



# ALHAO

ARABAKO LURRALDE  
HISTORIKOAREN  
ALDIZKARI OFIZIALA

# BOTHA

BOLETÍN OFICIAL  
DEL TERRITORIO HISTÓRICO  
DE ÁLAVA

2012ko azaroaren 28a, asteazkena

ZENBAKIA **137** NÚMERO

Miércoles, 28 de noviembre de 2012

## GEHIGARRIA - SEPARATA

### HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

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

#### EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAJETAKO SAILA

*Arabako Lurralde Ordezkaritza*

**6453**

**Arabako Erainkuntza eta Lan Publikoak sektorearen hitzarmen kolektiboa.**

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebazten da 2011-2016 Arabako Erainkuntza eta Lan Publikoak sektorearen hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 01000435011981.

#### AURREKARIAK

2012ko urtarrilaren 4(e)an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariz sozialak, 2012ko irailaren 19(e)an sinatu zuten lan Hitzarmen Kolektiboaren testua

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.- Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, martxoaren 22ko 42/2011 Dekretuko 19.1.g artikulua –Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2011ko apirilaren 4ko EHAA)- dionarekin bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EBO) – hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

Bigarrena.- Hitzarmen kolektiboaren negoziazio batzordeak hartutako akordioa aipatutako Langileen Estatutuari buruzko Legeko 88, 89 eta 90. artikuluetan aurreikusitakoari jarraiki sinatu da.

Honen ondorioz,

#### GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

*Delegación Territorial de Álava*

**6453**

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

RESOLUCIÓN del delegado territorial de Álava del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo 2011-2016 del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Álava Código Convenio núm. 01000435011981.

#### ANTECEDENTES

El día 4 de octubre de 2012 se ha presentado en esta Delegación el texto del Convenio Colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 19 de septiembre de 2012.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 42/2011, de 22 de marzo (BOPV de 25 de marzo de 2011) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.- El acuerdo adoptado por la Comisión Negociadora del convenio colectivo citado ha sido suscrito de conformidad con lo previsto en los artículos 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

## EBATZI DUT

Lehenengoa.- Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2012ko azaroaren 6a.- Arabako lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

**ARABAKO ERAIKUNTZA ETA  
OBRA PUBLIKOETARAKO HITZARMENA 2011-2016**

1. artikulua.- Aplikazio-eremua.
2. artikulua.- Iraunaldia.
3. artikulua.- Hitzarmenaren amaiera iragartzea.
4. artikulua.- Soldatak.
5. artikulua.- Osotasunarekiko lotura.
6. artikulua.- Arau osagarriak.
7. artikulua.- Irenstea eta konpentsatzea.
8. artikulua.- Berme pertsonalak.
9. artikulua.- Soldata osoa.
10. artikulua.- Puntualtasuna.
11. artikulua.- Gaitasun-probak.
12. artikulua.- Azterketa medikoak.
13. artikulua.- Probaldia.
14. artikulua.- Kontratazioa.
15. artikulua.- Obrako lan finkorako kontratua.
16. artikulua.- Beste kontratu mota batzuk.
17. artikulua.- Langileak lagatzeko kontratuak.
18. artikulua.- Lanaldi partzialeko kontratua.
19. artikulua.- Praktikaldiko eta prestakuntzako kontratuak.
20. artikulua.- Obrako garabilaria.
21. artikulua.- Gidariak.
22. artikulua.- Azpikontratazioa.
23. artikulua.- Errepideak edo trenbideak mantentzeko kontratuak dituzten langileen subrogazioa.
24. artikulua.- Aurreabisuak.
25. artikulua.- Kitapenak.
26. artikulua.- Segurtasuna eta higienea.
27. artikulua.- Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzorde Paritarioa.
28. artikulua.- Eraikuntzako Lan Fundazioa.
29. artikulua.- Laneko arropa.
30. artikulua.- Hitzarmeneko Batzorde Paritarioa.
31. artikulua.- Batzorde Paritarioaren eginkizunak.
32. artikulua.- Lanaldia.
33. artikulua.- Lanaldia luzatzea.
34. artikulua.- Lanaldi bereziak.
35. artikulua.- Eguraldi txarra eta ezinbesteko kasua.
36. artikulua.- Oporrak.
37. artikulua.- Baimenak eta lizentziak.
38. artikulua.- Oinarrizko soldata.
39. artikulua.- Jarduera-plusa eta laneratze-plusa.
40. artikulua.- Garabiliararen dedikazio bereziaren plusa.
41. artikulua.- Aparteko haborokinak.
42. artikulua.- Antzintasun-osagarri pertsonalari buruzko akordioak.
43. artikulua.- Produkzio-unitate bateratuak.
44. artikulua.- Soldata ordaintzea.
45. artikulua.- Lan bereziki nekagarri, toxiko edo arriskutsuak.
46. artikulua.- Gaueko lanak.
47. artikulua.- Aparteko orduak.
48. artikulua.- Soldataz kanpoko plusa.
49. artikulua.- Joan-etorrien gastuak.
50. artikulua.- Dietak.
51. artikulua.- Aldi baterako ezintasuna.
52. artikulua.- Kalte-ordainak.
53. artikulua.- Hitzarmeneko soldata-erregimena ez aplikatzeko prozedura.

## RESUELVO

Primero.- Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 6 de noviembre de 2012.- El delegado territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

**CONVENIO PARA LA CONSTRUCCIÓN  
Y OBRAS PÚBLICAS DE ÁLAVA 2011-2016**

- Artículo 1.- Ámbito de aplicación.
- Artículo 2.- Vigencia
- Artículo 3.- Denuncia para la revisión del convenio.
- Artículo 4.- Salarios.
- Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.
- Artículo 6.- Normas Supletorias
- Artículo 7.- Absorción y compensación.
- Artículo 8.- Garantías personales.
- Artículo 9.- Salario global.
- Artículo 10.- Puntualidad.
- Artículo 11.- Pruebas de aptitud.
- Artículo 12.- Reconocimientos médicos.
- Artículo 13.- Período de prueba.
- Artículo 14.- Contratación.
- Artículo 15.- Contrato para trabajo fijo en obra.
- Artículo 16.- Otras modalidades de contratación.
- Artículo 17.- Contratos de puesta a disposición
- Artículo 18.- Contrato a tiempo parcial.
- Artículo 19.- Contratos en prácticas y de formación.
- Artículo 20.- Oficio de gruísta en obra.
- Artículo 21.- Chóferes.
- Artículo 22.- Subcontratación.
- Artículo 23.- Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas.
- Artículo 24.- Preavisos.
- Artículo 25.- Finiquitos.
- Artículo 26.- Seguridad e Higiene.
- Artículo 27.- Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral.
- Artículo 28.- Fundación Laboral de la Construcción.
- Artículo 29.- Ropa de trabajo.
- Artículo 30.- Comisión Paritaria del Convenio.
- Artículo 31.- Funciones de la Comisión Paritaria.
- Artículo 32.- Jornada de trabajo.
- Artículo 33.- Prolongación de la jornada.
- Artículo 34.- Jornadas especiales.
- Artículo 35.- Inclemencias del tiempo y fuerza mayor.
- Artículo 36.- Vacaciones.
- Artículo 37.- Permisos y licencias.
- Artículo 38.- Salario Base.
- Artículo 39.- Plus de actividad y asistencia.
- Artículo 40.- Plus de especial dedicación de gruísta.
- Artículo 41.- Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 42.- Acuerdos sobre el complemento personal de antigüedad.
- Artículo 43.- Unidades integradas de producción.
- Artículo 44.- Pago de salario.
- Artículo 45.- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.
- Artículo 46.- Trabajos nocturnos.
- Artículo 47.- Horas extraordinarias.
- Artículo 48.- Plus extrasalarial.
- Artículo 49.- Gastos de Desplazamiento.
- Artículo 50.- Dietas.
- Artículo 51.- Incapacidad temporal
- Artículo 52.- Indemnizaciones.
- Artículo 53.- Procedimiento de inaplicación del régimen salarial del convenio.

54. artikulua.- Mugigarritasun geografikoa.  
 55. artikulua.- Lekuz aldatzeko aginduaren aurreabisua eta bete-beharra.  
 56. artikulua.- Atsedendaldia.  
 57. artikulua.- Zigorak jakinaraztea.  
 58. artikulua.- Ordezkaritza bateratua.  
 59. artikulua.- Langileen ordezkarien eta Enpresa Batzordeen orduak.  
 60. artikulua.- Sindikatuen ordezkaritza.  
 61. artikulua.- Batzarrak.  
 62. artikulua.- Sindikatuen erantzukizuna.  
 63. artikulua.- Eteteko arrazoiak eta etetearen ondorioak.  
 64. artikulua.- Aldi baterako ezinbesteko kausak direla-eta lan-kontratua etetea.  
 65. artikulua.- Derrigorrezko eszedentzia.  
 66. artikulua.- Ahaideak zaintzeko borondatezko eszedentziak, eta alderdiek adostutakoak.  
 67. artikulua.- Erretiroa.  
 68. artikulua.- Lanaren antolamendua eta produktibitatea.  
 69. artikulua.- Errendimendu-taulak ezartzea.  
 70. artikulua.- Errendimendu-taulak eta lansariak.  
 71. artikulua.- Aplikazio-baldintzak.  
 72. artikulua.- Taulak betetzen direla egiaztatzea.  
 73. artikulua.- Hutsegite motak.  
 74. artikulua.- Falta arinak.  
 75. artikulua.- Falta larriak.  
 76. artikulua.- Falta oso larriak.  
 77. artikulua.- Zigorak jartzea.  
 78. artikulua.- Zigorren beste eragin batzuk.  
 Lehenengo xedapen iragankorra.  
 Lehen xedapen gehigarria.  
 Bigarren xedapen gehigarria.- Lan-istripuetako eta lanbide-gaioxtasuneko gertakariak estaltzea.

#### I. KAPITULUA. ARAU OROKORRAK

##### 1. artikulua - Aplikazio-eremua.-

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

##### 2. artikulua - Indarraldia.-

Hitzarmen hau indarrean sartuko da 2011ko urtarrilaren 1etik aurrera, Lan Agintaritzak edonoz erregistratzen duela, eta 2016ko abenduaren 31 arteko indarraldia izango du.

Nolanahi ere, hitzarmen honen 4. artikuluan araututako soldata-erregimena indarrean egongo da 2012, 2013 eta 2014an.

##### 3. artikulua - Hitzarmenaren amaiera iragartzea.-

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

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

3. Aurrekoaren amaiera iragarri ostean, Hitzarmen berriaren negoziazioa hasi behar da amaieraren jakinarazpena jaso eta hilabeteko epean, gehienez, eta epe horretan eratuko da Negoziatio Batzordea.

4. Halakorik balego, Hitzarmen berria negoziatzeko epea 14 hilabetekoa izango da gehienez, aurreko Hitzarmenaren indarraldia amaitu den unetik aurrera; dena dela, hitzarmen honen 4. artikuluan aipatutako gaitetan, epea 8 hilabetekoa izango da.

- Artículo 54.- Movilidad geográfica.  
 Artículo 55.- Preaviso y ejecutividad de la orden de desplazamiento.  
 Artículo 56.- Descanso.  
 Artículo 57.- Notificación de sanciones.  
 Artículo 58.- Representación unitaria.  
 Artículo 59.- Horas de Delegados de Personal y Comités de Empresa.  
 Artículo 60.- Representación sindical.  
 Artículo 61.- Asambleas.  
 Artículo 62.- Responsabilidad de los sindicatos.  
 Artículo 63.- Causa y efectos de la suspensión.  
 Artículo 64.- Suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal.  
 Artículo 65.- Excedencia forzosa.  
 Artículo 66.- Excedencias voluntarias, por cuidado de familiares y las reguladas por pacto de las partes.  
 Artículo 67.- Jubilación.  
 Artículo 68.- Organización del trabajo y productividad.  
 Artículo 69.- Establecimiento de tablas de rendimiento.  
 Artículo 70.- Tablas de rendimiento y retribuciones.  
 Artículo 71.- Condiciones de aplicación.  
 Artículo 72.- Verificación de su cumplimiento.  
 Artículo 73.- Clases de faltas.  
 Artículo 74.- Faltas leves.  
 Artículo 75.- Faltas graves.  
 Artículo 76.- Faltas muy graves.  
 Artículo 77.- Sanciones aplicación.  
 Artículo 78.- Otros efectos de las sanciones.  
 Disposición transitoria Primera.  
 Disposición Adicional Primera.  
 Disposición Adicional Segunda.- Cobertura de contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

#### CAPÍTULO 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. Así mismo, quedan 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 entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2011, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral, y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2016.

No obstante lo anterior, el régimen salarial regulado en el artículo 4º de este convenio tendrá vigencia durante los años 2012, 2013 y 2014.

##### Artículo 3º - Denuncia para la revisión del convenio.-

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo anterior o de cualquiera de sus prórrogas.

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Delegación Territorial del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales en Álava.

3. La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

4. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de 14 meses a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio anterior, salvo para las materias contempladas en el artículo 4º del presente convenio para las que el plazo será de 8 meses.

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

#### 4. artikulua - Soldatak.-

2012rako itundutako soldatak eranskinetako soldata-tauletan azaltzen dira. 2012ko ekitaldia amaitzean, baina, berrikuspen ekonomiko bat egingo da, orduko KPI errearen arabera, ehuneko 2tik gorakoa denean; horrela, aipatutako berrikuspen-sistema ez da aplikatuko ehuneko hori arte.

Aipatutako berrikuspen ekonomikoak 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera eragingo die oinarritzko soldadari, aparteko gainsariei, oporretako lansariari eta soldatari eta soldatatz kanpoko plusei.

2013ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2012ko abenduaren 31ko soldata-etaletak ehuneko 1,5 handituko dira, eta horrek ondorioak izango ditu 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera.

2014ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2013ko abenduaren 31ko soldata-etaletak ehuneko 1,5 handituko dira, baina soldatatz kanpoko plusak 2013an bezala jarraituko du, eta horrek ondorioak izango ditu 2014ko urtarrilaren 1etik aurrera.

#### 5. artikulua - Osotasunarekiko lotura.-

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

#### 6. artikulua - Arau osagarriak.-

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

Hitzarmen honetan aurrekusi ez den orori dagokionez, kontuan hartuko dira martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua eta aplikatu daitezkeen gainerako legezko edo hitzarmenezko arauak eta Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Orokorra. Adierazitako Dekretuaren bitartez Langileen Estatutuko testu bateratua onartu zen.

#### 7. artikulua - Irenstea eta konpentsatzea.-

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

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

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

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

#### 8. artikulua - Berme pertsonalak.-

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

#### 9. artikulua - Soldata osoa.-

Soldata osoatik ezin da ezein itunik egin, eta Hitzarmen honetan itundutako ordainketa guztiak dagozkien datetan ordaindu behar

5. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos o que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

#### Artículo 4º - Salarios.-

Los salarios pactados para el año 2012 son los que figuran en las tablas salariales anexas. No obstante lo anteriormente reseñado, para el año 2012 se realizará una revisión económica trascurrido dicho ejercicio conforme al IPC real del mismo cuando éste supere el 2 por ciento, de manera que hasta este porcentaje no se aplicará el citado sistema de revisión.

La revisión económica antes citada se hará con efecto desde el día 1 de enero del año 2012 afectando al salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

A partir del 1 de enero de 2013 las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2012 se incrementarán en un 1,5 por ciento con efectos desde 1 de enero de 2013.

A partir del 1 de enero de 2014 las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2013 se incrementarán en un 1,5 por ciento, a excepción del Plus Extrasalarial que permanecerá con la misma cuantía de 2013, y con efectos desde 1 de enero de 2014.

#### Artículo 5º - 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 hábiles 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 6º - 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 7º - 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 8º - 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 9º - Salario global.-

Queda prohibido todo pacto por salario global, debiéndose abonar todos los devengos pactados en este Convenio en las fechas

dira; hortaz, aparteko haborokinen (ekaina eta abendua) edo kontratu-amaierako kalte-ordainaren banaketa proportzionala ordaindu behar ez zen denboraldiari dagokion soldatatzat edo eguneko soldatatzat hartuko da.

#### 10. artikulua - Puntueltasuna.-

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

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

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

### II. KAPITULUA. KONTRATAZIOA

#### 11. artikulua - Gaitasun-probak.-

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

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

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

#### 12. artikulua - Azterketa medikoak.-

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

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

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

#### 13. artikulua - Probaldia.-

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

Teknikari tituludunak: 6 hilabete.

Enplegatutak:

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

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

Gainerako langileak: egutegiko 15 egun.

Langile operarioak:

Arduradunak eta langileburuak: hilabete.

Gainerako langileak: egutegiko 15 egun.

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

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

4.- Eraikuntzaren Lan Fundazioak emandako Eraikuntzako Lanbide Txartela dutenek –brako kontratu finkoa edo behin-behineko

previstas para cada uno de ellos, de tal manera que cualquier prorratio 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 prorratio.

#### Artículo 10º - 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.

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.

### CAPÍTULO II. CONTRATACIÓN

#### Artículo 11º - 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 12º - Reconocimientos médicos.-

1. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su salud mediante reconocimiento médico 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 sí mismo o para los demás trabajadores.

#### Artículo 13º - Período de prueba.-

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

Técnicos titulados: Seis meses.

Empleados:

Niveles III, IV y V: Tres meses.

Niveles VI al X: Dos meses.

Resto de Personal: Quince días naturales.

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.-Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato

kontraturen bat dutenek- ez dute beren lanbide-kategoriako probaldirik egin behar, beren Lanbide Txartelean agertzen bada halakorik egin dutela lehenagoko edozein enpresatan.

#### 14. artikulua - Kontratazioa.-

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

Idatziz formalizatzen diren lan-kontratuak langileak sinatuko ditu Enpresako langileen ordezkari baten aurrean, salbu eta eragindako langileak uko egiten badiu Enpresa Batzordeko kide batek edo langileen ordezkari batek laguntzeko duen eskubideari.

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

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

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

#### 15. artikulua - Obrako lan finkorako kontratua.-

1.- Lan Merkatua Erreformatzeko Premiazko Neurriei buruzko irailaren 17ko 35/2010 Legearen 2. idatz-zatiko Lehenengo Xedapen Gehigarriak, eta Eraikuntza Sektoreko Azpikontratazioa Aarautzen duen urriaren 18ko 32/2006 Legearen Hirugarren Xedapen Gehigarriak estatu mailako negoziazio kolektiboari gaitasuna ematen diote eraikuntzaren sektoreran molda dezan obrako edo zerbitzuko kontratua, oro har arautua Langileen Estatutuko 15. artikuluan.

Horren arabera, moldaketa hori egiten du kontratu honek eta, besteak beste, berariaz arautzen ditu Langileen Estatutuko 15.1.a) eta 5 eta 49.c) artikulua, eraikuntzaren sektoreari dagokionez.

2.- Oro har, kontratua obra bakar baterako izaten da, lanaren iraupena edozein izanik ere, eta langilearen lanbideari eta kategoriari dagozkion lanak bukatzean amaituko da kontratua. Betiere idatziz formalizatuko da. Kontratu mota horren eredia II. Eranskinean txertatu da.

Kontratuak irauten duen bitartean, obrako kontratu finkoa duen langilea Arabako edo Trebiñuko beste lantoki batzuetara eraman daiteke, gehienez 30 lanegunerako; aldaketa horrek ez du esan nahi langileak obrako kontratu finkoa galtzen duenik, ez eta obra aldatu delako kontratua berritu behar denik ere. Langileak honako zirkuntzantzia hauetako batengatik aldatuko dira lekuz:

- 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 artikulua honetako 4. idatz-zatiaren 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.

Iraupena edozein izanik ere, ez da aplikatuko LEko 15.1 a) artikulua lehen paragrafoa, langileek "obrako finkoak" izaten jarraituko

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 14º - 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 constituye un cambio de puesto de trabajo.

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 15º - Contrato para trabajo fijo en obra.-

1.- La Disposición Adicional Primera, apartado 2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo y la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, otorgan a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el artículo 15.1.a) y 5 y el artículo 49.c) del Estatuto de los Trabajadores para el sector de la construcción.

2.- Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito. Se adjunta modelo de contrato en el Anexo II.

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, conforma al apartado 4 de este artículo.

- Por causas técnicas o de organización.

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

Con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del Artículo 15.1 a) ET, continuando

dute, bai kasu horietan bai LEko 44. artikuluko enpresa-ondoren-gotzetan edo subrogazioetan, Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Orokorreko 27. artikulua araberaz.

3.- Hala ere, kontratu bakarrek baldintzari eutsiz, obrako langile finkoek, obrako finko izaera galdu gabe, Arabako edo Trebiñuko enpresa bereko lantoki desberdinetan zerbitzuak eman ditzakete, betiere ondoz ondoko lantoki bakoitzerako esanbidezko akordioa baldin badago, gehienez ere ondoz ondoko hiru urtetan; nolana ere, haren espezialitateko azken obrako lanak denbora-epe hori baino gehiago luzatzen badira, dagokion dokumentua sinatuko dute, III. Eranskinean azaltzen den ereduari jarraituta, eta lekuz aldatu izanaren kalte-ordainak emango dira.

Adostasunik ezean, langileak kontratuaren kitapena jasotzeko eskubidea du, artikulua honetan aurreikusitako kalte-ordainarekin, eta kontratua amaitu dela egiaztatzen duen ziurtagiria eman behar dio enpresari.

Halakoetan, eta prestazioaren iraupena edozein izanik ere, ez da aplikatuko 15.1 artikulua lehen paragrafoko 1.a) idatz-zatia eta 5. idatz-zatia, eta langileek "obrado finkoak" izaten jarraituko dute, esan bezala.

4.- Eraikuntza-sektorearen berezitasunak eta premiak ikusirik, batik bat kontratazio malguari eta enpleguaren egonkortasunari dagokionez, eta laneko segurtasuna eta osasuna eta langileen prestakuntza hobetze aldera, eta Lan Merkaturako Erreformatzeko Premiazko Neurriei buruzko Legearen Lehenengo Xedapen Gehigarriaren 2. idatz-zatiak dienez, ez da kontratuzko oinordetzarik egongo lanpostu desberdinetarako kontratu finkoak egitearren, kontuan hartuko da lanpostua nola definitzen den Hitzarmen honen 15. artikuluan eta, beraz, ez da aplikatuko Langileen Estatutuko 15. artikulua 5. paragrafoa.

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

Horrela, lanpostu desberdinen aurrean gaude, baldin eta aldatu egiten bada Hitzarmen honetako 15. artikuluko faktoreen bat. Halaber, maila hori ez da eskuratuko LEko 44. artikulua aipatzen duen enpresa-ondorengotza dagoenean, edo Hitzarmen honen 23. artikulua aipatzen den subrogazioa ematen denean.

6.- Langileak honako kasu hauetan utzi beharko du lana: obrak aurrera egin ahala, hainbeste kontraturik behar ez denean. Obra gutxitzen den neurri berean jaitziko da langile kopurua. Lana uzte hori idatziz jakinarazi behar zaio langileari, Hitzarmen honen 24. artikuluan aurreikusitako epean. Hala ere, aurreabisu horren ordez, enpresaburuak kalte-ordaina eman ahal dio langileari, aurreabisu gabeko egunak zenbat izan diren, hitzarmeneko soldata-taulen arabera kalkulata, eta lanpostua uztearen jakinarazpen idatzia alde batera utzi gabe. Adierazitako kalte-ordaina soldata-egiaztagirian sartuko da, lanpostua uzteari dagokion likidazioarekin.

7.- Enpresaburuak aurreikusi ezinezko eta bere borondatez kanpoko arrazoiengatik obra bat aldi baterako eteten bada, enpresari langileen ordezkariei edo, halakorik ez balego, Probintziako Batzorde Paritarioari eman behar dio horren berri, eta aurreko idatz-zatian aurreikusirik lanaren amaiera eta lana uztea abiaraziko dituzte, aurreabisua izan ezik. Lantokiko langileen ordezkaritzak edo, halakorik ezean, Probintziako Batzorde Paritarioak, hala badagokio, hori egiaztatzeko astebeteko epe luzaezina izango du, jakinarazpenetik zenbatzen hasita.

mantenien los trabajadores la condición de "fijos de obra", tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del artículo 44 ET. o de subrogación regulado en el Artículo 27 del Convenio General del Sector de la Construcción.

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

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 del contrato.

En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1.a) párrafo primero del Artículo 15 ET. como en el apartado 5, continuando manteniendo los trabajadores, como se ha indicado, la condición de "fijos de obra".

4.- Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 15 del presente Convenio, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5º del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

5.- Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el Artículo 15.5 ET., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el Artículo 15 del presente Convenio. La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el Artículo 44 ET o la subrogación recogida en el Artículo 23 del presente Convenio.

6.- 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 artículo 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 salario con la liquidación correspondiente al cese.

7.- 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 previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

Obra geldiarazteko arrazoia desagertzean, enpresaburuak berriro lanpostu bat eskaini behar dio langileari. Betebehar hori bertan behera geratuko da, obra behin betiko eteten bada. Alderdien arteko akordioaren aurretik, obra bukatu izanak eragin dien langileek artikuluko honen 3. idatz-zatiari eutsi ahal diote.

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

8.- Aurreko kasu guztietan, eta Lan Merkatua Erreformatzeko Premiazko Neurriei buruzko Legearen 2. idatz-zatiko Lehenengo Xedapen Gehigarriak dioenez, eta Langileen Estatutuari buruzko Legearen Testu Bateratuko 49.1.c) artikulua dioenez, lana bukatzeak ehuneko 7ko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea dute, kontratua indarrean dagoen bitarteko soldata-taulen arabera.

#### 16. 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, lana uzteagatik soldataz kanpoko ehuneko 7ko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea dute, kontratua indarrean dagoen bitarteko soldata-taulen arabera. Kalte-ordain hori araudiak ezartzen duenaren arabera izango da, Langileen Estatutuko Legearen testu bateratuaren 49.1.c) artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako.

Langileen Estatutuko Legearen testu bateratuaren 15. artikuluen 1.b) idatz-zatian aurreikusitako iraupen jakineko kontratua hitzartu ahal da, gehienez 12 hilabetekoa 16 hilabeteko epean, eta iraupen hori zenbatzen hasiko da kontratua sinatzea justifikatzen duen arrazoia sortzen denean.

12 hilabetetik beherako hitzartzen bada, denbora hori luzatu ahal da bi alderdiak ados jarrita, eta kontratuaren iraupen osoak ezin izango du gehienezko epe hori gaintu. 16 hileko denboraldia zenbatzen hasiko da horren beharra egiaztatzen duen arrazoiaren edo gertakariaren datatik aurrera.

#### 17. artikulua - Langileak lagatzeko kontratuak.-

Hitzarmen honek eragindako enpresek eta Aldi Baterako Laneko Enpresek langileak lagatzeko kontratuak egin ditzakete.

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

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

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

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

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

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

8.- En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Primera, apartado 2, de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y en el artículo 49.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato.”

#### Artículo 16º - 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 por ciento, 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 17º - Contratos de puesta a disposición.-

Las empresas afectadas por este Convenio y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado seis, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII de este Convenio, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

a. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

b. A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

c. La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

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

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

f. Aldi baterako laneko enpresek lagatako langileek beren lanpostuko lan-arriskuak prebenitzeko prestakuntza teorikoa eta praktikoa eduki behar dute, eta kontuan hartuko da beren prestakuntza, lan-esperientzia eta zer arrisku izango dituzten. Ahal den guztietan, prestakuntza hori bat etorriko da Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Orokorren II. Liburuan aurreikusitakoarekin. Lagatako langileek Eraikuntzako Lanbide Txartela eduki behar dute, hala eskatzen denean.

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

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

#### **18. artikulua - Lanaldi partzialeko kontratua.-**

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

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

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

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

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

- Praktikaldiko kontratua

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

- Prestakuntza-kontratua:

Sektoreak argi dauka prestakuntza-kontratuak garrantzitsuak direla ongi prestatutako gazteak laneratzeko. Prestakuntza horren barnean txertatu behar dira bai lanbide bakoitzaren alderdi praktikoa bai hezkuntza-sistema orokorren ezagutza eta horrekiko

d. Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

e. Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

f. Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del Convenio General del Sector de la Construcción. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

g. Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.

h. La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

#### **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 por ciento 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 ET.

#### **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 ciento 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 preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el cono-

egokitzapena. Horri dagokionez, alderdi sinatzaileek interesa dute prestakuntza-kontratuei dagokien prestakuntza teorikoa eta praktikoa sektoreko prestakuntza-erakundeen bitartez gauzatzeko.

Prestakuntza-kontratua honako xedapen hauen arabera arautzen da:

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

b) Prestakuntza-kontratua 16 urtetik gorako eta 21 urtetik beherako langileei egin ahal zaie, betiere prestakuntzaren xede den lanbide edo lanpostuan praktiketako kontratu bat gauzatzeko titulaziorik ez badaukate. Kontratu horiek lantegi-eskolen eta lanbide-etxeen programetan ikasle-langile gisa sartzen diren langabetuekin sinatzen direnean, gehieneko adina 24 urtekoa izango da.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

cimiento 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 veinticinco 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 ciento de trabajo efectivo.

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

1. urtea	ehuneko 60
2. urtea	ehuneko 70

## Artikulu honen c) idatz-zatiko taldeak

1. urtea	ehuneko 95
2. urtea	ehuneko 100

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

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

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

l) Eraikuntzaren Lan Fundazioak, berezko lantokien edo lankideen bitartez, etekin praktikoa eta teorikoaren kalifikazioa emango du, alde zurretik homologatutako proben bitartez, eta langilea ofizial kategoriarira igotzen den erabakiko du.

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

**20. artikulua - Obrako garabilaria.-**

Administrazioak baimendutako dorre-garabiko operadore-txartela duten langileek eta garabiak maneiatzearen, garbitzearen eta zaintzearen ardura dutenek, ohiko lanbideetako bigarren ofizial kategorian izango dute, gutxienez.

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

- Bermakuntza-oinarria behar den moduan dagoen.
- Mugak eta ibiltarte bukaerako arrapalak behar bezala dauden, translazioko garabiaren kasuan.
- Garabia behar bezala plomuan dagoen.
- Oinarrizko lasta ez dela galtzen, ez eta airezko kontrapisua ere.

- Garabiaren koadrora doan elikatze kable elektrikoa behar bezala dagoen.

- Lurrerako kablea behar bezala dagoen.

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

- Mugatzaileak egiaztatu behar dituzte, tara zehatzeko zamekin: igotzeko momentuan, eskorga aurrera doan momentuan, gehienezko kargan, abiadura handian.

**21. artikulua - Gidariak.-**

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

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

Langilearen eginkizuna gidari izatea bada, eta langileari egotzi ahal zaizkion arrazoiengatik gidabaimena aldi baterako kendu bazaio,

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

1er año	60 por ciento
20 año	70 por ciento

## Colectivos de las letras c) de este artículo

1er año	95 por ciento
20 año	100 por ciento

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.

l) 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 ciento 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

enpresak beste lanpostu batera bidal dezake aldi baterako, baldin eta lanpostu hutsik badago, eta lanpostu berriari dagozkion lansariak jasoko ditu. Lanpostu hutsik ez badago, edo langileak eginkizun berriak bete nahi ez baditu, kontratua etengo da baimena eteten denetik aurrera, eta enpresak ez du soldatarik ordaindu beharko, ez eta gizarte-segurantzaren kotizaziorik ere.

## 22. artikulua - Azpikontratazioa.-

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

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

II.- Obrak edo zerbitzuak azpikontratatzearen kasuan, enpresek duten erantzukizunari buruzko Langileen Estatutuko 42. artikuluan ezarritakoa alde batera utzita (martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua), irabazitako soldataz kanpoko plusa ere ordainduko dute enpresek –dagokien enkargua amaitu eta hurrengo sei hilabeteetan–, bai eta kontratuak iraun bitartean sortutako kalte-ordainak ere, Hitzarmen honetako irizpidearen arabera kalkulaturik.

## 23. artikulua - Errepideak edo trenbideak mantentzeko kontratuak dituzten langileen subrogazioa.-

1. Eraikuntzako Hitzarmen Orokorren I. Eranskineko b) idatz-zatiaren arabera, autopistak, autobideak, errepideak edo trenbideak zaintzen edo mantentzen dituzten eta edozein kontratu mota duten langileen enplegua egonkorra izan dadin, eta jarduera horietarako soilik, honako hau ezarri da: langileen subrogazioa egin behar da enpresa zaharraren eta berriaren artean, artikuluko honetako baldintzen arabera.

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

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

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

3. Subrogazio hori egiteko, langileak gutxienez lau hilabetez jardun behar dute titularrak aldatu duen kontratan, edozein izanik ere

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.

## 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 y de las indemnizaciones por fin de contrato devengados 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 apartado b) del anexo I 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

langile horien lan-kontratua, eta kontuan izan gabe lau hilabeteko denboraldi horren aurretik beste kontrata batean lanean jardun duten. Betekizun eta baldintza horiek betetzen ez dituzten langileek ez dute subrogazio-eskubiderik.

Honako kasu hauetan ere subrogatuko dira langileak:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Eragindako langileek hitzartuta dauzkaten lan-kontratuaren fotokopia.

g) Lan-arriskuen prebentzioari buruzko dokumentazio guztia.

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

Halaber, subrogazioa gertatu aurretik, eragindako langile bakoitzeko agiri izapidetuaren bitartez, uzten duen enpresak honako hau egiaztatu behar dio esleipena hartzen duen enpresari: eragindako langileari ordaindu diola subrogatu arteko lansarien zati propor-

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 período 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) 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

tzionalen kitapena, eta ez diola ezer ordaindu gabe utzi. Horretarako, subrogazioa gertatzean arazko oporrak hartu ez dituzten langileek esleipendun berriarekin hartuko dituzte, eta hari dagokion zati proporzionala soilik ordainduko du, esleipena utzi duen enpresari baitagokio beste denboraldia ordaintzea, eta dagokion likidazioan ordaindu beharko du.

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

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

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

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

#### 24. artikulua - Aurreabisuak.-

Langileak bere borondatez utzi nahi badu enpresa, aldeaz aurretik jakinarazi behar dio enpresako zuzendaritzari:

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

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

Aurreabisu-epeak betetzen ez badira, aldeaz aurretik jakinarazi ez den egun kopuruari dagokion soldata ordaindu behar zaio beste alderdiari, betiere eranskinetako soldata-taulen arabera.

#### 25. artikulua - Kitapenak.-

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

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

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

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 aquellos 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.

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

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

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

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

### III. KAPITULUA. SEGURTASUNA ETA HIGIENEA

#### 26. artikulua - Segurtasuna eta higiena.-

Alderdi sinatzaileek, Laneko Arriskuen Prebentzioarako Legeko eta hori garatzen duten arauetako printzipio nagusiak egokitu behar direlakoan —hainbat arau osatuz eta laneko segurtasun- eta osasun-baldintzak barneratuz—, behin betiko indargabetutzat jotzen dute 1970eko abuztuaren 28ko Eraikuntzaren Lan Ordenantzako XVI. Kapitulua, eta bete egingo dute Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Orokorreko II. liburukian (180-250 artikulua) xedatutakoa.

#### 27. artikulua - Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzorde Paritarioa.-

Arabako eraikuntza-sektoreko Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzorde Paritarioa eratu da, 8 kidez osatua: enpresaren ordezkariak izendatuak 4, eta Hitzarmen hau sinatu duten erakunde sindikalek izendatuak beste 4. Horien artean izendatuko dira presidentea eta idazkaria. Erabakiak aho batez hartuko dira.

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

Dagozkion eginkizunak hauexek dira:

Segurtasunari, osasunari eta lan-arriskuen prebentzioari dagokionez:

- Erakunde publikoei eskatzea ordezkarietza ofizialki onartzeko, bai legegintzari dagokionez, bai eta planak eta neurriak garatzeko ere.

- Sektoreko ezbeharrei buruzko informazioa koordinatzea.

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

- Batzordeak, aho batez, bere eginkizunetan ordezteko eskatu ahal die bere ustez egoki diren langile espezializatuei.

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

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

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

- Heriotza eragin duten istripuen edo istripu larrien kasuan, enpresak Hitzarmeneko Segurtasun Batzordeari jakinarazi behar dio, Lan Agintaritzari jakinarazten dion epe berean.

- Dagozkion helburuak betetzeko behar dituen beste hainbat eginkizun, edo hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitako direnak.

#### 28. artikulua - Eraikuntzako Lan Fundazioa.-

Enpresak Eraikuntzako Lan Fundazioari (ELF) egiten dion ekarpena nahitaezkoa da, Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Kolektibo Orokorren arabera, eta soldata-masaren 0,25 izango da 2012an, langile bakoitzaren Gizarte Segurantzako kuoten kalkuluan oinarrituta.

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 laborables posteriores al término de esa relación.

El incumplimiento del abono en dicho plazo producirá un recargo del 2 por ciento 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.

### CAPÍTULO III. SEGURIDAD E HIGIENE

#### Artículo 26º - 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 de agosto de 1970, 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 180 a 250).

#### Artículo 27º - Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral.-

Se constituye la Comisión 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.

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

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

- En caso de accidente 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 28º - 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 2012 del 0,25 por ciento sobre la masa salarial, establecida ésta sobre la misma base de cálculo de las cuotas a la Seguridad Social.

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

### 29. artikulua - Laneko arropa.-

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

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

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

## IV. KAPITULUA. BATZORDE PARITARIOA

### 30. artikulua - Hitzarmeneko Batzorde Paritarioa.-

Hitzarmeneko Batzorde Paritarioa ezarri da eta honela osatuko da:

\* **Presidentea:** bi alderdiak ados jarrita izendatuko dute. Moderatzailea izango da, hitza edukiko du, baina botorik ez.

\* **Idazkaria:** bi alderdiak ados jarrita izendatuko dute, hitza izango du, baina botorik ez.

\* **Batzordekideak:** langileen bost ordezkari, Hitzarmen hau sinatu duten sindikatuak izendatuak, dagokien ordezkartzaren arabera. Horri dagokionez, sindikatu-erakundeek Batzorde Paritarioan duten ordezkartzita Hitzarmen honetako Negoziazio Batzordea eratzen duen bera izango da, eta ondorengo aldaketak ez dira kontuan hartuko.

\* Enpresen bost ordezkari.

\* **Helbidea:** Batzorde honen helbidea izango da Arabako LHKren egoitza, Landaberde 35, Vitoria-Gasteiz.

\* **Aholkulariak:** Batzorde Paritarioaren bileretara 6 aholkulari joan daitezke, horietatik 3 langileek izendatuak, eta beste 3ak enpresak. Hitza izango dute, baina botorik ez.

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

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

### 31. artikulua - Batzorde Paritarioaren eginkizunak.-

Batzorde Paritario horrek honako eginkizun hauek izango ditu:

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

b. Hitzarmen honen arau guztiak aplikatuz eta sortuz sortutako arazoak ezagutzea eta konpontzea.

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

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

e. Etengabe ari dira aldatzen bai lan-harremanen esparrua, bai erakuntza-jardueraren egoera eta etorkizuna, bai eta arauak ere, eta sinatzaileentzat Hitzarmena da lan-harremanen ardatza; hori horrela, Batzorde Paritarioak moldatu egin behar du Hitzarmena, nola sektoreko errealitate ekonomiko eta sozialera, hala gerta daitezkeen arau-aldaketetara.

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

### Artículo 29º - 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.

## CAPÍTULO IV. COMISIÓN PARITARIA

### Artículo 30º - 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 CRL de Álava, calle Landaverde, número 35, de Vitoria-Gasteiz.

\* **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 31º - Funciones de la Comisión Paritaria.-

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

e. La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas de la actividad constructora junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que los firmantes de este Convenio le otorgan como norma vertebradora en las relaciones laborales, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.

Horregatik, Batzorde Paritarioak, bere ustez premiazkoa denean, indarrean dagoen Hitzarmena aldatuko du.

f. Beharra balego, Batzorde Paritarioak aldatu egin dezake Hitzarmena, indarrean dagoen bitartean. Halakoetan, negoziatzeko legitimata dauden partaide guztiak biltzeaz gain (Hitzarmena sinatu ez izan arren), Langileen Estatutuko 87. eta 88. artikuluetako legitimazio-baldintzak bete behar dira.

g. Baldin eta, LEko 41.4 artikuluko kontsulta-aldia egin ostean ez bada adostasunik lortu lege horren 6. zenbakian araututako lan-baldintzak aldatzeko negoziazioan, hurrengo 5 egunen barruan bidali behar zaizkio jarduketak Batzorde Paritarioari, desadostasunak ebatz ditzan.

Jarduketa horiekin batera bidali behar da Desadostasun Akta (VI. Eranskinean dator ereduia), kasu horietarako berezia.

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

Enpresako langileen ordezkariak ez badago, sektoreko sindikatu nagusiek osatuko dute Hitzarmen Kolektiboaren Negoziazio Batzordea, non eta langileek ez dioten ordezkariarik ematen batzorde bati, LEko 41.4 artikulua arabera izendatua.

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

2. Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek Batzorde Paritarioari jakinarazi behar dizkiote Hitzarmena interpretatzetik eta aplikatzetik sor daitezkeen zalantzak, desadostasunak eta gatazka kolektibo orokorrak, aurreko idatz-zatiari jarraituz bere eskumenekoak badira, arazoa konpon dezan edo, ezinezkoa balitz, ebazpena edo txostena egin dezan.

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

- a. Arazoaren azalpen labur eta zehatza.
- b. Proposamena egiten duenak bere iritziz dituen arrazoiak eta oinarriak.
- c. Batzordeari egiten zaion proposamen edo eskaera zehatza. Kontsulta-idazkiarekin batera aurkeztuko dira arazoa hobeto ulertzeko eta konpontzeko behar diren dokumentuak.

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

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

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

Por todo ello la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera este Convenio durante su vigencia.

f. Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio modificarlo. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del ET.

g. En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del ET., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, es decir, establecidas en convenio colectivo de eficacia general, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente Comisión Paritaria a fin de que ésta solviente las discrepancias.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del anexo VI y que de forma específica se establece para este supuesto.

En caso de que la citada Comisión no lograra un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al PRECO de su ámbito acompañada del Acta del Anexo VI y ello a fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

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

2. Tanto las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

3. Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a. Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b. Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c. Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

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

5. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si no hubiese acuerdo se realizará Informe en el que los integrantes de la Comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

Halakoetan, Batzordeak hurrengo zenbakiaren bidetik joko du.

6. Batzorde Paritarioa ez bada ados jartzen bere eskumenen barruan planteatutako arazoen inguruan, desadostasunak bidaliko dituzte gatazkak judizioz kanpo ebazteko sistemetara, PRECO III ontzat emanda eta Hitzarmen Orokorra betez, edo gatazkak ebazteko sistema ez-judizialei men eginez, LEko 83. artikuluko Lanbide Arteko Akordioen bidez finkatuak.

## V. KAPITULUA. LANALDIA

### 32. artikulua - Lanaldia.-

Urteko lanaldi arrunta, Hitzarmen honetako 35 eta 36. artikuluetan xedatutakoa baztertu gabe, 1.726 ordukoa izango da.

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

Asteko lanaldi arrunta benetako 40 lanordukoa izango da, ogitar-tekorako etenaldirik gabe, Hitzarmenak iraun bitartean.

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

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

Itundutako egutegirik ez badago aurreikusitako epeetan, hitzarmen honetako egutegia beteko da.

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

### 33. artikulua - Lanaldia luzatzea.-

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

### 34. artikulua - Lanaldi bereziak.-

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

a) Atezainen, zaintzaileen eta jagileen lanaldia 72 ordukoa izango da asteen, eta Hitzarmen honetan orokorrean ezarritako lanaldi arruntetik gorako orduak langilearen oinarritzko soldataren hainbanapen moduan ordainduko dira.

b) Lurrazpiko lanei dagokionez, tenperaturaren eta hezetanaren ezohiko baldintzak eraginda, edo lan egiten ari denean gorputzak hartu behar duen ezohiko posturagatik egin behar den ahaleginaren ondorioz nekagarritasun-zirkunstantziak badaude, asteko lanaldi

En este último supuesto la Comisión actuará conforme se establece en el número siguiente.

6. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el PRECO III y ello de acuerdo con lo establecido en el Convenio General, o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del ET.

## CAPÍTULO V. JORNADA LABORAL

### Artículo 32º - Jornada de trabajo.-

La jornada ordinaria anual, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 35 y 36 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 laboral ordinaria semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin interrupción para el bocadillo, durante toda la vigencia del 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 CRL de Álava, calle Landaberde, número 35, bajo, Vitoria-Gasteiz.

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.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observará el calendario establecido en este convenio.

Respecto de las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, la posible distribución irregular de la jornada será regulada en el artículo 34.2 del ET. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

### Artículo 33º - 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 34º - 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 anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo

arrunta ez da 25 orduetik gorakoa izango, eta lanaldiaren banaketa ez da 6 orduetik gorakoa izango, ezein kasutan.

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

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

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

### 35. artikulua - Eguraldi txarra eta ezinbesteko kasua.-

Eguraldi txarra, atmosferako gertaerak, ezinbesteko kausa, enpresari egotzi ezin zaion hornidurarik eza, edo enpresari egotzi ahal zaion beste edozein kausa dela-eta, enpresak ordaindu behar du galdutako orduen ehuneko 50. Langile bakoitzak berreskuratu behar ditu gainerako orduak, hurrengo lanegun bakoitzean ordubete, baina langileen ordezkaritza duten enpresetan ituna dagoenean enpresaren eta langileen artean, larunbat goizean berreskura daitezke orduak, aldiko 4 ordu, gehienez. Langileen ordezkaritza ez dagoenean, eguraldi txarragatik galdutako orduak larunbatean berreskuratzea ituntzen duen enpresak aurrez abisatu behar dio Hitzarmeneko Batzorde Paritarioari, gutxienez 72 ordu lehenago, posta elektronikoki edo idazki bidez (Hitzarmeneko Batzorde Paritarioa, Lan Harremanen Kontseilua, Landaberde kalea 35, behea, Vitoria-Gasteiz), edo fax bidez (945139118).

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

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

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

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

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

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

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

### 36. artikulua - Oporrak.-

1. Hitzarmen honek eragindako langileek, edozein izanik ere beren lan-kontratu mota, ordainduriko 22 laneguneko oporraldia har

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 35º - Inclemencias del tiempo y fuerza mayor.-

Será de cuenta de las empresas el abono del 50 por ciento de las horas perdidas 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. Las restantes horas deberán ser recuperadas por cada trabajador, a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, salvo en los supuestos de empresas que cuenten con representación de los trabajadores y exista pacto entre empresa y trabajadores, en cuyo caso se podrá concentrar la recuperación de las horas perdidas en la jornada de sábado por la mañana con el límite de cuatro horas en dicha jornada. Cuando no exista representación de los trabajadores, la empresa que pacte concentrar la recuperación de las horas perdidas por inclemencias del tiempo en la jornada del sábado deberá preavisar a la Comisión Paritaria del Convenio, con una antelación mínima de 72 horas de antelación, mediante Fax, correo electrónico o escrito, dirigido a la Comisión Paritaria del Convenio de Construcción, sita en el Consejo de Relaciones Laborales, calle Landaverde, nº 35, bajo, Vitoria-Gasteiz o mediante Fax enviado al 945139118.

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 hijos 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. 15.2 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 BOPV de 4 de abril de 2000.

Mediante pacto individual la empresa y trabajador podrán pactar la recuperación del 50 por ciento de las horas perdidas por inclemencias meteorológicas. En este supuesto, no se computará como horas extraordinarias el tiempo recuperado, si bien serán abonadas por las empresas como horas extraordinarias.

### Artículo 36º - Vacaciones.-

1. El personal afectado por este Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un

dezakete urtean, larunbatak zenbatu gabe, eta oporraldia lanegunean hasita. Ahal bada, udako hilabeteetan hartuko dira oporrak eta, arau orokor gisa, etenik gabeak izango dira, non eta alderdiek ez duten kontrakoa erabakitzen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 37. artikulua - Baimenak eta lizentziak.-

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

a) Langilea ezkontzen bada, egutegiko 15 egun.

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

período de vacaciones anuales retribuidas de veintidós días laborales 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.

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 de los dieciocho meses a partir del año en que se hayan devengado, 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. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el artículo 48.4 y 48 bis del ET que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

7. 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 de enero de 1997 vinieren percibiendo antigüedad, la cantidad equivalente a treinta días naturales de "Complemento de antigüedad consolidada".

8. 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 37º - 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) 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) Seme-alabak ezkontzen badira, egun bat.  
 d) Ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen eta bien lehen mailarainoko ahaideak hilez gero 3 egun natural, 2 gutxienez lanegunak.

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

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

g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II Izatezko bikoteak:

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

2. Artikulu honen 1. idatz-zatiko baldintza beretan, langilea lanetik kanpora egon daiteke ezinbesteko betebeharrak publiko eta pertsonal bat

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) Dos 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 6 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.

k) 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.

Quando 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 250 Km. desde el límite del Territorio Histórico de Álava:

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

Desplazamiento a una distancia superior a 250 Km. desde el límite del Territorio Histórico de Álava:

- 3 días para apartado b)
- 2 días para apartado c)
- 3 días para apartado d)
- 2 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 no 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. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 de este artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el

betetzeko. Lanera ez etortzeko denbora jakin bat aipatzen bada legezko arau batean, arauak dioena hartuko da kontuan, ez laneratzearen iraupenari eta konpentsazio ekonomikoari dagokionez.

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

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

3. 9 hilabete arteko seme-alabei bularra emateagatik, langileek lana ordubetez uzteko eskubidea dute (ezein lansaririk kendu gabe), eta ordubete hori ordu erdiko bi zatitan har daiteke. Baimen horren iraupena proportzionalki handituko da erditze anizkoitzen kasuan. Emakumeak, bere borondatez eta ezein lansari kendu gabe, horren ordezkari lanaldia ordu erdi murriz dezake, helburu berberarekin. Bi gurasoek lan egiten badute, amak zein aitak har dezake baimena.

4. Legezko zaintza dela-eta, bere zaintzapean 8 urte arteko haur bat edo jarduera ordaindurik ez duen gutxitu fisiko, psikiko edo sensorial bat duen langileak lanaldia murriz dezake, eta ordainsaria gutxienez lanaldi arruntaren zortzirena murriztuko da, eta gehienez erdia.

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

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

## VI. KAPITULUA. BALDINTZA EKONOMIKOAK

### 38. artikulua - Oinarrizko soldata.-

Eranskinetako tauletan azaltzen da 2012ko oinarrizko soldata. Egun natural guztietan sortuko da eta ezin da aldatu.

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

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

### 40. artikulua - Garabiararen dedikazio bereziaren plusa.-

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

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

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

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 ciento 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 de 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.

## CAPÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS

### Artículo 38º - Salario base.-

El salario base para 2012 se fija en las tablas anexas. Se devengará durante todos los días naturales y permanecerá inalterable.

### Artículo 39º - 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 40º - 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 arrazoiengatik, garabia behar bezala ote dabilen egiaz-tatzeko eragiketak lanaldia hasi aurretik egiteari uzten bazaio, dedikazio bereziaren plusa ordaintzeari utziko zaio eta, beraz, ez da finkagarria.

#### 41. artikulua - Aparteko haborokinak.-

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

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

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

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

a) Gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasuna: Bajako denboran jardunean arituta legokiokeenaren ehuneko 40.

b) Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasuna: Ezintasun aldian altan egonda legokiokeenaren ehuneko 90.

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

- a) Ekaineko ordainsaria: urtarrilaren 1etik ekainaren 30era.
- b) Abenduko ordainsaria: uztailaren 1etik abenduaren 31ra.

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

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

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

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

#### 42. artikulua - Antzinasun-osagarri pertsonalari buruzko akordioak.-

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

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

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

Osagarri hori egun natural bakoitzeko ordainduko da, VII. Eranskinen maila bakoitzerako azaldutako zenbatekoaren arabera.

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 41º - 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 de enero de 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 por ciento 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 por ciento 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 42º - 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 de enero de 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.

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

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

#### **43. artikulua - Produkzio-unitate bateratuak.-**

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

#### **44. artikulua - Soldataren ordainketa.-**

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

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

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

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

5. Enpresan sartzean edo hastean, langileak bere Identifikazio Fiskaleko Zenbakia (IFK) eman behar du, araudiari jarraituz.

#### **45. artikulua - Lan bereziki nekagarri, toxiko edo arriskutsuak.-**

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

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

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

4. Lan edo jardueraren jakin bat bereziki nekagarri, toxiko edo nekagarritzat jotzeko garaian desadostasunak badaude alderdien artean, Lan Arloko Epaitegiari dagokio arazo hori ebaztea.

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

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 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 43º - 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 44º - 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 ciento 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. Las empresas abonarán las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

5. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

#### **Artículo 45º - Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.-**

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonarseles un incremento del 20 por ciento 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 ciento.

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.

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

#### **46. artikulua - Gaueko lanak.-**

Gaueko 22:00etatik goizeko 06:00etara lan egiten duten langileek gaueko lanaren plusa jasoko dute, langilearen kategoriari dagokion oinarritzko soldataren ehuneko 25ekoa, salbu eta lana gauekoa dela kontuan hartuta ezarri bada soldata.

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

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

#### **47. artikulua - Aparteko orduak.-**

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

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

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

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

Aurreikusitako ordu kopurua idatziz jakinaraziko zaie hilero Enpresa Batzordeari eta langileen ordezkariari, eta hori egindakoan, denboraldi horretan enpresan benetan egindako aparteko orduen berri emango zaie.

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

#### **48. artikulua - Soldataz kanpoko plusa.-**

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

- Garraio-gastuak.
- Urruntasun-plusa.

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

#### **49. artikulua - Joan-etorrien gastuak.-**

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

- a) Kilometro bakoitzeko 0,37 euro, langilea bakarrik badoa bere ibilgailuan.
- b) Kilometro bakoitzeko 0,38 euro, beste lankide batzuekin badoa, baina ibilgailua erabat bete gabe.
- c) Kilometro bakoitzeko 0,39 euro, ibilgailua jendez beteta eramanez gero.

Zenbateko horiek indarrean sartuko dira hitzarmen hau sinatzean, eta ez dira aldatuko 2013ko abenduaren 31 arte.

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

#### **Artículo 46º - 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 ciento 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.

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 47º - 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 de enero de 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 48º - 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.

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.

#### **Artículo 49º - 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 0,37 euros el kilómetro, cuando viaje sólo en su vehículo.
- b) De 0,38 euros el kilómetro, cuando viaje con otros compañeros, pero sin completar su vehículo.
- c) De 0,39 euros el kilómetro, cuando lleve su vehículo completo.

Las cantidades anteriormente señaladas entraran en vigor en el momento de la firma del presente convenio y se mantendrán inalterables hasta el 31 de diciembre de 2013

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

#### 50. artikulua - Dietak.-

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

Honako hau izango da dieten zenbatekoa, maila guztientzat: dieta osoa 42,21 euro, eta dieta erdia 12,67 euro.

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

Zenbateko horiek indarrean sartuko dira hitzarmen hau sinatzean, eta ez dira aldatuko 2013ko abenduaren 31 arte.

#### 51. artikulua - Aldi baterako ezintasuna.-

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

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

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

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

#### 52. artikulua - Kalte-ordainak.-

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

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

b) Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako heriotza: 53.600 euro.

c) Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako Ezintasun Iraunkor Osoa, Erabateko Baliaezintasun Iraunkorra edo Baliaezintasun Handia: 67.700 euro.

Kalte-ordain horiek indarrean sartuko dira 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera, eta hitzarmenak iraun arte jarraituko dute.

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

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

#### 53. artikulua - Hitzarmena aldi batean ez aplikatzeko prozedura.-

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

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

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.

#### Artículo 50º - Dietas.-

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

La cuantía de las dietas será la siguiente para todos los niveles: 42,21 euros la dieta completa y 12,67 euros la media dieta.

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.

Las cantidades anteriormente señaladas entrarán en vigor en el momento de la firma del presente convenio y se mantendrán inalterables hasta el 31 de diciembre de 2013.

#### Artículo 51º - 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 por ciento 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 por ciento de la base de cotización que le corresponda.

#### Artículo 52º - 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 53.600 euros.

c) Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 67.700 euros.

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a partir de 1 de enero de 2013, manteniéndose las mismas durante la total vigencia del convenio.

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 aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

#### Artículo 53º - Procedimiento de inaplicación temporal del convenio.-

Las empresas podrán inaplicar temporalmente el convenio, todo ello de acuerdo al marco legal y convencional establecido.

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo, y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del ET:

- a. Soldata-erregimena.
- b. Orduetgia, lanaldiaren banaketa eta lan-denboraren banaketa.
- c. Txandakako lan-sistema.
- d. Funtzioak, LEko 39. artikuluan mugigarritasun funtzionalerako aurreikusitako mugak gainditzen direnean.
- e. Laneko eta errendimenduko sistema.
- f. Ordainketa-sistema.

Zioak:

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

LEko 50. artikulua eragindako iraungitzeetan, edo bidegabe deklaratuak kaleratzeak egon badira Hitzarmenik aplikatu ez denean, kalte-ordainen oinarria izango da Hitzarmena aplikatu ezean jaso beharko litzatekeena.

Prozedura:

1. - Egoera horietan dauden enpresek langileen legeko ordezkari jakinaraziko diete artikulu honetan araututako prozedurari ekiteko nahia. Langileen ordezkariak ezean, sektoreko sindikatu nagusiek osatuko dute Hitzarmen Kolektiboaren Negoziazio Batzordea, non eta langileek ez dioten ordezkariarik ematen LEko 41.4 artikulua araberaz izendatutako batzorde bati.

Era berean eta epe berean, Hitzarmeneko Batzorde Paritarioari emango zaio asmo horren berri.

2.- Enpresak horren berri eman ondoren, kontsultak egingo dira langileen ordezkariekin edo izendatutako batzordearekin, edo sindikatuekin, baldin eta gehiengo badira Enpresa Batzordeko kideen artean edo langileen ordezkarien artean.

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

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

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

Hitzarmeneko Batzorde Paritarioari jakinarazi behar zaio akordioa.

- a. Régimen salarial.
- b. Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Sistema de remuneración.

Causas:

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, entre otros supuestos, cuando el resultado de explotación por empleado (es decir dicho resultado dividido entre el número promedio de empleados equivalentes a jornada completa del correspondiente periodo) o de ventas a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio o en los doce últimos meses sea inferior en un 12 por ciento al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del ET o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

Procedimiento:

1.- Las empresas en las que concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes legales de los trabajadores en la empresa su deseo de acogerse al procedimiento regulado en este artículo. En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

De igual forma y en el mismo plazo, se comunicará esta intención a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

2.- El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el Resultado de explotación o de ventas se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación de la empresa y que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil.

3.- Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

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

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

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

4.- Kontsulta-aldia amaitu eta akordiorik ezean, alderdiek Hitzarmeneko Batzorde Paritarioari bidaliko dizkiote agiria, VI. Eranskinen Akta eta egin diren alegazioak.

Agiri horiek aztertu ostean, Batzordeak erabaki behar du ea enpresa eskatzailean betetzen den hitzarmena ez aplikatzeko arrazoiaren bat/batzuk, aurreko artikuluan aurreikusitakoak.

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

Akordiorik ezean, bi alderdiek men egingo diote Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioari (PRECO), arbitraje-prozedurari jarraiki.

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

Klausula honetan ezarritako epeak ondorio guztiekin iraugiko dira.

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

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

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

## VII. KAPITULUA. MUGIGARRITASUN GEOGRAFIKOA

### 54. artikulua - Mugigarritasun geografikoa.-

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

Lekuz aldatzea beste udalerrri batean dagoen lantoki batera egiten bada, eta jatorrizko lantokitik eta langilearen ohiko etxebi-

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo a lo establecido en este artículo, tanto la retribución a percibir por los trabajadores como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a tres años.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4.- En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el Acta recogida en el Anexo VI acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramiento técnicos pertinentes.

En caso de no haber acuerdo, ambas partes se comprometen a resolver las divergencias de acuerdo al Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales PRECO, de acuerdo al procedimiento del Arbitraje.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir del momento que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Paritaria; desacuerdo que deberá ser motivado en la correspondiente acta.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

En todo caso, el acuerdo que se alcance con la representación legal de los trabajadores, con los propios trabajadores en las empresas que carezcan de representación legal o la resolución que se dicte en el arbitraje determinará la duración de la suspensión.

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 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 BOPV de 4 de abril de 2000, de acuerdo al procedimiento del arbitraje.

## CAPÍTULO VII. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

### Artículo 54º - 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

zitzatik 15 km-ra edo urrutiago badago, honako konpentsazio hauek kobratuko ditu langileak:

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **55. artikulua - Lekualdatzeko aginduaren aurreabisua eta betebeharra.-**

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

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

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

#### **56. artikulua - Atsedaldia.-**

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

Lekualdatutako hiru hilabete epearen mugaegunaren dataren ondorengo 15 egun naturaletan hartu behar dira atsedeen-egun horiek.

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 por ciento de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro, el 20 por ciento de las mismas al comenzar el segundo año, el 10 por ciento al comenzar el tercer año y del 10 por ciento 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 viaja 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 55° - 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.

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 56° - 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. Enpresa eta langilea ados jartzen badira, egun horiek metatzea hitzartu daiteke, eta urteko oporraldiari gehitu ahal zaizkio.

#### VIII. KAPITULUA. LANGILEEN ORDEZKARIAK

##### 57. artikulua - Zigorak jakinaraztea.-

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

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

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

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

##### 58. artikulua - Ordezkaritza bateratua.-

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

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

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

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

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

a) Ahal bada, boto gehien duen hurrengo hautagaia ordeztuko du, Enplegu eta Gizarte Gaietarako Sailaren Arabako Lurralde Ordezkartzan dauden hautaketa-akten arabera.

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

Ordezkarien kopurua zehazteko orduan, era honetan zenbatuko dira langileak:

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

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

2.- Lan edo zerbitzu jakin baterako kontratatuak eta obrako finko gisa kontratatuak, hauteskunde-prozesua hasi aurreko urtean lan egindako egunen arabera zenbatuko dira. Horretarako, hauteskundeak

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

#### CAPÍTULO VIII. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

##### Artículo 57º - 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 58º - 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 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre.

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 Empleo y Asuntos Sociales.

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

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 inicio del

deitzeko asmoa jakinarazten denetik 7 eguneko epean, enpresak hauteskunde-errola eta urtebete arte aldi baterako kontratatutako langileen zerrenda helarazi behar die hauteskunde-mahaia osatuko duten langileei; bertan azalduko da kontratuaren iraupena, hauteskundeak deitu arte lan egindako egunen kopurua, eta obrako kontratuen edo obrako kontratu finkoen iraupena. Enpresak aurreikusitako lan jakin baterako kontratua urtebete edo gehiagorako bada, edo enpresak informazio hori bidaltzen ez badu, data horretan indarrean dagoen lan edo zerbitzu jakin baterako kontratu bakoitza 200 laneguneko dela ulertuko da, behin-behineko langileen zenbaketarako.

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

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

#### **59. artikulua - Langileen ordezkarien eta Enpresa Batzordeen orduak.-**

Langileen ordezkariak edo Enpresa Batzordeko kideak ordu ordaindu batzuk izango dituzte hilean, beren eginkizunak betetzeko, honako eskala honen arabera:

- 100 langilera arte, 16 ordu.
- 101 langiletik 250 langilera arte, 20 ordu.
- Langile gehiago dituzten enpresak martxoaren 24ko 1/1995

Legegintzako Errege Dekretuari jarraituz arautuko dira. Dekretu horrek Langileen Estatutuko testu bateratua onartu zuen.

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

Era berean, langileen ordezkariak edo Enpresa Batzordeko kideak 22 ordu ordaindu izango dituzte urtean, besterendu ezinak, eta nahi dutenean erabiliko dituzte.

#### **60. artikulua - Sindikatuen ordezkariak.-**

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

Ordezkariak nagusia duten sindikatuen eta enpresan langileen legezko ordezkariak dutenen sindikatu-atale honako jarduera hauek betetzeko eskubidea dute:

- a) Sindikatu arloko argitalpenak edo oharrak zabaltzea, enpresan sartzeko eta ateratzeko garaian.
- b) Sindikatu arloko argitalpenak edo jakinarazpenak jartzea enpresetako Zuzendaritzak ipinitako iragarki-tauletan.

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

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.

3°.- 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.

4°.- 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 59° - 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 registrarán 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 veintidós horas anuales retribuidas, que podrán utilizar cuando fueran precisas.

#### **Artículo 60° - 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) 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) Kideen sindikatu-kuotak biltzea.
- d) Langileen ordezkarien postuak betetzeko hauteskundeetarako hautagaiak proposatzea.
- e) Sindikatuko ordezkariak, kide diren sindikatuarekin bat, dagozkien eginkizunak betetzeko kide batek edo batzuek dituzten ordu ordainduak metatu ditzakete, legez ezarritako gehieneko orduak gainditu gabe.
- f) Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoaren arabera eraturako sindikatu-ataletako kideek urtean 7 egun eduki ditzakete gehienez, ordaindu gabeko baimen gisa, Biltzarretara joateko.

#### 61. artikulua - Batzarrak.-

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

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

#### 62. artikulua - Sindikatuen erantzukizuna.-

Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoaren 5. artikulua arabera, sindikatuak beren estatutuak organoek hartutako ekintzen edo erabakien erantzule dira, beren eskumenen esparruan, bai eta sindikatuak ekintza indibidualaren erantzule ere, kide horiek ordezkari-taldea betetzen dituztenean, edo sindikatuaren izenean ari direnean.

### IX. KAPITULUA. LAN-HARREMANA ETETEA ETA EZEZTATZEA

#### 63. artikulua - Lan-harremana eteteko arrazoiak eta ondorioak.- Lan-kontratua honako arrazoi hauengatik eten daiteke:

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

- 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 61º - 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, siemp 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 por ciento 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 62º - 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.

### CAPÍTULO IX. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

#### Artículo 63º - 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 seis 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) 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) Genero-indarkeriaren biktima delako bere lanpostua utzi behar duen langilearen erabakiz.

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

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

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

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

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

b) Energia-hornidura moztea, enpresarekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik.

c) Lana normal egitea eragozten duen eguraldi-fenomenoak, betiere etenaldi hori benetan lan egindako 24 orduetik gorakoa bada.

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

Kasu horietan, Langileen Estatutuaren 51.12 Artikuluko prozedura aplikatuko da.

#### **65. artikulua - Derrigorrezko eszedentzia.-**

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

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

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

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

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

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

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

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 64º - 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, se aplicará el procedimiento previsto en el Artículo 51.12 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 65º - 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 66º - 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.

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.

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

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

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

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

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

#### 67. artikulua - Erretiroa.-

Erretiroari dagokionez, Eraikuntzako Hitzarmen Orokorraren 97. artikulua dioena beteko da.

Enpresan 4 urteko edo gehiagoko antzinasuna duen langileak lan-harremana amaitu nahi badu eta 1194/1985 EDan aurreikusitako erretiro aurreratua hartu nahi badu, urtebetez ordeztuko duen beste langile bat kontratatu behar du enpresak, ED horrek dioenaren ildotik 64 urterekin erretiro berezia hartzeaz eta kontratazio berriez. Eskubide horretaz baliatzeko, langileak adin hori bete baino gutxienez 6 hilabete lehenago jakinarazi behar dio enpresari, eta 64 urte betetzen dituen egun berean hasi behar du eskubide horretaz baliatzen.

Enpresan 4 urteko edo gehiagoko antzinasuna duen langileak, 1967ko urtarrilaren 1 baino lehenagotik kotizatu badu Gizarte Segurantzari, eta erretiro aurreratua hartzen badu, kalte-ordaina jasotzeko eskubidea du, kontuan hartuz Oinarrizko Soldata, Laneratzeta eta Jarduera- Plusa, Soldataz Kanpoko Plusa eta Finkatutako Antzinasun Osagarria, era honetan:

- 63 urterekin, 3 hileko soldata.
- 62 urterekin, 4 hileko soldata.
- 61 urterekin, 5 hileko soldata.
- 60 urterekin, 6 hileko soldata.

Ez da erretiroaren kalte-ordainik edo saririk ordainduko honako kasu hauetan:

1. 1999ko urtarrilaren 15eko Lanbide Arteko Akordioan aurreikusitako sistemak erabiltzea erabaki badute langileak eta enpresak, eta beste langile batek betetzen badu langilearen lanpostua, osoa edo zati bat.

2. Enpresak eta langileak erabaki badute erretiro aurreratuko sarien ordeztu hartzeko "aurre-erretiroa konpentsatzeko plusa". Akordio berri hori sina dezaketen bakarrak dira erretiro-sariak eskuratzeko baldintzak betetzen dituzten langileak, hau da, enpresan 4 urteko edo gehiagoko antzinasuna izateaz gain, 1967ko urtarrilaren 1 baino lehenagotik Gizarte Segurantzari kotizatu dutenak.

Aldi baterako plus hori 2 eurokoa da, egun natural bakoitzeko, ezin da irentsi ez konpentsatu, langilea enpresari atxikita dagoen bitartean

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 67º - Jubilación.-

En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en el artículo 97 del Convenio General de la Construcción.

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 RD 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. Para el ejercicio de este derecho es necesario que el trabajador preavise a la empresa con una antelación mínima de seis meses al cumplimiento de la edad y ejercite el derecho con solicitud de la jubilación anticipada en la misma fecha del cumplimiento de la edad de 64 años.

El trabajador con una antigüedad en la empresa de cuatro o más años, que haya cotizado a la Seguridad Social con anterioridad al 1 de enero de 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 de enero de 1999, y en consecuencia el puesto del trabajador sea ocupado, total o parcialmente, por otro nuevo trabajador, cubriéndose la baja causada.

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 de enero de 1967.

Este plus, de carácter temporal, cuya cuantía diaria se fija en dos euros por día natural, no será absorbible ni compensable y se

ordainduko da, inoiz ezin du 4 urteko epea gainditu, langileak 64 urte betetzean bukatuko da, eta adin horretatik gora ez da finkagarria.

Erretiro aurreratuko sariak ordaindu beharra akordio berriaren eraginez amaituko da eta, ondorioz, plus osagarria ordaindu beharrak soilik iraungo du, artikulua honetako baldintzen arabera.

#### X. KAPITULUA. PRODUKTIBITATEA

##### 68. artikulua - Lanaren antolamendua eta produktibitatea.-

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

##### 69. artikulua - Errendimendu-taulak ezartzea.-

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

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

##### 70. artikulua - Errendimendu-taulak eta lansariak.-

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

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

##### 71. artikulua - Aplikazio-baldintzak.-

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

##### 72. artikulua - Taulak betetzen direla egiaztatzea.-

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

1. Neurtuko den langileari alde zuzenetik jakinaraziko zaio.

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

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

#### XI. KAPITULUA. HUTSEGITEAK ETA ZIGORRAK

##### 73. artikulua - Hutsegite motak.-

Sektoreko enpresen zerbitzura dauden langileek egindako hutsegiteak larritasunaren arabera dira eta, dagokionean, berrerraztearen

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.

#### CAPÍTULO X. PRODUCTIVIDAD

##### Artículo 68º - 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 69º - 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 70º - 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.

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 71º - 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 72º - 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.

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.

#### CAPÍTULO XI. FALTAS Y SANCIONES

##### Artículo 73º - Clases de faltas.-

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del Sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y

araberakoak: arinak, larriak eta oso larriak izan daitezke, ondorengo artikuluei jarraiki.

#### **74. artikulua - Hutsegite arinak.-**

Hauek dira hutsegite arinak:

1. Hilabetean 3 aldiz berandu iristea, justifikatutako arrazoirik gabe.

2. Gutxienez 48 ordu lehenago, justifikatutako arrazoiak izanik, lanera ez dela joango ez jakinaraztea, salbu eta jakinarazpena ezinezkoa izan dela egiaztatzen bada.

3. Justifikatutako arrazoirik gabe lantokia edo lanpostua uztea, denbora gutxirako bada ere, betiere enpresaren ekoizpena kaltetu ez bada eta lankideengan kalterik edo istripurik eragin ez badu, bestela hutsegite larritzat edo oso larritzat joko baita.

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

5. Norberaren lana behar adinako arretaz eta arduraz ez betetzea, enpresari edo lankideei kalterik eragin gabe, bestela hutsegite larria edo oso larria izango bailitzateke.

6. Hanka-sartze txikiak egitea materiala zaintzerakoan.

7. Lanean eraginik izan dezakeen norberaren egoera edo ezauzgarriren bat aldatu dela enpresari ez jakinaraztea, esate baterako, ohiko bizilekua.

8. Aldian-aldiko garbitasun ezagatik lankideak edo nagusiak kexatzea edo erreklamatzeko.

9. Errespetu falta edo lankideei edota enpresatik eta lantokitik kanpoko hirugarren pertsoneri tratu desegokia ematea, betiere lanaren ondorioz bada.

10. Normalean lan egiten den guneeetatik edo lekuetatik kanpo egotea, justifikatutako arrazoirik gabe, edo hori egiteko baimenik gabe.

11. Lanorduetatik kanpo laneko eremuan egotea, baimenik gabe.

12. Laneko arriskuen prebentzio-arauak ez betetzea, langilea bera, lankideak edo hirugarren pertsonak arrisku larrian jarri gabe.

13. Lanarekin zerikusirik ez duten gaiei buruz eztabaidatzea lanaldian. Eztabaida horiek zalaparta handia eragiten badute, hutsegite larritzat edo oso larritzat har daitezke.

14. Lankideen arreta galaraztea eta justifikatutako absentzia laburrak behar baino gehiago luzatzea.

15. Enpresako telefono-, telematika-, informatika-, mekanika- edo elektronika-baliabideak norberaren kontuutarako erabiltzea, baimenik gabe.

#### **75. artikulua - Hutsegite larriak.-**

Honako hauek dira hutsegite larriak:

1. Hilabeteke epean 3 aldiz baino gehiagotan berandu iristea; edo 15 minutu baino beranduago iristea, hilabetean 3 aldiz gehienez, justifikatutako arrazoirik gabe.

2. Hilabetean 2 aldiz lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe.

3. Lanean beharrezko arduraz edo arretaz ez jardutea, horrek langileari berari, lankideei, enpresari edo hirugarren bati arrisku edo kalte handi samarra eragin ahal badie.

4. Aldi baterako ezintasunaren edo istripuaren itxura egitea.

5. Aginduak ez betetzea edo laneko arriskuen prebentzio-arauak ez jarraitzea, horrekin langilea bera, lankideak edota hirugarren pertsonaren bat arrisku larrian jarri; enpresak emandako segurtasun-bitartekoak erabiltzeari uko egitea ere hutsegite larritzat hartuko da.

6. Laneko ezin gaitan goragoko kargudunei men ez egitea, non eta agindua langilearentzat iraingarria ez den, edo agindu horrekin langilearen edo beste langileen bizitza edo osasuna arriskuan jartzen ez den.

en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

#### **Artículo 74º - 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 75º - 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 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. Langileari berari edo haren lankideei buruzko datu pertsonalak edo lanekoak aldatzea edo faltsutzea.

8. Agindutako jardueran arduragabekeria edo zuhurtziagabekeria larriz aritzea.

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

10. Lan-errendimendua nahita murriztea, noizbehinka.

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

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

13. Instalazioetan, makinetan edo lokaletan atzemandako edozein anomalia, matxura edo istripu berehala ez jakinaraztea buruei, enpresaburuari edo haren ordezkoiari.

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

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

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

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

#### **76. artikulua - Falta oso larriak.-**

Falta oso larriak dira:

1. Hiru hilabeteko epean 10 aldiz baino gehiagotan justifikatu gabe berandu iristea, edo sei hilabetetan horrelako 20 hutsegite egitea.

2. Hilabetean bi egun baino gehiagotan lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe.

3. Agindutako jardueran iruzur egitea, desleial jokatzeko edo konfiantzaz aprobetxatzea, eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari lanorduetan ostea, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzan nahiz kanpoan.

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

5. Normalean hordituta eta drogatuta ibiltzea, horrek lanari kalte eragiten badio.

6. Isilean gorde beharreko informazio oro norbaiti ematea.

7. Bidegabeko lehia.

8. Goragoko kargudunetik, lankideetik edo menpekoetik hitzezko edo egintzazko tratu txarrak edo begirune- eta adeitasun-hutsegite larriak.

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

10. Kargudunaren agintekeria.

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

12. Nagusien aginduei etengabe uko egitea.

13. Lantokian edo lantokitik kanpoko zerbitzuan delitu diren egintzak.

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

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

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 76º - 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 ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

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

17. Inoren sexu-askatasunaren aurkako egintza larriak.

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

#### 77. artikulua - Zigorak jartzea.-

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

A) Hutsegite arinengatik:

a) Hitzeko kargu-hartzea.

b) Idatziko kargu-hartzea.

B) Hutsegite larriak:

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

C) Hutsegite oso larriak:

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

b) Kaleratzea.

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

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

b) Hutsegitea egin duenaren lanbide-kategoria.

c) Gertakari horrek gainerako langileengan eta enpresan duen eragina.

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

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

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

#### 78. artikulua - Zigorren beste eragin batzuk.-

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

Lehenengo Xedapen Iragankorra

Lanbide-sailkapenari dagokionez, lanbide-sailkapen berria egin arte, Eraikuntzako Hitzarmen Orokorak ezartzen duenaren arabera, 1970eko abuztuaren 28ko Eraikuntzaren Lan arloko Ordenantzen 100. artikuluan eta III. Eranskinean ezarritakoa egongo da indarrean.

Lehenengo Xedapen Gehigarria

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek adierazi dute PRECO III-ren prozedurak erabili behar direla gatazka kolektiboak konpontzeko, beste edozein prozedura baino lehen. Hortaz, hitzarmen hau sinatu duten alderdiek erabaki dute Laneko Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioari atxikitzea (PRECO), 2000ko apirilaren 4ko EHAAn argitaratua.

Hitzarmen edo itun kolektiboa interpretatzean eta aplikatzean sortzen diren gatazkei dagokionez, PRECOri jarraiki, Hitzarmeneko Batzorde Paritariora jo behar da lehendabizi.

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

Enpresak Mutualitatez aldatzea erabakiz gero, langileen legezko ordezkari lehendabizi txosten bat egin, eta 15 eguneko epean igorri

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 77º - 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 78º - 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 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.

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 traba-

behar dute. Epe hori igaro eta txostenik igorri ezean, txostena horren aldekoa dela pentsatuko da.

Adierazitako txostena igorri eta kontrakoa bada edo, egiazta-tutako arrazoiengatik, langileek isilpean bozkatuta, plantillaren bi herenak mutualitatez aldatzea proposatzen badu, enpresak idazki bat bidali behar dio Hitzarmeneko Batzorde Paritarioari, proposamenaren berri emanez, eta gatazkak konpontzeko orduan, bi alderdiek joko dute PRECO III-ko prozeduretara.

## I. ERANSKINA

### HITZARMEN HONEN APLIKAZIO-EREMUA

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

a) Eraikuntzako eta Herri Lanetako honako jarduera hauek:

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

jadores, 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".

## 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 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.

- Urbanizazioak sustatzea edo egitea.
- Edozein motatako higiezinaren eraikuntza sustatzea.

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

- Eraikuntzarako makineria eta ekipoak alokatzen dituzten enpresak, eta tresna horiek erabiltzen dituzten langileak.

- Obrak zaharberritu, mantentze-lanak egin eta obrak eraisten dituzten enpresak.

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

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

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

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

Honako lan hauek salbuetsita daude: Fosfato, Sufre, Potasa, Talko Meatzeetako Nazioko Lan Araudiak arautzen dituen lur industrialen enpresa ustiatzaileetan egiten diren lanak, bai eta beste araudietan kontuan hartzen ez diren gainerako meatze-ustiaketak ere.

- 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 vengán regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación.

## II. ERANSKINA

## OBRAKO LAN KONTRATU FINKOA

ESTATUKO LAN-ZERBITZU PUBLIKOAREN ERREGISTROA
--

## ENPRESAREN ALDETIK:

jauna/andrea		
Jaioteguna	NAN	Kargua: <sup>1</sup>
Enpresa		IFK zb.      Jarduera
Egoitza		Enpresaren GZ zb.      Plantillako langile zb.
Lantokiaren helbidea		Lantokiaren GZ zb.      Lantokiko langilearen zb.

## LANGILEAREN ALDETIK

jauna/andrea		Bukatutako ikasketen maila
Jaioteguna	NAN	Egoitza

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

Adierazten dute:

Lan-kontratu hau sinatzeko baldintzak betetzen dituztela, lan-kontratu mota "Obrako Finkoa" izango dela, Eraikuntza eta Herri-lanen Industrietarako Hitzarmen Kolektibo Sektorialaren 15. artikuluan, Eraikuntzako Hitzarmen Orokorren 24. artikuluan, eta urriaren 18ko 32/2006 Legeko Hirugarren Xedapen Gehigarrian aurreikusitakoari jarraiki, eta beraz, honako hauek izango dira

## K L A U S U L A K

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

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

- 3.- Lan-kontratu honek sinatzen den egunetik aurrera du indarra, kontratatu den langilearen espezialitateko zerbitzuak edo lanak amaitzean iraungiko da, eta enpresak 15 egun natural lehenago jakinarazi behar dio, baldin eta kontratua 6 hilabetetik gorakoa bada, eta 7 egun natural lehenago, kontratua 6 hilabetetik beherakoa bada. Kontratu hau bertan behera geratuko da, lanak egin ahala langilearen zerbitzurik behar ez denean.
- 4.- Obra eten edo aldi baterako gelditzen bada lan-kontratua iraungiko da, baina gerta daiteke langilea berriz ere obra berean kontratatzea, obra eteteko arrazoiak desagertzean.
- 5.- Lan-kontratu hau amaitzean, langileak ehuneko 7ko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea du, Hitzarmen honetako tauletako soldata-kontzeptuen gainean kalkulatuta.
- 6.- Hasiera batean, lan-harreman honek (4) ..... iraungo du. Bi alderdiek noiznahi deuseztatu ahal dute probaldia, aurrez jakinarazi gabe eta kalte-ordainik gabe. Langilea aldi baterako ezinduta geratzen bada probaldian, bi alderdiek erabaki dezakete probaldia etetea, eta egoera hori igarotakoan berriz hastea (lan-kontratuaren klausula gehigarri gisa azalduko da).
- 7.- Lanaldia astean ..... ordukoa izango da, .....(e)tik .....(e)ra.
- 8.- Langileak honako lansari hau jasoko du (5): ....., Hitzarmenean azaltzen diren kontzeptuetan banatuta.
- 9.- Urteko oporrak (6) ..... izango dira, edo lan egindako denborari proportzioan dagokiona.
- 10.- Langileak bere borondatez utzi nahi badu enpresa, 30 hamar egun lehenago jakinarazi behar dio enpresari (hileko lansaria jasotzen duten langileek), 15 egun lehenago (obrako langile laguntzaileek) eta 7 egun lehenago (eguneko lansaria jasotzen duten langileek). Aurrez jakinarazi ezean, aurrez jakinarazi gabeko lanorduei dagokien ordainsaria kenduko da azken likidaziotik, Hitzarmeneko soldata-taulen arabera.
- 11.- Lan-kontratu honetan aurreikusi ez den guztiari dagokionez, indarreko legedia, Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Kolektibo Probintziala eta 2720/1998 Errege Dekretua beteko da.
- 12.- Lan-kontratu hau ..... (e)ko Enplegu Bulegoan erregistratuko da.

ANEXO II

CONTRATO DE TRABAJO FIJO DE OBRA

REGISTRO SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL
---

POR LA EMPRESA

Don			
Fecha nacimiento	DNI	En concepto de <sup>1</sup>	
Empresa		Nº CIF	Actividad
Domicilio		Nº SS empresa	Nº trab. en plantilla
Domicilio centro de trabajo		Nº SS ctro.trabajo	Nº trab.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 15 del Convenio Colectivo Sectorial para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas, artículo 24 del Convenio General de la Construcción y disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, y por tanto, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes

C L A U S U L A S

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 7 por ciento 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 rescindirlo, 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.....

**KLAUSULA GEHIGARRIAK**

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

.....(e)n, .....ko .....ren .....(e)an  
Langilea, Legezko ordezkaria Enpresa,

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

**III. ERANSKINA**

**OBRAKO LAN-KONTRATU FINKOAREN JARRAIPEN-AKORDIOA**

..... enpresak eta ..... langileak ..... (e)(a)n obrako lan-kontratu finkoa sinatu dute, Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Orokorren 24. artikuluan eta Arabako Eraikuntza Industrietarako Hitzarmen Kolektibo Sektorialaren 15. artikuluan ezarritakoaren arabera, eta

**ERABAKI DUTE**

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

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

**IV. ERANSKINA**

**KITAPENAREN ORDAINAGIRIA**

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

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

.....(e)ko .....aren .....a  
Langileak kitapena sinatzean enpresako legezko ordezkari bat aurrean egoteko eskubideaz baliatzen da (2/1991 Legeari egokituta). (1)  
(1) Bai ala ez.

**V. ERANSKINA**

**Probintzia mailako Batzorde Paritarioari**

Lan baldintzak ez aplikatzea  
Desadostasun-akta  
Enpresaren datuak ..... Izena edo sozietate-izena ..... IFK ..... Helbide soziala ..... Udalerrria ..... Posta-kodea ..... Hitzarmen kolektibo aplikagarria .....

**CLÁUSULAS 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:
  - 1.- Titulados superiores y medios. 6 meses
  - 2.- Empleados:
    - Niveles III, IV y V: 3 meses
    - Niveles VI a X: 2 meses
  - Resto del personal: 15 días naturales
- 3.- Personal operario:
  - Encargados y capataces: 1 mes
  - 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 empresa ..... y el trabajador ..... entre quienes se firmó un contrato fijo de obra el pasado día ..... de conformidad con lo establecido en el art. 24 del Convenio General del Sector de la Construcción y art. 15 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 liquidación 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.

**ANEXO V**

**A la Comisión Paritaria Provincial**

Inaplicación de condiciones de trabajo  
Acta de desacuerdo  
Datos de la Empresa ..... Nombre o razón social ..... CIF ..... Domicilio social ..... Localidad ..... Código Postal ..... Convenio colectivo aplicable .....

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

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

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

.....(e)n,.....ko.....ren.....(e)an  
Sinadura Sinadura  
Langileen ordezkariak Enpresa

Probintzia/Estatu mailako Batzorde Paritarioari

Lan baldintzak ez aplikatzea  
Desadostasun-akta  
Enpresaren datuak ..... Izena edo ozietate-izena ..... IFK ..... Helbide soziala ..... Udalerria ..... Posta-kodea ..... Hitzarmen kolektibo aplikagarria .....  
..... enpresak eta langileen ordezkariak akordiorik gabe amaitu dute hitzarmena ez aplikatzearen arazoa, Sektoreko Hitzarmen Kolektibo Estatalaren 17.4 artikulua araber.

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

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

.....(e)n,.....ko.....ren.....(e)an

**VI. ERANSKINA**

Probintzia mailako Batzorde Paritarioari

Lan-baldintzen funtsezko aldaketa  
Desadostasun-akta  
Enpresaren datuak ..... Izena edo sozietate-izena ..... IFK ..... Helbide soziala ..... Udalerria ..... Posta-kodea ..... Hitzarmen kolektibo aplikagarria.....

..... enpresak eta langileen ordezkariak akordiorik gabe amaitu dute hitzarmena ez aplikatzearen arazoa, Langileen Estatutuko 41. artikulua araber.

Batzorde Paritarioari bidaliko zaio Akta hau, bai eta enpresaren aldaketarako eta horren arrazoen eskabidea eta dagokion dokumentazioa ere. Honekin batera doaz, baleude, langileen ordezkariak egindako alegazioak, bai eta aurkeztutako dokumentazioa ere.

Enpresak eta langileen ordezkariak Batzorde Paritarioari jo dute, desadostasuna ebatz dezan, eta bi alderdiek eskatzen dute, Batzordeak akordiorik lortu ezean, Bitartekaritzaren eta Arbitrajearen Federazio arteko Zerbitzuaren arbitraje lotesleari men egitea.

.....(e)n,.....ko.....ren.....(e)an

La Empresa ..... y su Representación de los Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 17.4 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de inaplicación que formula la empresa y la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de los Trabajadores junto con la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En..... a..... de..... de.....  
Firmado Firmado  
Representación de trabajadores La empresa

A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal

Inaplicación de condiciones de trabajo  
Acta de desacuerdo  
Datos de la Empresa ..... Nombre o razón social ..... CIF ..... Domicilio social ..... Localidad ..... Código Postal ..... Convenio colectivo aplicable .....

La Empresa..... y su Representación de los Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 17.4 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de inaplicación que formula la empresa y la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de los Trabajadores junto con la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En..... a..... de..... de.....

**ANEXO VI**

A la Comisión Paritaria Provincial

Modificación sustancial de condiciones de trabajo  
Acta de desacuerdo  
Datos de la Empresa.....  
Nombre o razón social.....  
CIF..... Domicilio social.....  
Localidad..... Código Postal.....  
Convenio colectivo aplicable.....

La Empresa..... y su Representación de los Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de modificación de la empresa y sus causas, junto con la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúan la Representación de los Trabajadores y la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En..... a..... de..... de.....

**VII. ERANSKINA**

Lanpostuen edota lanpostu horiei lotutako lanen zerrenda, langileak lagatzeko kontratuak egiteko mugatuak, segurtasun- eta osasun-arrazoiengatik, eta muga absolutuaren edo erlatiboaren justifikazioa.

A. Eraikuntza eta herri-lanak: Hitzarmenaren I. Eranskineko a) idatz-zatia

## 1. Muga absolutua duten lanpostuak

1. Langileburu arduraduna.
2. Laborategiko burua.
3. Artillaria.
4. Hargina.
5. Marmolaria.
6. Jasotzeko aparatuen muntatzailea.
7. Aldamioen muntatzailea.
8. Putzuzaina.
9. Egitura metalikoen soldatzailea.
10. Soldatzaileak eta oxiebakitzaileak.
11. Teilaginak.

Justifikazioa: Lanpostu horrek muga absolutua du Aldi Baterako Laneko Enpresa batek lagatuko langileentzat; izan ere, egin beharreko lanak, beren osotasunean, bereziki arriskutsuak baitira langilearen segurtasunerako eta osasunerako, arrazoitutako txostenaren arabera.

## 2. Muga erlatiboa duten lanpostuak

1. Obrako administraria.
2. Laborategiko laguntzailea.
3. Topografiako laguntzailea.
4. Obrako burua.
5. Mekanikaria.
6. Obrako prebentzio-teknikaria.
7. Topografoa.
8. Igeltseroa.
9. Aluminio, metal eta PVCko arotza.
10. Zurgina.
11. Sarrailagilea.
12. Industria-txapista.
13. Zoladura arinen jartzailea.
14. Aurrefabrikatuen jartzailea.
15. Sabai teknikoaren jartzailea.
16. Kamioi-gidaria.
17. Beiragilea.
18. Argiketaria.
19. Enkofratzailea.
20. Eskaiolista/igeltseroa.
21. Burdinlaria.
22. Iturgina.
23. Garabilaria.
24. Segurtasun-neurrien ezarlea.
25. Berogailuen eta etxeko ur beroaren instalatzailea.
26. Gas-instalatzailea.
27. Iragazgaizte-materialen instalatzailea.
28. Hormagina.
29. Industria-mantentzailea/mekanikaria.
30. Egitura metalikoen muntatzailea.
31. Makinetako operadorea.
32. Pintore seinalegilea.
33. Pintorea/paperezatzailea.
34. Zoruen leuntzaile distirarazlea.
35. Entokatzaile estaltzailea/iztukaria.
36. Zoru/Azuleju jartzailea.
37. Peoia.

Justifikazioa: Lanpostu horiek ezin dira bete Aldi Baterako Laneko Enpresa batek lagatuko langileekin, osasunerako eta segurtasunerako arrisku hauek badituzte:

**ANEXO VII**

Listado de puestos de trabajos y/o trabajos asociados a estos puestos de trabajos limitados para la realización de contratos de puesta a disposición por motivos de seguridad y salud y justificación de su limitación, absoluta o relativa.

A. Construcción y obras públicas: apartado a) del Anexo I del CGSC:

## 1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta

1. Encargado Capataz.
2. Jefe de Laboratorio.
3. Artillero.
4. Cantero.
5. Marmolista.
6. Montador aparatos elevación.
7. Montador de andamios.
8. Pocero.
9. Soldador estructuras metálicas.
10. Soldadores y oxicatoradores.
11. Tejeros.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el trabajador conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el trabajador, de acuerdo con el informe razonado.

## 2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa

1. Administrativo obra.
2. Auxiliar de laboratorio.
3. Auxiliar de topografía.
4. Jefe de Obra.
5. Mecánico.
6. Técnico de prevención en obra.
7. Topógrafo.
8. Albañil.
9. Carpintero aluminio, metal y PVC.
10. Carpintero de madera.
11. Cerrajero.
12. Chapista industrial.
13. Colocador de pavimentos ligeros.
14. Colocador de prefabricados.
15. Colocador de techos técnicos.
16. Conductor de camión.
17. Cristaleros.
18. Electricista.
19. Encofrador.
20. Escayolista/yesista.
21. Ferrallista.
22. Fontanero.
23. Gruista.
24. Implantador de medidas de seguridad.
25. Instalador calefacción y ACS.
26. Instalador de gas.
27. Instalador de impermeabilizaciones.
28. Mampostero.
29. Mantenedor/mecánico industrial.
30. Montador de estructuras metálicas.
31. Operador de maquinaria.
32. Pintor señalista OC.
33. Pintor/empapelador.
34. Pulidor abrillantador suelos.
35. Revocador revestidor/estucista.
36. Soldador alicatador.
37. Peón.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser:

38. Lur azpian geratzeko, hondoratzeko edo goitik behera erortzeko arrisku larriak dituzten lanak.

39. Agente kimikoen edo biologikoen arriskua duten lanak, edo legeak berariaz langileen osasuna zaintzeko eskatzen duten lanak.

40. Erradiazio ionizatzaileen arriskua duten lanak, araudiak berariaz agintzen duenean zona kontrolatuak edo zainduak mugatzea.

41. Goi-tentsioko linea elektrikoek ondoko lanak.

42. Murgilduta itozteko arriskua duten lanak.

43. Tunelak eta putzuak zulatzeko lanak, eta lurpeko lurra mugitzea eskatzen duten lanak.

44. Urpeko ekipoekin murgilduta egiteko lanak.

45. Aire konprimatuko kaxetan egiteko lanak.

46. Lehergailuak erabiltzea eskatzen duten lanak.

47. Elementu aurrefabrikatu astunak muntatzea edo desmuntatzea eskatzen duten lanak.

B. Errepideetan eta burdinbideetan mantentze-lanak egitea: Hitzarmenaren I. Eranskineko b) idatz-zatia:

Muga erlatiboa duten lanpostuak:

1. Langileburua eta arduraduna.

2. COEX burua eta operazio-burua.

3. 1. mailako ofiziala, 2. mailakoa, ofiziozko laguntzailea, peoi espezializatua, kontserbaziokoa eta mantentze-lanetakoa.

4. Zaintza- eta segurtasun-langileak.

5. Biltegiko arduraduna.

6. Pilotua.

Justifikazioa: Lanpostu horiek ezin dira bete Aldi Baterako Laneko Enpresa batek lagatako langileekin, osasunerako eta segurtasunerako arrisku hauek badituzte:

7. Lur azpian geratzeko, hondoratzeko edo goitik behera erortzeko arrisku larriak dituzten lanak.

8. Agente kimikoen edo biologikoen arriskua duten lanak, edo legeak berariaz langileen osasuna zaintzeko eskatzen duten lanak.

9. Erradiazio ionizatzaileen arriskua duten lanak, araudiak berariaz agintzen duenean zona kontrolatuak edo zainduak mugatzea.

10. Goi-tentsioko linea elektrikoek ondoko lanak.

11. Murgilduta itozteko arriskua duten lanak.

12. Tunelak eta putzuak zulatzeko lanak, eta lurpeko lurra mugitzea eskatzen duten lanak.

13. Urpeko ekipoekin murgilduta egiteko lanak.

14. Aire konprimatuko kaxetan egiteko lanak.

15. Lehergailuak erabiltzea eskatzen duten lanak.

16. Elementu aurrefabrikatu astunak muntatzea edo desmuntatzea eskatzen duten lanak.

C. Harrobiak, harea-hobiak eta legar-hobiak: Hitzarmenaren I. Eranskineko c) idatz-zatia:

**o Harrobiak:**

1. Muga absolutua duten lanpostuak

1. Arduraduna.

2. Blokeak zulatzeko, lehertzeko, mozteko eta zerratzeko makinak operadoreak.

Justifikazioa: Lanpostu horiek muga absolutua du Aldi Baterako Laneko Enpresa batek lagatako langileentzat; izan ere, egin beharreko lanak, beren osotasunean, bereziki arriskutsuak baitira langilearen segurtasunerako eta osasunerako, arazoituta txostenaren arabera.

38. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.

39. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.

40. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

41. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.

42. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.

43. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.

44. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.

45. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

46. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.

47. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

B. Conservación y mantenimiento de carreteras y líneas férreas: apartado b) del Anexo I del CGSC:

Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Encargado y capataz.

2. Jefe COEX y Jefe de Operaciones.

3. Oficial 1ª, 2ª, ayudante de oficio, peón especializado, de conservación y mantenimiento.

4. Personal de vigilancia y seguridad.

5. Responsable de almacén.

6. Piloto.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser:

7. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.

8. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.

9. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

10. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.

11. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.

12. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.

13. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.

14. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

15. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.

16. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

C. Canteras, areneras y graveras: apartado c) del Anexo I del CGSC:

**o Canteras:**

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta

1. Encargado.

2. Operadores de maquinaria de perforación, voladura, corte y aserrado de bloques.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el trabajador conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el trabajador, de acuerdo con el informe razonado.

## 2. Muga erlatiboa duten lanpostuak

1. Harrobi-burua/ekoizpen-ingeniaria/mantentze-lanen ingeniaria.

2. Akaberaren edo tratamenduen operadorea/elaborazio-operadorea.

3. Garabi-operadorea.

4. Abio-, karga- edo bide-makinen operadorea/garraio-makinen operadorea/orga jasotzailearen operadorea.

5. Mantentze-lan elektrikoaren eta mekanikoaren operadoreak.

6. Zaintzailea.

Justifikazioa: Lanpostu horiek ezin dira bete Aldi Baterako Laneko Enpresa batek lagatako langileekin, osasunerako eta segurtasunerako arrisku hauek badituzte:

7. Lur azpian geratzeko, hondoratzeko edo goitik behera erortzeko arrisku larriak dituzten lanak.

8. Agente kimikoen edo biologikoen arriskua duten lanak, edo legeak berariaz langileen osasuna zaintzeko eskatzen duten lanak.

9. Erradiazio ionizatzaileen arriskua duten lanak, araudiak berariaz agintzen duenean zona kontrolatuak edo zainduak mugatzea.

10. Goi-tentsioko linea elektrikoaren ondoko lanak.

11. Murgilduta itozteko arriskua duten lanak.

12. Tunelak eta putzuak zulatzeko lanak, eta lurpeko lurrak mugitzea eskatzen duten lanak.

13. Urpeko ekipoekin murgilduta egiteko lanak.

14. Aire konprimatuko kaxetan egiteko lanak.

15. Lehergailuak erabiltzea eskatzen duten lanak.

16. Elementu aurrefabrikatu astunak muntatzea edo desmuntatzea eskatzen duten lanak.

**o Harea-hobiak:**

## 1. Muga absolutua duten lanpostuak

1. Langilea.

2. Errotaria.

Justifikazioa: Lanpostu horrek muga absolutua du Aldi Baterako Laneko Enpresa batek lagatako langileentzat; izan ere, egin beharreko lanak, beren osotasunean, bereziki arriskutsuak baitira langilearen segurtasunerako eta osasunerako, arrazoitutako txostenaren arabera.

## 2. Muga erlatiboa duten lanpostuak

1. Administraria.

2. Zakurtzailea/zama-langileak.

3. Plantako burua/operazioen zuzendaria.

4. Mekanikaria/galdaragilea/argiketaria.

5. Peoia.

6. Dragnetako langileak.

7. Lehortegiko langileak/garbitegiko langileak.

Justifikazioa: Lanpostu horiek ezin dira bete Aldi Baterako Laneko Enpresa batek lagatako langileekin, osasunerako eta segurtasunerako arrisku hauek dituztelako:

8. Lur azpian geratzeko, hondoratzeko edo goitik behera erortzeko arrisku larriak dituzten lanak.

9. Agente kimikoen edo biologikoen arriskua duten lanak, edo legeak berariaz langileen osasuna zaintzeko eskatzen duten lanak.

10. Erradiazio ionizatzaileen arriskua duten lanak, araudiak berariaz agintzen duenean zona kontrolatuak edo zainduak mugatzea.

## 2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa

1. Jefe de cantera/ingeniero de producción/ingeniero de mantenimiento.

2. Operador de acabado o tratamientos/operador de elaboración.

3. Operador de grúa.

4. Operador de maquinaria de arranque, carga o viales/operador de maquinaria de transporte/operador de carretilla elevadora.

5. Operadores de mantenimiento eléctrico y mecánico.

6. Vigilante.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser:

7. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.

8. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.

9. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

10. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.

11. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.

12. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.

13. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.

14. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

15. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.

16. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

**o Areneras:**

## 1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta

1. Laborante.

2. Molinero.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el trabajador conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el trabajador, de acuerdo con el informe razonado.

## 2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa

1. Administrativo.

2. Ensacador/personal de carga.

3. Jefe de planta/director de operaciones.

4. Mecánico/calderero/eléctrico.

5. Peón.

6. Personal de dragas.

7. Personal de secadero/personal de lavadero.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser:

8. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.

9. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.

10. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

11. Goi-tentsioko linea elektrikoaren ondoko lanak.
12. Murgilduta itozteko arriskua duten lanak.

13. Tunelak eta putzuak zulatzeko lanak, eta lurpeko lurra mugitzea eskatzen duten lanak.

14. Urpeko ekipoekin murgilduta egiteko lanak.
15. Aire konprimatuko kaxetan egiteko lanak.
16. Lehergailuak erabiltzea eskatzen duten lanak.
17. Elementu aurrefabrikatu astunak muntatzea edo desmuntatzea eskatzen duten lanak.

**o Legar-hobiak:**

1. Muga absolutua duten lanpostuak

1. Langilea.
2. Errotaria.
3. Soldatzailea.

Justifikazioa: Lanpostu horrek muga absolutua du Aldi Baterako Laneko Enpresa batek lagatuko langileentzat; izan ere, egin beharreko lanak, beren osotasunean, bereziki arriskutsuak baitira langilearen segurtasunerako eta osasunerako, arrazoituta txostenaren arabera.

2. Muga erlatiboa duten lanpostuak

1. Baskulista.
2. Gidaria/palista.
3. Plantako burua.
4. Mekanikaria/argiketaria/electromekanikaria.
5. Peoia.

Justifikazioa: Lanpostu horiek ezin dira bete Aldi Baterako Laneko Enpresa batek lagatuko langileekin, osasunerako eta segurtasunerako arrisku hauek dituztelako:

6. Lur azpian geratzeko, hondoratzeko edo goitik behera erortzeko arrisku larriak dituzten lanak.

7. Agente kimikoen edo biologikoen arriskua duten lanak, edo legeak berriaz langileen osasuna zaintzeko eskatzen duten lanak.

8. Erradiazio ionizatzaileen arriskua duten lanak, araudiak berriaz agintzen duenean zona kontrolatuak edo zainduak mugatzea.

9. Goi-tentsioko linea elektrikoaren ondoko lanak.
10. Murgilduta itozteko arriskua duten lanak.

11. Tunelak eta putzuak zulatzeko lanak, eta lurpeko lurra mugitzea eskatzen duten lanak.

12. Urpeko ekipoekin murgilduta egiteko lanak.
13. Aire konprimatuko kaxetan egiteko lanak.
14. Lehergailuak erabiltzea eskatzen duten lanak.
15. Elementu aurrefabrikatu astunak muntatzea edo desmuntatzea eskatzen duten lanak.

D. Itsasoko obrak: Hitzarmenaren I. Eranskineko d) idatz-zatia:

0. Muga absolutua duten lanpostuak

1. Urpekaria.

Justifikazioa: Lanpostu horrek muga absolutua du langileak lagatzeko kontratu bidez egiteko; izan ere, langileak egin beharreko lanak, beren osotasunean, bereziki arriskutsuak baitira langilearen segurtasunerako eta osasunerako, arrazoituta txostenaren arabera.

1. Muga erlatiboa duten lanpostuak

1. Enkofratzaileak, burdinlariak eta operarioak, ur gaineko dikeetan kaxak egiteko hormigoiarekin aritzen direnak, eta dikeen eta moilen gaineko egitura egiten aritzen direnak.

2. Mekanikaria eta argiketaria dragatze-ekipoetan, draga-ontzietan, pontoietan, ontzi auxiliarretan eta ur gaineko dikeetan.

11. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.  
12. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.

13. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.

14. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
15. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
16. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
17. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

**o Graveras:**

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta

1. Laborante.
2. Molinero.
3. Soldador.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el trabajador conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el trabajador, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa

1. Basculista.
2. Conductor/palista.
3. Jefe de planta.
4. Mecánico/electricista/electromecánico.
5. Peón.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser:

6. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.

7. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.

8. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

9. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.  
10. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.

11. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.

12. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
13. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
14. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
15. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

D. Obras marítimas: apartado d) del Anexo I del CGSC:

0. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta

1. Buzo.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el trabajador conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el trabajador, de acuerdo con el informe razonado.

1. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa

1. Encofradores, ferrallistas y operarios que intervienen en la puesta en obra del hormigón para la fabricación de cajones en diques flotantes y la ejecución de la superestructura de diques y muelles.

2. Mecánico y electricista de equipos de dragado, gánguiles, pontonas, embarcaciones auxiliares y diques flotantes.

3. Draga-operadorea.
4. Ponto gaineko makinaren operadorea.
5. Patroia, marinela eta kontramaisua dragatze-ekipoetan, draga-ontzietan, pontoietan, ontzi auxiliarretan, atoiontzietan eta ur gaineko dikeetan.
6. Itsasoko obretako gainerako jarduerak.  
Justifikazioa: Lanpostu horiek ezin dira bete Aldi Baterako Laneko Enpresa batek lagatako langileekin, osasunerako eta segurtasunerako arrisku hauek dituztelako:
7. Lur azpian geratzeko, hondoratzeko edo goitik behera erortzeko arrisku larriak dituzten lanak.
8. Agente kimikoen edo biologikoen arriskua duten lanak, edo legeak berariaz langileen osasuna zaintzeko eskatzen duten lanak.
9. Erradiazio ionizatzaileen arriskua duten lanak, araudiak berariaz agintzen duenean zona kontrolatuak edo zainduak mugatzea.
10. Goi-tentsioko linea elektrikoaren ondoko lanak.
11. Murgilduta itozteko arriskua duten lanak.
12. Tunelak eta putzuak zulatzeko lanak, eta lurpeko lurrak mugitzea eskatzen duten lanak.
13. Urpeko ekipoekin murgilduta egiteko lanak.
14. Aire konprimatuko kaxetan egiteko lanak.
15. Lehergailuak erabiltzea eskatzen duten lanak.
16. Elementu aurrefabrikatu astunak muntatzea edo desmuntatzea eskatzen duten lanak.
- E. Eraikuntzaren Merkataritza majoritario eta eskusibista: Hitzarmenaren I. Eranskineko e) idatz-zatia:
- F. Zilegi dira lanpostu guztietan.

3. Operador de draga.
4. Operador de maquinaria sobre pontonas.
5. Patrón, marinero y contra maestre de equipos de dragado, gánguiles, pontonas, embarcaciones auxiliares, remolcadores y diques flotantes.
6. Resto de actividades realizadas en obras marítimas.  
Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser:
7. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.
8. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.
9. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
10. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
11. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.
12. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.
13. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
14. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
15. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
16. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.
- E. Comercio de construcción majoritario y exclusivista: apartado e) del Anexo I del CGSC:
- F. Permitidos en todos los puestos de trabajo.

## EGUNEKO LANSARIA JASOTZEN DUTEN LANGILEEN "B" SOLDATA-TAULA - 2012

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	LANERATZE-PLUSA	APARTEKO PLUSA	APARTEKO PLUSA	APARTEKO ORDUA	EKAINA	GORDINA
		EGUNA	ORDUA	ORDUA	ORDUA	ORDUA	OPORRAK ABENDUA	URTEAN
	<b>LANBIDE KLASIKOAK</b>							
VI	Obrako arduraduna	42,48	2,46	0,77	15,47	2.081,99	26.051,49	
VII	Lanbideetako langilezaina	40,58	2,46	0,77	15,04	1.990,54	25.141,90	
VIII	Bulegoko 1. mailako ofiziala	38,08	2,46	0,77	14,66	1.921,96	24.098,59	
IX	Bulegoko 2. mailako ofiziala	36,03	2,46	0,77	13,57	1.817,19	23.096,40	
X	Lanbideetako laguntzailea	34,44	2,46	0,77	12,91	1.762,88	22.399,39	
XI	Especialista	33,88	2,35	0,77	12,49	1.683,83	21.786,24	
XII	Peoi Arrunta	32,38	2,35	0,77	12,04	1.672,39	21.250,20	
	<b>LANBIDE OSAGARRIAK</b>							
VI	Tailerreko burua	42,39	2,46	0,77	15,83	2.089,62	26.046,07	
VII	Lantegiko kontramaisua	42,32	2,46	0,77	15,55	2.074,36	25.975,99	
	<b>OBRAKO LAGUNTZAILEAK</b>							
VIII	Obrako laguntzaile teknikoa	33,51	2,46	0,77	13,67	1.759,09	22.076,45	
IX	Obrako admin. laguntzailea	33,51	2,46	0,77	13,67	1.759,09	22.076,45	
IX	Zerrendagilea	32,08	2,46	0,77	12,91	1.696,22	21.410,40	

## HILEKO LANSARIA JASOTZEN DUTEN LANGILEEN "A" SOLDATA-TAULA – 2012

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	LANERATZE- PLUSA	ORDUA	APARTEKO PLUSA	ORDUA	APARTEKO ORDUA	EKAINA OPORRAK ABENDUA	GORDINA URTEAN
	ADMINISTRAZIOKO LANGIL.								
III	1. mailako administrazio burua	46,75	2,46		0,77		16,96	2.152,49	27.693,70
V	2. mailako administrazio burua	42,83	2,46		0,77		14,25	2.004,83	25.937,52
IV	Pertsonaleko burua	42,83	2,46		0,77		14,31	2.004,83	25.937,52
VI	1. mailako ofizial administraria	38,17	2,46		0,77		12,68	1.823,86	23.833,51
VIII	2. mailako ofizial administraria	36,94	2,46		0,77		12,54	1.779,08	23.287,12
IX	Administrazio-laguntzailea	31,15	2,46		0,77		11,92	1.548,58	20.655,97
X	Telefonista	24,17	2,46		0,77		10,11	1.178,03	17.206,02
XIII	Izangaia	21,78	2,46		0,77		9,50	1.091,37	16.145,39
	MENDEKO LANGILEAK								
XI	Ebeazaina	31,15	2,46		0,77		11,66	1.548,58	20.655,97
X	Kobratzailea	30,34	2,46		0,77		11,57	1.522,86	20.307,46
X	Zinpeko zaintzailea	30,34	2,46		0,77		11,57	1.522,86	20.307,46
X	Erizainen ordenantza	26,61	2,46		0,77		10,82	1.368,55	18.594,98
XIII	18-20 urteko mandataria	21,78	2,41		0,77		9,50	1.091,37	16.059,09
XIII	16-18 urteko mandataria	21,42	2,38		0,77		---	994,21	15.595,23

## HILEKO LANSARIA JASOTZEN DUTEN LANGILEEN "A" SOLDATA-TAULA – 2012

MAILA	KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	LANERATZE-PLUSA	APARTEKO PLUSA	APARTEKO ORDUA	EKAINA	GORDINA
		EGUNA	ORDUA	ORDUA	ORDUA	OPORRAK ABENDUA	URTEAN
II	GOI MAILAKO LANGILEAK						
	Zerbitziburua	57,51	2,46	0,77	21,36	2.575,41	32.567,06
II	Obrako burua	53,64	2,46	0,77	19,19	2.425,83	30.821,87
II	Zerbitzuko laguntzailea	51,38	2,46	0,77	15,38	2.349,64	29.836,20
	LANGILE TITULUDUNAK						
II	Arkitektoa	53,65	2,46	0,77	19,19	2.423,94	30.819,55
II	Lizentziaduna	53,65	2,46	0,77	19,19	2.423,94	30.819,55
II	Ingeniaria	53,65	2,46	0,77	19,19	2.423,94	30.819,55
III	Aparejadore	46,75	2,46	0,77	16,96	2.152,49	27.693,70
III	Peritua eta ingeniari teknikoa	46,75	2,46	0,77	16,96	2.152,49	27.693,70
III	Herrilari eta ingeniari teknikoa	46,75	2,46	0,77	16,96	2.152,49	27.693,70
III	Lan-harremanetako graduatua	46,75	2,46	0,77	16,96	2.152,49	27.693,70
IV	OLT praktikantea	40,51	2,46	0,77	14,10	1.858,15	24.720,28
	LANGILE TEKNIKARIAK						
IV	Obrako laguntzailea	43,68	2,46	0,77	15,76	2.027,70	26.290,88
IV	Arduradun nagusia	43,37	2,46	0,77	15,07	2.004,83	26.118,42
V	Delineatzaile proiektugilea	41,93	2,46	0,77	14,67	1.935,30	25.427,43
VI	1. mailako delinearzailea	38,17	2,46	0,77	13,65	1.809,56	23.790,61
VII	2. mailako delinearzailea	36,94	2,46	0,77	13,36	1.779,08	23.287,12
VI	1. mailako topografiako praktika-egilea	38,17	2,46	0,77	13,65	1.809,56	23.790,61
VII	2. mailako topografiako praktika-egilea	36,94	2,46	0,77	13,36	1.779,08	23.287,12
IX	Topografiako praktika-egile laguntzailea	31,15	2,46	0,77	10,00	1.549,53	20.658,82
XIII	Izangaia	21,78	2,40	0,77	-	1.099,85	16.067,27

## FINKATUTAKO ANTZINATASUN-OSAGARRIA

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

TABLA SALARIAL "B" PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA – 2012

NIVEL	CATEGORÍAS	S.BASE DÍA	PLUS AS. HORA	PLUS EXT. HORA	HORA EXTRA	JUNIO VACACIONES DICIEMBRE	BRUTO ANUAL
VI	OFICIOS CLÁSICOS						
	Encargado de Obra	42,48	2,46	0,77	15,47	2.081,99	26.051,49
VII	Capataz de Oficios	40,58	2,46	0,77	15,04	1.990,54	25.141,90
VIII	Oficial 1ª de Ofc.	38,08	2,46	0,77	14,66	1.921,96	24.098,59
IX	Oficial 2ª de Ofc.	36,03	2,46	0,77	13,57	1.817,19	23.096,40
X	Ayudante de Oficios	34,44	2,46	0,77	12,91	1.762,88	22.399,39
XI	Especialista	33,88	2,35	0,77	12,49	1.683,83	21.786,24
XII	Peón Ordinario	32,38	2,35	0,77	12,04	1.672,39	21.250,20
	OFICIOS AUXILIARES						
VI	Jefe de Taller	42,39	2,46	0,77	15,83	2.089,62	26.046,07
VII	Contram de Taller	42,32	2,46	0,77	15,55	2.074,36	25.975,99
	AUXILIARES DE OBRA						
VIII	Auxil. Técnico Obra	33,51	2,46	0,77	13,67	1.759,09	22.076,45
IX	Aux.Administ. Obra	33,51	2,46	0,77	13,67	1.759,09	22.076,45
IX	Listero	32,08	2,46	0,77	12,91	1.696,22	21.410,40

TABLA SALARIAL "A" PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL – 2012

NIVEL	CATEGORÍAS	S.BASE DIA	PLUS AS. HORA	PLUS EXT. HORA	HORA EXTRA	JUNIO VACACIONES DICIEMBRE	BRUTO ANUAL
	EMPLEADOS-ADMINIST.						
III	Jefe Administra. 1ª	46,75	2,46	0,77	16,96	2.152,49	27.693,70
V	Jefe Administra. 2ª	42,83	2,46	0,77	14,25	2.004,83	25.937,52
IV	Jefe de Personal	42,83	2,46	0,77	14,31	2.004,83	25.937,52
VI	Ofic. Administrat. 1ª	38,17	2,46	0,77	12,68	1.823,86	23.833,51
VIII	Ofic. Administrat.2ª	36,94	2,46	0,77	12,54	1.779,08	23.287,12
IX	Aux. Administrativo	31,15	2,46	0,77	11,92	1.548,58	20.655,97
X	Telefonista	24,17	2,46	0,77	10,11	1.178,03	17.206,02
XIII	Aspirante	21,78	2,46	0,77	9,50	1.091,37	16.145,39
	EMPL. SUBALTERNOS						
XI	Conserje	31,15	2,46	0,77	11,66	1.548,58	20.655,97
X	Cobrador	30,34	2,46	0,77	11,57	1.522,86	20.307,46
X	Guarda Jurado	30,34	2,46	0,77	11,57	1.522,86	20.307,46
X	Ordenanza Enfermera	26,61	2,46	0,77	10,82	1.368,55	18.594,98
XIII	Botones 18-20 años	21,78	2,41	0,77	9,50	1.091,37	16.059,09
XIII	Botones 16 -18 años	21,42	2,38	0,77	---	994,21	15.595,23

TABLA SALARIAL "A" PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL – 2012

NIVEL	CATEGORÍAS	S.BASE DIA	PLUS AS. HORA	PLUS EXT. HORA	HORA EXTRA	JUNIO VACACIONES DICIEMBRE	BRUTO ANUAL
II	PERSONAL SUPERIOR						
	Jefe de Servicio	57,51	2,46	0,77	21,36	2.575,41	32.567,06
II	Jefe de Obra	53,64	2,46	0,77	19,19	2.425,83	30.821,87
II	Ayudante de Servicio	51,38	2,46	0,77	15,38	2.349,64	29.836,20
	PERSONAL TITULADO						
II	Arquitecto	53,65	2,46	0,77	19,19	2.423,94	30.819,55
II	Licenciado	53,65	2,46	0,77	19,19	2.423,94	30.819,55
II	Ingeniero	53,65	2,46	0,77	19,19	2.423,94	30.819,55
III	Aparejador	46,75	2,46	0,77	16,96	2.152,49	27.693,70
III	Perito e Ing. Tec.	46,75	2,46	0,77	16,96	2.152,49	27.693,70
III	Ingeniero Técnico OP	46,75	2,46	0,77	16,96	2.152,49	27.693,70
III	Graduado Social	46,75	2,46	0,77	16,96	2.152,49	27.693,70
IV	Practicante ATS	40,51	2,46	0,77	14,10	1.858,15	24.720,28
	EMPLEADOS TÉCNICOS						
IV	Ayudante de obra	43,68	2,46	0,77	15,76	2.027,70	26.290,88
IV	Encargado General	43,37	2,46	0,77	15,07	2.004,83	26.118,42
V	Delineante Proyect.	41,93	2,46	0,77	14,67	1.935,30	25.427,43
VI	Delineante de 1ª	38,17	2,46	0,77	13,65	1.809,56	23.790,61
VII	Delineante de 2ª	36,94	2,46	0,77	13,36	1.779,08	23.287,12
VI	Práctico de Topógrafo de 1ª	38,17	2,46	0,77	13,65	1.809,56	23.790,61
VII	Práctico de Topógrafo de 2ª	36,94	2,46	0,77	13,36	1.779,08	23.287,12
IX	Ayt. Práctico en Topografía	31,15	2,46	0,77	10,00	1.549,53	20.658,82
XIII	Aspirante	21,78	2,40	0,77	-	1.099,85	16.067,27

## COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD 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