela egiaztatzen badu.

Eguraldi txarragatik lana etetea erabakitzen bada, eta eguraldi txarrak eragiten ez dien beste lantoki batzuk baditu enpresak, langileak (obrako langile finkoak barne) lantoki horietara lekuz aldatu ahal izango dituzte egoera horrek irauten duen bitartean. Azken kasu horretan, kausa horrek eragindako lekuz aldatzeak ez dira zenbatuko Hitzarmen honetako 16.2. artikuluan aurreikusitako ondorioetarako.

Dena dela, Obretako Buruak erabakiko du eguraldi txarragatik zein lan utzi behar den bertan behera lantoki bakoitzean, betiere Batzordeari edo Langileen Ordezkaritari kontsulta egin ondoren. Adierazitako kontsulta ez da loteslea izango.

Langileen Ordezkarria edo Batzordeko kideak lantokitik kanpo daudelako kontsulta egin ezin bazaie, aurreko paragrafoan aurreikusitako jakinarazpena lana eten eta gehienez ere hurrengo hogeita lau orduetan egin beharko da.

Nolanahi ere, langileen legezko ordezkariek Obrako Buruak hartutako erabakiaren aurka egin ahal izango dute gatazkak konpontzeko PRECO III/GKPen aurreikusitako prozedurak erabiliz. Adierazitako prozedura 2000ko apirilaren 4ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian (EHAA) argitaratu zen.

Eguraldi txarragatik galdutako ordu kopurua itundutako urteko lanaldiaren eta langilearen lan-kontratuaren arabera urte natural horretako lanaldi efektiboaren artean dagoen proportzio berean murriztuko da.

Banakako itunaren bitartez, enpresak eta langileak itundu ahal izango dituzte eguraldi txarragatik galdutako lehen 36 orduak edo aurreko paragrafoan ezarritakoari jarraiki, proportzioaren arabera dagozkien orduak berreskuratzea. Kasu horretan, berreskuratutako denbora ez da aparteko ordu gisa zenbatuko, baina ordu horiek aparteko ordu gisa ordainduko dituzte enpresek.

37. artikulua.- Oporrak.

1. Hitzarmen honen eraginpeko langileek, edozein izanik ere langile horien lan-kontratu mota, ordainduriko hogeita bi laneguneko oporraldia baliatzeko eskubidea izango dute urtean; horretarako larunbatak ez dira zenbatuko. Nolanahi ere, oporraldia laneguneari hasiko da. Ahal bada, oporrak udako hilabeteetan hartuko dira, eta arau orokor gisa, etengabeak izango dira, salbu eta alderdiek kontrakoa erabakitzen badute.

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 treinta y cinco horas, sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de seis horas.

c) Los trabajos en los denominados cajones de aire comprimido tendrán la duración que señala la normativa específica al respecto.

d) Las empresas que estén abonando compensaciones económicas por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, podrán pactar su sustitución por reducciones de jornada, en los términos que, en cada caso, se establezcan.

e) Aquellas empresas que tengan establecidas en esta materia condiciones más beneficiosas las mantendrán en sus propios términos.

Artículo 36º - Inclemencias del tiempo y fuerza mayor.

Será de cuenta de las empresas el abono de las 36 primeras horas perdidas por año trabajado a causa de la inclemencia del tiempo, accidentes atmosféricos, fuerza mayor, falta de suministros no imputable a la empresa o cualquier otra causa no imputable a la misma. El posible exceso deberá ser recuperado por cada trabajador, a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, en cuyo caso se podrá habilitar la jornada de sábado por la mañana para la recuperación de las horas perdidas por inclemencias.

No obstante lo anterior, los trabajadores deberán realizar otros trabajos distintos tales como conservación, reparación o limpieza cuando lo determine la empresa siempre que los mismos sean compatibles con las condiciones climatológicas.

Para tener derecho al percibo del salario, los trabajadores, salvo indicación expresa por escrito de la empresa o imposibilidad de desplazamiento acreditada, estarán obligados a presentarse en el centro de trabajo a la hora de comienzo de la jornada laboral.

En el caso de que se acordase la suspensión del trabajo, motivada por las inclemencias del tiempo, si la empresa dispusiera de otros centros de trabajo no afectados por las inclemencias meteorológicas, podrá desplazar a los trabajadores, incluido a los fijos de obra, a aquellos centros mientras dure esta situación. En este último caso, los desplazamientos que tengan esta causa no computarán a los efectos previstos en el art. 16.2 del este Convenio.

El Jefe de Obras determinará en todo caso los días en que procede suspender los trabajos en cada centro por causa de inclemencias del tiempo, previa consulta no vinculante al Comité o Delegado de Personal.

En el supuesto de que el Delegado de Personal o miembros del Comité no pudieran ser consultados por hallarse fuera del centro de trabajo, la notificación prevista en el párrafo anterior deberá efectuarse como máximo dentro de las veinticuatro horas siguientes a la suspensión.

No obstante, los representantes legales de los trabajadores podrán recurrir contra la decisión adoptada por el Jefe de Obra mediante los procedimientos de resolución de conflictos previstos en el PRECO III, publicado en el B.O.P.V. de 4 de abril de 2000.

El número de horas perdidas por inclemencias del tiempo se reducirá en la misma proporción que exista entre la jornada anual pactada y la jornada efectiva resultante de su contrato de trabajo durante dicho año natural.

Mediante pacto individual la empresa y trabajador podrán pactar la recuperación de las 36 primeras horas perdidas por inclemencias meteorológicas o las que proporcionalmente puedan corresponder de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior. En este supuesto, no se computará como horas extraordinarias el tiempo recuperado, si bien serán abonadas por las empresas como horas extraordinarias.

Artículo 37º - Vacaciones.

1. El personal afectado por este Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de veintidós días laborables de duración, no computándose a estos efectos los sábados e iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable. El disfrute de las mismas se efectuará preferentemente durante los meses de verano y, como norma general, tendrán carácter ininterrumpido, salvo acuerdo en contrario de las partes.

Oporren plana eta opor-txandak oporrak hartu baino hiru hilabete lehenago jakinaraziko dituzte enpresek. Oporren plana eta opor-txandak Enpresak antolatu edo programatuko ditu eta Enpresa Batzordearen edo Langileen Ordezkarien laguntzarekin.

2. Oporrak urte natural bakoitzean hartuko dira. Enpresan zerbitzuak eskaini diren lehen urtean zati proportzionala baliatu ahal izango da soilik.

3. Oporrak hartzeko eskubidea ezin izango da dirutan konpentsatu. Hala ere, urtean zehar lanari uzten dion langileak urte horretan lan egindako aldiari dagozkion opor-egunak, hartu gabekoak, kobratzeko eskubidea izango du enpresa uzteagatik dagozkion likidazioaren zati gisa.

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

5. Enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia eta haurdu-naldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasuna edota Langileen Estatutuaren testu bateratuko 48,4 artikuluan (aitatasuna) aurreikusten den kontratu-etetea aldi berean gertatzen badira, aldi baterako ezintasunaren edo aipatutako araua aplikatzean dagozkion baimena baliatuko den denboralditik kanpo baliatu ahal izango dira oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagozkien urte naturala amaitu bada ere.

6. Arauzko oporraldia baliatzen hasitakoan, aldi baterako ezintasunean geratzen bada langilea, ezintasun horren iraupena opor-egun gisa zenbatuko da, betiere oporrei dagozkien lansariaren eta aldi baterako ezintasunaren artean dagoen aldea jasotzeko langileak duen eskubidea alde batera utzi gabe.

7. Aldi baterako Ezintasuna langile bakoitzak oporrak hartzeko hasiera-data itundutakoan eta adierazitako dataren aurretik gertatzen bada, langileak oporrak baliatzeko eskubidea gordeko du urte naturala igaro arte, eta Aldi Baterako Ezintasun egoeran alta hartutakoan oporrak baliatzeko beste denboraldi bat hitzartuko da.

Lantoki oso bateko opor kolektiboan kasuan, ez da aplikatuko aurreko idatz-zatian ezarritakoa.

8. Langilea oporrak baliatzen ari den garaian Aldi baterako Ezintasun egoeran badago, eta arrazoi hori dela-eta ospitaleratu behar badute, opor horiek eten egingo dira langilea ospitaleratu dagoen bitartean eta oporraldiak dirauen bitartean. Etendako egunak enpresa eta langilea ados jarrita erabakitzen dituzten egunetan baliatuko dira.

9. Oporraldian jasoko den lansaria eranskinetako soldata-taulan azaltzen da, eta egutegiko 30 egun dago. 22 lanegunak osatzeko 30 opor-egun naturaletik gorako egunak oinarritzko soldatarekin ordainduko dira.

1997ko 01-01ean antzinasuna kobratzen zuten langileen kasuan, gorago adierazitako zenbatekoari "Bateratutako antzinasun-osagarriari" dagozkion hogeita hamar egun naturalen pareko zenbatekoa igoko zaio.

10. Urtean zehar langileak enpresan lan egiteari uzten badio, langile horrek oporrak baliatu baditu, ematen zaion kitapenetik enpresak deskontatu ahal izango dio soberan baliatutako egunei dagozkien zatia, betiere enpresan lanean jardundako denboraren arabera.

38. artikulua. – Baimenak eta lizentziak.

1. Langileak, berrogeita zortzi orduko aurretiaz jakinarazten badu, egiaztatutako larrialdia salbu, eta justifikatu ondoren, langilea gera daiteke lanera etorri gabe, eta eranskinetako soldata-tauletan azaltzen diren zenbatekoen arabera, oinarritzko soldata, antzinasuna eta laneratzeagatiko eta jardueragatiko plusa kobratzeko eskubidea izango du, honako arrazoi hauetako batengatik eta denbora horretan:

El plan y turnos de vacaciones se preavisarán por las empresas con tres meses de antelación al inicio de su disfrute, contando la Empresa en su elaboración o programación con el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional.

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. 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, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4. A efectos del devengo de vacaciones se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

7. Si la Incapacidad Temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producida el alto de Incapacidad Temporal.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación en el supuesto de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

8. Si durante el período de disfrute de las vacaciones el trabajador pasase a situación de I.T. que requiriese hospitalización, dichas vacaciones quedarán interrumpidas por el tiempo que esté hospitalizado durante el período vacacional. El disfrute de los días interrumpidos se efectuará en las fechas que de común acuerdo se fije entre la empresa y trabajador.

9. 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.

A dicha cuantía se le incrementará, en el caso de trabajadores que a 1-1-1997 vinieren percibiendo antigüedad, la cantidad equivalente a treinta días naturales de "Complemento de antigüedad consolidada".

10. En los casos en que el trabajador cese en la empresa durante el transcurso del año, si dicho trabajador hubiera disfrutado sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente al exceso de días disfrutados, en función del tiempo de prestación de servicios en la empresa.

Artículo 38 - Permisos y licencias.

1. El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción del salario base, antigüedad y plus de asistencia y actividad que le corresponda de acuerdo con los importes consignados en las tablas salariales anexas, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Langilea ezkontzen bada, hamabost egun natural.
b) Seme-alaba jaiotzeagatik, edo adoptatzeagatik, bi egun natural (horietako bat laneguna izango da). Erditzea zesarearekin bada, hiru egun gehiago hartu ahal izango dira, eta horietatik bi gutxienez lanegunak izango dira.

c) Seme-alabak ezkontzen badira, egun bat.

d) Ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen eta bien lehen mailarainoko ahaideen heriotzagatik, hiru egun natural, eta horietatik bi gutxienez lanegunak izango dira.

e) Odolkidetasuneko eta kidetasuneko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagatik, hiru egun natural, izatezko bikotekideak barne.

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

g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat.

h) Unibertsitatean edo lanbide-heziketa zentroan (publikoa edo pribatua) egiten ari den ikasketak direla-eta, azterketak egitera joateko, behar duen debora.

I) Haren lanaldiarekin bat datozen orduetan Gizarte Segurantzaren esleitzen zaion medikuari egiten dion bisitan Langileak behar duen denboragatik. Bisita hori mediku-bisitaren txartela enpresan bi lane-guneko gehienezko epean aurkeztuta egiaztatu beharko da.

i) Azkenburuko gaixotasunaren ondorioz, odolkidetasuneko lehen eta bigarren mailako ahaideen heriotzagatik edo ospitaleratzeagatik, ez-ordainduriko 8 eguneko lizentzia emango zaio, baldin eta gertakari horiek Europar Batasunetik kanpoko herrialde batean jazotzen badira.

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

j) Ezkontideari, izatezko bikotekideari edo 16 urtetik beherako seme-alabari medikuaren kontsultara laguntzeko, egun bat; baldin eta anestesia orokorra edo lokala erabili ebakuntza egin behar badiote, eta ebakuntza horren ondorioz, ospitaleratu behar ez badu.

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

Arabako Lurralde Historikoaren mugatik hasita 150 km-ra bitarteko bidaia bada:

- b) idatz-zatirako 2 egun
- c) idatz-zatirako 2 egun
- d) idatz-zatirako 2 egun
- e) idatz-zatirako 2 egun
- f) idatz-zatirako 2 egun

Arabako Lurralde Historikoaren mugatik hasita 150 km-ra bitarteko bidaia bada:

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

II Izatezko bikoteak:

Idatz-zati honetan ezarritakoaren ondorioetarako honakoa ok da izatezko bikotetzat: ezkontzea galarazita ez duten eta beste pertsona batekin ezkontza-loturari ez duten eta ezkontzaren baliokidea den harreman afektiboa duten pertsonak osatutakoa, betiere errolde-egiaztagiriaren bidez egiaztatzen badute bizikidetzaren egonkorra eta nabarmena izan dutela gertaera sortzailearen ondoren, etengabeko bi urtetan behintzat. Izatezko bikotea dagoela erregistroan inskribatu izanaren egiaztagiriaren bidez edo bikote hori eratu dela jasotzen duen agiriaren bidez egiaztatuko da. Bai inskripzioa bai dagokion agiri publikoaren formalizazioa gertaera sortzailea baino urtebete lehenago gauzatu izan beharko da gutxienez.

a) Quince días naturales, por matrimonio.

b) Dos días naturales, de los que uno será laborable, por nacimiento, adopción de un hijo, ampliable a tres en caso de parto con cesárea, de los cuales dos al menos serán laborables.

c) Un día, por matrimonio de hijos.

d) Tres días naturales, de los que al menos dos serán laborables, en el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho y parientes de primer grado de ambos.

e) Tres días naturales, por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluida parejas de hecho.

f) Dos días naturales por accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

g) Un día, por traslado del domicilio habitual.

h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza universitarios o de formación profesional de carácter público o privado reconocidos.

i) Por el tiempo que invierta el trabajador en la visita que efectúe al médico que tenga asignado en la Seguridad Social en horas coincidentes con su jornada laboral, debiendo justificar dicha visita con el volante de la visita médica, que deberá entregarse a la empresa en el plazo máximo de dos días laborables.

j) En el caso de fallecimiento u hospitalización por enfermedad en fase terminal de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad ocurridos en un país no comunitario, debidamente justificado, se concederá una licencia no retribuida de 8 días.

El trabajador que solicite el permiso retribuido deberá justificar el desplazamiento presentando el pasaporte debidamente visado a la entrada y salida del País y el certificado médico o de defunción acreditativo de los hechos para los que se solicita esta licencia.

j) Un día por necesidad debidamente justificada para acompañar al cónyuge, pareja de hecho o hijo menor de 16 años de edad, en caso de intervención quirúrgica con anestesia general o local sin hospitalización.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d), e) y f), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento fuera del Territorio Histórico de Álava a una distancia superior a 50 km., desde el domicilio del trabajador, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en la siguiente forma:

Desplazamiento hasta una distancia de 150 Km. desde el límite del Territorio Histórico de Álava:

- 2 días para apartado b)
- 2 días para apartado c)
- 2 días para apartado d)
- 2 días para apartado e)
- 2 días para apartado f)

Desplazamiento a una distancia superior a 150 a.m. desde el límite del Territorio Histórico de Álava:

- 3 días para apartado b)
- 2 días para apartado c)
- 3 días para apartado d)
- 3 días para apartado e)
- 3 días para apartado f)

II Parejas de hecho:

A efectos de lo establecido en este apartado, se considerará pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, o tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al hecho causante y con una duración ininterrumpida inferior a dos años. La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en el registro o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. Tanto la mencionada inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido con una antelación mínima de un año con respecto a la fecha del hecho causante.

2. Artikulu honetako 1. idatz-zatian aurreikusitako baldintza berei jarraiki, langilea gera daiteke lanera etorri gabe ezinbesteko betebeharrak publiko eta pertsonala betetzeko. Legezko arauen batean lanera ez etortzeko denbora zehatza aipatzen bada, lanera ez etortzearen denborari eta konpentsazio ekonomikoari dagokionez, arauak dioena hartuko da kontuan.

Egitekoa betetzeagatik edo kargu publiko batean jarduteagatik langileak konpentsazio ekonomikorik jasotzen badu, -adierazitako konpentsazioa edozein izanik ere- langileak enpresan duen lansaririk deskontatuko zaio ordain horren zenbatekoa.

Hiru hilabeteko epean, gorago adierazitako betebeharrak lanorduen % 25etik gora betetzea eragozten badu, enpresak erabaki ahal izango du eraginpeko langileari ezinbesteko eszedentzia egoera ematea eszedentziari atxikiriko ondorio guztiekin.

3. Langileek, bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme-alaba edoskitzeagatik, lana ordu betez uzteko eskubidea izango dute, (ezein lansaririk kendu gabe) eta ordu hori bi zatitan hartu ahal izango dute. Baimen horren iraupena proportzionalki handituko da erditze multipleen kasuan. Emakumeak, borondatez, eskubide hau ohiko lanaldian ordu erdiko murrizketaz ordezkatzeko aukera izango du, helburu berberarekin. Oraingo honetan ere ez zaio ezein lansaririk kenduko. Aitak edo amak bereizgabe baliatu ahal izango dute baimen hori, biek ere lan egiten badute.

4. Legezko zaintza dela-eta, bere zaintzapean zortzi urtetik beherako umeren bat edo jarduera ordaindurik ez duen urritu fisiko, psikiko edo zentzumenezko urritu bat duen langileak lanaldi arrunta murrizteko lizentziarako eskubidea izango du, eta beraz, ordainsariaren proportzio bera murriztuko zaio. Gutxienez lanaldi arruntaren zortzirena murriztuko da eta gehienez, erdia.

Eskubide bera izango du bigarren mailara arteko senitarteko baten zaintza zuzena egin behar duen langileak, baldin eta adin kontuengatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik pertsona horiek ezin badira euren kabuz bizi eta ez badute lansaririk jasotzen duen jarduerarik egiten.

Idatz-zati honetan bildutako lanaldi-murriztea langileen (gizona zein emakumea) eskubide indibiduala da. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok eskubide hori baliatzeko aukera badute arrazoi berarengatik, enpresaburuak mugatu ahal izango du bi langilek aldi berean hartzea, enpresaren funtzionamendurako egiaztatutako arazoengatik.

VI. KAPITULUA.- BALDINTZA EKONOMIKOAK

39. artikulua.- Oinarrizko soldata.

2008. urteko oinarrizko soldata eranskinetako tauletan azaltzen da. Egun natural guztietan sorraraziko da eta ezin izango da aldatu.

40. artikulua.- Jarduera-plusa eta laneratzeagatik plusa.-

Egiaz lan egindako egun bakoitzeko sorraraziko da, baldin eta produktibitate maila ohikoa eta egokia bada, Hitzarmen honetako X. kapituluaren definitutakoaren arabera eta eranskinetako tauletan maila bakoitzerako azaltzen den zenbatekoaren arabera.

41. artikulua.- Garabiliararen dedikazio bereziagatik plusa.

Dorre-garabiko operadoreek espresuki adosten badute enpresarekin lanaldia dagokion hasiera-ordua baino 15 minutu lehenago hasiko dutela dorre-garabia behar bezala ote dabilen egiaztatzeko, dedikazio handiago hori konpentsatzeko egiaz lan egindako egun bakoitzeko 3,1 euro jasotzeko eskubidea izango dute.

Enpresa batek langilearekin adosten badu eragiketa horiek lanaldi arruntaren barnean egitea, ez du adierazitako plusa ordaindu beharko.

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

2. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 de este artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con todos los efectos inherentes a la misma.

3. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad e igualmente sin pérdida la retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral de media hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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.

CAPITULO VI - CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 39º - Salario base.

El salario base para 2008 se fija en las tablas anexas. Se devengará durante todos los días naturales y permanecerá inalterable.

Artículo 40º - Plus de actividad y asistencia.-

Se devengará por día efectivo de trabajo, con un nivel de productividad normal y correcta, según viene definido en el Capítulo X de este Convenio y en la cuantía que para cada nivel figura en las tablas anexas.

Artículo 41º - Plus de especial dedicación de gruísta.

Los operadores de grúa torre que acuerden expresamente con la empresa el inicio de la jornada con una antelación de 15 minutos a la hora señalada de comienzo, para revisar su correcto funcionamiento, tendrán derecho como compensación de esta mayor dedicación a percibir la cantidad de 3,1 euros por cada día efectivo de trabajo.

La empresa que concierte con el trabajador la realización de estas operaciones dentro de la jornada ordinaria de trabajo queda exonerada del abono del citado plus.

Cuando se pacte expresamente la realización de las operaciones de comprobación del estado de la grúa previamente al inicio de la jornada, se entenderá que la jornada ordinaria del operador de la grúa-torre es la equivalente a la suma de la jornada señalada en el art. 33 de este Convenio más el tiempo en el que se realizan estas comprobaciones. En consecuencia, el tiempo de realización de estas operaciones no se computará como horas extraordinarias.

Edozein kausa dela-eta, garabia behar bezala ote dabilen egiaz-tatzeko eragiketak ez badira lanaldia hasi aurretik egiten, dedikazio bereziagatik Plusa ordaindu beharko da, baina ezin izango da finkatu.

42. artikulua.- Aparteko haborokinak.-

1. Langileak bi aparteko haborokin jasotzeko eskubidea izango du urtean. Haborokin horiek ekainean eta abenduan ordainduko dira hilabete bakoitzeko 30aren eta 20aren aurretik, hurrenez hurren.

2. Ekaineko eta abenduko aparteko haborokinen ordainsariak Hitzarmen honetako eranskin gisa azaltzen diren tauletan zehazten dira maila eta kategoría bakoitzerako, edozein izanik ere ordainketa eta egindako lan mota. 1997ko 01-01ean antzinasuna kobratzen zuten langileen kasuan, gorago adierazitako zenbatekoari "Bateratutako antzinasun-osagarriari" dagozkion hogeita hamar egun naturalen pareko zenbatekoa igoko zaio.

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

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

a) Gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasuna:

Bajan emandako denboran, langilea jardunean aritu izan balitz hitzarmenaren arabera legokiokeenaren % 40.

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

- Ezintasun aldian langilea alta-egoeran egon izan balitz hitzarmenaren arabera legokiokeenaren % 90.

4. Aparteko ordainsariak egun naturalen arabera sorraraziko dira honako modu honetan:

a) Ekaineko ordainsaria: urtarrilaren 1etik ekainaren 20ra.

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

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

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

b) Dagokion hiruhilekoan enpresa uzten duten langileei haborokinen zati proportzionala ordainduko zaie langile horien soldaten likidazioa egiten denean.

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

43. artikulua.- Antzinasunagatik osagarri pertsonalari buruzko akordioak.-

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

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

a) Antzinasunagatik osagarri pertsonalarengatik 97-01-01 ean langileek kobratzeko eskubidea zuten zenbatekoak gordetzea eta bateratzea. Modu horretan erabakitako aurreko zenbatekoari, hala badagokio, langileak sorrarazitako, baina oraindik ere kobratu gabeko antzinasunaren zati proportzionalari dagokion zenbatekoa gehituko zaio, eta horretarako gehiegizko kopurua edo falta dena kalkulatu da urte osoan arabera.

Osagarri hori egun natural bakoitzeko ordainduko da VII. eranskinean maila bakoitzerako azaltzen de zenbatekoaren arabera.

1996ko azaroaren 21eko Eraikuntzaren Sektoreko Akordio Nazionalaren 5. artikuluan ezarritakoa aplikatzeko, eta informazio gisa soilik, VII. eranskinean honako hau azaltzen da: bateratutako

Si por cualquier causa dejaran de realizarse las operaciones de comprobación del correcto funcionamiento antes del comienzo de la jornada, dejará de abonarse el Plus de especial dedicación, no teniendo por tanto carácter consolidable.

Artículo 42º - Gratificaciones extraordinarias.-

1. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

2. Las cuantías de las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre son las que se especifican para cada uno de los niveles y categorías en las tablas que figuran como anexos de este Convenio, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad de trabajo prestado. A dicha cuantía se incrementará, en el caso de trabajadores que a 1-1-1997 vinieren percibiendo antigüedad, en la cantidad equivalente a treinta días naturales de "Complemento de antigüedad consolidada".

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, como concesión específica para los casos de incapacidad temporal y respecto de los días en que los productores hayan permanecido en dicha situación de incapacidad, se les calculará las gratificaciones extraordinarias mencionadas de la siguiente forma:

a) Incapacidad temporal derivada de enfermedad común:

El 40% de lo que les hubiera correspondido según convenio durante el tiempo de baja, caso de hallarse en activo.

b) Incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional:

- El 90% de lo que le corresponda según convenio, en el supuesto de estar en situación de alta durante el período de la incapacidad

4. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

a) Paga de Junio: del 1 de Enero al 30 de Junio.

b) Paga de Diciembre: del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 43º.- Acuerdos sobre el complemento personal de antigüedad.-

1º.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que se venían contemplando y aplicando como consecuencia de lo previsto en la Ordenanza de trabajo para la Construcción, Vidrio y Cerámica.

2º.- Como consecuencia de dicho acuerdo se asumen, asimismo, por ambas partes y como contrapartida los siguientes compromisos:

a) El mantenimiento y consolidación de los importes a los que tuvieran derecho los trabajadores por el complemento personal de antigüedad a la fecha 1-1-1997. Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a dicha fecha, calculándose por exceso o defecto a años completos.

Dicho complemento se devengará por día natural en la cuantía que para cada nivel figura en el Anexo VII.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 5 del Acuerdo Nacional Sectorial de la Construcción, de 21 de Noviembre de 1996, y a los solos efectos informativos, se señala en el Anexo VII el importe diario en

antzinatasunari mailen arabera dagokion egun bakoitzeko zenbatekoa (pezetatan). Osagarri horren balioak hurrengo urteetan ez dira aldatuko.

b) a) hizkian aurreikusitakoaren babesean lortutako zenbatekoak ez dira aldatuko eta "ad personam" lansari osagarri gisa gordeko dira epe jakinik gabe, ez dute inolako aldaketarik izango, eta ez dira ezein kausarengatik aldatuko, eta eraginpeko langilearen kontratua iraungitzen denean iraungiko dira horiek ere. "Ad personam" lansari osagarri hori soldaten ordainagiri ofizialetan honela azalduko da: "Bateratutako antzinatasun-osagarria".

44. artikulua.- Produkzio-unitate bateratuak.

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

45. artikulua.- Soldataren ordainketa.-

1. Lansari guztiak, hilabetetik gorako mugaeguna dutenak salbu, hilero ordainduko dira, betetako denboraldien arabera, eta lansari horiek sorrarazi eta hurrengo hileko lehen bost egun baldiodunetan; hala ere, langileak aurrerakinak jasotzeko eskubidea izango du hama-bostean behin. Aurrerakin horien zenbatekoa ez da sorrarazitako zenbatekoaren % 90etik gorakoa izango.

2. Lanaldi arrunta amaitu ondorengo ordua ordainketa egiten den ohiko datetan ordainduko dute enpresek. Antolamenduzko arazoak direla-eta, ordainketa lanaldian egiten bada, lanaldia eten egingo da eta ordainketa emandako denboraren arabera luzatuko da lan-ordutegiaren ondoren; edonola ere, adierazitako luzapena ez da ordubetetik gorakoa izango.

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

4. Langileek beren irabaziak txkearen bidez edo transferentziaren bidez kobratu ahal izango dituzte. Txkearen bidez kobratzea aukeratzeko badute, ordainketa egiteko ezarritako eguneko eguerdiko ordu bata baino lehen eman beharko zaie txkeka.

46. artikulua.- Lan bereziki nekagarri, toxiko edo arriskutsuak.-

1. Lan bereziki nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak egin behar dituzten langileei beren oinarritzko soldataren gainean % 20ko igoera ordaindu beharko zaie. Eginkizun horiek lanaldi erdian, edo denbora gutxiagoz, egiten badira, plusa % 10ekoa izango da.

2. 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 soldatan (zenbateko berarekin edo goragoko zenbateko-arekin) barne hartuta dauzkaten enpresek ere ez dituzte ordaindu beharko.

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

4. Lan edo jarduera jakin bat bereziki nekagarri, toxiko edo nekagarritzat jotzeko garaian desadostasunak badaude, Lan Arloko Epaitegiari dagokio arazo hori konpontzea.

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

Indarrean dagoen legediaren arabera, alderdiek helegitea aurkeztu ahal izango dute adierazitako erabakiaren aurka.

47. artikulua.- Gaueko lanak.-

Gaueko 10:00etatik goizeko 06:00etara bitarte lan egiten duten langileek gaueko lanagatik plusa jasoko dute, salbu eta soldata lana gauekoa dela kontuan hartuta ezarri bada. Plus hori langilearen kategoriari dagokion oinarritzko soldataren % 25 izango da.

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

pesetas y por niveles que corresponde por la antigüedad consolidada, cuyos valores permanecerán inalterables en años sucesivos.

b) Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado. Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de "Complemento de antigüedad consolidada".

Artículo 44º - Unidades integradas de producción.

Todos los trabajadores que participen en el destajo deberán ser informados de las condiciones generales y, fundamentalmente, del precio de la ejecución.

Artículo 45º - Pago de salario.-

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

2. Las empresas destinarán al pago la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder de una hora.

3. El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribuido a ningún efecto.

4. Los trabajadores podrán optar por cobrar sus haberes bien por cheque o bien por transferencia. Caso de que optaran por el cobro mediante cheque, éste deberá serles entregado antes de las trece horas del día señalado para el pago.

Artículo 46º - Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.-

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

2. 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 penosidad, 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.

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

4. 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 Juzgado de lo Social 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 notificada salvo que la resolución disponga otra fecha.

Dicha resolución será recurrible por las partes de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 47º - Trabajos nocturnos.-

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el período 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.

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

48. artikulua.- Aparteko orduak.-

Honako hauek hartzen dira egiturazko aparteko ordutzat: eskaerek edo puntako produktioek, ezusteko absentziek, txanda-aldaketak eta produktioa galtzeak edo hondatzeak eragindakoak, edo produktio-prozesu arrunta aldatzen duen egiturazko beste edozein zirkunstantzia.

Langile bakoitzak ez du 80 aparteko ordutik gora egingo urtean, salbu eta ezinbesteko arrazoiek eragindakoak badira.

Enpleguari buruzko Akordioan ezarritakoaren arabera, 1999-01-15ean Lan Harremanen Kontseiluak sinatua, adierazitako akordioan kontuan hartzen diren kausek eraginda betetzen diren aparteko orduak atsedendialdiarekin konpentsatuko dira, salbu eta aparteko ordu horiek adierazitako Akordioan azaltzen diren arrazoiek eragindakoak ez badira; kasu horretan eranskinetako soldata-tauletan ezarritako zenbatekoaren arabera ordainduko dira.

Aparteko orduen prezioak ezin kasutan ez dira izango aipatu diren soldata-tauletan kategorija bakoitzerako idatzi direnak baino txikiagoak.

Aurreikusitako ordu kopurua hileroko jakinaraziko zaie idatzita Enpresa Batzordeari eta Langileen Delegatuei, eta hori egindakoan, denboraldi horretan enpresan egiaz egindako aparteko orduen berri emango zaie.

Nolanahi ere, aparteko orduak borondatezkoak izango dira; hortaz, langileek aparteko ordurik ez egitea erabakitzen badute, ez dira egingo, salbu eta aparteko orduak egiteko arrazoa ezinbestekoa bada.

49. artikulua.- Soldataz kanpoko plusa.

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

- Garraio-gastuak.
- Urruntasun-plusa.
- Erreminten higadura.
- Laneko arropa garbitzea.

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

Gizarte-segurantzako kotizazio-oinarritik baztertzeke, kontuan izango da kotizazio-oinarririk kanpo geratzen den zenbatekoa 2008. urtean ezin izango dela izan hilean 102 € baino gehiagokoa. Sortzen den gaindikina sorrarazten den hilabeteko kotizazio oinarrian sartu beharko da.

50. artikulua.- Joan-etorrien gastuak.

Bidaiak egitearen ondorioz sortzen diren joan-etorriengatik gastuak enpresak ordainduko ditu, bai baliabide egokiak emanez langileari, bai enpresak eskatuta, eta langileak ados egonik, bidaiak egiteko langileek beren ibilgailua erabiltzen badute, bidaiak horiek eragindako gastuak ordainduz. Enpresak ordainduko dituen zenbatekoak honako hauek dira:

- a) Kilometro bakoitzeko 0,34 euro, baldin eta bidaiak langileak bakarrik egiten badu bere ibilgailuan.
- b) Kilometro bakoitzeko 0,36 euro beste lankide batzuekin egiten badu bidaiak, baina ibilgailua erabat bete gabe.
- c) Kilometro bakoitzeko 0,37 euro ibilgailuan sartzen den jende kopurua eramaten badu ibilgailuan.

51. artikulua.- Dietak.-

Hitzarmen honetako 54., 55., eta 56. artikuluetan ezarritakoa hartuko da kontuan, honako salbuespen hauekin:

a) Lekuz aldatutako langileak beren ohiko etxebizitzara itzuli ahal badira gaua ematera eta bidaiaren ondorioz, lanera joateko eta etortzeko bidaiak bakoitzean dagokien lantoki bakoitzetik ordubetetik gora behar badute ohiko garraio bideak erabiliz, gehiegizko orduak landenbora gisa ordainduko zaizkie.

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

Artículo 48º - Horas extraordinarias.-

Se consideran horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

De conformidad con lo establecido en el Acuerdo sobre el Empleo, suscrito en el Consejo de Relaciones Laborales el 15-1-1999, las horas extraordinarias que se realicen por las causas que en dicho acuerdo se contemplan, se compensarán por tiempo libre, salvo que las mismas sean debidas a los supuestos contemplados en el referido Acuerdo, en cuyo caso se abonarán de acuerdo con el importe establecido en las tablas salariales anexas.

En ningún caso los precios de las horas extraordinarias podrán ser inferiores a los que se consignan para cada categoría en las tablas salariales que se citan.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal serán informados, por escrito y mensualmente del número de horas extraordinarias previstas, y posteriormente notificados de las efectivamente realizadas durante ese período en la empresa.

Las horas extraordinarias, en todo caso y por su naturaleza, serán voluntarias, de forma que si los trabajadores decidieran no realizar horas extraordinarias éstas no se llevarán a efecto, excepción hecha de las que tengan su causa en fuerza mayor.

Artículo 49º - Plus extrasalarial.

Con independencia del salario pactado en este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral por los siguientes conceptos:

- Gastos de transporte.
- Plus de distancia.
- Desgaste de herramientas.
- Limpieza de ropa de trabajo.

Para suplir los gastos originados por los conceptos reseñados se establece el plus o complemento extrasalarial que para cada nivel se fija en las tablas anexas. Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto su consideración nunca dejará de ser compensatorio de los gastos de desplazamiento o viaje al centro de trabajo y los ocasionados por el ejercicio de su actividad.

A efectos de su exclusión de la base de cotización de la seguridad social, se tendrá en cuenta que la cuantía excluida de la base de cotización no podrá superar en 2008 la cantidad de 102 € mensuales. El posible exceso deberá ser incluido en la base de cotización del mes en que se devengue.

Artículo 50º - Gastos de desplazamientos.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, bien poniendo medio propios a disposición del trabajador, o abonando a los trabajadores que, a requerimiento de la empresa y de acuerdo con ellos utilicen en los desplazamientos vehículos de su propiedad, en las siguientes cantidades:

- a) De 0,34 euros el kilómetro, cuando viaje sólo en su vehículo.
- b) De 0,36 euros el kilómetro, cuando viaje con otros compañeros, pero sin completar su vehículo.
- c) De 0,37 euros el kilómetro, cuando lleve su vehículo completo.

Artículo 51º - Dietas.-

Se estará a lo dispuesto en los artículos 54, 55 y 56 de este convenio, con las siguientes salvedades:

a) Cuando el personal desplazado que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora 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 se le abonará como tiempo de trabajo.

b) Honako hau izango da dieten zenbatekoa maila guztientzat: dieta osoa 40,00 euro eta dieta erdia 12 euro.

b) Dieta erdia euro 1 igoko da langileak goizeko 06:30ak baino lehen lekuz aldatu behar badu dagokion lana betetzeko.

52. artikulua.- Aldi baterako ezintasuna.-

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

a) Lan-istripuaren edota lanbide-gaixotasunaren ondorioz baja-egoeran dagoen langileak lan-istripuagatik dagokion kotizazio-oinarriaren % 25 jasotzeko eskubidea izango du; betiere Hitzarmen honetan kategoría bakoitzerako itundutako lantsarien arabera, istripuak eragindako baja-egunetik zenbatzen hasita hirurehun eta hirurogeita bost egun arte. Denbora-muga horretatik aurrera, edo enpresak prestazio osagarri hori ordaintzeko ezarritako gehienezko mugatik aurrera ez da bete behar hori bete beharko. Ezein kasutan ezin izango da gaiditu langilea jardunean ariko balitz Hitzarmenaren arabera dagokion lantsari likidoa.

Edozein arrazoi dela-eta ospitaleratu behar duten langileei ere ordainduko zaie prestazio osagarri hori ospitalean egon behar duten denbora-tartean. Langilea ospitalean dagoen bitartean, eraginpeko langileak prestazio osagarria jasotzeko eskubidea izango du berrogeita hamar egunetan gehienez ere.

b) Gaixotasun arrunten kasuan, eta urte batean enpresan hartzen duen lehenengo bajaran soilik, lehenengo hiru egunak langileari dagokion kotizazio-oinarriaren % 60ren arabera ordainduko dira.

53. artikulua.- Kalte-ordainak.-

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

a) Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako heriotzaren kasuan, une bakoitzean aplikatu daitezkeen Hitzarmeneko soldata-taletako kontzeptu guztien hileko soldataren pareko zenbatekoa.

b) Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako heriotzaren kasuan: 53.000,00 euro.

c) Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako Ezintasun Iraunkor Osoagatik, Erabateko Baliaezintasun Iraunkorragatik edo Baliaezintasun Handiagatik: 67.000,00 euro.

Aurreko kalte-ordainak aplikatzeari dagokionez, Hitzarmen hau Arabako Lurralde Historikoko Aldizkari Ofizialean (ALHAO) argitaratu eta hurrengo hogeita hamar egunetan jarriko da indarrean.

Aseguratuaren onuradunek kontrakoa adierazten ez badute, kalte-ordaina istripua izan duen langileari ordainduko zaio, edota heriotzaren kasuan, langilearen legezko jaraunslerei.

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

54. artikulua.- Hitzarmeneko soldata-erregimena ez aplikatzeko prozedura.-

Hitzarmen honen eraginpeko langileek bertako Soldata Erregimena ez aplikatzea nahi badute, langileen legezko ordezkariengana eta Hitzarmen honetako Batzorde Paritarioari jo beharko dute hilabete epean gehienez ere. Adierazitako epea Hitzarmen hau ALHAOn argitaratzen denetik hasiko da zenbatzen. Eskaera hori idatzita egingo da eta bertan arrazoitu beharko dira eskatzen den neurria egiaztatzen duten kausak; horretaz gain, kausa horiek egiaztatzeko agiriak eman beharko dira.

Jakinarazpena egin eta handik hamabost egunera, langileen legezko ordezkariak eta enpresak klausula aplikatuko den ala ez adierazi beharko dute.

Negoiazioaren emaitza Batzorde Paritarioari jakinarazi beharko zaio. Langileen legezko ordezkariak ez badago, Batzorde Paritarioak erabaki beharko du soldata-erregimena ez aplikatzea onartuko duen ala ez. Erabakiak Batzordeko kideen gehiengoaren aldeko botoarekin hartuko dira.

b) La cuantía de las dietas será la siguiente para todos los niveles: 40,00 euros la dieta completa y 12 Euros la media dieta.

b) La media dieta se incrementará en 1 euro cuando el trabajador tenga que desplazarse antes de las 6,30 horas de la mañana para efectuar su trabajo.

Artículo 52º - Incapacidad temporal.-

En los casos de temporal derivada de accidente de trabajo la empresa abonará las siguientes prestaciones complementarias:

a) El trabajador que cause baja por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional tendrá derecho a percibir el 25% de la base de cotización por accidente de trabajo que le corresponda, según las retribuciones pactadas para cada categoría en el presente Convenio, hasta el límite de trescientos sesenta y cinco días contados desde la fecha de baja por accidente, cesando a partir de este límite o plazo máximo establecido la obligación de abono por parte de la empresa de la indicada prestación complementaria, y sin que en ningún caso pueda rebasarse la remuneración líquida que correspondería al trabajador, según Convenio, caso de hallarse en activo.

Esta prestación complementaria se abonará también a los trabajadores que por cualquier causa deban ser hospitalizados, durante el tiempo en que permanezcan internados en el centro hospitalario. Durante el período de convalecencia el trabajador afectado tendrá derecho a la prestación complementaria hasta un máximo de cincuenta días.

b) En los casos de enfermedad común y sólo en la primera baja del año en la empresa, los tres primeros días se abonarán al 60% de la base de cotización que le corresponda.

Artículo 53º - Indemnizaciones.-

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social en los supuestos y cuantías que se detallan:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas salariales del Convenio aplicable en cada momento.

b) En caso de muerte, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 53.000,00 euros.

c) Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 67.000,00 euros.

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los treinta días de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos aquélla en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

Artículo 54º.- Procedimiento de inaplicación del régimen salarial del convenio.-

Las empresas afectadas por el presente Convenio que pretendan la inaplicación del Régimen Salarial del mismo deberán dirigirse a los representantes legales de los trabajadores y a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo máximo de un mes, contado a partir de su publicación en el B.O.T.H.A. Dicha solicitud se hará por escrito en el que se razonarán las causas que justifiquen la medida que se solicita, acompañando además la documentación acreditativa de tales causas.

En el plazo de los quince días siguientes a la notificación, los representantes legales de los trabajadores y la empresa deberán pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia de aplicación de la cláusula.

El resultado de la negociación será comunicado a la Comisión Paritaria. Caso de no existir representación legal de los trabajadores será la Comisión Paritaria la que determine la procedencia o improcedencia de la inaplicación del régimen salarial. Los acuerdos se adoptarán por el voto favorable de la mayoría de los miembros de la Comisión.

Batzorde Paritarioak gai hau lantzeko egiten duen lehenengo bilera-egunetik zenbatzen hasita hamabost egun igarotakoan, Hitzarmeneko Soldata Erregimena ez aplikatzeari buruz edo enpresa eskatzailean aginduko duten soldata-baldintza berriei buruz ezoin akordiorik lortu ez bada, bi alderdiek konpromisoa hartu dute enpresako soldata-baldintzei buruzko erabakia PRECO-III/GKPen ezarritako prozeduren pean uzteko. Adierazitako prozedura 2000ko apirilaren 4ko EHAOn argitaratu zen.

VII. KAPITULUA.- MUGIKORTASUN GEOGRAFIKOA

55. artikulua. Mugikortasun geografikoa.

Obretako lana behin-behinekoa eta higikorra denez, eta Langileen Estatutuaren 40.1. artikuluan ezarritako salbuespenaren ildotik, enpresak beren langileak beste lantoki batzuetara lekuz aldatu ahal izango dituzte denbora-tarte jakin baterako. Adierazitako lekuz aldatzeak egiteko honako arrazoi hauetan oinarrituko dira: teknikoetan, antolamenduzkoetan, produkziokoetan edo kontratazio-koetan.

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

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

Lekuz aldatzea enpresak adierazitako epean bete behar izatea alde batera utzi gabe, langileak uste badu enpresak adierazitako kausarik ez dagoela, edo kausa hori egokia ez bada, kausaren aurka jo ahal izango du jurisdikzio eskudunaren aurrean, Lan Prozedurako Legearen 138. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Bi urteko epean lekuz aldatzeen iraupena hamabi hilabetetik gorakoa bada, bidaiek lekuz aldatzeetarako aurreikusitako tratamendua izango dute.

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

3. Lekuz aldatzea urtebetetik gorakoa bada, eta etxebizitzaz aldatzea eragiten badu, langileen ordezkariei eta eraginpeko langileari aldi berean jakinarazi beharko zaie, eta lantokiz aldatzen denean soldata arloan lanaldi arruntari urte bakoitzean dagozkion lansari gordinen % 35eko kalte-ordaina ordainduko zaio, lansari horien % 20a bigarren urtea hastean ordainduko da, % 10a hirugarren urtea hastean, eta % 10a laugarren urtea hastean; betiere hasierako oinarriaren gainean.

Kasu horietako bigarrenean langilearen eta honen familiaren bidaia-gastuak ordainduko dira, bai eta altzariak eta etxeko gauzak lekuz aldatzeak eragindako gastuak eta familia osatzen duen eta lekuz aldatutako langilearekin bizi den kideetako bakoitzeko bost dieta ere.

Urtebetetik gorako lekuz aldatzeen kasuan, eraginpeko langileak lekuz aldatu nahi ez badu, eta bidezko kausa agertzen badu, langile horrek Langileen Estatutuaren 40.2. artikuluan aurreikusitako eskubide berak izango ditu.

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

56. artikulua.- Lekuz aldatzeko aginduaren aurreabisua eta bete-beharra.

Lekuz aldatzea urtebetetik beherakoa bada, enpresaburuak gutxienez hiru eguneko aurretiaz jakinarazi beharko dio langileari idatzita. Idazki horretan lekuz aldatzearen baldintzak eta horren iraupena azalduko dira. Lekuz aldatzea urtebetetik gorakoa bada, langilea lanpostu berrian hasteko aurreabisua 15 eguneko izango da, alde batera utzi gabe familiaren, altzarien eta etxeko gauzen lekuz aldatzea langileak nahi duen bezala egitea; hortaz, langileak bere jatorrizko herrira egin behar dituen bidaiak egiteko laguntzak emango ditu enpresak, eta bidaia horiek ordainduko ditu.

Si transcurridos quince días, contados a partir de la fecha de la primera reunión de la Comisión Paritaria para tratar de este asunto, no se hubiese alcanzado ningún acuerdo sobre la posibilidad de inaplicación del Régimen Salarial del Convenio o sobre las nuevas condiciones salariales que deban regir en la empresa solicitante, las partes se comprometen a someter la determinación de las condiciones salariales en la empresa a los procedimientos establecidos en el PRECO-III, publicado en el B.O.P.V. de 4 de abril de 2000.

CAPITULO VII - MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 55º. Movilidad geográfica.

Las empresas, dada la temporalidad y carácter móvil del trabajo en las obras y a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquél en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Siempre que el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 Km. o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador, dará lugar al devengo de los siguientes conceptos compensatorios:

1.- Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su residencia habitual.

Sin perjuicio de la ejecutividad del desplazamiento en el plazo de incorporación señalado por la empresa, el trabajador, que entienda que no existe la causa alegada por la empresa o que fuera no idónea, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente, conforme a lo dispuesto en el art. 138 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Los desplazamientos cuya duración en un período de dos años excedan de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados.

2.- No obstante lo anterior, cuando se produzca un desplazamiento desde el centro de trabajo habitual a otro centro de trabajo situado en diferente término municipal y que, además, diste 10 Km. o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador se devengará media dieta.

3. Si el desplazamiento es de duración superior a un año e implica cambio de residencia, deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado y se devengará una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas 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 del 10% al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

En el supuesto 2, se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres, y cinco dietas por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

En los desplazamientos de duración superior a un año, cuando se opusiera a ellos el trabajador afectado, alegando justa causa, se derivarán para el mismo los derechos previstos en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

Artículo 56º - Preaviso y ejecutividad de la orden de desplazamiento.

Si el desplazamiento es de duración inferior a un año, el empresario deberá preavisar por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, haciendo constar las condiciones y duración prevista del desplazamiento. Si el desplazamiento es de duración superior a un año, el preaviso será de 15 días para la incorporación inicial del trabajador al nuevo puesto, sin perjuicio de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y enseres, a cuyos efectos el empresario facilitará y costeará los viajes necesarios a su localidad de origen.

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

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

57. artikulua.- Atsedenaia.

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

Atsedenaia-egun horiek lekuz aldatutako hiru hilabeteko epearen mugaegunaren dataren ondorengo hamabost egun naturaletan baliatu beharko dira.

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

VIII. KAPITULUA.- LANGILEEN ORDEZKARIAK

58. artikulua.- Zigorak jakinaraztea.-

Sindikatu bateko kide diren langileei enpresak zigorra jarri nahi badie, Sindikatuetako Delegatuei (baleude) jakinarazi beharko zaie adierazitako neurria hartu aurretik.

Era berean, hutsegite larriengatik edo oso larriengatik jarritako diziplinazko neurriaren berri emango zaio hogeita lau orduko aurretiaz langile horiek kide diren tokiko edo probintziako Sindikatuari; hori guztia behar bezala eraturako Sindikatu Ataleko Delegatuei aplikatzen bazaizkie zigorak.

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

Gorago adierazitako kontraesaneko espedientea bideratzeko premia ordezkariak-kargua utzi eta hurrengo urtera arte luzatuko da.

59. artikulua.- Ordezkaritza bateratua.-

Langileek Enpresa Batzordearen edo Langileen Ordezkariek bitartez enpresan parte hartzeko eskubidea dute Langileen Estatutuaren II. tituluan eta honako idatz-zati hauetan araututako baldintzen arabera:

a) Obra bat hastean Sindikatu Ordezkaririk ez duten enpresetan hauteskundeak egingo dira lana hasi eta hamabost egunera, betiere langileek eskatzen badute. Hautagaia izateko gutxienez hilabeteko antzinatea izan behar du enpresan.

b) Obretako langileen mugikortasunari buruz aurreko paragrafoan adierazitako arrazoi bera dela-eta, ordezkari kopuru berak egin ahal izango du dagokion doiketa (gehiago edo gutxiago), betiere hurrengo paragrafoan ezarritakoarekin bat etorriz.

Plantilla hazten bada, hauteskunde partzialak egin ahal izango dira 1311/1986 Errege Dekretuaren 15. artikuluan ezarritako baldintzen arabera.

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

a) Ahal bada, eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Arabako Lurralde Ordezkaritzan dauden hautaketa-aktetan azaltzen denaren arabera, boto kopuru bera duen hurrengo hautagaia ordeztuko du.

b) Aurreko baliabidea erabili ezin bada, Langileen Estatutuaren mar-
txoaren 10eko 8/1980 Legean azaltzen diren hautaketa-prozedurak erabiliz ordeztuko dira, bai eta enpresako ordezkariak hautatzeari buruz indarrean dagoen legedia kontuan hartuta ere.

En todos los casos la orden de desplazamiento es ejecutiva para el trabajador, sin perjuicio de la facultad de oponerse al mismo ante el Juzgado de lo Social.

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

Artículo 57º - Descanso.

1. Por cada tres meses de desplazamiento continuado, sin posibilidad de pernoctar en el lugar de residencia habitual, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables retribuidos en dicho lugar, sin computar como tales los de viaje, cuyos billetes o su importe, serán de cuenta del empresario. Si el desplazamiento tuviera una duración superior a un mes o inferior a tres, el trabajador tendrá derecho a un día laboral por cada mes de desplazamiento.

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

2. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá pactarse la acumulación de estos días, añadiéndose, incluso, al período de vacaciones anuales.

CAPITULO VIII - REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 58º - Notificación de sanciones.-

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales, si los hubiere.

Igualmente, se notificará la medida disciplinaria por faltas graves o muy graves con la citada antelación de veinticuatro horas al Sindicato local o provincial al que pertenezcan cuando las sanciones se apliquen a los Delegados de la Sección Sindical debidamente constituida.

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.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

Artículo 59º - Representación unitaria.-

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en los términos regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados:

a) En aquellas empresas que al comienzo de una obra no dispusiesen de Representante Sindical se celebrarán elecciones a partir de los quince días de iniciado el trabajo y a solicitud de los trabajadores. La antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a un mes.

b) Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente en más o en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

En caso de que se produzca un incremento de la plantilla se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 15 del Real Decreto 1311/1986.

La sustitución de los representantes de los trabajadores debidamente elegidos en las empresas, por destitución o dimisión de los mismos o por haber causado baja en la empresa, se efectuará de la forma siguiente:

a) Si es posible, se sustituirá por el siguiente candidato en número de votos de acuerdo con lo que conste en las actas de la elección que obren en la Delegación Territorial de Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

b) Si no fuera posible el anterior mecanismo, se sustituirán por los procedimientos electorales que contempla la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y la normativa vigente sobre elección de representantes en el seno de la empresa

Ordezkarien kopurua zehazteko langileen zenbaketa honako arauen arabera egingo da:

Langile finkoak eta urte batetik gorako iraupen jakineko kontratua duten langileak plantillako langile finko gisa zenbatuko dira.

1.- Urte batera arteko iraupenarekin kontratatutakoak hauteskunde-prozesua hasi aurreko urtean lan egindako egunen kopuruaren arabera zenbatuko dira, eta lanean ari diren edo hauteskunde prozesuaren deialdiaren aurreko urtean lan egin duten langileak baino ez dira zenbatuko. Lan egindako berrehun egun edo zati bakoitzeko langile bat gehiago zenbatuko da.

2.- Lan edo zerbitzu jakin baterako kontratuaren bidez kontratatuak eta obrako finko gisa kontratatuak hauteskunde-prozesua hasi aurreko urtean lan egindako egunen arabera zenbatuko dira. Horretarako, hauteskundeak deitzeko asmoa jakinarazten denetik zazpi eguneko epean enpresak hauteskunde-errola eta urte batera arteko iraupenarekin aldi baterako kontratatutako langileen zerrenda helarazi behar die hauteskunde-mahaia osatu behar duten langileei; bertan, hitzartutako kontratuaren iraupena eta hauteskundeak deitu arte lan egindako egunen kopurua eta obrako kontratuen edo obrako kontratu finkoen iraupena espresuki azalduta. Enpresak aurreikusitako lan jakin baterako kontratuaren iraupena urte batekoa edo gehiagokoa bada edo enpresak informazio hori bidaltzen ez badu, data horretan indarrean dagoen lan edo zerbitzu jakin baterako kontratu bakoitza berrehun lan-egunen baliokidea dela ulertuko da behin behineko langileen zenbaketarako.

3.- Aurreko urtean lan egindako egunen kopurua zehazteko hauteskundearen aurreko urtean urte batera arteko iraupen jakineko kontratua duten langileek benetan lan egindako egunak hartuko dira kontuan, data horretara arte kontratatuta egon ala ez, asteko atsedeneko egunak, jai-egunak eta urteko oporrak lan eguntzat hartuz.

4.- 200 zati lan jakin baterako edo aldi baterako kontratatutako langileen kopuru osoa eragiketaren koefizienteak, goitik borobilduta, zehaztuko du zenbatuko diren langileen kopurua. Edonola ere, zenbatu beharreko langileen kopurua hauteskunde-prozesua hasten den egunean enpresan lan egiten duten langileen guztizko kopurua izango da.

60. artikulua.- Langileen Delegatuen eta Enpresa Batzordeen orduak.

Langileen Delegatuek edo Enpresa Batzordeko kideek beren eginkizunak betetzeko ordainduriko ordu-kreditua izango dute hilean, honako eskala honen arabera:

- 100 langile arte, 16 ordu.
- 101 langiletik 250 langilera bitarte, 20 ordu.
- Langile kopuru handiagoa duten enpresak martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera arautuko dira. Adierazitako Dekretuak Langileen Estatutuaren testu bateratua onartu zuen.

Gorago adierazitako orduak besterendu ahal izango dira hilabete berean Langileen Delegatuen edo Enpresa Batzordeko kideen artean, azken horiek nahi duten bezala edo kide diren Sindikatuak nahi duen bezala erabiltzeko.

Era berean, Langileen Delegatuek edo Enpresa Batzordeko kideek hogeita lau orduko kreditua izango dute urtean, baina ordu horiek ezin izango dira besterendu eta nahi dutenean erabili ahal izango dituzte.

61. artikulua.- Ordezkaritza sindikala.-

Sindikatu bateko kide diren langileek Sindikatu Atalak eratu ahal izango dituzte enpresaren edo lantokiaren eremuan.

Ordezkaritza handieneko eta enpresan langileen legezko ordezkaritza duten Sindikatu Atalek honako sindikatu-jarduera hauek betetzeko eskubidea izango dute:

a) Sindikatu arloko argitalpenak edo oharrak zabaltzea enpresan lanean sartzeko eta ateratzeko garaian.

El cómputo de trabajadores a los efectos de determinar el número de representantes se efectuará de acuerdo a las siguientes reglas:

Los trabajadores fijos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

1º.- Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el año anterior a la fecha de iniciación del proceso electoral, computándose únicamente a estos efectos aquellos trabajadores que estén prestando o hayan prestado sus servicios en el año anterior a la convocatoria del proceso electoral. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

2º.- Los contratados mediante contrato de obra o servicio determinado y los contratados como fijo en obra se computarán según el número de días trabajados en el año anterior al inicio del proceso electoral. A estos efectos, la empresa en el plazo de siete días, a partir de la notificación del propósito de celebrar elecciones, deberá remitir a los trabajadores que vayan a constituir la mesa electoral el censo de electores y la relación de aquellos trabajadores contratados por término de hasta un año, haciendo constar la duración del contrato pactado y el número de días trabajados hasta la fecha de convocatoria de elecciones e indicando expresamente el tiempo de duración previsto de los contratos de obra o fijo de obra en vigor. Cuando la duración del contrato de obra previsto por la empresa sea igual o superior a un año o cuando la empresa no remitiera esta información, se entenderá que cada contrato de trabajo por obra o servicio vigente en dicha fecha equivaldrá a doscientos días de trabajo, a los efectos de cómputo de trabajadores eventuales.

3º.- A los efectos de determinar el número de días trabajados en el año anterior se contabilizarán los días efectivamente trabajados en el año anterior a la convocatoria de elecciones por los trabajadores con contrato de duración determinada de hasta un año, se encuentren o no se encuentren ya contratados en esa fecha, incluyendo como días trabajados los días de descanso semanal, festivos y vacaciones anuales.

4º.- El cociente que resulte de dividir por 200 aquel número global de días trabajados por el personal contratado mediante contrato de obra o de naturaleza temporal, redondeado por exceso, determinará el número de trabajadores que se van a computar. En cualquier caso, el número de trabajadores a computar será siempre como máximo el total de los trabajadores que presten servicios en la empresa en la fecha de iniciación del proceso electoral.

Artículo 60º.- Horas de Delegados de Personal y Comités de Empresa.

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de acuerdo a la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores, 16 horas.
- De 101 a 250 trabajadores, 20 horas.
- En las empresas de mayor número de trabajadores se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas anteriormente indicadas podrán ser transferidas dentro del mismo mes entre los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa para su utilización a juicio de éstos o de la Central Sindical a la que pertenezcan.

Igualmente, los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito intransferible de veinticuatro horas anuales retribuidas, que podrán utilizar cuando fueran precisas.

Artículo 61º - Representación sindical.-

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación legal de los trabajadores en la empresa tendrán derecho a practicar las siguientes actividades sindicales:

a) Difundir publicaciones o avisos de carácter sindical en la empresa a la entrada y a la salida del trabajo.

b) Sindikatu arloko argitalpenak edo jakinarazpenak jartzea iragarki-tauletan. Adierazitako taulak helburu horrekin jarriko dituzte enpresetako Zuzendaritzek.

Hortaz 0,80 x 1,20 m-ko iragarki-taulak jarriko dira Hitzarmen honen eraginpeko enpresa guztietako lokaletan, bai eta hamabost langiletik gorako enpresetako Lantokietan ere. Ildo horretatik, eta iragarki-taula erabiltzeko soilik, enpresa bakoitzean dauden Sindikatuetakordez kari bat egongo da Sektoreko enpresa guztietan. Dagokion Sindikatuak behar bezala egiaztatu beharko du ordezkari hori enpresaren aurrean, eta ondorioz, ordezkari horrek iragarki-taula erabili ahal izango du sindikatuari buruzko informazioa emateko edo propaganda jartzeko.

c) Kideen sindikatu-kuotak biltzea.

d) Langileen ordezkarien postuak betetzeko hauteskundeetarako hautagaiak proposatzea.

e) Sindikatu Delegatuek, kide diren sindikatuarekin bat etorritik, dagozkien eginkizunak betetzeko dituzten ordainduriko orduak kide batek edo batzuek metatu ahal izango dituzte, betiere legez ezarritako ordu guztien gehiegizkoa gainditu gabe.

f) Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoaren arabera eraturitako Sindikatu Ataletako kideek urtean 7 egun eduki ahal izango dituzte gehienez, ez-ordainduriko baimen gisa Biltzarretara joateko.

62. artikulua.- Bilerak.

Hitzarmen honek irauten duen bitartean, enpresek baimena emango dute bilerak egiteko. Bilera horiek lanaldian (hasieran edo amaieran) egin ahal izango dira ohiko jardura ez eragozteko. Hitzarmen honen eraginpeko langileek urte bakoitzean hamar lanordu izango dituzte bilera horietara joateko; betiere itundutako lanaldia betetzen eta errespetatzen bada, orduak berreskuratuz.

Bilerak Langileen Delegatuen edo Enpresa Batzordeko kideen gehiengoak edo plantillako langileen % 33k deituko ditu. Enpresa Batzordea edo Langileen Delegatuak izango dira bilerako buru, bilera behar bezala egiteaz arduratuko dira, bai eta enpresakoak ez diren pertsonak bilera horietan ez egoteaz ere. Honako hauek adierazi beharko dizkio Delegatuak edo Batzordeko kideek enpresako Zuzendaritzari: bilerak egingo direla, aurreikusitako iraupen-denbora, gai-zerrenda, arrazoiak eta erabiliko diren orduak nola eta zein egunetan errekueratuko diren. Salbuespeneko kasuetan, edo kasu larrietan, eta justifikatzen badira, aurretiaz jakinarazi gabe egin ahal izango dira bilerak, betiere jardura normaltasunez betetzea eragotzi gabe.

63. artikulua.- Sindikatuen erantzukizuna.-

Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoaren 5. artikuluan aurreikusitako baldintzen arabera, sindikatuak beren estatutuetako organoek hartutako ekintzen edo erabakien erantzukizuna izango dute dagozkien eskumenen esparruan, bai eta sindikatuetakoko kideen ekintza indibidualaren erantzukizuna ere, kide horiek ordezkari-taldea betetzen dituztenean, edo sindikatuaren izenean daudenean.

IX. KAPITULUA.- LAN HARREMANA ETETE ETA AMAITZEA

64. artikulua.- Lan-harremana etete ko kausak eta ondorioak.
Lan-kontratua honako kausa hauengatik eten ahal izango da:

a) Bi alderdien arteko adostasuna.

b) Lan-kontratuan baliagarritzat jotzen diren kausak badaude.

c) Langilea aldi bateko ezintasun egoeran edo behin-behineko baliabezintasun egoeran badago.

d) Amatasuna, aitasuna, arriskua haurdunaldian, arriskua bederatzitik hilabetetik beherako baten edoskitzaro naturalean, eta adopzioa edo harrera (adopzio aurrekoa zein iraunkorra edo sinplea, beti ere urtebete baino gutxiago irauten ez bada, nahiz sei urtetik beherakoak behin-behinegoz hartu adingabe ezindua badira edo, haien egoera eta esperientzia pertsonalengatik edo, atzeretik datozelako, gizartean eta familian txertatzeko zailtasun bereziak badituzte, gizarte zerbitzu eskumendunek behar bezala egiaztatutakoak).

e) Duen ordezkari-taldea kargu publikoa betetzea.

b) Fijar publicaciones o comunicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncios que a tal efecto deberán colocarse por la Dirección de las empresas.

A estos efectos, se habilitarán tablones de anuncios de 0,80 x 1,20 m. en los locales de todas las empresas afectadas por el Convenio, así como en los Centros de trabajo en que la empresa cuente con más de quince trabajadores. En este sentido y a los solos efectos de la utilización del tablón de anuncios, podrá haber en todas las empresas del Sector un representante de las Centrales Sindicales presentes en cada empresa, debidamente acreditado ante la misma por la Central Sindical correspondiente, quien, en consecuencia, tendrá derecho al uso o utilización del tablón de anuncios para la información o propaganda sindical.

c) Recaudar las cuotas sindicales de los afiliados.

d) Proponer candidatos a las elecciones para cubrir los puestos de representantes del personal.

e) Los Delegados Sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

f) Los miembros de las Secciones Sindicales constituidas con arreglo a la Ley Orgánica de Libertad Sindical podrán disponer de hasta 7 días al año en concepto de permisos no retribuidos para asistir a Congresos.

Artículo 62º - Asambleas.

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas en los centros de trabajo durante la vigencia del presente Convenio. Dichas asambleas podrán realizarse dentro de la jornada laboral, bien al inicio o a su finalización al objeto de no obstaculizar las actividades normales, contando los trabajadores afectados por este Convenio con diez horas laborales al año, siempre y cuando se cumpla y respete por vía de recuperación la jornada laboral pactada.

Las asambleas habrán de ser convocadas por la mayoría de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa o por un 33% de los trabajadores de la plantilla. La asamblea será presidida por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa. La celebración de estas asambleas, tiempo de duración previsto, orden del día, motivos, forma y días de recuperación de las horas a emplear, se deberá comunicar a la Dirección de la empresa por el Delegado o miembros del Comité con una antelación mínima de tres días. En casos excepcionales o de gravedad y justificados podrán celebrarse sin preaviso procurando no obstaculizar el normal desarrollo de la actividad.

Artículo 63º - Responsabilidad de los sindicatos.-

Los sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados cuando éstos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del sindicato.

CAPITULO IX - SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 64º - Causas y efectos de la suspensión.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Mutuo acuerdo de las partes.

b) Las consignadas válidamente en el contrato.

c) Incapacidad temporal e invalidez provisional de los trabajadores.

d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales de menores de seis años, o menores de edad que superen los seos años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes.

e) Ejercicio de cargo público representativo.

f) Langileari askatasuna kentzea, epai kondenatzailek ez badago.

g) Aldi baterako soldata eta enplegurik gabe uztea, diziplina arrazoiengatik.

h) Aldi baterako ezinbestea.

i) Lana betetzea eta onartzea eragozten duten kausa ekonomikoak edo teknologikoak.

j) Nahitaezko eszedentzia.

k) Grebarako eskubidea gauzatzea.

l) Enpresa legez ixtea.

m) Generoko indarkeriaren biktima delako bere lanpostua utzi nahi duen langilearen erabakiz.

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

Etendura artikulua honetako f) eta g) paragrafoetan aurreikusten diren arrazoiengatik gertatzen bada, eta alderdiek bestelakorik adosten ez badute, etenaldia ez da kontuan izango zerbitzuko urteak zenbatzeko.

65. artikulua.- Aldi baterako ezinbesteko kausak direla-eta lan-kontratua etetea.

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

a) Metaketak eta materialak ezin jaso izatea, edo horiek ezin hornitu izatea.

b) Enpresarekin zerikusirik ez duten kausak direla-eta, energia-hornidura moztea.

c) Lana normaltasunez egitea eragozten duten klimatologia-fenomenoak, betiere adierazitako etetea egiaz lan egindako hogeita lau ordutik gorakoa bada.

d) Gobernuak agindu duelako, administrazioak emandako ebazpena delako edo enpresarekin zerikusirik ez duten antzeko beste kausa batzuk daudelako, obra osoa edo horren zati bat etetea, betiere gai horri dagokionez, obrako lan-kontratu finkorako Hitzarmen honetan ezarritakoa alde batera utzi gabe.

Kasu horietan, Langileen Estatutuaren 51. artikuluan ezarritako epeak erdira murriztuko dira, eta kausa horiek justifikatzeko behar diren agiriak bakarrik aurkeztuko dira.

66. artikulua.- Nahitaezko eszedentzia.-

1. Legean aurreikusitako nahitaezko eszedentziaren kasuari, eta estatuko, autonomiako, probintziako edo tokiko sindikatu-kargua betetzen duten edo betetzeko deitutako langileen kasuari dagokionez, egoera horietan dauden langileek lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute eta egoera horrek irauten duen bitartean antzintasuna zenbatuko zaie. Eszedentzia hartzea eragin zuen kargua utzi eta hurrengo hilabetean eskatuko du langileak lanera itzultzeko baimena, eta epe hori igarotakoan eskatzen badu, lanera itzultzeko eskubidea galduko du.

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

67. artikulua.- Ahaideak zaintzeagatik borondatezko eszedentziak, eta alderdiek adostutakoak.

1. Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Eszedentzialdi horrek gutxienez lau hilabete iraungo du, eta gehienez bost urte. Eszedentzian dagoen langileak lehentasunezko eskubidea izango du enpresan sortutako berearen kategoria berdineko edo antzekoko lanpostu-hutsetara itzultzeko, betiere eszedentzia amaitu baino gutxienez hilabete lehenago eskatzen baldin badu. Eszedentzia-denboraldia ez da kontuan izango zerbitzuko urteak zenbatzeko.

2. Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme edo alaba bakoitza zaintzeko, nahiz eta behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, aldi baterako izan ala ez, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita. Eszedentzialdia zatituta hartu ahal izango da.

f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

g) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.

h) Fuerza mayor temporal.

i) Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo.

j) Excedencia forzosa.

k) Ejercicio del derecho de huelga.

l) Cierre legal de la empresa.

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de género.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Cuando la suspensión venga motivada por alguna de las causas previstas en los epígrafes f) y g) de este artículo, y salvo acuerdo entre las partes, el tiempo de suspensión no computará a efectos de años de servicio.

Artículo 65º - Suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal.

A efectos de la causa de suspensión prevista en la letra i) del artículo anterior, tendrán la consideración de fuerza mayor temporal, entre otras, siempre que resulten imprevisibles, o siendo previsibles resulten inevitables, las situaciones siguientes:

a) Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos.

b) Corte del suministro de energía por causas ajenas a la empresa.

c) Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos siempre que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo.

d) Paralización de la obra o parte de ésta por orden gubernativa, resolución administrativa u otras causas similares ajenas a la voluntad del empresario, sin perjuicio de lo establecido, al respecto, para el contrato fijo de obra en el presente Convenio.

En estos supuestos, los plazos establecidos en el Artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, se reducirán a la mitad en cuanto a su duración, y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria.

Artículo 66º - Excedencia forzosa.-

1. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley, así como el personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, autonómico, provincial o local darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reintegro se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reintegro si se solicita transcurrido este plazo.

2. La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Artículo 67.- Excedencias voluntarias, por cuidado de familiares y las reguladas por pacto de las partes.

1. El trabajador 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 inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El trabajador en excedencia, conservará un derecho preferente al reintegro en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o 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 período de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

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

Enpresa bereko bi langilek edo gehiagok eskubide hori baliatzeko aukera badute arrazoi berarengatik, enpresaburuak mugatu ahal izango du bi langilek aldi berean hartzea, enpresaren funtzionamendurako egiaztatutako arrazoiengatik.

Subjektu eragile berriak beste eszedentzialdi baterako eskubidea ematen badu, berriaren hasierak langilea baliatzen ari zenaren amaiera ekarriko du.

Idatz-zati honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentziako egoeran dagoen aldia zerbitzuko urteetarako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntza ikastarora joateko eskubidea izango du, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean (itzulera hori eszedentzia amaitu baino hilabete lehenago eskatu beharko da gutxienez). Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari. Lehenengo urtean langileak lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du. Epe hori igaro ostean, talde profesional bereko edo kategoria baliokideko lanpostu bat gordeko zaio.

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. Itundutako eszedentzietan dagokienez, alderdiek ezartzen dutena hartuko da kontuan.

68. artikulua.- Erretiroa.

Eraikuntzaren Sektoreko Hitzarmen Orokorreko 93. artikuluan xedatutakoaren arabera, hitzarmen honetako alderdi sinatzaileek 65 urtetan ezartzen dute erretiratzeko nahitaezko adina erretiroa eskuratzeko legezko gutxienezko epea beteta duten eta kotizaziopeko erretiro-pentsioa jasotzeko eskubidea izateko Gizarte Segurantzak eskatzen dituen gainerako baldintzak betetzen dituzten langileentzat, kontrakoa adierazten duen banakako hitzarmena egiten ez bada.

Enpresan lau urtetik sei urtera bitarteko antzinasuna duela egiaztatzen badu langileak, eta enpresarekin duen lan-harremana deuseztatu nahi badu, eta 1194/1985 Errege Dekretuan aurreikusitako erretiro aurreratua hartu nahi badu, enpresak langile hori ordeztuko duen beste langile bat kontratatu beharko du urte baterako, 64 urterekin erretiro berezia hartzei buruz eta kontratazio berriei buruz adierazitako Errege Dekretuan aurreikusitako baldintzen arabera.

69. artikulua.- Erretiro-sariak.

Enpresan lau urteko edo gehiagoko antzinasuna duen langileak, eta 1967-01-01aren aurretik Gizarte Segurantzaren kotizatu badu, eta erretiro aurreratua hartzen badu, hitzarmeneko tauletan finkatutako Oinarrizko Soldataren, Laneratzeagatik eta Jardueragatik Plusaren, Soldataz Kanpoko Plusaren eta Bateratutako Antzinasun Osagarriaren arabera kalkulaturako hileko soldataren kopuru bereko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du, honako eskala honen arabera:

63 urterekin, hiru hileko soldata.

62 urterekin, lau hileko soldata.

61 urterekin, bost hileko soldata.

60 urterekin, sei hileko soldata.

Honako kasu hauetan ez dira ordainduko gorago adierazitako erretiroagatik kalte-ordaina edo sariak:

1. Plantillak ordeztuari eta berritzei buruz 99-01-15eko Lanbide Arteko Akordioan aurreikusitako sistemak erabiltzea erabaki badute langileak eta enpresak, eta ondorioz, langilearen lanpostua (osoa edo zati bat) beste langile batek betetzen badu, eta horrela betetzen bada dagoen baja.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración superior por acuerdo entre las partes, los trabajadores para atender el 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.

En caso de que 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de años de servicio y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación, la cual deberá ser solicitada con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. 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.

No obstante, cuando el trabajador 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 una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

3 Durante el período de excedencia, el trabajador 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. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Artículo 68º- Jubilación.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 93 del Convenio General del Sector de la Construcción, las partes firmantes de este convenio establecen la edad de jubilación obligatoria a los 65 años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en la modalidad contributiva.

En el supuesto de que un trabajador que acredite una antigüedad en la empresa de cuatro o más años y desee extinguir su relación laboral con la misma y acogerse a la jubilación anticipada prevista en el R.D. 1194/1985, la empresa estará obligada a contratar a otro trabajador que le sustituya por un período de un año, en los términos previstos en el referido R. D. sobre Jubilación especial a los 64 años y nuevas contrataciones.

Artículo 69º - Premios de jubilación.

El trabajador con una antigüedad en la empresa de cuatro o más años, que haya cotizado a la Seguridad Social con anterioridad al 1-1-1967 y acceda a la jubilación anticipada, tendrá derecho en ese momento a una indemnización equivalente a un número de mensualidades, calculadas según el Salario Base, Plus de Asistencia y Actividad, Plus Extrasalarial y Complemento de Antigüedad Consolidada de las tablas del convenio, de acuerdo a la siguiente escala:

A los 63 años, tres mensualidades.

A los 62 años, cuatro mensualidades.

A los 61 años, cinco mensualidades.

A los 60 años, seis mensualidades.

No procederá la indemnización o premios de jubilación anteriormente reseñados en cualquiera de los siguientes supuestos:

1. Cuando el trabajador y la empresa acuerden utilizar los sistemas de sustitución y renovación de plantillas previstos en el Acuerdo Interprofesional de 15-1-99, y en consecuencia el puesto del trabajador sea ocupado, total o parcialmente, por otro nuevo trabajador, cubriéndose la baja causada.

2. Enpresak eta eraginpeko langileak erretiro aurreratua hartze-agatik sariak soldata arloko honako plus honekin ordeztzea erabakitzen badute: "Aurretzio erretiroa konpentsatzeko plusa". Akordio berri hori erretiroa hartzeagatik sariak eskuratzeko baldintzak betetzen dituen langileek soilik sinatu ahal izango dute, hau da, enpresan lau urteko edo gehiagoko antzintasuna duten langileek, eta 1967-01-01en aurretik Gizarte Segurantzaren kotizatu dutenek.

Aldi baterako plus horren zenbatekoa egun natural bakoitzeko bi euro izatea ezarri da. Plus hori ezin izango da irentsi ez eta konpentsatu ere, eta langilea enpresari atxikita dagoen bitartean ordainduko da, eta ezain kasutan ezin izango du lau urteko gehienezko epea gainditu. Plus horren indarraldia langileak 64 urte betetakoan amaituko da eta adin horretatik gora ezin izango da finkatu.

Erretiro aurreratua hartzeagatik sariak ordaintzeko betebeharrak akordio berriaren eraginez amaituko da, eta ondorioz, artikuluan honetan aurreikusitako baldintzen arabera plus osagarria ordaintzeko betebeharrak soilik iraungo du.

X. KAPITULUA.- PRODUKTIBITATEA

70. artikulua.- Lanaren antolamendua eta produktibitatea.-

Hitzarmen honetan itundutako lansariak Hitzarmen honen eraginpeko langileek ohiko lan-errendimendu egokia izatean oinarrituta ezarri dira, eta errendimendu hori ordaintzeko. Eraikuntza Sektorako Hitzarmen Orokorrean aurreikusitako errendimendu-taulak argitaratu arte, honako hauek hartuko dira gutxienezko lan-errendimendutzat: Hitzarmen hau indarrean jarri aurreko hamabi hilabeteetan Arabako eraikuntza eta herri-lanen sektoreko langileek betetzen zuten jardura bakoitzerako ezarritako batez besteko lan-errendimendua edo ohiko lan-errendimendua.

71. artikulua.- Errendimendu-taulak ezartzea.-

1. Denboraren arabera lan-sisteman eta Hitzarmen honetako aplikazio-eremuan barne hartuta dauden jarduerak, lanbideak edo espezialitateak eta kategoriak, eta horien errendimenduak irizpide objektibo edo materialen bitartez neurtu badaitezke, errendimendu-taula arruntak ezarriko dira, eta Eraikuntzaren Hitzarmen Orokorrean sortutako Produktibitatearen Batzorde Nazionalak berariazko akordioak hartu ondoren, taula horiek Hitzarmen honi erantsiko zaizkio Eranskin gisa.

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

72. artikulua.- Errendimendu-taulak eta lansariak.-

1. Hitzarmen honetan definitutako ohiko lan-errendimenduak edo kasu bakoitzean aplikatuko diren tauletan ezartzen diren lan-errendimenduak lortzeko nahitaezkoa izango da Arabako Eraikuntzaren eta Herri Lanen Industrietako Hitzarmen Kolektiboko soldata-tauletan ezarritako soldatak jasotzeko eskubidea izatea, salbu eta hurrengo idatz-zatian ezarritakoa.

2. Gorago adierazitako lan-errendimenduak lortzen ez badira, lan-errendimendua borondatez jaistetzat hartuko da, salbu eta kausa justifikatua badago, eta kasu horretan, dagokion errendimendu arruntarako ezarritako soldata osoa jaso ahal izango da.

73. artikulua.- Taulak aplikatzeko baldintzak.-

Taulek beraiek ezarriko dituzte aplikatzeko baldintzak, bai eta baldintza horiek aplikatzeko modua ere, eta, hala badagokio, taula horiek indarrean jartzeko denboraldia. Arau orokor gisa, honako hau ere jaso beharko dute: neurketaren zenbatekoa astero egingo dela eta adierazitako neurketa lanaldi bakoitzari dagokiona izango dela.

74. artikulua.- Taulak betetzen direla egiaztatzea.-

Enpresak edozein unetan egiaztatu ahal izango du aplikatuko den taulari dagokion lan-errendimenduak betetzen diren ala ez, eta horretarako honako arau hauei jarraitu beharko zaie:

1. Neurtuko den langileari alde aurretik jakinaraziko zaio.

2. Lanaldi bakoitzaren neurketaren emaitzak egunero sinatu beharko dituzte langileak eta enpresaburuak, edo azken hori ordeztzen duenak, eta horietako batek sinatzeari uko egiten badiu, bi lekukok sinatu beharko dituzte.

2. Cuando se pacte expresamente entre la empresa y el trabajador afectado la sustitución de los premios por jubilación anticipada por el plus de carácter salarial denominado: "Plus de compensación de jubilación anticipada". Dicho pacto novatorio podrán suscribirlo únicamente aquellos trabajadores que cumplan los requisitos para acceder a los premios de jubilación, es decir, los que acrediten una antigüedad en la empresa de cuatro o más años y hayan cotizado a la Seguridad Social con anterioridad al 1-1-1967.

Este plus, de carácter temporal, cuya cuantía diaria se fija en dos euros por día natural, no será absorbible ni compensable y se abonará mientras el trabajador se encuentre vinculado a la empresa, sin que, en ningún caso, pueda superar el período máximo de cuatro años, perdiendo vigencia automáticamente al cumplir el trabajador los 64 años y sin que pueda ser objeto de consolidación una vez superada dicha edad.

La obligación de abonar los premios de jubilación anticipada quedará extinguida por efecto de la novación y, en consecuencia, únicamente permanece la obligación de abonar el plus compensatorio en los términos previstos en este artículo.

CAPITULO X - PRODUCTIVIDAD

Artículo 70º - Organización del trabajo y productividad.-

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 de los productores afectados por dicho Convenio, entendiéndose por rendimientos mínimos, hasta tanto no se publiquen las tablas de rendimiento previstas en el Convenio General del Sector de la Construcción, el rendimiento medio o normal que para cada actividad hayan venido desarrollando los trabajadores del sector de la construcción y obras públicas de la provincia de Álava durante los doce meses anteriores a la vigencia del presente Convenio.

Artículo 71º - Establecimiento de tablas de rendimiento.-

1. En el sistema de trabajo a tiempo, y en relación con aquellas actividades, oficios o especialidades y categorías incursas en el ámbito de aplicación de este Convenio, cuyos rendimientos se presten con mayor facilidad a ser medidos con criterios objetivos o materiales, se establecerán tablas de rendimientos normales, que, tras los oportunos acuerdos de la Comisión Nacional de Productividad, que en el Convenio General de la Construcción se crea, se irán incorporando, como Anexo, al presente Convenio.

2. Podrá acordarse el establecimiento de nuevas tablas de rendimientos normales, o la ampliación de las existentes con nuevas unidades, o su revisión.

Artículo 72º - Tablas de rendimiento y retribuciones.-

1. La obtención de los rendimientos normales definidos en este Convenio, o los que se establezcan en las tablas aplicables en cada caso, será requisito necesario para tener derecho a la percepción de los salarios estipulados en las tablas salariales del Convenio Colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Álava, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. Será considerada disminución voluntaria del rendimiento no alcanzar los rendimientos anteriormente reseñados, salvo causa justificada que, de darse, implicará el derecho a la percepción íntegra del salario estipulado para el rendimiento normal correspondiente.

Artículo 73º - Condiciones de aplicación.-

Las propias tablas establecerán sus condiciones de aplicación, así como la forma y, en su caso, el período de entrada en vigor, debiendo recoger, como regla general, que el cómputo de la medición será semanal y referido a cada jornada de trabajo.

Artículo 74º - Verificación de su cumplimiento.-

La empresa podrá verificar, en cualquier momento el cumplimiento de los rendimientos de la tabla aplicable, debiendo seguir, para ello, las siguientes reglas:

1º Al trabajador que vaya a ser sometido a medición se le comunicará previamente.

2º Los resultados de la medición de cada jornada deberán ser firmados diariamente por el trabajador y el empresario o persona que lo represente, y, en caso de negativa de uno de ellos, por dos testigos.

3. Neurtzeko gutxieneko denboraldia asteko lanaldi bat izango da. Emaizak erabiltzen den denboraldian lortutako batez besteko balioaren arabera zenbatuko dira.

XI. KAPITULUA.- HUTSEGITEAK ETA ZIGORRAK

75. artikulua.- Hutsegite motak.

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

76. artikulua.- Hutsegite arinak.

Hutsegite arintzat honako 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 litzateke.

4. Hilabetean egun batez lanera huts egitea, justifikatutako arrazoirik gabe.

5. Norberaren lana behar adinako arretaz eta arduraz ez betetzea, enpresari edo lankideei kalterik eragin gabe; 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 ezau-garraren 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, bai eta lantokitik kanpoko hirugarren pertsoneri ere tratu desagokoa ematea, betiere lanaren edo lanak eragindako zerbaiten ondorioz izanik.

10. Langileak normalean lan egiten duen gunetatik edo lekuetatik kanpo egotea, arrazoi justifikaturik gabe, edo hori egiteko baimenik izan gabe.

11. Lanorduetatik kanpo laneko eremuan egotea, baimenik gabe.

12. Langilea bera, lankideak edo hirugarren pertsonak arriskuan jarri gabe, laneko arriskuen prebentziorako arauak ez betetzea.

13. Lanarekin zerikusirik ez duten gaiei 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. Enpresako telefono-, telematika-, informatika-, mekanika- edo elektronika-baliabideak norbere kontuetarako erabiltzea, dagokion baimenik gabe.

77. artikulua.- Hutsegite larriak.

Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:

1. Hilabeteko epean hiru aldiz baino gehiagotan berandu iristea; edo 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. Aginduriko 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 hiru-

3º El período de medición mínimo será de una semana laboral, computándose los resultados por el valor medio alcanzado en el período que se utilice.

CAPITULO XI - FALTAS Y SANCIONES

Artículo 75º- Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores 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.

Artículo 76º - 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, casos en que 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 debida 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 habitual 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, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 77º - Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta 3 cuando el retraso sea superior a 15 minutos en cada una de ellas, durante dicho período y 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

garren pertsonaren bat arrisku larrian jarriz gero; enpresak emandako segurtasun-bitartekoak erabiltzeari uko egitea ere hutsegite larritzat hartuko da.

6. Laneko ezein gaitan nagusiaren esana ez betetzea, agindua langilearentzat iraingarria ez bada edo agindu horrekin langilearen edo beste langileen bizitza edo osasuna arriskuan jartzen ez bada.

7. Langileari berari edo haren lankideei buruzko datu pertsonalak edo lanekoak aldatzea edo faltsutzea.

8. Agindutako jardueran arduragabekeria edo zuhurtziagabekeria larriaz aritzea.

9. Obran edo lantokian norberaren lanak baimenik gabe egitea; enpresaren tresneria norberaren gauzetarako erabiltzea, bai lan-eremuan bertan, bai kanpoan, salbu eta horretarako dagokion baimena bada.

10. Lan-errendimendua nahita eta noizbehinka murriztea.

11. Lantokiko edo enpresako datu erreserbatuak kanpoko inori helaraztea, horretarako baimenik izan gabe.

12. Langileak ikusitako gertakari edo hutsegiteak ezkutuan gordetzea, horiek enpresan, lankideengan edo hirugarren batengan kalte larriak eragin baditzakete.

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

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

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

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

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

78. 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 hogeitau hutsegite egitea.

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

3. Agindutako jardueran iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantzaz aprobeztatzea 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. Normalean hordituta ibiltzea eta toxikomania azaltzea, baldin eta horiek lanari kalterik eragiten badiote.

6. Isilean gorde beharreko informazio oro norbaiti ematea.

7. Bidegabeko lehia.

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

9. Laneko arriskuen prebentziorako arauak ez betetzea, 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. Goragokoan aginduei etengabe uko egitea.

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

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

15. Justifikaziorik gabe lanpostua uztea, bereziki aginteko edo erantzukizuneko postuak, edo horren ondorioz enpresari kalte larria

mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros 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 podría 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 quien 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 el 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 estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 78º - 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 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 y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.

6. La revelación 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. El incumplimiento o inobservancia 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. 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

eragiten bazaio edo langileak, lankideek edo hirugarren batek istripua izaten badute.

16. Agindutako lanean izandako zuhurtziagabetasuna edo zabor-keriak, edo lan egiteko moduak istripua eragin badezake edo enpresako instalazioak edo makineria matxuratzeko arrisku larria badago.

17. Sexu-askatasunaren aurkako egintza eta akzio larriak.

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

79. artikulua.- Zigorrek jartzea.

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

A)- Hutsegite arinengatik:

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

B)- Hutsegite larriengatik:

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

C)- Hutsegite oso larriengatik:

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

2. Lehenengo puntuan azaldutako zigorrek aplikatzeko eta mailakatzeko honako hauek hartuko dira kontuan:

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

b) Hutsegitea egin duenaren lanbide-kategoria.

c) Gertakari horrek gainerako langileengan eta enpresarengan duen eragina.

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

4. Gorago adierazitako kontraesaneko espediente bideratzeko premia ordezkari bako kargua utzi eta hurrengo urtera arte luzatuko da.

4. Sindikatu bateko kide diren langileei enpresak zigorra jarri nahi badie, sindikatuetako delegatuei (baleude) jakinarazi beharko zaie adierazitako neurria hartu aurretik.

80. artikulua.- Zigorren beste eragin batzuk.

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

Lehenengo Xedapen Iragankorra.

Lanbide-sailkapenari dagokionez, lanbide-sailkapen berria egin arte, Eraikuntzaren Hitzarmen Orokorrek ezartzen duenaren arabera, gai horri dagokionez, 1970eko abuztuaren 28ko Eraikuntzaren Lan arloko Ordenantzaren 100. artikuluan eta III. Eranskinean ezarritakoa egongo da indarrean.

Bigarren Xedapen Iragankorra.

Hitzarmen honen sinaduraren aurretik sinatutako hitzarmenek sinatutako unean indarrean zegoen kalte-ordainari eutsiko diote 2008ko apirilaren 30era arte. Une horretatik aurrera, hitzarmen honetan ezarritako kontratu-amaieragatik araubidea aplikatuko da kalte-ordainari buruz, eta epe horietako bakoitzerako bi araubide desberdin egongo dira.

Lehen Xedapen Gehigarria.

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

ocasion evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16. La imprudencia o negligencias 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. Los actos y acciones que atenten gravemente contra la libertad sexual de las personas.

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

Artículo 79º - Sanciones aplicación.

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

A) Faltas leves:

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

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá 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 los demás trabajadores 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.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 80º - Otros efectos de las sanciones.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, anotando también la reincidencia en las faltas leves.

Disposición Transitoria Primera.

En materia de clasificación profesional, en tanto no se proceda a realizar una nueva clasificación profesional, según establece el Convenio General de la Construcción, estará vigente lo dispuesto en esta materia por la Ordenanza Laboral de Construcción de 28 de Agosto de 1970 en su artículo 100 y Anexo III.

Disposición Transitoria Segunda-

Los contratos celebrados con anterioridad a la firma del presente Convenio mantendrán la indemnización vigente en el momento de su celebración hasta el día 30 de abril de 2008, momento a partir del cual les será de aplicación el régimen de indemnización por finalización de contrato establecido en este convenio, de forma que se establecen dos regímenes distintos para cada uno de estos períodos.

Disposición Adicional Primera.

Las partes firmantes de este convenio manifiestan su convicción de que los procedimientos del PRECO III deberían ser utilizados con preferencia a cualquier otro para la resolución de los conflictos colectivos. En consecuencia las partes firmantes del presente convenio acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales PRECO, publicado en el BOPV de 4 de Abril de 2000.

Hitzarmen edo itun kolektiboa interpretatzean eta aplikatzean sortzen diren gatazkei dagokienez, PRECO/GKPen xedatutakoari jarraiki, Hitzarmeneko Batzorde Mistora jo beharko da lehendabizi.

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

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

Adierazitako txostena igortzen bada, eta ezezkoa bada, edo behar bezala egiaztatutako arrazoiak direla-eta, langileen isilpean emandako bozketan, plantillako kideen hiru herenak onartzen badu, mutualitatez aldatzea proposatuko dute. Enpresak idazki bat bidali beharko dio Hitzarmeneko Batzorde Paritarioari, eta idazki horretan proposamenaren berri emango zaio. Bi alderdiek gatazkak konpontzeko "PRECO III/GEpen" prozeduraren batera jotzeko konpromisoa hartu dute.

Azken Xedapena.

Lizentziei eta baimenei buruz Hitzarmen honetako 37. artikuluan aurreikusitako erregimenak Hitzarmen hau argitaratzen den egunetik aurrera aginduko du, eta ordura arte aurreko Hitzarmenean aurreikusitako erregimena egongo da indarrean.

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 porlangilea.
- Estolda-garbiketara.
- Zerupear ustatutako harrobiak, hartxintzar-egileak, harea-egileak eta lur industrialen ustiaketa eta manufaktura industriak, eta batez ere eraikuntza eta herri-lanetako lanak betetzen dituzten enpresek erabiltzeko ustatutako meazuloak edo meatzeak eta betak, nahiz eta enpresa horiek berak ez erabili produkzio guztia.
- Harrobiak, hartxintzar-egileak eta harea-egileak, baldin eta horietatik ateratzen diren gaiak eraikuntzan eta herri-lanetan erabiltzen badira, eta enpresa eraikitzaileek ez badituzte zuzenean ustiatzen.
- Portuetan (lehorrean), kaietan eta kai-muturretan egiten diren lanak.
- Eraikuntzako elementu auxiliarrak eta materialak fabrikatzea eraikuntzan bakarrik edo ahal bada eraikuntzan erabiltzeko, eta adierazitako produkzio osoa edo gehiengoa obretan bertan xahutzen bada.
- Hondartzen berrikuntza.
- Lurren mugimenduak.
- Eraikuntza-enpresek erabiltzen duten zurgintza, bai obretan bai enpresetako lantegietan; nolana ere, eraikuntzarako elementuekin lan egin arren, adar honetako enpresetako zati ez diren zurgintza-lantegiei ez zaie Hitzarmen hau aplikatuko.
- Harri artifizialez, harri finduz edo findu gabeko harriz egindako artikulua jartzea, bai eta artikulua horiek obran bertan egitea ere, ondoren erabiltzeko.
- Batez ere beira-zuntzez egindako eta ondoren igeltsuz estalitako isolagarri termikoak jartzea.
- Ur-hornidura eta saneamendua, hodiak eta horien akzesorioak jartzea; zangak irekitzea eta ixtea, eta horiek konpontzea, bai eta horniduren instalazio orotarako egiten diren zangak ere, hala nola

En los conflictos de interpretación y aplicación de este convenio, conforme a lo estipulado en el PRECO, previamente se deberá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio.

Disposición Adicional Segunda.- Cobertura de contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional

En el caso de que la empresa decida cambiar de Mutua, se requerirá informe previo de los representantes legales de los trabajadores, el cual deberá ser emitido en el plazo de 15 días. Transcurrido dicho plazo sin haberse realizado, el informe se entenderá emitido favorablemente.

En el supuesto de que este informe fuera emitido en sentido negativo o cuando, por causas debidamente justificadas, los trabajadores en votación secreta adoptada por dos tercios de los miembros de la plantilla, formularan una propuesta de cambio de mutua, la empresa deberá remitir a la Comisión Paritaria del Convenio escrito dando cuenta de la propuesta, comprometiéndose ambas partes a acudir a alguno de los procedimientos de resolución de conflictos "PRECO III".

Disposición Final.

El régimen de licencias y permisos previsto en el artículo 37 de este Convenio comenzará a regir a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, manteniéndose vigente hasta ese momento el régimen previsto en el Convenio anterior.

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.
- Portlandista de obra.
- Pocería.
- Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura 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 aún 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 pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.
- Colocación de aislantes térmicos a base fundamentalmente de fibra de vidrio, posteriormente revestida con yeso.
- Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase

telefono-instalazioak, instalazio elektrikoak eta abar, eta lan horiek egiteko batez ere eraikuntzako eta obra publikoetako 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 higiezinak eraikitzea 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.

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

Idatz-zati honetan ezarritakoa betetzeko, Hitzarmen hau portuetako obretako itsasontzietako, tresna flotatzaileetako eta tren auxiliarretako ustiaketan lan egiten duten langileei aplikatuko zaie, 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 eraikitzeke eta konpontzeko lan egiten badu.

c) Harrobi, harea-egile, hartxintzar-egile, eta industria-lurren ustiaketa-enpresak.

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

Honako lan hauek salbuetsita daude: Fosfato, Sufre, Potasa, Talkoko Meatzeetako Nazioko Lan Ordenantzak arautzen dituen lur industrialen enpresa ustiatzaileetan egiten diren lanak, bai eta beste Arautegi batean kontuan hartzen ez diren gainerako meatze-ustiaketak ere.

II. eranskina

OBRAKO LAN KONTRATU FINKOA

ESTATUKO ENPLEGU ZERBITZU PUBLIKOAREN ERREGISTROA

ENPRESAREN IZENEAN

Jauna.....
Jaiotze-data.....NAN.....Kargua.....
Enpresa.....IFK zenbakia.....Jarduera.....
Helbidea:.....Enpresaren Gizarte Segurantzako zenbakia.....
Plantillako langile kopurua.....Lantokiaren helbidea.....
Lantokiaren Gizarte Segurantzako zenbakia.....Lan-kontratua duten langileen kopurua.....

LANGILEAREN ALDETIK

Jauna.....Bukatutako ikasketen maila.....
Jaiotze-data.....NAN.....Helbidea:.....
Hala badagokio, jaunaren legezko bertaratzearekin, adina....., NAN....., gisa (2)

Honako hau adierazten dute:

Lan-kontratu hau sinatzeko behar diren baldintzak betetzen dituztela; lan-kontratu mota "Obrako Finkoa" izango dela, Eraikuntza eta Herri-lanen Industrietarako Hitzarmen Kolektibo Sektorialaren 16. artikuluan, Eraikuntzaren Hitzarmen Orokorren 20. artikuluan, eta urriaren 18ko 32/2006 Legeko Hirugarren Xedapen Gehigarrian aurrei-

de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfonos, eléctricas., cuando sea empleado, principalmente, personal de construcción y obras públicas.

- La confección de cañizos y cielos rasos.
- Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.

Las empresas dedicadas al estudio, planteamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.

- La promoción o ejecución de urbanizaciones.
- La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.

Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.

- Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.

- Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición de obras.

b) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras de puertos.

En desarrollo de lo dispuesto en este apartado, es de aplicación este Convenio 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) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.

En desarrollo de lo dispuesto en este apartado, es de aplicación este convenio a las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.

Se exceptúan los trabajos de las empresas explotadoras de tierras industriales que vengan regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación.

Anexo II

CONTRATO DE TRABAJO FIJO DE OBRA

REGISTRO SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL

POR LA EMPRESA

Don.....
Fecha nacimiento.....DNI.....En concepto de.....
Empresa.....Nº C.I.F.....Actividad.....
Domicilio.....NºS.S.empresa.....
Nºtrab. en plantilla.....Domicilio centro de trabajo.....
NºS.S.Ctro.trabajo.....Nºtrab.ctro.trabajo.....

POR EL TRABAJADOR

Don.....Nivel de estudios terminados.....
Fecha nacimiento.....DNI.....Domicilio.....
Con la asistencia legal, en su caso, de D..... edad...,
DNI....., en calidad de (2).....

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 16 del Convenio Colectivo Sectorial para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas, artículo 20 del Convenio General de la Construcción y disposición

kusitakoari jarraiki, eta beraz, honako hauen arabera gauzatzea erabaki dutela:

KLAUSULAK

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

2.- Hala ere, eta Arabako Eraikuntzaren Industrietarako Hitzarmen Kolektibo Sektorialaren 16. artikuluko 2. eta 3. puntuak aplikatuz, langilea ados dago bera kontratatu duen enpresarentzat lurralde historikoko zenbait lantokitan lan egiteko, hark hala eskatzean, gehenez segidako hiru urteko epean; salbu eta azkeneko obrako langilearen espezialitateko lanak epe hori baino gehiago luzatzen badira, eta ez du lan jakinerako finko izaera galduko. Horrelakorik gertatuz gero, bi alderdiek Hitzarmeneko III. eranskineko jarraipen-akordioa sinatuko dute kasu bakoitzean.

3.- Lan-kontratu honek sinatzen den egunetik aurrera aginduko du eta langilearen espezialitateko zerbitzuak edo lanak (horiek betetzeko egin zaio kontratua) amaitzen direnean iraungiko da. Zirkunstantzia hori 15 egun naturaleko aurretiaz jakinarazi beharko dio Enpresak langileari, baldin eta kontratua 6 hilabetetik gorakoa bada; eta kontratuaren iraupena 6 hilabetetik beherakoa bada, 7 egun naturaleko aurretiaz jakinarazi beharko dio. Kontratu hau bertan behera geratuko da, lanak egin ahal, langilearen zerbitzua beharrezkoa ez denean.

4.- Obra eteten bada, edo aldi baterako gelditzen bada, lan-kontratu iraungi egingo da, obra eteteko arrazoiak desagertzen direnean langilea berriz ere obra bereko kontratatu ahal izatea alde batera utzi gabe.

5.- Lan-kontratu hau amaitzen denean langileak lana uzteagatik % 4,5eko (*) kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du. Adierazitako kalte-ordaina Hitzarmen honetako tauletako soldata-kontzeptuen (kontratuaren indarraldian irabaziak) gainean kalkulatu da.

6.- Hasiera batean lan-harreman hau honako probaldi honetarako hitzartu da: (4)..... Probaldia bi alderdiek edozein unetan deuseztatu ahal izango dute, jakinarazi gabe, eta ezein kalte-ordainik ordaindu gabe. Probaldian langilea lanerako aldi baterako ezintanegonean geratzen bada, bi alderdiek honako hau erabaki ahal izango dute: probaldia etetea, eta adierazitako egoera igarotakoan, berriz ere hastea. Hori guztia lan-kontratuaren klausula gehigarri gisa azalduko da.

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

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

9.- Urteko oporrak (6) hauek izango dira:, edo lan egindako denborarengatik dagokion zati proportzionala.

10.- Langileak bere borondatez utzi nahi badu enpresa, hogeita hamar eguneko aurretiaz jakinarazi beharko dio enpresari (hileko lansaria jasotzen duten langileek), hamabost eguneko aurretiaz (obrako langile auxiliarrek) eta zazpi eguneko aurretiaz (eguneko lansaria jasotzen duten langileek). Aurreabisu hori egiten ez bada, alde aurretik abisatu gabeko lanorduei dagokien ordainsaria kenduko da azken likidaziotik, Hitzarmeneko soldata-taulen arabera.

11.- Lan-kontratu honetan aurreikusitako gabekoa aplikagarri den indarreko legediari, Eraikuntzaren Sektoriko Hitzarmen Kolektibo Probintzialari eta 2720/1998 Errege Dekretuari atxikiko zaio.

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

KLAUSULA GEHIGARRIAK

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

..... (e)n,koren

Langilea, Legezko ordezkaria Enpresaren aldetik,

1. Zuzendaria, gerentea, eta abar
2. Aita, ama edo legezko ordezkaria
3. Lanbidea zehaztu
4. Gehienez:
- Goi mailako eta erdi mailako tituludunak: 6 hilabete

Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, y por tanto, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes

CLAUSULAS

1ª.- El trabajador contratado prestará inicialmente sus servicios como (3)....., con la categoría profesional de..... en la obra....., sita en....., consistente en.....

2ª.- No obstante lo anterior y en aplicación del punto 2 y 3 del artículo 16 del Convenio Colectivo Sectorial para las Industrias de la Construcción de Álava, el trabajador manifiesta su acuerdo en 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 más 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.

3ª.- Este contrato empieza a regir el día de su fecha y se extinguirá cuando terminen los servicios o trabajos de la especialidad del trabajador para los que ha sido contratado, circunstancia que la Empresa deberá notificar con la antelación prevista de 15 días naturales cuando su duración excediera de 6 meses y de 7 días naturales si la duración del mismo fuera inferior a 6 meses. El contrato quedará rescindido cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra haga innecesarios los servicios del trabajador para su ejecución.

4ª.- La suspensión o paralización temporal de la obra extinguirá el contrato de trabajo, sin perjuicio del derecho del trabajador a ser nuevamente contratado para esa misma obra una vez desaparezca las causas de la suspensión.

5ª.- A la conclusión del presente contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización por cese equivalente al 4,5% (*) calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

6ª.- Esta relación laboral se pacta con un período inicial de prueba de (4)..... Durante el mismo, ambas partes podrán rescindir, en cualquier momento, sin necesidad de preaviso ni de indemnización alguna. Las partes podrán acordar que la situación de incapacidad temporal producida durante el período de prueba interrumpirá éste, reanudándose una vez terminada aquélla, consignándolo como cláusula adicional del contrato.

7ª.- La jornada de trabajo será de..... horas semanales, prestadas de..... a.....

8ª.- El trabajador percibirá la retribución de (5)....., distribuida en los conceptos que señala el Convenio.

9ª.- Las vacaciones anuales serán de (6)..... O la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado.

10ª.- El trabajador, si desea cesar voluntariamente deberá comunicarlo a la empresa con la antelación de treinta días (personal con retribución mensual), quince días (personal auxiliar de obra) y siete días (personal con retribución diaria). La no observación del preaviso determinará la pérdida o descuento en la liquidación laboral de la remuneración correspondiente a los días no preavisados, según tablas salariales del Convenio.

11ª.- 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 2720/1998.

12ª.- El presente contrato de trabajo se registrará en la Oficina de Empleo de.....

CLAUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato, por cuadruplicado ejemplar, en el lugar y fecha a continuación indicada, firmándolo las partes interesadas.

En....., a.... de..... de.....

El trabajador, El representante legal Por la empresa,

1. Director, Gerente, etc.
2. Padre, Madre o representante legal
3. Indicar la profesión.
4. Como máximo:
- Titulados superiores y medios. 6 meses

- Enplegatuak:
 - o III., IV. eta V. mailak: 3 hilabete
 - o VI. mailatik X. mailara bitarte: 2 hilabete
 - o Gainerako langileak: egutegiko 15 egun
 - Langile operarioak:
 - o Arduradunak eta langileburuak: hilabete 1.
 - o Gainerako langileentzat: 15 egun
5. Hitzarmeneko edo alderdiek ezartzen dutena
6. 22 lanegun.

III. eranskina

OBRAKO LAN KONTRATU FINKOAREN JARRAIPEN AKORDIOA

..... enpresak eta
..... langileak
(e) (a)n obrako lan-kontratu finkoa sinatu dute, Eraikuntzaren Sektoreko Hitzarmen Orokorraren 20. artikuluan eta Arabako Eraikuntza Industrietarako Hitzarmen Kolektibo Sektorialaren 16. artikuluan ezarritakoaren arabera, eta

ERABAKI DUTE:

..... langileak
.....(e)n dagoen
..... obran edo lantokian lan egiteabe-
rariar onartzen duela 20.... (e)ko (e)tik aurrera.
Eta hala jasota gera dadin, bi alderdiek sinatu dute akordio hau
..... (e)n, 20.... (e)koren (a)n.
Langilea Enpresa

IV. eranskina

KITAPENAREN ORDAINAGIRIA

..... jauna naiz, (e)tik (e)ra
..... enpresan kategoriarekin lanean aritu izan naiz,
eta honako hau adierazten dut: pezetako zenbatekoa jaso
dudala enpresaren eskutik, enpresa horretan baja hartzeagatiko
likidazio-kontzeptupean.

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

....., (e)koarena

Langileak kitapena sinatzean enpresan duen legezko ordezkaria
aurrean egoteko eskubidea baliatzen du (2/1991 Legeari egokitua). Bai
Ez (1)

(1) Bai ala ez markatu X batez.

- Empleados:
 - o Niveles III, IV y V: 3 meses
 - o Niveles VI a X: 2 meses
 - o Resto del personal: 15 días naturales
 - Personal operario:
 - o Encargados y capataces: 1 mes
 - o Resto de personal: 15 días.
5. Convenio o la que establezcan las partes
6. 22 días laborables

Anexo III

ACUERDO DE CONTINUIDAD DE CONTRATO DE TRABAJO FIJO DE OBRA

La empresay el
trabajador, entre quienes
se firmó un contrato fijo de obra el pasado día
....., de conformidad con lo establecido en el art.
20 del Convenio General del Sector de la Construcción y art. 16 del
Convenio Colectivo Sectorial para las Industrias de la Construcción
de Álava.

ACUERDAN

Que el trabajador
acepta expresamente prestar sus servicios en la obra o centro de
trabajo....., situado en
....., a partir del día de de.....

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo
en a de de

El trabajador La empresa

Anexo IV

RECIBO DE FINIQUITO

D....., con domicilio en.....,
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 liqui-
dación total por mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos
que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y
que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más
tengo que reclamar.

....., a.....de.....de.....

El trabajador (1)...usa de su derecho a que esté presente en la firma
un representante legal suyo en la empresa (adaptado a la Ley 2/1991).

(1) Si o no.

EGUNEKO LANSARIA JASOTZEN DUTEN LANGILEEN "B" SOLDATA TAULA - 2008

MAILA	KATEGORIAK	OIN. SOLDATA EGUNA	LANERATZE PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	URTEKO GORDINA
	LANBIDE KLASIKOAK						
VI	Obrako arduraduna	40,23	2,33	0,73	14,65	1.971,67	24.673,07
VII	Lanbideetako langilezaina	38,43	2,33	0,73	14,24	1.885,07	23.811,68
VIII	Bulegoko 1. mailako ofiziala	36,06	2,33	0,73	13,88	1.820,12	22.823,65
IX	Bulegoko 2. mailako ofiziala	34,12	2,33	0,73	12,85	1.720,90	21.874,56
X	Lanbideetako laguntzailea	32,61	2,33	0,73	12,23	1.669,47	21.214,48
XI	Espezialista	32,08	2,23	0,73	11,83	1.594,61	20.641,03
XII	Peoi arrunta	30,67	2,23	0,73	11,40	1.583,78	20.133,39
	LAGUNTZA LANBIDEAK						
VI	Lantegiko burua	40,15	2,33	0,73	14,99	1.978,90	24.667,94
VII	Lantegiko kontramaisua	40,08	2,33	0,73	14,72	1.964,44	24.601,57
	OBRAKO LAGUNTZAILEAK						
VIII	Obrako laguntzaile teknikoa	31,73	2,33	0,73	12,95	1.665,88	20.908,66
IX	Obrako administrari laguntz.	31,73	2,33	0,73	12,95	1.665,88	20.908,66
IX	Zerrenda-arduraduna	30,38	2,33	0,73	12,23	1.606,34	20.277,90

HILEKO LANSARIA JASOTZEN DUTEN LANGILEEN "A" SOLDATA TAULA - 2008

MAILA	KATEGORIAK	OIN. SOLDATA EGUNA	LANERATZE PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	URTEKO GORDINA
	ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK						
III	1. mailako administrazio-burua	44,27	2,33	0,73	16,06	2.038,44	26.227,33
V	2. mailako administrazio-burua	40,57	2,33	0,73	13,50	1.898,60	24.568,31
IV	Langileburua	40,57	2,33	0,73	13,55	1.898,60	24.568,31
VI	1. mailako ofizial administraria	36,15	2,33	0,73	12,00	1.727,22	22.573,47
VIII	2. mailako ofizial administraria	34,98	2,33	0,73	11,88	1.684,82	22.054,32
IX	Administrari laguntzailea	29,50	2,33	0,73	11,28	1.466,52	19.563,62
X	Telefonista	22,89	2,33	0,73	9,58	1.115,61	16.296,54
XIII	Izangaia	20,62	2,33	0,73	9,00	1.033,53	15.289,85
	MENPEKO LANGILEAK						
XI	Etxezaina	29,50	2,33	0,73	11,04	1.466,52	19.563,62
X	Kobratzailea	28,74	2,33	0,73	10,96	1.442,16	19.235,94
X	Zinpeko zaintzailea	28,74	2,33	0,73	10,96	1.442,16	19.235,94
X	Erizainen ordenantza	25,21	2,33	0,73	10,25	1.296,03	17.615,00
XIII	18-20 urteko mandataria	20,62	2,28	0,73	9,00	1.033,53	15.203,55
XIII	16-18 urteko mandataria	20,28	2,25	0,73	---	941,53	14.761,87

HILEKO LANSARIA JASOTZEN DUTEN LANGILEEN "A" SOLDATA TAULA - 2008

MAILA	KATEGORIAK	OIN. SOLDATA EGUNA	LANERATZE PLUSA ORDUA	APARTEKO PLUSA ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	URTEKO GORDINA
	GOI MAILAKO LANGILEAK						
II	Zerbitziburua	54,46	2,33	0,73	20,23	2.438,95	30.842,51
II	Obrako burua	50,79	2,33	0,73	18,18	2.297,29	29.188,08
II	Zerbitzuko laguntzailea	48,66	2,33	0,73	14,57	2.225,14	28.258,08
	LANGILE TITULUDUNAK						
II	Arkitektoa	50,80	2,33	0,73	18,18	2.295,50	29.186,06
II	Lizentziaduna	50,80	2,33	0,73	18,18	2.295,50	29.186,06
II	Ingeniaria	50,80	2,33	0,73	18,18	2.295,50	29.186,06
III	Aparejadorea	44,27	2,33	0,73	16,06	2.038,44	26.227,33
III	Peritua eta Ingeniari Teknikoa	44,27	2,33	0,73	16,06	2.038,44	26.227,33
III	Obra Publikoetako Ingeniari Teknikoa	44,27	2,33	0,73	16,06	2.038,44	26.227,33
III	Gizarte graduatua	44,27	2,33	0,73	16,06	2.038,44	26.227,33
IV	OLT Praktikantea	38,36	2,33	0,73	13,35	1.759,69	23.411,23
	LANGILE TEKNIKARIAK						
IV	Obrako laguntzailea	41,37	2,33	0,73	14,92	1.920,25	24.901,26
IV	Arduradun nagusia	41,07	2,33	0,73	14,27	1.898,60	24.735,81
IV	Delineatzaile proiektugilea	39,71	2,33	0,73	13,89	1.832,75	24.082,66
VI	1. mailako delineatzailea	36,15	2,33	0,73	12,92	1.713,67	22.532,82
VII	2. mailako delineatzailea	34,98	2,33	0,73	12,66	1.684,82	22.054,32
VI	1. mailako topografiako praktika-egilea	36,15	2,33	0,73	12,92	1.713,67	22.532,82
VII	2. mailako topografiako praktika-egilea	34,98	2,33	0,73	12,66	1.684,82	22.054,32
IX	Topografiako praktika-egile laguntzailea	29,50	2,33	0,73	9,47	1.467,43	19.566,35
XIII	Izangaia	20,62	2,27	0,73		1.041,57	15.210,41

BATERATUTAKO ANTZINATASUN OSAGARRIA

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

TABLA SALARIAL "B" PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA – 2008

NIVEL	CATEGORIAS	S.BASE DIA	PLUS AS. HORA	PLUS EXT. HORA	HORA EXTRA	JUNIO VACACIONES DICIEMBRE	BRUTO ANUAL
	OFICIOS CLASICOS						
VI	Encargado de Obra	40,23	2,33	0,73	14,65	1.971,67	24.673,07
VII	Capataz de Oficios	38,43	2,33	0,73	14,24	1.885,07	23.811,68
VIII	Oficial 1ª de Ofic.	36,06	2,33	0,73	13,88	1.820,12	22.823,65
IX	Oficial 2ª de Ofic.	34,12	2,33	0,73	12,85	1.720,90	21.874,56
X	Ayudante de Oficios	32,61	2,33	0,73	12,23	1.669,47	21.214,48
XI	Especialista	32,08	2,23	0,73	11,83	1.594,61	20.641,03
XII	Peon Ordinario	30,67	2,23	0,73	11,40	1.583,78	20.133,39
	OFICIOS AUXILIARES						
VI	Jefe de Taller	40,15	2,33	0,73	14,99	1.978,90	24.667,94
VII	Contram de Taller	40,08	2,33	0,73	14,72	1.964,44	24.601,57
	AUXILIARES DE OBRA						
VIII	Auxil. Técnico Obra	31,73	2,33	0,73	12,95	1.665,88	20.908,66
IX	Aux.Administ. Obra	31,73	2,33	0,73	12,95	1.665,88	20.908,66
IX	Listero	30,38	2,33	0,73	12,23	1.606,34	20.277,90

TABLA SALARIAL "A" PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL – 2008

NIVEL	CATEGORIAS	S.BASE DIA	PLUS AS. HORA	PLUS EXT. HORA	HORA EXTRA	JUNIO VACACIONES DICIEMBRE	BRUTO ANUAL
	EMPLEADOS-ADMINIST.						
III	Jefe Administra. 1ª	44,27	2,33	0,73	16,06	2.038,44	26.227,33
V	Jefe Administra. 2ª	40,57	2,33	0,73	13,50	1.898,60	24.568,31
IV	Jefe de Personal	40,57	2,33	0,73	13,55	1.898,60	24.568,31
VI	Ofic. Administrat. 1ª	36,15	2,33	0,73	12,00	1.727,22	22.573,47
VIII	Ofic. Administrat. 2ª	34,98	2,33	0,73	11,88	1.684,82	22.054,32
IX	Aux. Administrativo	29,50	2,33	0,73	11,28	1.466,52	19.563,62
X	Telefonista	22,89	2,33	0,73	9,58	1.115,61	16.296,54
XIII	Aspirante	20,62	2,33	0,73	9,00	1.033,53	15.289,85
	EMPL. SUBALTERNOS						
XI	Conserje	29,50	2,33	0,73	11,04	1.466,52	19.563,62
X	Cobrador	28,74	2,33	0,73	10,96	1.442,16	19.235,94
X	Guarda Jurado	28,74	2,33	0,73	10,96	1.442,16	19.235,94
X	Ordenanza Enfermera	25,21	2,33	0,73	10,25	1.296,03	17.615,00
XIII	Botones 18-20 años	20,62	2,28	0,73	9,00	1.033,53	15.203,55
XIII	Botones 16 -18 años	20,28	2,25	0,73	---	941,53	14.761,87

TABLA SALARIAL "A" PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL – 2008

NIVEL	CATEGORIAS	S.BASE DIA	PLUS AS. HORA	PLUS EXT. HORA	HORA EXTRA	JUNIO VACACIONES DICIEMBRE	BRUTO ANUAL
	PERSONAL SUPERIOR						
II	Jefe de Servicio	54,46	2,33	0,73	20,23	2.438,95	30.842,51
II	Jefe de Obra	50,79	2,33	0,73	18,18	2.297,29	29.188,08
II	Ayudante de Servicio	48,66	2,33	0,73	14,57	2.225,14	28.258,08
	PERSONAL TITULADO						
II	Arquitecto	50,80	2,33	0,73	18,18	2.295,50	29.186,06
II	Licenciado	50,80	2,33	0,73	18,18	2.295,50	29.186,06
II	Ingeniero	50,80	2,33	0,73	18,18	2.295,50	29.186,06
III	Aparejador	44,27	2,33	0,73	16,06	2.038,44	26.227,33
III	Perito e Ing. Tec.	44,27	2,33	0,73	16,06	2.038,44	26.227,33
III	Ingeniero Tecnico O.P.	44,27	2,33	0,73	16,06	2.038,44	26.227,33
III	Graduado Social	44,27	2,33	0,73	16,06	2.038,44	26.227,33
IV	Practicante A.T.S.	38,36	2,33	0,73	13,35	1.759,69	23.411,23
	EMPLEADOS TECNICOS						
IV	Ayudante de obra	41,37	2,33	0,73	14,92	1.920,25	24.901,26
IV	Encargado General	41,07	2,33	0,73	14,27	1.898,60	24.735,81
V	Delineante Proyect.	39,71	2,33	0,73	13,89	1.832,75	24.082,66
VI	Delineante de 1ª	36,15	2,33	0,73	12,92	1.713,67	22.532,82
VII	Delineante de 2ª	34,98	2,33	0,73	12,66	1.684,82	22.054,32
VI	Práctico de Topógrafo de 1ª	36,15	2,33	0,73	12,92	1.713,67	22.532,82
VII	Práctico de Topógrafo de 2ª	34,98	2,33	0,73	12,66	1.684,82	22.054,32
IX	Ayt. Práctico en Topografía	29,50	2,33	0,73	9,47	1.467,43	19.566,35
XIII	Aspirante	20,62	2,27	0,73		1.041,57	15.210,41

COMPLEMENTO DE ANTIGUEDAD CONSOLIDADA

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