

## III. Atala / Sección III

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa  
Administración Autónoma del País Vasco**Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila****Bizkaiko Harriaren eta Marmolaren sektoreko hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zk. 48001825011982).**

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Bizkaiko Lurralde ordezkariera. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Harriaren eta Marmolaren sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48001825011982).

*Aurrekariak*

*Lehenengoa:* Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, patroien ordezkapenak eta sindikatuen ordezkapenak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

*Zuzenbideko oinarriak*

*Lehenengoa:* Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995ko martxoaren 29ko «EBO») aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko «EHAA») — dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15ko «EHAA») eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010ko ekainaren 12ko «EBO») —hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

*Bigarrena:* Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

*Lehenengoa:* Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

*Bigarrena:* «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2013ko azaroaren 11an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkarria, Josu Mirena de Zubero Olaechea

**HARRIAREN ETA MARMOLAREN SEKTOREKO BIZKAIKO ENPRESEN PROBINTZIAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA (2012-2014 URTEAK)****1. artikulua.—Esparrua**

Hitzarmen hau Bizkaiko Lurralde Historiko osoan aplikatuko da eta euren jarduera Bizkaian garatzen duten ezarritako edo ezar daitezkeen enpresa eta lantoki guztiak hartuko ditu eraginpean, baita enpresa transnazionalak edo atzerrikoak ere.

Halaber, Hitzarmen honetan sartuko dira langile diren pertsona guztiak, hitzarmenaren eraginpean hartutako enpresen kontura, eta eskuz edo mekanikoki zerratzeko eta lantzeko lantegiak, eta obran jartzeko enpresak ere barnean hartuta.

**2. artikulua.—Indarraldia, iraupena eta luzapena**

«Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzeaz bat hartuko du indarra hitzarmen honek, ondorio guztietarako; eta 2014ko abenduaren 31 arte izango du indarraldia. Hitzarmenaren testuan eta honen eranskinetan jasotako kontzeptu ekonomikoek eta hitzartutako soldata-taulek 2012ko urtarrilaren 1era arteko atzeraeragina izango dute.

**Departamento de Empleo y Políticas Sociales****Convenio Colectivo del Sector Piedra y Mármol de Bizkaia (código de convenio número 48001825011982).**

Resolución del Delegado Territorial de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Piedra y Mármol de Bizkaia (código de convenio número 48001825011982).

*Antecedentes*

*Primero:* Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («B.O.P.V.» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

*Segundo:* El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 11 de noviembre de 2013.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu Mirena de Zubero Olaechea

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LAS EMPRESAS DE PIEDRA Y MÁRMOL DE BIZKAIA (AÑO 2012-2014)****Artículo 1.—Ámbito**

El convenio será de aplicación en todo el Territorio Histórico de Bizkaia, afectando a todas las empresas y centros de trabajo establecidos o que se puedan establecer, incluidas las empresas transnacionales o extranjeras que desarrollen su actividad en Bizkaia.

Asimismo, quedan comprendidos dentro del presente Convenio, todas las personas que ostenten la condición de trabajadores, por cuenta de las empresas afectadas por el mismo, incluidas las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual y las empresas de colocación en obra.

**Artículo 2.—Vigencia, duración y prórroga**

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», y se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2014. Los conceptos económicos, así como las tablas salariales pactadas, contenidas en el texto del convenio y en los anexos del mismo, tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2012.

Ez dituzte iraunaldi eta ondorio horiek izango beste iraunaldi eta ondorio batzuk aipatzen dituzten artikuluek.

Hitzarmena automatikoki salatutzat ulertuko dira 2014ko abenduaren 31n. Hurrengo Hitzarmenaren negoziazioa derrigoro hasi-ko da 2 hilabete igaro baino lehen.

Salaketatik 15 hilabete igaro badira hitzarmen berririk ados-tu gabe, hitzarmen honen indarraldia galtzat emango da.

### 3. artikulua.—*Gutxieneko bermea*

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek iguera txiki bat jasoko dute, edozein dela ere beraien urteko soldata; izan ere, urte bakoitzerako ezarritako igooeren %100 aplikatu zaie aurreko urteko hitzarmenaren taulei.

### 4. artikulua.—*Berme pertsonala*

Hitzarmen honek eraginpean hartutako langileek banaka egiaztatutako eta itundutako baldintza hobek, urte osorakoak eta zenbateko osoan, errespetatuko dira.

Sektoreko langile guztiek urtero gutxieneko iguera bat izango dute, lanbide-kategoria bakoitzari dagokion soldata-taulan izandakoaren arabera.

### 5. artikulua.—*Osootasunarekiko lotura*

Hitzarmen honetan itundutako baldintzek osootasun organiko eta zatiezina eratzen dute, eta aplikazio praktikoari begira, orokorki hartuko dira kontuan.

Laneko Agintaritzak artikuluren bat edo edukiaren zatiren bat homologatzen ez badu, Hitzarmena inolako eraginik gabe geratuko da, eta Hitzarmen osoa berriz aztertu beharko da.

### 6. artikulua.—*Puntualtasuna*

Hitzarmen honen ondorioetarako honako hau hartzen da puntualtasuntzat: lanaldiaren hasieran langilea aldageletan egotea laneko arropa jantzita duela, baita lanpostua lanaldia amaitzen denean uztea ere. Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei eskatuko zaie nahitaez garaiz iristeko.

### 7. artikulua.—*Segurtasuna eta higiena*

1. Langileak, bere zerbitzuak eskaintzean, laneko Segurtasunaren eta Higienearen esparruan babes eraginkorra jasotzeko eskubidea izango du.

Langileak, lanean, segurtasun eta higienarako lege eta araudi bidezko neurriak bete behar ditu.

Enpresaburuak nahitaez bete behar dituen neurriak ikuskatu eta kontrolatzeko garaian, langileak parte hartzeko eskubidea du, lantokiko legezko ordezkarien bitartez, edo gai horretan Legezko Organo edo Zentro espezializatu eskudunen bitartez.

2. Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko prestakuntza. Azaroaren 8ko 31/95 Legearen 19. artikulua garatuz, Laneko Arriskuen prebentzioaren arloan, honako hauek dira gutxieneko edukiak:

#### A) Prebentzioko Ordezkarietzat:

- Laneko segurtasun eta osasunari buruzko oinarrizko kontzeptuak.
- Arrisku orokorrak eta zehatzak (horien prebentzioa).
- Laneko arriskuen prebentzioaren kudeaketako oinarrizko elementuak.
- Larrialdi-planak eta lehen laguntzak.
- Arriskuen Prebentzio Plana eguneratzea.

#### B) Lanbideen arabeko maila espezifikokoak:

- Lanbideko eta eginkizuneko prebentzio-teknikak.
- Bitartekoak, ekipoak eta erremintak.
- Jardueretako interferentziak.
- Eskubideak eta betebeharrak.

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

El Convenio se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2014. La negociación del próximo Convenio colectivo se iniciará obligatoriamente antes del transcurso de 2 meses.

Transcurridos 15 meses desde la denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio, este convenio perderá su vigencia.

### Artículo 3.—*Garantía mínima*

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán un incremento mínimo, cualquiera que sea su salario anual, consistente en aplicar el 100% de los incrementos fijados para cada año sobre las tablas del convenio del año anterior.

### Artículo 4.—*Garantía personal*

Se respetarán las condiciones superiores pactadas que pudieran tener acreditadas con carácter personal los trabajadores afectados por el presente Convenio consideradas en cómputo anual y cuantía global.

Todos los trabajadores del sector experimentarán una subida mínima anual igual a la experimentada en las tablas salariales para su categoría.

### Artículo 5.—*Vinculación a la totalidad*

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

En caso de que la Autoridad Laboral no homologara algún artículo o parte del contenido, el Convenio quedará sin eficacia, debiéndose proceder a la total reconsideración del mismo.

### Artículo 6.—*Puntualidad*

Se entiende por puntualidad, a los efectos del presente Convenio, la presencia del trabajador con ropa de trabajo puesta en los vestuarios al comienzo de la jornada, así como el no abandonar el tajo o puesto de trabajo antes del momento final de dicha jornada. La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio.

### Artículo 7.—*Seguridad e higiene*

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.

El trabajador está obligado a observar, en su trabajo, las medidas legales y reglamentarias en materias de Seguridad e Higiene.

En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo o con los Órganos Legales o Centros especializados competentes en dicha materia.

2. Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales Como desarrollo al artículo 19 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, los contenidos mínimos formativos en materia de prevención de Riesgos Laborales serán:

#### A) Para los Delegados de Prevención:

- Conceptos básicos sobre Seguridad y Salud en el trabajo.
- Riesgos generales y específicos (Su prevención).
- Elementos Básicos de gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
- Primeros Auxilios y planes de emergencia.
- La actualización del Plan de prevención de Riesgos.

#### B) Niveles específicos por oficios:

- Técnicas preventivas de Oficio y función.
- Medios, equipos y herramientas.
- Interferencias en actividades.
- Derechos y obligaciones.

3. Prebentzio Ordezkaririk hilean gutxienez 4 ordu izango ditu 15 langile arteko enpresetan; 15 langiletik gorakoetan, aldiz, hilean gutxienez 6 ordu. Ordu horiek lanaldiaren barruan sartuko dira bere eginkizunak eta behar diren bilerak egiteko, soldata galdu gabe. Ordezkarikaren ohiko egitekoa lantokietan segurtasun- eta higieneturriak betetzen direla egiaztatzea eta zaintzea izango da.

Bere eginkizunak betetzeko bidaiak egin behar izanez gero, garraioan edo bidaiari emandako denbora ez da aintzat hartuko itunduko orduetarako.

#### 8. artikulua.—*Mediku-azterketa*

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, Ugazaben Mutua-litateko enpresek, prebentzioko osasun-azterketa egin beharko dute lanorduetan, eta langileari emaitza jakinarazi beharko diete, idatzita. Gutxienez honako hauek barne hartuko ditu azterketak: odol-a, pixa, X izpiak, ikusmena, entzumena. Azterketa egokitu egin beharko da lanpostuaren berariazko baldintzen arabera, lanbide-gaixotasunaren arriskua baldin badago. Edonola ere, enpresek silikosiareneko protokoloa aplikatuko dute.

#### 9. artikulua.—*Lanorduak berreskuratzea*

Ezinbesteko kausak, eguratsaren gorabeherak, eguraldi txarra edo hornidurarik eza direla-eta, enpresak lan-jarduera etetea erabakitzen badu, galdutako orduak egiaz lan egindako orduak izango balira bezala ordainduko dira eta galdutako orduen ehuneko 50 sartu beharko da.

#### 10. artikulua.—*Egutegia*

Hitzarmen honen eraginpeko enpresetan, langileek eta enpresek urteko lan-egutegia egingo dute, lanegunak, jaiegunak eta oporrrak zehaztearren.

Egutegi hori Hitzarmen hau indarrean hasten denetik 30 eguneko epean egin behar da.

Hitzarmen hau sinatu duten aldeek urteko egutegi bat (eredua) osatu dute, enpresa guztiek egin behar duten egutegirako erreferentzia moduan erabiltzeko. Enpresek egutegi berezirik egiten ez badute, Hitzarmeneko erreferentzia-egutegia bere egiten dutela esan nahiko du eta enpresa horietako langile guztiek bete beharko dute, nahitaez. Laneko egutegiak urtero urtarrilaren 31 baino lehen zehaztuta egon beharko du.

Aurrerago egutegi hori aldatu nahi badute, langileen legezko ordezkariekin adostu beharko dute.

#### 11. artikulua.—*Lanaldia*

Lanaldia astean 40 ordukoa izango dela erabaki da eta astehenetik ostiralera egunean 8 ordu lan egingo dute langileek, betiere urteko gehienekoa 1.712 ordu izanik, hitzarmenaren indarreko urte bakoitzerako.

#### 12. artikulua.—*Oporrak*

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek 22 laneguneko oporrrak izateko eskubidea dute, betiere enpresan urtebete lanean arituz gero; bestela, ez badute urtea bete lanpostuan, dagokien zati proportzionala.

Oporrak hartzeko aldia langileek eta enpresak itundutako urteko egutegian zehaztutakoa izango da (ikus 10. artikulua), baina uztaitetik irailera bitartean, biak barne, hartzea lehenesten da.

Lana dela-eta, enpresak egutegian aldeztu aurretik zehaztutako oporraldiren bat aldatu behar badu, oporraldi hori hartu behar zuten langileek enpresarekin itundu beharko dute oporraldi berria.

Hitzarmenaren eranskinetako soldata-taulan maila bakoitzarentzat erabakitakoaren arabera ordainduko dira oporrrak. Hala ere, urtean zehar lanari uzten dion langileak urte horretan lan egindako aldia-

3. El Delegado de Prevención, dispondrá de, al menos, 4 horas mensuales en empresas de hasta 15 trabajadores y de 6 horas mensuales para empresas superiores a 15 trabajadores. Dichas horas estarán comprendidas dentro de las horas de trabajo y sin pérdida de retribución en ejercicio de sus funciones y las reuniones que sean necesarias a tal efecto. Deberá atender de forma habitual y efectiva a la comprobación y verificación de las medidas de seguridad e higiene de los centros de trabajo.

En el supuesto de desplazamiento para ejercer sus funciones, el tiempo de transporte o desplazamiento no computará a efectos de las horas pactadas.

#### Artículo 8.—*Reconocimiento médico*

Las empresas de su Mutua Patronal y dentro de sus horas laborales deberán pasar durante la vigencia de este Convenio una revisión médica preventiva, con informe escrito de los resultados para el trabajador. Este reconocimiento comprenderá como mínimo: sangre, orina, rayos X, vista, oído, acomodándose el mismo, a las condiciones específicas del puesto de trabajo, cuando tengan riesgo de enfermedad profesional. En todo caso las empresas aplicarán el protocolo de silicosis.

#### Artículo 9.—*Recuperación de horas*

Cuando la empresa decida la suspensión de la actividad laboral, como consecuencia de causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo o falta de suministros, las horas perdidas se abonarán como realmente trabajadas, debiendo ser recuperadas a razón del 50% del tiempo perdido.

#### Artículo 10.—*Calendario*

En las empresas afectadas por el presente Convenio y para una mayor claridad de la jornada, fiestas y vacaciones, se elaborará un calendario anual de trabajo, entre las empresas y los trabajadores.

Este calendario deberá estar confeccionado en un plazo de 30 días contados a partir de la promulgación del presente Convenio.

Las partes firmantes de este Convenio han elaborado un calendario anual (Tipo), que servirá de referencia al que obligatoriamente deberán elaborar en todas las empresas. En aquellas empresas en que no se elabore un calendario particular, se entiende que aceptan, como obligatorio, el calendario de referencia del Convenio, siendo este de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores de esa empresa. El calendario laboral deberá estar confeccionado antes del 31 de enero de cada año.

Si posteriormente desean modificar dicho calendario, deberán pactar con la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 11.—*Jornada*

La jornada laboral queda fijada en 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, a razón de 8 horas diarias, con una jornada máxima de 1.712 horas anuales, para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

#### Artículo 12.—*Vacaciones*

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

El período de disfrute de las vacaciones será el que figure en el calendario anual pactado entre los trabajadores y empresa (ver artículo 10), siendo preferentemente entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive.

Si por conveniencias de trabajo la empresa necesitase modificar algún período de vacaciones ya establecido en el calendario, el personal afectado por dichas vacaciones pactará con la empresa las nuevas fechas de su disfrute.

La retribución de las vacaciones será la establecida para cada nivel en la tabla salarial anexa. No obstante el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del sala-

ri dagozkion opor-egunak, hartu gabekoak, kobratzeko eskubidea izango du (izango balira), enpresa uzteagatik dagokion likidazioaren zati gisa.

Oporrak hartu aurretik langilea laneko istripuak eragindako Aldi baterako Ezintasun (AE) egoeran baldin badago, egoera amaitzean hartuko ditu oporrak.

Langilea oporretan dagoela AE egoeran sartu eta ospitaleratu behar izanez gero, oporrak ospitaleratzeko unean eten egingo dira, ospitaleratzeak irauten duen bitartean. AE egoeraren ondorioz hartu gabeko opor-egunak sendagileak alta ematean hartuko dira, edo bestela, bi aldeak ados jarritako egunetan, betiere urte natural berean, betiere opor-egunei dagozkien urtea amaitu denetik hemezortzi hilabete igaro ez badira.

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

### 13. artikulua.—*Baldintza ekonomikoak*

Hitzarmen honen eraginpeko langileen baldintza ekonomikoak edo ordainsarien baldintzak ondorengo artikuluetan arautzen diren eta atxikita dauden soldata-tauletakoak izango dira. Horrenbestez, 2012 urtean, 2011ko maila eutsiko zaie; 2013an, %0,75 igoko dira 2012koekiko; eta 2014ean, berriz, %1,25 igoko dira 2013koekiko.

Eranskin gisa datozen ordainsari-taulak hitzarmenaren zatiak dira, eta hitzarmeneko gainerako artikulua nahitaez bete behar diren hein berean bete behar dira eranskinak ere.

### 14. artikulua.—*Oinarrizko soldata*

Hitzarmen honen eraginpeko langileen oinarrizko soldata erantsitako soldata-tauletan maila eta kategoria bakoitzerako zehaztutakoa izango da.

### 15. artikulua.—*Antzinakotasuna*

Erantsitako soldata-tauletan maila eta kategoria bakoitzerako zehaztutako kopuruei jarraiki ordainduko dira antzinatasunaren zenbeteoak.

Hala ere, antzinatasun-sarien kontua gehiago argitze aldera, sarien nondik norakoak hauek dira: bi biurteko, bakoitza ehuneko 5ekoa, eta ehuneko 7ko bosturtekoak. Biurteko eta bosturteko bakoitza betetzean, honako ekonomia-baldintza hauek aplikatuko dira: oinarrizko soldata, oporrak eta aparteko orduak, Eraikuntzaren Lan Ordenantzako 105. artikuluari jarraiki.

Zerbitzu-urteengatik edo antzinatasunagatik hobariak horri begira egindako erantsitako soldata-taularen arabera kalkulatu da, eta bestelakoen aurrean lehentasuna izango dute.

### 16. artikulua.—*Jardueragatiko plusa*

Jardueragatiko plus bat erabaki da, erantsitako soldata-tauletan kategoria bakoitzerako adierazitako zenbeteoan. Jardueragatiko plus hori lanaldi arruntean eta laneko errendimendu normal eta zuzenarekin lan egindako egun bakoitzarengatik ordainduko da.

### 17. artikulua.—*Soldataz kanpoko plusa*

Plus honen baitan honako kalte-ordainen kontzeptu hauek sartzen dira:

- a) Hiri barruko garraioagatiko plusa.
- b) Urruntasun-plusa.

Soldataz kanpoko plusa lanaldi arruntean egiaz lan egindako egun bakoitzarengatik ordainduko da, erantsitako tauletako zenbeteotan.

2013. eta 2014. urteetan, eguneroko soldataz kanpoko plus ez kotizagarriaren soberakinetik, urte bakoitzean ehuneko 50eko kopurua kenduko da; soberakin horrekin oinarrizko soldataren zenbeteoa handituko da.

rio correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas del año del cese anterior (si las hubiera), como concepto integrante de la liquidación por causar baja en la empresa.

Si antes de iniciar las vacaciones el trabajador se encontrara en situación de I.T., el disfrute de estas comenzará al finalizar la situación de I.T.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador entrase en situación de I.T., que requiriese hospitalización, dichas vacaciones quedarán interrumpidas en el momento de la hospitalización y por el tiempo que dure la misma. El disfrute de los días de vacaciones interrumpidos por la situación de I.T., anteriormente mencionada, se efectuara tras el alta médica o en las fechas que de común acuerdo se fije entre ambas partes y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

### Artículo 13.—*Condiciones económicas*

Las condiciones económicas o retributivas del personal afectado por este Convenio serán las que contienen las tablas de salarios que se unen como anexas y se regulan en los artículos siguientes, y que el año 2012 se mantienen en los niveles de 2011, en el año 2013 se incrementarán un 0,75% sobre las tablas de 2012 y que en el año 2014 se incrementarán un 1,25% sobre las del año 2013.

Los cuadros de retribuciones que figuran como anexos forman parte integrante del mismo y tienen misma fuerza de obligar que el resto del Convenio.

### Artículo 14.—*Salario base*

El salario base del personal afectado por este Convenio, es el especificado en las tablas salariales anexas, para cada uno de los niveles y categorías.

### Artículo 15.—*Antigüedad*

Las cantidades consideradas como antigüedad se abonarán en las cuantías reflejadas en las tablas salariales anexas para cada uno de los niveles y categorías.

No obstante, para mayor claridad los premios por antigüedad por este orden, consiste en dos bienios del 5 por 100 cada uno, y en quinquenios al 7 por 100, aplicándose al vencimiento de dichos bienios o quinquenios a los conceptos económicos siguientes: Salario base, vacaciones y hora extraordinaria recogida en la Ordenanza Laboral de Construcción en su artículo 105.

Las bonificaciones por años de servicios o antigüedad se calcularán con arreglo a la tabla salarial anexa calculada al efecto, teniendo estas, prioridad sobre cualquiera otra consideración.

### Artículo 16.—*Plus de actividad*

Se establece un plus de actividad en la cuantía que para categoría fijan las tablas salariales anexas. Este plus de actividad se devengará por hora efectivamente trabajada en jornada normal y con un rendimiento normal y correcto.

### Artículo 17.—*Extra Salarial*

En el mismo se incluyen los conceptos puramente indemnizatorios siguientes:

- a) Plus de transporte urbano.
- b) Plus de distancia.

El plus extra salarial se devengará por día efectivamente trabajado en jornada normal y su cuantía figura en las tablas anexas.

En los años 2013 y 2014, del exceso que del plus Extra Salarial diario no cotizable, se detraerá una cantidad equivalente al 50% cada uno de los años, dicho exceso ira a incrementar la cuantía del salario base.

**18. artikulua.—Aparteko orduak**

Langileen Estatutuari eta indarreko legediari atxikiko dira. Aparteko orduen zenbatekoa erantsitako tauletan zehaztua dago.

**19. artikulua.—Aparteko pagak**

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiak aparteko bi ordain-sari jasotzeko eskubidea dute; lehen uztaileko lehenengo hamabostaldian kobratuko da eta bigarrena abenduaren 22a baino lehen, urtero. Haborokin horiek egunez egun sortuko dira eta sei hilean behin diru bihurtuko dira. Sei hileko bakoitzean enpresan sartzen den edo enpresa uzten duen langile orok egiaz lan egindako denborari dagozkion haborokinen zati proportzionala jasoko du.

Haborokin horien zenbatekoa, antzinatasunak ere barne hartuta, erantsitako tauletan adierazitakoa da.

**20. artikulua.—Mozkinetako partaidetza**

Lan Ordenantzako 121. artikuluan eta hurrengoetan aurreikusitako mozkinetako partaidetza egunen arabera ordainduko da, hilabetetan hainbanatuta.

Erantsitako soldata-tauletan zehaztuta dago zenbatekoa maila eta kategoría bakoitzerako, eta antzinatasuna ere barne hartuta dago.

Urte naturalaren barruan enpresan sartzen den edo enpresa uzten duen langile orok lan egindako egunei dagozkien zati proportzionala jasoko du. Lanari uzten badiu, likidazioarekin batera ordainduko zaio.

**21. artikulua.—Jaiegunak**

Enpresetan altan dauden langileek hartzeko jaiegunen kopurua hitzarmen honetan itundutakoa izango da, enpresak bere egutegi propioa ez badu behintzat.

Halaber, sektorearen zaindariaren jaieguna martxoaren 19a, San Jose, izango dela erabaki da; egun hori ofizialki jaieguna bada, aurreko lanegunera aldatuko da.

Abenduaren 24a eta 31 jaieguntzat hartuko dira, baina hala ere, oinarritzko soldata eta antzinatasunaz gain, jarduera-plusarekin eta soldataz kanpoko plusarekin ordainduko dira.

**22. artikulua.—Laneko arropa**

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek langile bakoitzari laneko arropa eman behar diote, probaldia gainditu ondoren:

a) Langilearen segurtasunerako egokia den oinetako edo bota pare bat, buzo edo lan-jantzi bat, edo bestela, galtzak edo alkanadora, eskularru pare bat eta mantal bat. Sei hilean behin berritu behar da material hori.

b) Eguraldi txarra denerako laneko arropa. Uretako bota pare bat eta uretako jantzi bat.

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

**23. artikulua.—Erremintaren higadura**

Lanbide-kategoria edo espezializazioa dela-eta, ohiko jardunerako eskuko erremintak jarri behar dituzten eta jartzen dituzten langileei honako zenbateko hau ordainduko zaie egiazko lanegun bakoitzeko: 0,58, 2012an; 0,63, 2013an; eta 0,63, 2014an. Plus hone-tatik at geratuko dira makina-erreminta guztiak, izan ere, horiek enpresak jarriko baititu.

**24. artikulua.—Dietak**

Dieta osoa. Hitzarmen honen eraginpeko langileek, bidaian daudela, etxetik kanpo lo egin behar izanez gero, dieta osoaren kontzeptupean zenbateko bat kobratzeko eskubidea izango dute. Hauek izango dira dieten zenbatekoak: 59,31, 2012an; 59,76, 2013an; eta 60,51, 2014an.

Enpresak antolatzen eta ordaintzen badiu bidaiatu behar duen langilearen osatuta eta jatorduak, betiere baldintza beharrezkoak eta nahikoak betetzen badira, langileari dieta osoaren %20 besterik ez dio ordainduko.

**Artículo 18.—Horas extraordinarias**

Se remite al Estatuto de los Trabajadores y legislación en vigor. El importe de las horas será el que conste en las tablas anexas.

**Artículo 19.—Pagas extraordinarias**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a dos pagas extraordinarias que se harán efectivas, respectivamente, en la primera quincena de julio y antes del 22 de diciembre de cada año. Estas gratificaciones se devengarán día a día y se harán efectivas por semestres. El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la parte proporcional de las gratificaciones al tiempo trabajado efectivamente.

El importe de estas gratificaciones será el de las tablas anexas y en las mismas se hallan incluidas las antigüedades correspondientes.

**Artículo 20.—Participaciones en beneficios**

La participación en beneficios prevista en el artículo 121 y siguientes de la Ordenanza Laboral, se devengará día a día y se hará efectiva mediante prorrateo mensual.

El importe será el que se especifica en cada nivel y cada categoría con las tablas salariales anexas, en las cuales se halla incluida la antigüedad correspondiente.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año natural, percibirá la parte proporcional a los días trabajados. En el momento de su cese se le abonará con la liquidación correspondiente.

**Artículo 21.—Fiestas**

Las fiestas a disfrutar por todos los trabajadores en alta en las empresas, será el pactado en este convenio, salvo que la empresa tenga calendario propio

Así mismo se conviene como fiesta patronal del sector el día 19 de marzo, San José, si este día fuese declarado oficialmente festivo se trasladará al día laborable anterior.

El 24 y 31 de diciembre aún teniendo la consideración de festivos, además del salario base y antigüedad se abonará el plus de actividad y el plus extra salarial.

**Artículo 22.—Ropa de trabajo**

Las empresas acogidas al presente Convenio entregarán a cada trabajador, después de superar el período de prueba:

a) Un par de botas o calzado adecuado para su seguridad, un buzo o mono, o en su lugar pantalón o camisa, un par de guantes y un mandil. Este material se renovará cada seis meses.

b) Ropa de trabajo para inclemencia del tiempo. Un par de botas e agua y un traje para agua.

Con independencia de lo anterior, cuando dichas prendas se deterioren por la propia actividad laboral, deberán ser sustituidas con la frecuencia necesaria.

**Artículo 23.—Desgaste de herramienta**

Los trabajadores que por su categoría profesional o especialidad precisen aportar y efectivamente aporten para el normal desarrollo de su actividad, herramienta de mano, devengará, por día de trabajo efectivo, la siguiente cantidad: 0,58 en 2012, 0,63 en 2013 y 0,63 en 2014. Quedan excluidos de este plus todo tipo de máquina herramienta, las cuales serán aportadas por la Empresa.

**Artículo 24.—Dietas**

Dieta Completa El personal afectado por este Convenio, que estando desplazado, tenga que pernoctar fuera de su residencia, tendrá derecho a una cantidad en concepto de dieta completa. El importe de esta dieta será la siguiente 59,31 en 2012, 59,76 en 2013 y 60,51 en 2014.

Quando la empresa organice y costee el alojamiento y la manutención del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, únicamente abonará al trabajador el 20% de la dieta completa.

Dieta erdia. Dieta erdia jasotzeko eskubidea izango dute bere etxetik edo lan-zentrotik 10 kilometrora baino gehiagora joan behar ko diren langileek.

Lantegia hartuko da lantokitza, lantegirik ez duten enprestan izan ezik; kasu horretan, bulegoa edo helbide soziala hartuko da lantokitza.

Dieta-erdiaren zenbatekoa hauxe izango da: 13,60, 2012an; 13,71, 2013an; eta 13,88, 2014an.

## 25. artikulua.—Kilometroak

Enpresako lanak egiteko, langile batek bere autoa erabiltzen duen bakoitzean, egindako kilometroak ordaindu egingo zaizkio, kilometro bakoitzeko 0,36 euro.

## 26. artikulua.—Kalte-ordainak

Baliaezintasun iraunkorragatiko, guztizkoa edo erabatekoa, eta heriotzagatiko konpentsazioa:

Hitzarmen honen datatik aurrera, enpresek aseguru-poliza bat kontratatu behar dute nahitaez, primak oso-osorik euren gain hartuta; aseguru-poliza horrek lan-istripuek eragindako heriotzaren eta baliaezintasun iraunkorraren, guztizkoa eta erabatekoa, arriskuak estali behar ditu, baita in itinere istripuak edo gaixotasun profesionala ere. Poliza horrek istripua izan duen edo gaixotasuna duen langileari edo bere kausadunei kalte-ordainak kobratuko dituztela bermatu behar die, heriotza ustekabeko, berezko, eta langilearen borondateaz kanpoko kausa independente batek eragiten badu, betiere langilea laneko istripuan edo gaixotasun profesionalagatik hilez gero edo laneko istripuak edo gaixotasun profesionalak eragindako baliaezintasun iraunkor guztizkoaren edo erabatekoaren egoeran geratuz gero. Kalte-ordainen zenbatekoak honako hauek izango dira:

- Lan-istripuagatiko edo lanbide-gaixotasunagatiko heriotza: 90.000 euro.
- Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako erabateko ezintasun iraunkorra: 90.000 euro.
- Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iraunkor osoa: 90.000 euro.

Zenbateko horiek hitzarmen honen indarreko urte bakoitzerako balio dute.

Kasu guztietan, poliza indarrean hasten denetik aurrera hasitako prozesuak soilik estaliko ditu poliza horrek.

Ondorio guztietarako, aseguru-etxeak, soil-soilik, erabakiko du istripua izan den ala ez, baita ezintasun-maila ere, betiere polizan zehaztutakoari jarraiki eta asegurua kontratuan ezarritako arau eta baremoek ezintasunaren balorazioa egiteko erabakitako irizpideak zabalduz.

Hortaz, Hitzarmen honen eraginpeko enpresak ez daude Batzorde Tekniko Kalifikatzaileek edo bestelako aginte edo Organo Judizialek baliaezintasuna eragin duen istripuaren gainean egindako kalifikazioak onartzera behartuak, aseguru-etxeak behartzen ez badiu, behintzat.

Hala eta guztiz ere, langileek Hitzarmen honetan aipatzen den borondatezko asegurua kontratuaren kargura kobratzen dituzten kalte-ordainak Justizia Auzitegiek enpresen kargurako ezarritaketen kalte-ordainen partetzat hartuko dira, eta Auzitegiak ezarritako kalte-ordainen zenbatekora heldu arte konpentsatuko dira. Enpresa Batzordeak, Langileen Ordezkariek edo langileak berak eskatuta, enpresek polizaren konpainia eta zenbakia zein den jakinaraziko dute.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute heriotza naturalaren edo lanekoa ez den istripuak eragindako heriotzaren kasuan; kalte-ordain horren zenbatekoa honako hau izango da: 1823,56 euro.

## 27. artikulua.—Errelebo-kontrata

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek konpromisoa hartuko dute langileak erretiro partzialera igarotzeko beharrezko izapideak guztiak egiteko, unean uneko indarreko legediaren arabera.

Media dieta Tendrán derecho a media dieta los trabajadores que sus desplazamientos sean superiores a 10 kilómetros del límite del municipio donde esté ubicado el domicilio del trabajador o el centro de trabajo.

Se considerará como centro de trabajo el taller, salvo en el caso de las empresas que no tengan, en cuyo caso se considerará como centro de trabajo la oficina o domicilio social.

La percepción de esta media dieta será, la siguiente: 13,60 en 2012, 13,71 en 2013 y 13,88 en 2014.

## Artículo 25.—Kilometraje

Siempre que un trabajador use su vehículo para trabajos de la empresa, los kilómetros recorridos se le abonarán a razón de 0,36 euros el Km.

## Artículo 26.—Indemnizaciones

Compensación por invalidez permanente total, absoluta y muerte:

Las empresas, vendrán obligadas a concertar, con primas íntegras a su cargo, a partir de la fecha del presente Convenio, una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento, invalidez permanente absoluta y total, de los trabajadores, por accidente de trabajo, incluidos los accidentes «in itinere» o enfermedad profesional, que garantice al trabajador enfermo o accidentado a sus causahabientes en el caso de fallecimiento producido por causa fortuita, espontánea, exterior e independiente de la voluntad del trabajador, o la invalidez indicada, el percibo de las indemnizaciones siguientes, en caso de del trabajador por accidente en el trabajo o enfermedad profesional en el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta o total, derivada de la mismas contingencias:

- Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 90.000 euros.
- Incapacidad Permanente Absoluta por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 90.000 euros.
- Incapacidad Permanente Total por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 90.000 euros.

Dichas cantidades corresponden para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

En todos los casos la referida póliza sólo abarcará los procesos iniciados a partir de la vigencia y validez de la misma.

A todos los efectos la calificación de accidente y del grado de incapacidad será decidido exclusivamente por la compañía de acuerdo con lo clausurado en la póliza y con ampliación de los criterios de valoración de la incapacidad que determinen las normas y baremos recogidos en el contrato del seguro.

Consiguientemente, las Empresas afectadas por este Convenio no quedarán obligadas, si es que no se obligan las compañías aseguradoras, por las calificaciones que del accidente de incapacidad se decida por las Comisiones Técnicas Calificadoras o por cualquier otro Organismo o autoridad Judicial.

No obstante lo expuesto anteriormente, las indemnizaciones que sean percibidas por los trabajadores con cargo al contrato del seguro que voluntariamente se continúe en este Convenio, se considerará como entregas a cuenta de las indemnizaciones que, en su caso, pudieran declarar con cargo a las empresas lo Tribunales de Justicia, compensándose hasta donde aquellas alcancen. Las empresas, a requerimiento del Comité de Empresa, Delegados de Personal o del propio trabajador, informarán de la compañía y número de esta póliza.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a una indemnización en caso de fallecimiento por muerte natural o accidente no laboral, de la siguiente cantidad: 1823,56 euros.

## Artículo 27.—Contrato de Relevo

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a realizar cuantas gestiones sean necesarias para la promoción acceso de los trabajadores a la jubilación parcial de conformidad con la legalidad vigente en cada momento.

Hala ere, erretiroa eta enpresaren antolaketa mantentzearen, hauxe adostuko dute:

kategoria eta espezialitate bereko bi langilek edo gehiagok esku-bide hori eskatuz gero, gauzatuko den lehendabiziko erretiroaren eta bigarrenaren artean gutxienez 6 hilabete igaroko dira, lanpostu hutsa betetzea ziurtatzeko. Erretiroa lehendabiziko eskatuko duenak izango du lehentasuna, behintzat aldeek besterik adosten ez badute.

## 28. artikulua.—*Soldaten ordainketa eta ordainagiria*

Lansariak eta soldatak hurrengo hileko aurreneko bost egunetan ordainduko dira; langileak lan egindako egunen soldatetik hama-bost eguneko aurrerapenak jasotzeko eskubidea du, indarreko legeak ezarritako mugen barruan.

Eranskinean zehaztutako ereduaren arabera egindako ordainagiriak lehenetsiko dira; eredu horretan ordainsari-kontzeptuak argi eta garbi agertzen dira.

## 29. artikulua.—*Baimenak eta lizentziak*

Ahal duen bezain laster jakinarazita, eta behar bezala egiaztatuta, langilea geratu ahal izango da lanera etorri gabe, eta kobratzeko eskubidea izango du, ondoko arrazoi hauetako batengatik, eta ondoren azaltzen den gutxieneko denboran:

1. Ezkontzen bada, egutegiko 15 egun.
  2. Langilearen emaztea edo bikotekidea erditzen bada, 3 egun; hiru horietatik gutxienez bat laneguna izango da.
  3. Gurasoen, senarra/emaztearen edo bikotekidearen, edo bi bikotekideen seme-alaben edo neba-arreben gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, 3 egun.
  4. Bikotekide bien aitona-amonen edo biloben gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, 2 egun.
  5. Gurasoak, emaztea edo seme-alabak ospitaleratzten badira, 3 egun.
- Enpresarekin adostuz gero, gehienez 6 egun erdira aldatu ahal da.
6. Bikotekide bien neba-arreben, ezkontzako neba-arreben, aitona-amonen edo biloben gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik, egutegiko 2 egun.
- 2, 3 eta 4. puntuen kasuetan, Lurralde Historikotik kanpora bidaiatu behar izanez gero, baimen-egunak 2 egun gehiago izan daitezke.
7. Behar bezala justifikatuz gero, langileek hiruhileko bakoitzean 4 ordu izango dituzte familiako sendagilearengana edo espezialistarengana joateko, aurreko egun horietaz gain.

Aurrekoaz gain, baita espezialista ere.

8. Langile bakoitzak gehienez 6 ordu hartu ahaliko ditu hiruhileko bakoitzean adingabeko seme-alabak medikuarenera eramateko. Urteko egutegian ezarritako ordu-kontentsazioagatik ordu librean kopuruari kenduko zaizkio hartutako orduak.

Edonola ere, langileak medikura eraman izanaren egiaztageria aurkeztu beharko dio enpresari gehienez 3 eguneko epean.

9. Gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik baimen-egunak egun soltetan erabili ahaliko dira, baldin eta aurrez horren berri eman bazaio enpresari eta betiere gertakaria sortu eta hurrengo 15 egunetan bada.

10. Langile atzerritarrek beren egoera legeztatzeagatik tramiteak bete behar izanez gero, horretarako behar beste denbora hartu ahal izango dute.

11. 2 eta 3. idatz-zatien kasuan dauden atzerriko langileak, hitzarmenean jasotzen den ordaindutako baimenaz gain, 10 eguneko ordaindu gabeko baimena izango dute. Bitarte horretan altan egongo dira Gizarte Segurantzari, eta Lanbidearteko Gutxieneko Soldata kotizatu beharko da, beti ere baimena justifikatua bada.

12. Langileen Estatutuaren 37.4 artikuluan aurreikusitako edoskitzealdiagatik baimena, eraginpeko langileak nahi badu, adiera-

No obstante lo anterior en aras de mantener la jubilación y la organización de la empresa, se acuerda:

Que en el supuesto de que dos o más trabajadores de la misma categoría y misma especialidad, soliciten este derecho, entre la primera y segunda jubilación efectiva, deberán pasar un mínimo de 6 meses, con el fin de poder cubrir con garantía el puesto vacante, siendo el orden de preferencia el de la solicitud a la empresa, todo ello, sin menoscabo de acuerdo entre las partes.

## Artículo 28.—*Pago y recibo de salarios*

El pago de haberes y salarios se efectuará de los primeros cinco días del mes siguiente a su devengo y con derecho del trabajador a percibir anticipos quincenales a cuenta de los salarios que tenga devengados con el tipo establecido en la legislación vigente.

Los recibos de pago de salarios se extenderán preferentemente de acuerdo con el modelo que se detalla en el anexo, en el que figuran claramente los diferentes conceptos retributivos.

## Artículo 29.—*Permisos y licencias*

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

1. Durante 15 días en caso de matrimonio.
  2. Durante 3 días, de los cuales uno al menos será laborable, por alumbramiento de esposa o compañera.
  3. Durante 3 días por muerte o enfermedad grave del padre, madre o esposo/a o compañero/a, hijos y hermanos consanguíneos.
  4. Durante 2 días, por muerte o enfermedad grave de abuelos, nietos de uno u otro cónyuge.
  5. Durante 3 días por hospitalización del padre, madre, esposa e hijos.
- Por acuerdo con la empresa estos días podrían ser 6 medios días máximos.
6. Durante 2 días naturales por enfermedad grave u hospitalización de hermanos, hermanos políticos, abuelos, nietos, de uno u otro cónyuge.

En el supuesto de que los puntos 2,3 y 4 se produjeran desplazamiento fuera del Territorio Histórico, los días de permiso serán ampliables en 2 días más.

7. Los trabajadores, justificándolo debidamente, dispondrán de 4 horas trimestrales para asistencia al médico de cabecera, así como para el médico especialista, independientemente de lo anterior.

Así como el médico especialista independientemente de lo anterior.

8. Cada trabajador podrá disfrutar de hasta de 6 horas trimestrales para el acompañamiento al médico de hijos menores de edad. Las horas consumidas se restarán de las horas libres por compensación de horas que se establezcan en el calendario anual.

El trabajador en todo caso deberá aportar a la empresa el justificante de acompañamiento al médico en el plazo máximo de 3 días.

9. Los días de permiso por enfermedad grave u hospitalización, podrán ser utilizados, previa comunicación a la empresa en días no continuados dentro de un período de 15 días, desde la fecha del hecho causante.

10. Los trabajadores extranjeros, que tengan que cumplimentar trámites para la regularización de su situación, podrán disponer del tiempo estrictamente necesario para ese menester.

11. Los trabajadores extranjeros en los casos de los apartados 2 y 3, además del permiso retribuido recogido en el convenio dispondrán de un permiso no retribuido de 10 días, en el que continuará de alta en la Seguridad Social, debiéndose cotizar el Salario Mínimo Interprofesional, siempre que el permiso sea debidamente justificado.

12. El permiso por lactancia, previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrá a opción del personal afecta-

zitako artikuluan azaltzen den moduan erabili ahal izango du edota baimen horri dagokion denbora amatasunagatik lizentziari gehitu ahal izango dio eta lizentzia hori amaitutakoan baliatu ahal izango du haurrak bederatz hila bete betetzeko falta den lanegun bakoitzeko ordu baten arabera.

Legezko zaintzagatik lanaldia murriztean, eraginpeko langileari dagokio ordutegia erabakitzea eta gozamen-aldia zehaztea.

13. Haurdunak beste lanpostu batera aldatzea eska dezake, baldin eta lanpostu berriak ez badakar arriskurik edo kalterik berarentzat edo fetuarentzat. Arriskurik edo kalterik dagoen pertsona baimendun batek zehaztu beharko du, langile-ordezkaririk, baleude, jakinaren gainean jarrita. Aldi baterako lanpostu aldaketak ez du kalterik eragingo langilearen eskubide ekonomiko edo profesionaletan eta enpresa behartuta egongo da lehengo lanpostura aldatzen.

14. Artikulu honetan jasotako baimenak erregistroan izena eman duten izatezko bikoteei ere aplikatu zaizkie, elkarrekin bizi direnaren egiaztagiriak aurkeztuz gero.

### 30. artikulua.—*Prestakuntza eta birziklatzea*

Bi aldeek onartzen dute beharrezkoa dela langileen etengabeko prestakuntza. Hitzarmen hau sinatu ondoren, Etengabeko prestakuntzarako Batzorde Paritarioa eratuko da sindikatu etako ordezkariekin eta Patronaleko kideekin; Hitzarmena sinatu duten sindikatu guztiek ordezkari bana izango dute Batzordean eta Patronalak, aldez, sindikatu etako ordezkari kopuru berdina izango du. Batzorde horren helburua enpresaz gaindiko (sektore-mailan, sektore arteko mailan edo eskualde-mailan) etengabeko lanbide prestakuntza sustatzea eta informazioa jasotzea izango da, Hitzarmenaren aplikazio-eremuaren baitan; Bizkaiko Eraikuntzako Hitzarmenaren aplikazio-eremu osora bideratutakoak ez diren enpresaz gaindiko planen berri izatea; enpresa arteko prestakuntza-planak enpresan ebaluatzea; eta baita gai horren inguruan indarrean dauden legezko xedapenak garatzean sor litezkeen zalantza oro argitzea ere.

Enpresetan enpresako Batzorde Paritario bana eratuko da Zuzendaritzako ordezkariekin eta sindikatu etako ordezkariekin; Batzorde horien egitekoa enpresako prestakuntzaren beharrak aztertzea izango da; enpresaren jardunerako eta langilearen prestakuntza osatzeko interesgarriak izan daitezkeen ikastaroak zeintzuk izan daitezkeen ere Batzorde horiek erabakiko dute, baita ikastaroetan zein langilek parte hartuko duten ere.

Halaber, Batzorde Paritario horiek zehaztuko dituzte ikastaroetan parte hartuko duten langileek izango dituzten baimenak edo beselako konpentsazioak. Emendako lizentziaz edo konpentsazioaz baliatu den langileak hurrengo hamabi hilabetetan enpresa uzten badu, enpresak ikastaroen zenbatekoa kendu ahal izango dio likidaziotik langileari.

Enpresan langileen ordezkariarik ez badago, Hitzarmen Kolektibo honetako Etengabeko Prestakuntzarako Batzorde Paritarioaren eskumena izango da Planaren oinarritzko informazioa jasotzea eta parte hartuko dutenen zerrenda osatzea, erakunde kudeatzaileari alde zuzenean txostenak igortzeko.

### 31. artikulua.—*Aldi baterako laneko enpresak*

Hitzarmen Kolektibo honen eraginpeko enpresek Aldi Baterako Laneko Enpresa (ABLE) batekin kontraturen bat egiten badute, utzitako langileen kontratuak behar bezala eginak eta legezkoak izatea eskatuko diote ABLEari, baita Gizarte Segurantzako kuotak eta Ogasunaren atxikipenak ordaintzea ere.

### 32. artikulua.—*Kontratazioa*

Kontratatzeko unean bertan, sinatutako kontratuaren kopia eman behar zaio langileari, dagokion erakundeak onetsi eta gero.

do, ser usado en la forma indicada en el citado artículo o acumular el tiempo resultante de ese permiso a la licencia por maternidad y disfrutarlo a continuación de esta, a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplir los nueve meses.

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

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

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

### Artículo 30.—*Formación y reciclaje*

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores. A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación continua, integrada por representantes sindicales, distribuidos en número de uno por cada central firmante del presente Convenio y en porcentaje según figura en el Acta de Iniciación de las negociaciones del presente Convenio, y de otra parte por los miembros de la Patronal, en el mismo número que los representantes sindicales, que tendrá como objeto promover y ser informados de la formación profesional continua de ámbito supra empresarial (sectorial, intersectorial, o comarcal) en el ámbito de aplicación del presente Convenio, y de aquellos planes supra empresariales que no estén dirigidos a la totalidad del ámbito de aplicación del Convenio de la Construcción de Bizkaia, así como evaluar en su caso, los planes de formación Inter empresariales y resolver cuantas cuestiones les sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones Legales vigentes en esta materia.

En las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los representantes de la Dirección de la misma y de los representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del trabajador y los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de composición para los trabajadores participantes en dichos cursos. Si el trabajador que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas causara baja voluntaria en la empresa en los doce meses siguientes, esta podrá deducir de la liquidación que le corresponda el importe de las mismas.

En los supuestos de que no exista en la empresa representación de los trabajadores, será facultad de la Comisión Paritaria de Formación Continua del presente Convenio Colectivo, el recibir la información básica del Plan y la Lista de los participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

### Artículo 31.—*Empresas de trabajo temporal*

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, cuando celebren un contrato de puesta a disposición con una Empresa de Trabajo Temporal (ETT), exigirán de la misma que el contrato de los trabajadores cedidos esté cumplimentado y en regla, así como el pago de las cuotas correspondientes a la Seguridad Social y retenciones de Hacienda.

### Artículo 32.—*Contratación*

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



Langileak, hitzarmen hau indarrean jartzen denetik, idatzizko kontratu baten bidez hartuko dira. Betekizun hori gauzatu ez balitz, kontratua mugagabea dela ulertuko da, baldin eta ez bada aurkezten aldi-baterakotasuna egiaztatzen duen agiriren bat.

Lan-kontratu guztietan adieraziko dira ezarritako baldintzen edukia orokorra eta kasuan kasuko langilearen talde eta kategoria profesionala.

### 33. artikulua.—*Kontratazio motak*

#### A) *Plantillako kontratu finkoa*

Enpresariak eta langileak lan-prestazio mugagaberako sinatutako kontratua da. Hauxe da enpresariaren eta langileen arteko kontratazio mota nagusia izaera iraunkorreko lantoki guztietan.

#### B) *Obrako kontratu finkoa*

Obrako kontratu finkorako kontratuaren xedea obra bat edo zerbitzu jakin bat egitea da, eta beti egingo da idatziz. I. eranskinean kontratu mota horren eredu bat txertatu da.

Kontratuaren iraupena eta langileak lanari uztea honako kasu hauetako bati egokituko zaio:

1. Oro har, kontratua obra bakarrerako da, iraupena edozein dela ere, eta langileak obra horretan duen lanbidearen eta kategoriaren lanak amaitzean iraungiko da.

2. Dena dela, obrako langile finkoek enpresa berean baina lantoki ezberdinetan lan egin dezakete, probintziatik atera gabe, lantoki guztietarako ados jartzen baldin badira; kontratu mota horrekin gehienez segidako 3 urtetan egon daiteke langilea egoera horretan, obrako langile finko gisa, azkeneko obran bere espezialitateko lanak gehiago irauten ez badu, behintzat. Langile horrek egin beharreko bidaiengatikoa lansari-kontzeptuak ere jasoko ditu.

Bi aldeak ados jartzen diren bakoitzean, idazki bidez jaso behar dute nahitaez, eta II. eranskineko ereduaren arabera egindako agiri sinatu beharko dute.

Kontratuak jarraipenik badu, obra jakinerako izango da eta horrelako obra jakinetarako kontratuak bata bestearen atzetik egin daitezke, nahi adina, lehen aipatutako 3 urteko gehienezko muña gainditu gabe. Salbuespen bakarra azkeneko obran langilearen espezialitateko lanak denbora gehiago irautea izan daiteke.

3 urteko gehieneko epea bete ondoren, lehen aipatutako salbuespenarekin, langileari ez bazaio amaiera jakinarazi eta enpresarentzat lan egiten jarraitzen badu, ezarritako gehieneko epea gaindituta, aipatutako salbuespenarekin, langile finko bihurtuko da.

3. Bidaliko duten obretan, langileak kontratatuta dagoen kategoriari dagozkion lanak egingo ditu. Goragoko edo beheagoko kategoriako lanak egiten baditu, Eraikuntzako Hitzarmen Orokorrean erabakitakoa hartuko da aintzat, baina beti itundutako soldatari eutsiko zaio.

4. Enpresaburuak aurreikusitako ezinezko eta bere borondatez kanpoko kausa dela-eta, obra bat aldi baterako eteten bada, enpresariak langileen ordezkariei edo, horiek ez badaude, Batzorde Paritario Probintzialari eman behar dio horren berri, eta 5. idatz-zatian aurreikusitako lanaren amaiera eta lanari uztea abiaraziko dituzte, aurreabisua izan ezik. Lantokiko langileen ordezkariek edo, horiek ez badaude, Batzorde Paritarioak luzaezinezko astebeteko epea izango du egiaztatzeko, jakinarazpena jasotzen denetik. Halaber, enpresariak langileari berriz eskaini beharko dio lana, obra etete-ko arrazoiak desagertu direnean. Betebehar hori iraungiko da ete-naldia behin betiko geraldik bihurtzen denean. Aldeek aurrez adostuz gero, obraren amaierak eragindako langileak 1. ataleko 1. idatz-zatian adierazitakora atxiki ahalko dira. Horrela, enpresak kalera kolektiboaren espeditatea eskatu beharko du, langileak langabeziara igarotzeko.

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

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

### Artículo 33.—*Modalidades de contratación*

#### A) *Contrato fijo de plantilla*

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

#### B) *Contrato de Fijo de Obra*

El contrato para trabajo fijo de obra tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado y se realizará siempre por escrito. Se adjunta modelo de este contrato en el Anexo I.

La duración de contrato y el cese del trabajador se ajustarán a alguno de estos supuestos:

1. Con carácter general el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

2. No obstante lo anterior, el personal «fijo de obra» podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de una misma provincia, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, sin perder dicha condición contractual, de «fijo de obra» y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

Cuando las partes alcancen ese acuerdo, deberán forzosamente reflejarlo por escrito en cada ocasión, firmando el correspondiente documento, según el modelo que figura como Anexo II.

La continuidad del contrato será para otra obra determinada, pudiendo las partes repetir la utilización de este mecanismo para obras sucesivas cuantas veces lo crean lo oportuno, hasta el límite del plazo máximo de 3 años antes señalado, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término.

Si cumplido el plazo máximo de 3 años, con la salvedad citada anteriormente, no hubiese sido comunicado el cese del trabajador y el mismo continuara realizando la prestación laboral para la empresa, una vez rebasado dicho plazo máximo fijado con la salvedad citada, adquirirá la condición de fijo de plantilla.

3. En la obra u obras a las que fuera desplazado, el trabajador realizará los trabajos propios de la categoría para la que hubiera sido contratado. Si se encomendaran trabajos de inferior o superior categoría, se tendrá en cuenta lo estipulado en el Convenio General de la Construcción, respetándose en todo caso el salario pactado.

4. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado 5, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto la Comisión Paritaria, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de la paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado en el apartado 1, párrafo 1.º, debiendo la empresa solicitar el correspondiente expediente de despido colectivo para el pase de los trabajadores al desempleo.

Ez da egoera hori aplikatuko sektoreko lan-gatazka eragin duenean etenaldia.

5. Obrako kontratu finkoa amaitzea: Obrako kontratu finkoa duten langileek enpresa utziko dute obra edo kontratu dituzten espezialitateko lanak amaitu ahal. Horrela egingo da: obra-unitateak gauzatzea dela eta, geratzen direnak gauzatzeko beharrezkoa den langile-kopurua murriztagoa izango denez, egiteke dauden obra-unitateen araberrako langile-kopurua edukiko du enpresak.

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

Nolanahi ere, lanari uztea idazki bidez jakinarazi beharko da 15 eguneko aurrerapenarekin. Aurreabisurik ez badago edo aurreikusitako epea betetzen ez bada, enpresak esan gabeko aurreabisuko egunak ordaindu beharko ditu.

Irauteko lehentasuna izango dute eta kaleratzen azkenak izango dira, kasuan kasuko obran eta espezialitatean, behar bezala egiaztatutako langileen lege-ordetzariak.

Enpresak erabakiko balu ordezkari horiek beste obra batean jarraitzea, jarraikortasuneko akordioaren bidez egingo dute, eta ez da beharrezkoa izango Gizarte Segurantzza baja izapidetzea, gehienez hurrenez hurreneko hiru urteko epean, bere espezialitateko lanen iraunaldia azken obran epe hori baino luzeagoa bada salbu.

#### 6. Kalte-ordainak:

a) Obrako finkoak: Obra amaieragatiko kalte-ordainak %4,5koa izango da, eta zerbitzuen prestazioak iraun duen artean sortutako kontzeptu hauei aplikatuko zaie: Oinarrizko Soldata, Jarduera Plusa, Soldataz kanpoko Plusa, ordaindutako urteko Oporrak eta Aparteko Ordainsariak.

Kalte-ordain bera izango dute edozein arrazoiengatik hiltzen diren langileek.

b) Bestelako kontratuak: Sektoreko langileen eta enpresen artean sinatutako aldi baterako kontratuen kasuan, obra kontratuko ez bestelakoak badira, kalte-ordain hauek aplikatuko dira:

- 365 eguneko edo gutxiagoko kontratuak: %7ko kalte-ordaina, obrako kontratu finkoko kontzeptu berdinei aplikatua, kontratua amaitzean.
- 365 egun baino gehiagoko kontratuak, praktikaldiko kontratuak eta prestakuntzarako kontratuak: obrako kontratu finkoko bera, kontratua amaitzean.

c) Prestakuntzarako kontratua: Kontratututako langilearen prestakuntza praktikoa eta teorikoa du helburu. Langile horrek ez du bete behar duen lanpostuarekin loturarik duen titulu akademikorik edo lanbide-titulurik izan beharko, ez goi-mailakorik, ezta maila ertainekorik ere.

Kontratuaren edukia eta horren luzapenak idazki bidez adierazi beharko dira eta idazki horretan langileak ikasi behar duen jarduera edo lanbidea argi eta garbi azalduko da.

16 urte edo gehiago eta 25 urte arteko langileei egin ahal izango zaie kontratu mota hori.

Kontratututako langileak jasoko duen soldata honako hau izango da:

- 1. urtean, Hitzarmeneko taulako XII. mailako soldataren %80.
- 2. urtean, Hitzarmeneko taulako XII. mailako soldataren %90.

d) Praktikaldiko kontratua: Praktiketako kontratuak ikasketa edo lanbide tituluren bat dutenei egingo zaizkie. Langileak bete behar duen lanpostuko ezagutza teoriko-praktikoak bereganatzeko xedea du praktiketako kontratuak.

Kontratututako langileak jasoko duen soldata honako hau izango da:

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

5. Terminación del contrato fijo de obra: El personal con contrato fijo de obra cesará en la empresa a medida que vayan finalizando la obra o los trabajos de su especialidad para los cuales hubiere sido contratado y se producirá cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

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

En cualquier caso, el cese deberá ser comunicado por escrito con un plazo de 15 días de antelación. La falta de dicho preaviso o el incumplimiento del plazo previsto obligará a la empresa al abono de los días de preaviso omitidos.

Tendrán prioridad de permanencia y serán los últimos en ser cesados, dentro de la obra de que se trate y dentro de cada especialidad, los representantes legales del personal que se hallen debidamente reconocidos.

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

#### 6. Indemnizaciones:

a) Fijos de obra: Las indemnizaciones por finalización de obra serán del 4,5% sobre los siguientes conceptos devengados durante el tiempo de prestación de los servicios: Salario Base, Plus de Actividad, Plus Extra salarial, Vacaciones anuales retribuidas y Pagas Extraordinarias.

Esa indemnización será también aplicada al personal que falleciese por cualquier causa.

b) Otros contratos: Para los contratos temporales, distintos del contrato de obra, que se formalicen por las empresas con personal del sector, operarán las siguientes indemnizaciones:

- Contratos de 365 días o de duración inferior: el 7% de indemnización, sobre los mismos conceptos que el contrato de Fijo de obra, al finalizar el contrato.
- Contratos de duración superior a 365 días, contratos en prácticas y para la formación: la misma indemnización que para el contrato de Fijo de obra, al finalizar el contrato.

c) Contrato de formación: Tendrán por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar.

El contenido del contrato así como sus respectivas prórrogas deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, la actividad o profesión objeto del aprendizaje.

La edad del trabajador que realice este tipo de contrato no podrá ser inferior a los 16 años ni superior a los 25.

El salario a percibir por el trabajador así contratado será el siguiente:

- 1.º año el 80% del Salario del nivel XII de la tabla de Convenio.
- 2.º año el 90% del Salario del nivel XII de la tabla de Convenio.

d) Contrato en Prácticas: Los contratos en prácticas se realizarán con personal en posesión de titulación académica o profesional. Y tendrán por objeto la adquisición por el contratado de los conocimientos teóricos prácticos del puesto para el que ha sido contratado.

El salario a percibir por el trabajador así contratado será el siguiente:

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

#### 34. artikulua.—*Kitapena*

Enpresaren eta langilearen arteko lan-harremanaren kitatze-agiria Hitzarmen honetako V. eranskinetako bezalakoa izan behar da.

Lan-harremanaren amaiera edo amaieraren aurreabisua jakinaraztea, betiere aipatutako ereduaren arabera kitatze-proposamen batekin egingo da.

Proposamen gisa aurkeztuz, ez da derrigor bete beharko sinaduraren eta dataren ondoren ageri den zatia.

Langileak kitatze-agiria sinatu ondoren, berezko ondorio askatzaileak izango ditu 7 eguneko epean, adostasun eza adierazten ez bada.

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

#### 35. artikulua.—*Langileak lanari uzteko asmoa duelako aurreabisua*

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

- Tituludunak: Hilabete 1.
- Langileek, Administrazioek, Teknikariak eta Arduradunak: Hilabete 1.
- Langileburuek eta Langile Soilek: 2 aste.

Lanari uzteko asmoa enpresak emandako liburuxka baten bidez jakinaraziko da eta langileak bi aletan sinatu beharko du; enpresari «jakitun geratu izanaren» ale bat emango dio (IV. eranskin gisa gehitu den ereduaren arabera). Aldez aurretiko abisu hori egiten ez bada, aldez aurretik abisatu gabeko lanaldi arrunteko lanorduei dagokien lansaria galduko da edo azken likidaziotik kenduko da, betiere erreferentziatzeko lan-egutegiaren arabera.

#### 36. artikulua.—*Behin behineko langileen ehunekoa*

Plantillako langile finkoen arabera, aldi baterako langileen gehiezkoko ehunekoa erabaki da, aldi baterako langileen kontratazioa arautzearen; lan-mota ororen enkantean eskaintzak egiterakoan, enpresetan berdintasun-baldintzak sortzearen; eta enpresetako produkzio-beharrei egokitzeko zaien plantilla malgua izatearen. Ehunekoa hori %30 da.

Ehunekoa gainditzen duten enpresek, 2 hilabeteko epea izango dute plantilla ehunekoa horri egokitzeko, hitzarmena argitaratzen denetik.

Gai horren inguruan, sektoreko enpresen irregulartasunak salatzeko konpromisoa hartu dute hitzarmena sinatu duten aldeek.

#### 37. artikulua.—*Kategoriak*

Lantegiko makinekin lanean 6 hilabete edo gehiago daramaten langileek 2. mailako ofizial kategorian izan dezakete, Enpresako Zuzendaritzak jarritako proba gaindituz gero.

Halaber, makina horiekin bi urte edo gehiago daramatenek eta 1. mailako ofizial kategorian ez dutenek lortu ahal izango dute, Enpresako Zuzendaritzak jarritako proba gaindituz gero. Langileen legezko ordezkariek probaren berri izan behar dute eta proba egiterakoan ere bertan izango dira; emaitzaren berri izango dute. Sor litezkeen desadostasunak Agintaritzak Eskudunak ebartziko ditu.

Langilearentzat goragoko kategorian bat eskatu ondoren, enpresak 3 hilabeteko epea izango du, langileari dagokion proba egiteko.

- 1.<sup>er</sup> año el 80% del Salario del puesto o categoría objeto del contrato, según tablas de este convenio.
- 2.<sup>o</sup> año el 90% del Salario del puesto o categoría objeto del contrato, según tablas de este convenio.

#### Artículo 34.—*Finiquito*

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

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado.

Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

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

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

#### Artículo 35.—*Preaviso de cese por el personal*

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

- Titulados: 1 mes.
- Empleados, Administrativos, Técnicos y Encargados: 1 mes.
- Capataces y Personal Obrero: 2 semanas.

La notificación del cese se realizará mediante boletín que facilitará la empresa y que el trabajador firmará por duplicado, devolviéndose un ejemplar con el «enterado» (según modelo que se adjunta como Anexo IV). La no observancia de este preaviso determinará la pérdida o descuento en la liquidación laboral de la remuneración correspondiente a las horas que en jornada laboral ordinaria haya dejado de preavisar.

#### Artículo 36.—*Porcentaje de eventuales*

Con el fin de regular la contratación de eventuales, crear unas condiciones de equidad en las empresas, a la hora de ofertar en las subastas de todo tipo de obras, y mantener una flexibilidad de plantilla que pueda adaptarse a las necesidades de producción de las empresas, se establece un porcentaje máximo del número de eventuales sobre el número de trabajadores fijos de plantilla. Este porcentaje se establece en un 30%.

Las empresas que sobrepasen este porcentaje, en el momento de la publicación de este convenio, dispondrán de un plazo de 2 meses para adaptar la plantilla al porcentaje estipulado.

Las partes firmantes se comprometen a denunciar las irregularidades que en este sentido se cometan, por parte de las empresas del sector.

#### Artículo 37.—*Categorías*

Los trabajadores que lleven trabajando con la maquinaria del taller un período de tiempo igual o superior a 6 meses, podrá optar a la categoría de Oficial de 2.<sup>a</sup>, debiendo para ello pasar satisfactoriamente la prueba que la Dirección de la Empresa les exija.

Así mismo aquellos trabajadores que lleven dos o más años trabajando con esta maquinaria, y no tengan adquirida la categoría de Oficial de 1.<sup>a</sup>, podrán optar a dicha categoría, debiendo para ello pasar satisfactoriamente la prueba que la Dirección de la Empresa les exija. Los representantes legales de los trabajadores tendrán conocimiento y presencia en la prueba, así como del desarrollo y resultado de la misma. Las discrepancias que pudieran resultar, al respecto, se dirimirán ante la Autoridad Competente.

Una vez solicitada la categoría superior por el trabajador, la Empresa tendrá un plazo de 3 meses para llevar a cabo la prueba pertinente.

**38. artikulua.—Laneko istripuagatiko AE osagarria**

Laneko istripua edo lanbide-gaixotasuna izanez gero, aurreko hilabeteko kotizazioa oinarritzat hartuta, enpresek ehuneko 100 arte osatuko dute langilearen soldata; hala ere, 7 egun edo gutxiagoko bajak salbuetsita geldituko dira.

Lunbalgiak eragindako baja izatekotan, osagarria kotizazio-oinarriaren ehuneko 100ekoa izango da, betiere baja 21 egun baino luze-agoa baldin bada.

Bi kasuetan osagarria lehenengo egunetik kobratuko da, 7. eta 21. egunetatik aurrera, hurrenez hurren.

**39. artikulua.—Gidabaimena kentzea**

Gidariaren kategoria duen langileari edo enpresa-ibilgailuen ohiko gidari denari aldi baterako gidabaimena kenduz gero, baldin eta arau-haustea ezin bazaio berari egotzi eta enpresaren aginduz eta kontura gidatu behar izan baditu ibilgailuak, ez da lan-kontrata amaituzat emango, eta beste lanpostu bat eskainiko zaio, ohikoak bestelakoa eta betiere langilearen gaitasunen arabera, lan-saria ere lanpostu berriari egokituta, gidabaimenik gabe dagoen aldirako. Aldi hori amaituta, lehenengo lanpostura automatikoki itzuliko da, lehenengo betekizunak eta soldata berreskuratuta.

Gidabaimena galtzearen arrazoiak puntuak galtzea bada, berri-tzeko kostua zati bakoitzari egotz dakioken galerarekiko proporzionala izango da.

**40. artikulua.—Berme sindikalak**

Langileen Ordezkariek edo Enpresa Batzordeko kideek hilean 20 ordu izango dituzte euren lanetarako; ordu horiek ez dira metatuko.

**41. artikulua.—Batzorde Paritarioa**

Batzorde paritario bat sortuko da, hitzarmen kolektibo hau interpretatzeko, alderdiak adiskidetzeko, eztabaidak ebazteko eta hitzarmen kolektiboa betetzen den zaintzeko.

**Osaera**

Batzorde Paritarioa osatuko dute hitzarmen kolektiboa sinatu duten erakunde sindikalek eta enpresa-erakundeek. Bi aldeek hiru-na kide izango dituzte batzordean. Ordezkaritza sindikaleko 3 kide-ak hitzarmena sinatu duten sindikatuen ordezkaritzarekiko proporzionala izango da.

Batzorde Paritarioko kideek idazkari bat aukeratu behar dute elkarren artean.

Batzorde Paritarioaren helbide ofiziala EAEko Lan Harremanen Kontseiluaren helbidea izango da: Urkixo zumardiko 2. zenbakiko 3. solairua (Bilbo).

**Prozedura**

Batzorde Paritarioan aztertuko diren gaiak gehienez 7 eguneko epean ebatzi beharko dira.

Batzorde Paritarioari proposatzen zaizkion aztergaiei buruzko txostenak, oroitidazkiak edo bestelako dokumentuak badaude, zenbat kidek osatzen duten Batzorde Paritarioa, hainbat kopia aurkeztu behar dira.

Batzorde Paritarioak aztergai baten berri duenean, erakundeei helarazi behar die, posta elektronikoki edo fax bidezko jakinarazpen baten bidez ahal dela. Era berean, hitzarmen kolektiboa sinatzen duten erakundeek Batzorde Paritarioan dituzten ordezkariei eman behar diete aztergaien berri.

Batzorde Paritarioan ordezkariek dituzten erakundeek aholkulariak izenda ditzakete, Batzordearen bileretan parte hartzeko. Aholkulariek hitza izango dute, baina ez botorik.

Batzorde Paritarioaren erabakiak ordezkaritza bakoitzaren (sindikatuaren eta enpresa-elkarteen) gehiengoak onartu behar dituzte, eta, gehiengoak kalkulatzeko, hitzarmena sinatzen duten erakundeek Hitzarmen Kolektiboa Negoziatzeko Batzordean dituzten ordezkarien ehuneko hartu behar da kontuan.

**Artículo 38.—Complemento de I.T. por accidente laboral**

En los supuestos de accidente laboral o enfermedad profesional las empresas complementarán hasta el 100% excepto las bajas de 7 días o inferiores a 7, tomando como referencia la base de cotización del mes anterior a la misma.

En las bajas por lumbalgia, el complemento será 100% de la base de cotización del mes anterior, siempre que la duración de la misma sea superior a 21 días.

En ambos supuestos el complemento se cobrará el primer día, siempre que supere los 7, 21 días respectivamente.

**Artículo 39.—Retirada de carné de conducir**

Quando el personal con categoría de conductor o conductor habitual de vehículos de empresa, sea privado temporalmente del permiso de conducir, como consecuencia de incumplimiento no imputables al mismo y ajenos al propio conductor y como consecuencia de conducir vehículos por cuenta y orden de la empresa, no se le extinguirá el contrato de trabajo, si no que se le asignará un nuevo puesto de trabajo, distinto del habitual, procurando que este sea el más acorde a sus aptitudes, debiendo cobrar el salario correspondiente al nuevo puesto, durante el tiempo que dure su retirada de carné. Terminado dicho período se reincorporará automáticamente al puesto que anteriormente ocupaba retomando tanto las funciones como el salario.

Quando la pérdida de carné se de cómo consecuencia de la resta de puntos, el gasto de renovación, será proporcional, a la pérdida imputable a cada parte.

**Artículo 40.—Garantías sindicales**

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de 20 horas mensuales, no acumulables, para el desarrollo de sus funciones.

**Artículo 41.—Comisión Paritaria**

Se acuerda establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.

**Composición**

La Comisión Paritaria está integrada por las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio Colectivo. Ambas dispondrán de 3 miembros cada una. Los 3 miembros de la representación sindical se conformará proporcionalmente a la representación de cada sindicato firmante.

De entre los miembros de la Comisión Paritaria se elegirá a una que realizará las labores de Secretaria.

Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria el del Consejo de Relaciones Laborales en Bilbao, en calle Alameda de Urquijo, 2-3.º.

**Procedimiento**

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria deberán resolverse en el plazo máximo de 7 días.

Quando los asuntos planteados a la Comisión Paritaria incorporan informes, memorias o relación de otros documentos se presentará un número de copias igual al de miembros de la Comisión Paritaria.

Recibido en la sede de la Comisión Paritaria el asunto a ello sometido, se dará traslado a las organizaciones mediante notificación preferentemente por correo electrónico, fax, correspondiendo a las mismas la notificación a las personas que les representen en la Comisión Paritaria.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir con voz pero sin voto, los asesores que designen las organizaciones presentes en la misma.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán adoptados por mayorías de cada una de las representaciones, social y empresarial, atendiendo a los porcentajes de representación que las distintas organizaciones tuvieran en el banco social y empresarial de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

**Funtzioak:**

1. Hitzarmen kolektiboa interpretatzea: Kontsulta egiten duten alderdiek planteatzen dituzten gaietara mugatu behar dute Batzorde Paritarioaren erabakiek, eta kontuan hartu behar dituzte eskatzaileek zuzenean edo Batzorde Paritarioaren eskaerari erantzunez aurkeztzen dituzten dokumentu osagarriak eta Batzorde Paritarioaren balorazioak.

Batzorde Paritarioaren erabakiak hitzarmen kolektiboa bezain eraginkorrak izango dira alde juridikotik, Langileen Estatutuko 91.4. artikulua xedatzen duenarekin bat.

Hitzarmen kolektiboaren interpretazioari edo aplikazioari buruzko gatazka kolektiboetan, beste prozedura judizial edo ordezkorik planteatu aurretik, Batzorde Paritarioak hartu behar du esku.

Batzorde paritarioak nahitaez ebatzi beharko ditu, PRECOren gatazkek borondatez ebazteko prozedurari ekin aurretik, hitzarmen honetan ezarritako lan-baldintzak enpresan ez betetzeari buruzko auziak.

2. Hitzartutakoa betetzen den zaintzea.

Sinatzaileek PRECO EAeko gatazka kolektiboak ebazteko prozeduraren barruko bitartekaritza- eta arbitraje-prozeduren bitartez ebazaraz ditzakete Batzorde Paritarioaren barruan haren eskumenen inguruan sortzen diren desadostasunak.

#### **42. artikulua.—Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzea**

Alderdien asmoa da hitzarmen honen esparruan hitzartutako edukia bere osotasunean betetzea Hitzarmena indarrean dagoen bitartean. Dena den, aldi baterako hitzarmena ez aplikatzeko beharra badago, enpresak eta langileek borondatez jardungo dute, konponbide ez traumatikoak aurkitzeko, Langileen Estatutuko 82. artikuluko 3. paragrafoak ezarri bezala.

Langileen Estatutuko 82. artikuluko 3. paragrafoak hitzarmena ez aplikatzeko ezarritako lege-araubideko zenbait alderdi osatzeko eta gartzeko asmoz, hau ezartzen da:

1. Enpresek 15 eguneko kontsultaldia ezarriko dute, hitzarmen kolektiboa ezarritako baldintzak aldatzeko. Arlo horretan erabakia negoziatzeko legitimitatea duten aldeek akordioak lortzen ez badute, eta enpresaburuak bere asmoari uko egiten ez badiu, nahitaez PRECOren prozeduren arabera erabakiko da (2000ko apirilaren 4ko «E.H.A.A.»). Lanbide arteko akordio horretan araututako arbitraje-prozedurak bi aldeek adostasuna beharko du.

2. Hori egin aurretik, aldeek hitzarmenaren batzorde paritariora eraman beharko dute auzia, eta hark zazpi eguneko epea izango du auziari buruzko erabakia emateko, auzia jakinarazten zaionetik kontatzen hasita.

3. Bi aldeek adostasuna ez badago PRECOren arbitrajearenpean jartzeko, hartan ezarritako bitartekotzaren prozedurara joko da. Bitartekaria aldeak akordio batera irits daitezen ahaleginduko da, eta ez badu lortzen, proposamen formal bat aurkeztuko die, alde bakoitzak onartu edo baztertu egin behar duen proposamen bat. Aldeek idatziz jakinaraziko dute proposamena osotasunean onartzen edo baztertzen duten. Edonola ere, aldeak aurkako frogarik ez dagoelako onartu duela joko da idatziz baztertu egiten dutela adierazten ez badute bost laneguneko epean, proposamena jakinarazten zaien egunaren hurrengotik kontatzen hasita. Proposamena loteslea dela joko da alde bakoitzeko gehiengoak onartzen badu. Ez bada onartzen, auzia ez konpondutaz emango da dagozkion lege-ondorioetarako, eta aldeetako edozeinek aukera izango du auzia benetan ebaztea eskatzeko, horretarako legez ezarritako prozeduren bidez.

4. Kontsultaldia abiarazten duen enpresak hitzarmena ez aplikatzeko arrazoiak egiaztatzen dituen agiriak eman beharko dizkie langileei kontsultaldia hasten dela jakinarazten dien unean bertan. Langileen ordezkariak hitzarmena ez aplikatzeko adierazitako arrazoiak zein diren modu fidagarrian jakiteko beharrezkoak diren agiriak eman beharko ditu enpresak, eta langileek, beharrezko ikusiz gero, enpresari beste agiri batzuk ere eskatu ahal izango diz-

**Funciones:**

1. Interpretación del Convenio Colectivo: El acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria se contraerá a lo planteado por la parte consultante teniendo en cuenta la documentación complementaria aportada por el solicitante directamente o a requerimiento de la Comisión Paritaria, y las valoraciones que la Comisión Paritaria realice.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia jurídica que el texto del Convenio Colectivo de conformidad a lo establecido en el artículo. 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En los conflictos colectivos que versan sobre la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo deberá intervenir la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento de otro procedimiento judicial o alternativo al mismo.

La Comisión Paritaria se pronunciará con carácter preceptivo y previo a los procedimientos voluntarios de resolución del Preco, sobre la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio.

2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias podrán ser sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje del PRECO.

#### **Artículo 42.—Inaplicación de las condiciones pactadas en el convenio**

Es voluntad de las partes dar pleno cumplimiento al contenido pactado en este convenio durante su vigencia. No obstante, si de forma temporal surgiese cualquier tipo de necesidad de inaplicación del mismo, las empresas y los trabajadores procederán con voluntad de buscar soluciones no traumáticas conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Al objeto de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal de inaplicación establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece lo siguiente:

1. Las empresas abrirán un periodo de consultas de 15 días de duración para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo. Si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo logran, quedaran obligadas, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, a someterse a los procedimientos del PRECO («B.O.P.V.» 04/04/2000). El procedimiento de arbitraje regulado en este acuerdo interprofesional necesitará de mutuo acuerdo entre las partes.

2. Con carácter previo las partes deberán someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

3. En el supuesto de que las partes no opten de común acuerdo por el arbitraje del PRECO se recurrirá al proceso de mediación regulado en el mismo, en el que el mediador o mediadora intentará que las partes alcancen un acuerdo y, si no lo consigue, les presentará una propuesta formal que cada parte deberá aceptar o rechazar. Cada parte comunicará por escrito su aceptación o rechazo global de la propuesta. En todo caso se presumirá aceptada sin prueba en contrario por quienes no presenten su rechazo por escrito en cinco días hábiles, contados desde el siguiente a su notificación. Se considerará que la propuesta es vinculante si resulta aceptada por la mayoría de cada parte. Si no fuera aceptada ello supondrá la no resolución de la discrepancia a los efectos legales oportunos y cualquiera de las partes podrá solicitar la resolución efectiva de la misma mediante los procedimientos legalmente establecidos al efecto.

4. La empresa que inicie el periodo de consultas deberá aportar a los trabajadores la documentación acreditativa de las causas alegadas en el momento en que comunica el inicio del periodo de consultas. La documentación a entregar por la empresa al inicio del periodo de consultas será la necesaria para que la representación de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación, pudiendo solicitar los

kiete. Agirien inguruan desadostasunak badaude, urriaren 29ko 1483/2012 Errege Dekretuan kaleratze kolektiboetarako lege ezarritako agiriak hartuko dira erreferentzia moduan.

Edonola ere, emandako informazioa isilpean gordetzeko eta konfidentzialtasunez jokatzeko betebeharra dute. Informazioa isilgordekoa izango da eta negoziazioaren eremuan eta enpresaren barruan soil-soilik erabiltzekoa. Agiriak jasotzen dituztenek jaso izanaren agiria sinatuko dute eta zuzen erabiltzearen erantzukizuna izango dute.

5. Hitzarmena ez betetzeko eskaeran, enpresak azaldu beharko du hitzarmena ez betetzeak zertan laguntzen duen enpresak adierazitako egoera konpontzen, eta auzian dauden bi aldeek baloratu beharko dute egokia eta arrazoizkoa den enpresak proposatutako neurria argudiatutako arrazoiekiko.

6. Enpresan ez badago langileen legezko ordezkariarik, enpresak idatziz jakinaraziko die langileei, kontsultaldiaren hasiera-hasieratik, bi aukera dituztela enpresarekin negoziatzeko batzordea eratzeko, Langileen Estatutuko 41.4 artikulua ezartzen duena betez: ordezkariak enpresako bertako langileek osatutako batzorde baten eskuetan uztea (gehenez, hiru langileek osatuta egongo da), edo enpresaren arloan ordezkagaitasun nagusia duten sindikatuek izendaturiko batzorde baten eskuetan uztea (horrek ere gehenez hiru kide izango ditu, eta sindikatuek enpresan aplikatu daitezkeen hitzarmen kolektiboa negoziatzeko legitimaturik egon behardute). Kasu batean zein bestean, kontsultaldia hasten denetik bost eguneko epean egin beharko dute izendapena.

7. Hitzarmena ez aplikatzeko prozedura osoan, bi aldeek fedonez jardun behar dute, akordio bat lortzeko helburuarekin.

8. Langileen Estatutuko 82.3 artikulua edo aurreko paragrafoetan aipatutako PRECO akordioa aldatuko balira, hitzarmena sinatzen duten aldeak batzorde paritarioan bilduko dira, artikulua honen idazketa aldatzeko, beharrezkoa izanez gero.

#### KLAUSULA GEHIGARRIAK

Hitzarmen honen ondorio ekonomikoek urte bakoitzeko urtarilaren bata arteko atzeraeragina izango dute, noiz sinatzen den alde batera utzita.

Atzeraeragineko aldiari dagozkion atzerapenak «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratu eta hurrengo 30 egunetan ordainduko dira.

Adierazitako zenbateko guztiak eta Hitzarmenari erantsitako tauletako zenbatekoak, den-denak gordinak izango dira eta dagozkien kenkariak aplikatu behar zaizkie.

Hitzarmen honetan arautu gabekoa Eraikuntza, Beira eta Zeramikaren Ordenantzari, Eraikuntzako Hitzarmen Orokorrari eta indarreko gainerako legediari atxikiko zaio.

Enpresek borondate ona izango duten konpromisoa hartu dute aldeek ahoz, urtean behin Langileen Ordezkaria edo, halakorik ez badago, horretarako izendatutako laguna Sindikatuek prestakuntza alorrean antolatzen dituzten ikastaroetara joaten uzteko, nahiz eta hilabete horretan 20 orduak gainditu.

#### AZKEN XEDAPENA

Bi aldeak ados jarrita errendimendu-taulak egiteko konpromisoa hartu dute.

Abenduaren 24a eta 31 jaieguntzat joko dira.

#### LANGILEEN SAILKAPENA

I. maila: Goi zuzendaritzako karguak.

II. maila: Goi-mailako tituluduna.

trabajadores documentación adicional a la presentada por la empresa en caso de considerarlo necesario. En caso de desavenencias sobre la documentación se tomara como referencia la establecida legalmente para los despidos colectivos en el RD 1483/2012, de 29 de octubre.

En cualquier caso, deberán observar el deber de sigilo y guardar confidencialidad con respecto a la información comunicada, que lo será con carácter reservado y para ser utilizada exclusivamente dentro del estricto ámbito de la negociación y de la empresa, debiendo firmar el recibo de la documentación puesta a su disposición y siendo responsables de su utilización correcta.

5. En la solicitud de descuelgue la Empresa deberá exponer en qué medida contribuye la inaplicación solicitada a la superación de la situación alegada por la empresa, debiendo valorarse también por las partes en conflicto la adecuación y razonabilidad de la medida propuesta por la empresa en relación con la causa alegada.

6. En ausencia de representación legal de los trabajadores, la Empresa informará por escrito a sus trabajadores desde el inicio del periodo de consultas de la doble posibilidad que tienen para el nombramiento de la Comisión que negociará con la empresa conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET, pudiendo atribuir su representación bien a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa, o bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. Dicha elección se deberá producir en los primeros 5 días del periodo de consultas.

7. Durante todo el procedimiento para el descuelgue las partes deberán actuar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

8. En caso de que se modificará el actual artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores o el actual Acuerdo PRECO referenciado en los párrafos precedentes, las partes firmantes se reunirán a través de la Comisión Paritaria del Convenio para adecuar si fuera necesaria la redacción del presente Artículo.

#### CLÁUSULAS ADICIONALES

Los efectos económicos del presente Convenio se retrotraerán al primero de enero de cada año, independientemente de la fecha de firma.

Los atrasos correspondientes al período de retroactividad se abonarán a partir de los 30 días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Todas las cantidades a que se ha hecho referencia, así como a las que figuran en las tablas adjuntas al presente Convenio, se considerarán como cantidades brutas, a falta de efectuar las correspondientes deducciones.

En lo no contemplado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica, al Convenio General de la Construcción y demás legislación vigente.

Las partes se comprometen verbalmente a la existencia de buena voluntad por parte de las empresas, en el sentido de dejar acudir a un cursillo por año que las Centrales Sindicales organicen en materia de formación, al Delegado de Personal o en su defecto a persona nombrada al efecto, aún cuando ese mes sobrepasen las 20 horas mensuales asignadas.

#### DISPOSICIÓN FINAL

Las partes se comprometen a elaborar de mutuo acuerdo unas tablas de rendimientos.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como festivos.

#### CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Nivel I: Cargos de Alta Dirección.

Nivel II: Personal Titulado Superior.

III. maila: Erdi-mailako Tituludun langileak, 1. mailako administrazioburua.

IV. maila: Langileburua, lantegiko arduradun nagusia, arduradun nagusia.

V. maila: 2. mailako administrazioburua, goi-mailako delinea-tzailea, obrako arduradun nagusia, erosketaburua.

VI. maila: 1. mailako administrari ofiziala, 1. mailako delinea-tzailea, tailerburua edo arduraduna, harri edo marmol eskultorea, 1. mailako topografiako praktikoa.

VII. maila: 2. mailako delinea-tzailea, 2. mailako topografiako praktikoa, langileburua, adornista.

VIII. maila: 2. mailako administrari ofiziala, 1. mailako ofizioz-ko ofiziala, 1. mailako gidabaimeneko kamioi-gidariak, 1. mailako har-gina.

IX. maila: 1. mailako administrari-laguntzailea, topografiako lagun-tzailea, saltzaileak, telefonistak, etxezainak, 2. mailako ofiziozko ofi-ziala, kalkatzailea, auto-gidaria.

X. maila: zerranda-arduraduna, zaintzailea, biltegizaina, erizaina, kobratzailea, zinpeko zaindaria, ofiziozko laguntzailea, 1. mailako espezialista.

XI. maila: 2. mailako administrari-laguntzailea, 2. mailako espe-zialista, 2. mailako peoi espezialista.

XII. maila: garbiketako langilea, peoia.

XIII. maila: administrari-gaiak, teknikari-gaiak.

Prestakuntza: 1. urtea: 16, 17 urte.

Prestakuntza: 2. urtea: 16, 17 urte.

Prestakuntza: 1. urtea: 18, 20 urte.

Prestakuntza: 2. urtea: 18, 20 urte.

#### I. ERANSKINA

##### OBRAKO LAN KONTRATU FINKOA (HITZARMEN KOLEKTIBOA ETA 2720/98 ED)

Enpresaren aldetik:

..... jaunak/andrea, adi-  
nez nagusia, NAN zenbakia ..... duena, eta  
..... Enpresaren (IFK zenbakia .....  
jarduera nagusia ..... egoitza soziala  
....., Gizarte Segurantzaren zenbakia  
..... duena eta ..... langile dituen) izenean eta hura ordez-  
katuz.

Langilea:

....., amaitutako ikasketa-maila  
..... herrian jaioa, NAN zenbakia  
..... eta helbidea ..... duena.

#### ADIERAZTEN DUTE:

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

#### KLAUSULAK:

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

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

*Hirugarrena:* Hala ere, eta Hitzarmen probintzialeko 33.B) artikuluko 2. puntua aplikatuz, langilea ados dago bera kontratatu duen enpresarentzat lurralde historikoko zenbait lantokitan lan egitearekin, hark hala eskatzean, gehienez segidako hiru urteko epean; azke-

Nivel III: Personal Titulado Medio, Jefe de Administración de 1.<sup>a</sup>.

Nivel IV: Jefe de Personal, Encargado Gral. de Fábrica, Encargado Gral.

Nivel V: Jefe de Administración de 2.<sup>a</sup>, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Compras.

Nivel VI: Oficial Administrativo de 1.<sup>a</sup>, Delineante de 1.<sup>a</sup>, Jefe o Encargado de Taller, Escultor de Piedra, o Mármol, Práctico Topográfico de 1.<sup>a</sup>.

Nivel VII: Delineante de 2.<sup>a</sup>, Práctico Topográfico de 2.<sup>a</sup>, Capataz, Adornista.

Nivel VIII: Oficial Administrativo de 2.<sup>a</sup>, Oficial de 1.<sup>a</sup> de Oficio, conductores Camión Carné 1.<sup>a</sup>, Cantero de 1.<sup>a</sup>.

Nivel IX: Auxiliar administrativo de 1.<sup>a</sup>, Ayudante Topógrafo, Vendedores, Telefonistas, Conserjes, Oficial de 2.<sup>a</sup> de Oficio, Calcador, Conductor de Turismo.

Nivel X: Listero, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guardia Jurado, Ayudante de Oficio, Especialista de 1.<sup>a</sup>.

Nivel XI: Auxiliar Administrativo de 2.<sup>a</sup>, Especialista de 2.<sup>a</sup>, Peón Especializado.

Nivel XII: Personal de Limpieza, Peón.

Nivel XIII: Aspirantes Administrativos, Aspirantes Técnicos.

Formación: 1.<sup>er</sup> año: 16,17 años.

Formación: 2.<sup>o</sup> año: 16,17 años.

Formación: 1.<sup>er</sup> año: 18,20 años.

Formación: 2.<sup>o</sup> año: 18,20 años.

#### ANEXO I

##### CONTRATO PARA TRABAJO FIJO DE OBRA (CONVENIO COLECTIVO Y R.D. 2720/98)

Por la Empresa:

....., mayor de edad, con D.N.I. número ....., en nombre y representación de la Empresa ....., C.I.F. número ..... cuya actividad principal es la de ....., con domicilio social en, y número de Seguridad Social ....., con ..... trabajadores en plantilla.

El trabajador:

....., cuyo nivel de estudios terminados es el de ....., nacido en ....., con D.N.I. número ..... y domicilio en .....

#### MANIFIESTAN:

Que reúnen las condiciones necesarias para la celebración del presente Contrato de Trabajo de la modalidad de «Fijo de Obra» de acuerdo con lo previsto en el artículo 12 B) del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción y R.D. 2720/98 y por tanto, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

#### CLAUSULAS:

*Primera:* El trabajador contratado prestará sus servicios como (3)....., con la categoría profesional de ..... en el Centro de Trabajo ubicado en ..... y prestará sus servicios en la especialidad de .....

*Segunda:* El trabajador prestará sus servicios en los trabajos de ..... de la obra ....., sita en ....., consistente en .....

*Tercera:* No obstante lo anterior y en aplicación del punto 2 del artículo 33 B) del Convenio Provincial, el trabajador muestra su acuerdo a prestar servicios para la empresa contratante, si la misma lo requiere, en distintos centros de trabajo del territorio histórico, duran-

neko laneko bere espezialitateko lanak epe hori baino gehiago luza-  
tzen badira ere ez du obrako finkoko izaera galduko. Horrelakorik  
gertatuz gero, bi aldeek Hitzarmeneko III. eranskinen jarraipen-  
akordioa sinatuko dute aldiro.

*Laugarrena:* Langilea ..... egunean hasiko da lane-  
an.

*Bosgarrena:* Lanaldia astean ..... ordukoa izango da,  
.....(e)tik .....(e)ra.

*Seigarrena:* Langileak ..... (4) ordainsaria jasoko  
du Hitzarmenean zehaztutako kontzeptuetan banatuta, eta ahal dela,  
bankuko taloi edo txeke bidez ordainduko da, Hitzarmeneko 68. arti-  
kuluari jarraiki.

*Zazpigarrena:* .....ko (5) probaldia izango da; prob-  
aldian kontratua sinatu duten aldeetako edozeinek lan-harrema-  
na eten dezake, idazki bidez, aldez aurreko eperik gabe eta kal-  
te-ordainik ordaindu gabe.

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

*Bederatzigarrena:* Kontratu hau bertan behera geratuko da, dago-  
kion obra-unitateak pixkanaka egin ahala, langilearen zerbitzua beha-  
rezkoa ez denean.

*Hamargarrena:* Kontratu amaitzean, langileari egutegiko  
hamabost eguneko aurrerapenarekin jakinaraziko zaio eta dago-  
kion kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du, Hitzarmeneko  
12. artikulua arabera.

Era berean, langileak bere kabuz lanari utzi nahi badio, 2 aste-  
ko (langileburu eta langile soilek) edo hilabete bateko (gainerako  
langileek) aurrerapenarekin jakinarazi beharko dio enpresari,  
Hitzarmeneko 13. artikulua arabera. Aldez aurretiko abisu hori  
egiten ez bada, aldez aurretik abisatu gabeko lanaldi arrunteko lanor-  
duei dagokien lansaria galduko da edo azken likidaziotik kenduko  
da, betiere erreferentziazko lan-egutegiaren arabera.

*Hamaikagarrena:* Kontratu honetan aurreikusi gabekoa apli-  
kagarri den indarreko legediari, Eraikuntzaren Sektoreko Hitzarmen  
Kolektibo Probintzialari eta 2720/1998 Errege Dekretuari atxikiko  
zaio.

*Hamabigarrena:* Kontratu hau .....(e)ko Enple-  
gu Bulegoan erregistratuko da.

KLAUSULA GEHIGARRIAK

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

Eta jasota gera dadin, kontratu honen lau ale egin dira adie-  
razitako tokian eta datan, alderdi interesatuek sinatuta.

....., 20... (e)ko .....aren ..... (a)n.

Langilea, Enpresaren ordezkaria eta Lege-ordezkaria (hala dago-  
kionean)

(1) Zuzendaria, gerentea, eta abar.

(2) Aita, Ama edo lege-ordezkaria.

(3) Zehaztu lanbidea.

(4) Hitzarmena edo aldeek ezarritakoa.

(5) Gehienez:

— Goi-mailako tituludunak edo ertainak: 6 hilabete.

— Langileak:

- III, IV eta V. mailak: 3 hilabete.
- VI. eta X. bitarteko mailak: 2 hilabete.
- Gainerako langileak: Egutegiko 15 egun.

— Langile operarioak:

- Arduradunak eta langileburuak: Hilabete 1.
- Gainerako langileak: 15 egun.

(6) Egutegiko 30 egun.

te un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los tra-  
bajos de su especialidad en la última obra se prolonguen mas allá  
de dicho término, sin perder la condición de fijo de obra, para lo  
cual ambas partes firmarán en cada caso el acuerdo de continui-  
dad del Anexo III del Convenio.

*Cuarta:* El trabajador dará comienzo en su actividad laboral  
el día .....

*Quinta:* La jornada de trabajo será de ..... horas sema-  
nales, prestadas de ..... a .....

*Sexta:* El trabajador percibirá la retribución de (4) .....  
distribuida en los conceptos que señala el Convenio y su abono  
se realizará preferentemente por medio de talón o cheque bancario,  
en la forma establecida en el artículo 68 del Convenio.

*Séptima:* Se establece un período de prueba de (5) .....  
en el transcurso del cual cualquiera de los contratantes podrá dar  
por extinguido el vínculo laboral, por escrito sin plazo previo, ni abo-  
no de indemnización.

*Octava:* Las vacaciones anuales serán de (6) ..... o  
la parte proporcional que corresponda en función del tiempo tra-  
bajado.

*Novena:* Este contrato quedará rescindido cuando la realiza-  
ción paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan inne-  
cesarios los servicios del trabajador para su ejecución.

*Décima:* Al término del contrato, el trabajador será preavisa-  
do por escrito con quince días naturales de antelación y tendrá dere-  
cho a percibir la indemnización correspondiente, todo ello confor-  
me al artículo 12 del Convenio.

De igual forma, el trabajador si desea cesar voluntariamente  
deberá comunicarlo a la empresa con la antelación de 2 semanas  
(capataces y personal obrero) o 1 mes (resto del personal) en la  
forma prevista en el artículo 13 del Convenio. La no observación  
del preaviso determinará la pérdida o descuento en la liquidación  
laboral de la remuneración correspondiente a las horas que en jor-  
nada laboral ordinaria haya dejado de preavisar.

*Undécima:* En lo no previsto en este contrato se estará a lo  
dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación, el Con-  
venio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción y Real Decre-  
to 2720/98.

*Duodécima:* El presente contrato se registrará en la Oficina de  
Empleo de .....

CLAÚSULAS ADICIONALES

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

Y para que así conste, se extiende este contrato, por cua-  
druplicado ejemplar, en el lugar y fecha a continuación indicados,  
firmando las partes interesadas.

En ....., a ..... de ..... de 20.....

El Trabajador, El Representante de la Empresa y El Repre-  
sentante Legal (si procede)

(1) Director, Gerente, etc.

(2) Padre, Madre o representante legal.

(3) Indicar la profesión.

(4) Convenio o la que establezcan las partes.

(5) Como máximo:

— Titulados superiores y medios: 6 meses.

— Empleados:

- Niveles III, IV y V: 3 meses.
- Niveles VI al X: 2 meses.
- Resto del personal: 15 días naturales.

— Personal operario:

- Encargados y Capataces: 1 mes.
- Resto de personal: 15 días.

(6) 30 días naturales.



II. ERASKINA  
**OBRAKO LAN KONTRATU  
 FINKOAREN JARRAIKORTASUN AKORDIOA**

..... Enpre-  
 sak eta ..... langileak obrako kontratu finkoa sinatu zuten ..... egunean, eta honako hau

ERABAKI DUTE:

Datorren ..... egunean langilea ..... obrara edo/eta lantokira aldatuko dela, Bizkaiko Eraikuntzako Hitzarmen Kolektibo Probintzialaren 12 B) artikuluko 2. puntuan aurreikusitakoari jarraiki.

Data:

Enpresaren sinadura eta zigilua

Langilearen sinadura

ANEXO II  
**ACUERDO DE CONTINUIDAD  
 DE CONTRATO DE TRABAJO FIJO DE OBRA**

La empresa ..... y el trabajador ..... entre quienes se firmó contrato de fijo de obra el pasado día .....

ACUERDAN:

Que el trabajador pasará el próximo día ..... a prestar sus servicios en la obra y/o centro de trabajo ....., acogiéndose a lo previsto en el artículo 12 B) punto 2 del Convenio Colectivo Provincial de Construcción de Bizkaia.

Fecha:

Firma y sello de la Empresa

Firma del Trabajador

IV. ERANSKINA  
**LANGILEAREN ALDEZ AURRETIKO ABISUA LANA UZTEKO**

....., 20...(e)ko .....aren .....(a)n  
 Idazki honen bitartez, 20...(e)ko .....aren .....(e)tik aurrera enpresa honetan lan egiteari utziko diodala jakinarazi nahi dizuet.

Enpresa, «Jakinararen gainean»

Langilearen sinadura

ANEXO IV  
**PREAVISO DE CESE POR EL TRABAJADOR**

En ..... a ..... de ..... de 20...

Por la presente ruego tomen nota de mi deseo de cesar voluntariamente en esa empresa a partir del día ..... de ..... de 20...

La empresa, «Enterado»

Firma del trabajador

V. ERANSKINA  
**KITATZE-AGIRIAREN EREDUA**

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

....., 20...(e)ko .....aren .....(a)n

Sinatzeko orduan enpresan legezko ordezkari bat edo, hala-korik ez badago, Hitzarmena sinatu duten sindikatuetakordezkari sindikal bat bertan egoteko eskubideaz (bai/ez) (ezabatu zuzena ez dena) baliatu da langilea.

ANEXO V  
**MODELO DE FINIQUITO**

....., que ha trabajado en la Empresa ..... desde ..... hasta ....., con la categoría de ....., declaro que he recibido de ésta la cantidad de ..... euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa, quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes, que queda extinguida, manifestando expresamente que nada mas tengo que reclamar.

En ..... a ..... de ..... de 20...

El trabajador (si/no) (táchese lo que no proceda) usa de su derecho a que éste presente en la firma un representante legal suyo en la empresa o, en su defecto, un representante sindical de los sindicatos firmantes del Convenio.

SOLDATEN TULAK

2011	Oinarrizko soldata		Jarduera-plusa		Soldataz kanpoko ordain.		Oporrengatik		Ordainsaria	Guztira
	Eguna (335)	Urtea	Eguna (214)	Urtea	Egunak (214)	Urtea	Apartekoak	Mozkin.		
II	36,71	12296,54	38,04	8140,01	3,55	759,7	2863,43	1104,32	1581,12	26745,12
III	34,47	11546,18	35,66	7630,63	3,55	759,7	2720,31	1046,3	1520,26	25223,38
IV	33,01	11058,22	33,88	7251,1	3,55	759,7	2645,52	1012,2	1490,94	24217,68
V	31,55	10570,26	32,37	6928,16	3,55	759,7	2571,14	990,75	1466,88	23286,89
VI	31,25	10468,99	32,06	6861,58	3,55	759,7	2537,84	966,17	1448,37	23042,64
VII	30,07	10073,09	30,66	6561,94	3,55	759,7	2402,4	904,92	1391,34	22093,4
VIII	29,88	10008,65	30,45	6515,33	3,55	759,7	2384,85	897,13	1363,31	21928,96
IX	26,91	9014,31	27,27	5836,17	3,55	759,7	2268,33	854,41	1216,38	19949,3
X	25,74	8623,02	24,53	5250,22	3,55	759,7	2157,58	769	1104,58	18664,11
XI	25,26	8461,9	24,38	5216,93	3,55	759,7	2064,54	769	1081,54	18353,62
XII	24,81	8309,99	22,82	4884	3,55	759,7	1966,55	769	1076,31	17765,55
XIII	13,47	4512,18	10,83	2317,16	3,55	759,7	1281,15	385,95	506,28	9762,42

2012	Oinarrizko soldata		Jarduera-plusa		Soldataz kanpoko ordain.		Oporrengatiko		Ordainsaria	Guztira
	Eguna (335)	Urtea	Eguna (214)	Urtea	Egunak (214)	Urtea	Apartekoak	Mozkin.		
II	36,71	12296,54	38,04	8140,01	3,55	759,7	2863,43	1104,32	1581,12	26745,12
III	34,47	11546,18	35,66	7630,63	3,55	759,7	2720,31	1046,3	1520,26	25223,38
IV	33,01	11058,22	33,88	7251,1	3,55	759,7	2645,52	1012,2	1490,94	24217,68
V	31,55	10570,26	32,37	6928,16	3,55	759,7	2571,14	990,75	1466,88	23286,89
VI	31,25	10468,99	32,06	6861,58	3,55	759,7	2537,84	966,17	1448,37	23042,64
VII	30,07	10073,09	30,66	6561,94	3,55	759,7	2402,4	904,92	1391,34	22093,4
VIII	29,88	10008,65	30,45	6515,33	3,55	759,7	2384,85	897,13	1363,31	21928,96
IX	26,91	9014,31	27,27	5836,17	3,55	759,7	2268,33	854,41	1216,38	19949,3
X	25,74	8623,02	24,53	5250,22	3,55	759,7	2157,58	769	1104,58	18664,11
XI	25,26	8461,9	24,38	5216,93	3,55	759,7	2064,54	769	1081,54	18353,62
XII	24,81	8309,99	22,82	4884	3,55	759,7	1966,55	769	1076,31	17765,55
XIII	13,47	4512,18	10,83	2317,16	3,55	759,7	1281,15	385,95	506,28	9762,42

2013	Oinarrizko soldata		Jarduera-plusa		Soldataz kanpoko ordain.		Oporrengatiko		Ordainsaria	Guztira
	Eguna (335)	Urtea	Eguna (214)	Urtea	Egunak (214)	Urtea	Apartekoak	Mozkin.		
II	36,99	12388,76	38,33	8201,06	3,58	765,40	2884,91	1112,60	1592,98	26945,71
III	34,73	11632,78	35,93	7687,86	3,58	765,40	2740,71	1054,15	1531,66	25412,56
IV	33,26	11141,16	34,13	7305,48	3,58	765,40	2665,36	1019,79	1502,12	24399,31
V	31,79	10649,54	32,61	6980,12	3,58	765,40	2590,42	998,18	1477,88	23461,54
VI	31,48	10547,51	32,30	6913,04	3,58	765,40	2556,87	973,42	1459,23	23215,46
VII	30,30	10148,64	30,89	6611,15	3,58	765,40	2420,42	911,71	1401,78	22259,10
VIII	30,10	10083,71	30,68	6564,19	3,58	765,40	2402,74	903,86	1373,53	22093,43
IX	27,11	9081,92	27,47	5879,94	3,58	765,40	2285,34	860,82	1225,50	20098,92
X	25,93	8687,69	24,71	5289,60	3,58	765,40	2173,76	774,77	1112,86	18804,09
XI	25,45	8525,36	24,56	5256,06	3,58	765,40	2080,02	774,77	1089,65	18491,27
XII	25,00	8372,31	22,99	4920,63	3,58	765,40	1981,30	774,77	1084,38	17898,79
XIII	13,57	4546,02	10,91	2334,54	3,58	765,40	1290,76	388,84	510,08	9835,64

2014	Oinarrizko soldata		Jarduera-plusa		Soldataz kanpoko ordain.		Oporrengatiko		Ordainsaria	Guztira
	Eguna (335)	Urtea	Eguna (214)	Urtea	Egunak (214)	Urtea	Apartekoak	Mozkin.		
II	37,45	12543,62	38,80	8303,57	3,62	774,97	2920,97	1126,51	1612,89	27282,53
III	35,16	11778,19	36,38	7783,96	3,62	774,97	2774,97	1067,32	1550,81	25730,21
IV	33,67	11280,42	34,56	7396,80	3,62	774,97	2698,68	1032,54	1520,90	24704,30
V	32,18	10782,66	33,02	7067,37	3,62	774,97	2622,80	1010,66	1496,36	23754,81
VI	31,88	10679,35	32,70	6999,45	3,62	774,97	2588,83	985,58	1477,47	23505,65
VII	30,67	10275,50	31,28	6693,79	3,62	774,97	2450,67	923,10	1419,30	22537,34
VIII	30,48	10209,76	31,06	6646,25	3,62	774,97	2432,77	915,16	1390,70	22369,60
IX	27,45	9195,44	27,82	5953,44	3,62	774,97	2313,91	871,58	1240,82	20350,16
X	26,26	8796,29	25,02	5355,72	3,62	774,97	2200,93	784,45	1126,78	19039,14
XI	25,77	8631,93	24,87	5321,76	3,62	774,97	2106,02	784,45	1103,27	18722,41
XII	25,31	8476,97	23,28	4982,14	3,62	774,97	2006,07	784,45	1097,94	18122,53
XIII	13,74	4602,85	11,05	2363,72	3,62	774,97	1306,89	393,71	516,45	9958,58

## APARTEKO ORDUAK

2011										
Maila	Ap. orduak	%5	%10	%17	%24	%31	%38	%45	%52	
II	23,43	24,02	24,6	25,43	26,25	27,07	27,89	28,71	29,53	
III	22,1	22,65	23,2	23,98	24,75	25,53	26,3	27,07	27,85	
IV	21,22	21,75	22,28	23,02	23,77	24,51	25,25	25,99	26,74	
V	20,4	20,91	21,42	22,14	22,85	23,57	24,28	24,99	25,71	
VI	20,19	20,69	21,2	21,91	22,61	23,32	24,03	24,73	25,44	
VII	19,36	19,84	20,33	21	21,68	22,36	23,04	23,71	24,39	
VIII	19,21	19,69	20,17	20,85	21,52	22,19	22,86	23,54	24,21	
IX	17,48	17,92	18,35	18,96	19,58	20,19	20,8	21,41	22,02	
X	16,35	16,76	17,17	17,74	18,32	18,89	19,46	20,03	20,6	
XI	16,08	16,48	16,88	17,45	18,01	18,57	19,14	19,7	20,26	
XII	15,57	15,95	16,34	16,89	17,43	17,98	18,52	19,07	19,61	

2012										
Maila	Ap. orduak	%5	%10	%17	%24	%31	%38	%45	%52	
II	23,43	24,02	24,6	25,43	26,25	27,07	27,89	28,71	29,53	
III	22,1	22,65	23,2	23,98	24,75	25,53	26,3	27,07	27,85	
IV	21,22	21,75	22,28	23,02	23,77	24,51	25,25	25,99	26,74	
V	20,4	20,91	21,42	22,14	22,85	23,57	24,28	24,99	25,71	
VI	20,19	20,69	21,2	21,91	22,61	23,32	24,03	24,73	25,44	
VII	19,36	19,84	20,33	21	21,68	22,36	23,04	23,71	24,39	
VIII	19,21	19,69	20,17	20,85	21,52	22,19	22,86	23,54	24,21	
IX	17,48	17,92	18,35	18,96	19,58	20,19	20,8	21,41	22,02	
X	16,35	16,76	17,17	17,74	18,32	18,89	19,46	20,03	20,6	
XI	16,08	16,48	16,88	17,45	18,01	18,57	19,14	19,7	20,26	
XII	15,57	15,95	16,34	16,89	17,43	17,98	18,52	19,07	19,61	

## 2013

Maila	Ap. orduak	%5	%10	%17	%24	%31	%38	%45	%52
II	23,61	24,20	24,78	25,62	26,45	27,27	28,10	28,93	29,75
III	22,27	22,82	23,37	24,16	24,94	25,72	26,50	27,27	28,06
IV	21,38	21,91	22,45	23,19	23,95	24,69	25,44	26,18	26,94
V	20,55	21,07	21,58	22,31	23,02	23,75	24,46	25,18	25,90
VI	20,34	20,85	21,36	22,07	22,78	23,49	24,21	24,92	25,63
VII	19,51	19,99	20,48	21,16	21,84	22,53	23,21	23,89	24,57
VIII	19,35	19,84	20,32	21,01	21,68	22,36	23,03	23,72	24,39
IX	17,61	18,05	18,49	19,10	19,73	20,34	20,96	21,57	22,19
X	16,47	16,89	17,30	17,87	18,46	19,03	19,61	20,18	20,75
XI	16,20	16,60	17,01	17,58	18,15	18,71	19,28	19,85	20,41
XII	15,69	16,07	16,46	17,02	17,56	18,11	18,66	19,21	19,76

## 2014

Maila	Ap. orduak	%5	%10	%17	%24	%31	%38	%45	%52
II	23,90	24,50	25,09	25,94	26,78	27,61	28,45	29,29	30,12
III	22,54	23,11	23,67	24,46	25,25	26,04	26,83	27,61	28,41
IV	21,65	22,19	22,73	23,48	24,25	25,00	25,76	26,51	27,28
V	20,81	21,33	21,85	22,58	23,31	24,04	24,77	25,49	26,23
VI	20,60	21,11	21,63	22,35	23,06	23,79	24,51	25,23	25,95
VII	19,75	20,24	20,74	21,42	22,12	22,81	23,50	24,19	24,88
VIII	19,60	20,09	20,58	21,27	21,95	22,64	23,32	24,01	24,70
IX	17,83	18,28	18,72	19,34	19,97	20,60	21,22	21,84	22,46
X	16,68	17,10	17,52	18,10	18,69	19,27	19,85	20,43	21,01
XI	16,40	16,81	17,22	17,80	18,37	18,94	19,52	20,10	20,67
XII	15,88	16,27	16,67	17,23	17,78	18,34	18,89	19,45	20,00

## OPORRAK

## 2011

Maila	Op. zenbatekoa	%5	%10	%17	%24	%31	%38	%45	%52
II	1581,12	32,37	64,78	110,14	155,45	200,82	246,44	291,5	336,89
III	1520,26	31,35	62,65	106,46	150,36	194,2	238,02	281,87	325,71
IV	1490,94	30,87	60,53	102,88	143,8	187,52	229,9	272,24	314,63
V	1466,88	29,38	58,75	99,89	140,98	182,09	218,09	264,35	305,45
VI	1448,37	28,95	57,93	98,43	138,96	179,51	218,25	260,53	301,06
VII	1391,34	28,55	57,04	97	136,91	176,87	216,79	270,64	296,7
VIII	1363,31	28,09	56,14	95,41	134,73	174,01	213,35	252,44	291,93
IX	1216,38	25,92	51,88	88,42	95,1	160,75	197,02	233,36	276,75
X	1104,58	24,17	48,39	82,31	116,19	150,11	183,98	217,89	251,81
XI	1081,54	22,91	45,85	77,87	109,96	142,03	174,11	206,17	238,25
XII	1076,31	21,37	42,79	70,41	109,35	132,74	162,5	192,42	230,11
XIII	506,28								

## 2012

Maila	Op. zenbatekoa	%5	%10	%17	%24	%31	%38	%45	%52
II	1581,12	32,37	64,78	110,14	155,45	200,82	246,44	291,5	336,89
III	1520,26	31,35	62,65	106,46	150,36	194,2	238,02	281,87	325,71
IV	1490,94	30,87	60,53	102,88	143,8	187,52	229,9	272,24	314,63
V	1466,88	29,38	58,75	99,89	140,98	182,09	218,09	264,35	305,45
VI	1448,37	28,95	57,93	98,43	138,96	179,51	218,25	260,53	301,06
VII	1391,34	28,55	57,04	97	136,91	176,87	216,79	270,64	296,7
VIII	1363,31	28,09	56,14	95,41	134,73	174,01	213,35	252,44	291,93
IX	1216,38	25,92	51,88	88,42	95,1	160,75	197,02	233,36	276,75
X	1104,58	24,17	48,39	82,31	116,19	150,11	183,98	217,89	251,81
XI	1081,54	22,91	45,85	77,87	109,96	142,03	174,11	206,17	238,25
XII	1076,31	21,37	42,79	70,41	109,35	132,74	162,5	192,42	230,11
XIII	506,28								

## 2013

Maila	Op. zenbatekoa	%5	%10	%17	%24	%31	%38	%45	%52
II	1592,98	32,61	65,27	110,97	156,62	202,33	248,29	293,69	339,42
III	1531,66	31,59	63,12	107,26	151,49	195,66	239,81	283,98	328,15
IV	1502,12	31,10	60,98	103,65	144,88	188,93	231,62	274,28	316,99
V	1477,88	29,60	59,19	100,64	142,04	183,46	218,46	266,33	307,74
VI	1459,23	29,17	58,36	99,17	140,00	180,86	219,89	262,48	303,32
VII	1401,78	28,76	57,47	97,73	137,94	178,20	218,42	272,67	298,93

Maila	Op. zenbatekoa	%5	%10	%17	%24	%31	%38	%45	%52
VIII	1373,53	28,30	56,56	96,13	135,74	175,32	214,95	254,33	294,12
IX	1225,50	26,11	52,27	89,08	95,81	161,96	198,50	235,11	278,83
X	1112,86	24,35	48,75	82,93	117,06	151,24	185,36	219,52	253,70
XI	1089,65	23,08	46,19	78,45	110,78	143,10	175,42	207,72	240,04
XII	1084,38	21,53	43,11	70,94	110,17	132,74	163,72	193,86	231,84
XIII	510,08								

## 2014

Maila	Op. zenbatekoa	%5	%10	%17	%24	%31	%38	%45	%52
II	1612,89	33,02	66,08	112,35	158,57	204,86	251,39	297,36	343,66
III	1550,81	31,98	63,91	108,60	153,38	198,10	242,80	287,53	332,25
IV	1520,90	31,49	61,75	104,95	146,69	191,29	234,52	277,71	320,95
V	1496,36	29,97	59,93	101,90	143,81	185,75	185,75	269,66	311,59
VI	1477,47	29,53	59,09	100,41	141,75	183,12	222,64	265,77	307,11
VII	1419,30	29,12	58,19	98,95	139,66	180,42	221,15	276,08	302,66
VIII	1390,70	28,65	57,27	97,33	137,44	177,51	217,64	257,51	297,80
IX	1240,82	26,44	52,92	90,20	97,01	163,98	200,98	238,05	282,31
X	1126,78	24,66	49,36	83,96	118,52	153,13	187,68	222,27	256,87
XI	1103,27	23,37	46,77	79,43	112,17	144,88	177,61	210,31	243,04
XII	1097,94	21,80	43,65	71,82	111,55	134,40	165,77	196,29	234,73
XIII	516,45								

## ANTZINATASUNA

## 2011

Maila	Kal. oinarria	%5	%10	%17	%24	%31	%38	%45	%52
II	21,59	1,08	2,16	3,67	5,18	6,69	8,2	9,72	11,23
III	20,86	1,04	2,09	3,55	5,01	6,47	7,93	9,39	10,85
IV	20,12	1,01	2,01	3,42	4,83	6,24	7,65	9,05	10,46
V	19,47	0,97	1,95	3,31	4,67	6,03	7,4	8,76	10,12
VI	19,27	0,96	1,93	3,28	4,63	5,97	7,32	8,67	10,02
VII	19,04	0,95	1,9	3,24	4,57	5,9	7,23	8,57	9,9
VIII	18,73	0,94	1,87	3,18	4,5	5,81	7,12	8,43	9,74
IX	17,27	0,86	1,73	2,94	4,15	5,35	6,56	7,77	8,98
X	16,13	0,81	1,61	2,74	3,87	5	6,13	7,26	8,39
XI	15,25	0,76	1,52	2,59	3,66	4,73	5,79	6,86	7,93
XII	14,23	0,71	1,42	2,42	3,42	4,41	5,41	6,4	7,4

## 2012

Maila	Kal. oinarria	%5	%10	%17	%24	%31	%38	%45	%52
II	21,59	1,08	2,16	3,67	5,18	6,69	8,2	9,72	11,23
III	20,86	1,04	2,09	3,55	5,01	6,47	7,93	9,39	10,85
IV	20,12	1,01	2,01	3,42	4,83	6,24	7,65	9,05	10,46
V	19,47	0,97	1,95	3,31	4,67	6,03	7,4	8,76	10,12
VI	19,27	0,96	1,93	3,28	4,63	5,97	7,32	8,67	10,02
VII	19,04	0,95	1,9	3,24	4,57	5,9	7,23	8,57	9,9
VIII	18,73	0,94	1,87	3,18	4,5	5,81	7,12	8,43	9,74
IX	17,27	0,86	1,73	2,94	4,15	5,35	6,56	7,77	8,98
X	16,13	0,81	1,61	2,74	3,87	5	6,13	7,26	8,39
XI	15,25	0,76	1,52	2,59	3,66	4,73	5,79	6,86	7,93
XII	14,23	0,71	1,42	2,42	3,42	4,41	5,41	6,4	7,4

## 2013

Maila	Kal. oinarria	%5	%10	%17	%24	%31	%38	%45	%52
II	21,75	1,09	2,18	3,70	5,22	6,74	8,26	9,79	11,31
III	21,02	1,05	2,11	3,58	5,05	6,52	7,99	9,46	10,93
IV	20,27	1,02	2,03	3,45	4,87	6,29	7,71	9,12	10,54
V	19,62	0,98	1,96	3,33	4,71	6,08	7,46	8,83	10,20
VI	19,41	0,97	1,94	3,30	4,66	6,01	7,37	8,74	10,10
VII	19,18	0,96	1,91	3,26	4,60	5,94	7,28	8,63	9,97
VIII	18,87	0,95	1,88	3,20	4,53	5,85	7,17	8,49	9,81
IX	17,40	0,87	1,74	2,96	4,18	5,39	6,61	7,83	9,05
X	16,25	0,82	1,62	2,76	3,90	5,04	6,18	7,31	8,45
XI	15,36	0,77	1,53	2,61	3,69	4,77	5,83	6,91	7,99
XII	14,34	0,72	1,43	0,00	3,45	4,44	5,45	6,45	7,46

## 2014

Maila	Kal. oinarria	%5	%10	%17	%24	%31	%38	%45	%52
II	22,02	1,10	2,20	3,74	5,28	6,82	8,36	9,92	11,46
III	21,28	1,06	2,13	3,62	5,11	6,60	8,09	9,58	11,07
IV	20,52	1,03	2,05	3,49	4,93	6,37	7,80	9,23	10,67
V	19,86	0,99	1,99	3,38	4,76	6,15	7,55	8,94	10,32
VI	19,66	0,98	1,97	3,35	4,72	6,09	7,47	8,84	10,22
VII	19,42	0,97	1,94	3,31	4,66	6,02	7,38	8,74	10,10
VIII	19,11	0,96	1,91	3,24	4,59	5,93	7,26	8,60	9,94
IX	17,62	0,88	1,76	3,00	4,23	5,46	6,69	7,93	9,16
X	16,45	0,83	1,64	2,80	3,95	5,10	6,25	7,41	8,56
XI	15,56	0,78	1,55	2,64	3,73	4,83	5,91	7,00	8,09
XII	14,52	0,72	1,45	0,00	3,49	4,50	5,52	6,53	7,55

## TABLAS SALARIALES

2011	Salario base		P. actividad		P. extra salarial		Pagas		Vacac.	Totales
	Día (335)	Año	Día (214)	Año	Días (214)	Año	Extras	Benef.		
II	36,71	12296,54	38,04	8140,01	3,55	759,7	2863,43	1104,32	1581,12	26745,12
III	34,47	11546,18	35,66	7630,63	3,55	759,7	2720,31	1046,3	1520,26	25223,38
IV	33,01	11058,22	33,88	7251,1	3,55	759,7	2645,52	1012,2	1490,94	24217,68
V	31,55	10570,26	32,37	6928,16	3,55	759,7	2571,14	990,75	1466,88	23286,89
VI	31,25	10468,99	32,06	6861,58	3,55	759,7	2537,84	966,17	1448,37	23042,64
VII	30,07	10073,09	30,66	6561,94	3,55	759,7	2402,4	904,92	1391,34	22093,4
VIII	29,88	10008,65	30,45	6515,33	3,55	759,7	2384,85	897,13	1363,31	21928,96
IX	26,91	9014,31	27,27	5836,17	3,55	759,7	2268,33	854,41	1216,38	19949,3
X	25,74	8623,02	24,53	5250,22	3,55	759,7	2157,58	769	1104,58	18664,11
XI	25,26	8461,9	24,38	5216,93	3,55	759,7	2064,54	769	1081,54	18353,62
XII	24,81	8309,99	22,82	4884	3,55	759,7	1966,55	769	1076,31	17765,55
XIII	13,47	4512,18	10,83	2317,16	3,55	759,7	1281,15	385,95	506,28	9762,42

2012	Salario base		P. actividad		P. extra salarial		Pagas		Vacac.	Totales
	Día (335)	Año	Día (214)	Año	Días (214)	Año	Extras	Benef.		
II	36,71	12296,54	38,04	8140,01	3,55	759,7	2863,43	1104,32	1581,12	26745,12
III	34,47	11546,18	35,66	7630,63	3,55	759,7	2720,31	1046,3	1520,26	25223,38
IV	33,01	11058,22	33,88	7251,1	3,55	759,7	2645,52	1012,2	1490,94	24217,68
V	31,55	10570,26	32,37	6928,16	3,55	759,7	2571,14	990,75	1466,88	23286,89
VI	31,25	10468,99	32,06	6861,58	3,55	759,7	2537,84	966,17	1448,37	23042,64
VII	30,07	10073,09	30,66	6561,94	3,55	759,7	2402,4	904,92	1391,34	22093,4
VIII	29,88	10008,65	30,45	6515,33	3,55	759,7	2384,85	897,13	1363,31	21928,96
IX	26,91	9014,31	27,27	5836,17	3,55	759,7	2268,33	854,41	1216,38	19949,3
X	25,74	8623,02	24,53	5250,22	3,55	759,7	2157,58	769	1104,58	18664,11
XI	25,26	8461,9	24,38	5216,93	3,55	759,7	2064,54	769	1081,54	18353,62
XII	24,81	8309,99	22,82	4884	3,55	759,7	1966,55	769	1076,31	17765,55
XIII	13,47	4512,18	10,83	2317,16	3,55	759,7	1281,15	385,95	506,28	9762,42

2013	Salario base		P. actividad		P. extra salarial		Pagas		Vacac.	Totales
	Día (335)	Año	Día (214)	Año	Días (214)	Año	Extras	Benef.		
II	36,99	12388,76	38,33	8201,06	3,58	765,40	2884,91	1112,60	1592,98	26945,76
III	34,73	11632,78	35,93	7687,86	3,58	765,40	2740,71	1054,15	1531,66	25412,51
IV	33,26	11141,16	34,13	7305,48	3,58	765,40	2665,36	1019,79	1502,12	24399,31
V	31,79	10649,54	32,61	6980,12	3,58	765,40	2590,42	998,18	1477,88	23461,54
VI	31,48	10547,51	32,30	6913,04	3,58	765,40	2556,87	973,42	1459,23	23215,46
VII	30,30	10148,64	30,89	6611,15	3,58	765,40	2420,42	911,71	1401,78	22259,10
VIII	30,10	10083,71	30,68	6564,19	3,58	765,40	2402,74	903,86	1373,53	22093,43
IX	27,11	9081,92	27,47	5879,94	3,58	765,40	2285,34	860,82	1225,50	20098,92
X	25,93	8687,69	24,71	5289,60	3,58	765,40	2173,76	774,77	1112,86	18804,09
XI	25,45	8525,36	24,56	5256,06	3,58	765,40	2080,02	774,77	1089,65	18491,27
XII	25,00	8372,31	22,99	4920,63	3,58	765,40	1981,30	774,77	1084,38	17898,79
XIII	13,57	4546,02	10,91	2334,54	3,58	765,40	1290,76	388,84	510,08	9835,64

2014	Salario base		P. actividad		P. extra salarial		Pagas		Vacac.	Totales
	Día (335)	Año	Día (214)	Año	Días (214)	Año	Extras	Benef.		
II	37,45	12543,62	38,80	8303,57	3,62	774,97	2920,97	1126,51	1612,89	27282,53
III	35,16	11778,19	36,38	7783,96	3,62	774,97	2774,97	1067,32	1550,81	25730,21
IV	33,67	11280,42	34,56	7396,80	3,62	774,97	2698,68	1032,54	1520,90	24704,30
V	32,18	10782,66	33,02	7067,37	3,62	774,97	2622,80	1010,66	1496,36	23754,81
VI	31,88	10679,35	32,70	6999,45	3,62	774,97	2588,83	985,58	1477,47	23505,65
VII	30,67	10275,50	31,28	6693,79	3,62	774,97	2450,67	923,10	1419,30	22537,34

2014	Salario base		P. actividad		P. extra salarial		Pagas		Vacac.	Totales
	Día (335)	Año	Día (214)	Año	Días (214)	Año	Extras	Benef.		
VIII	30,48	10209,76	31,06	6646,25	3,62	774,97	2432,77	915,16	1390,70	22369,60
IX	27,45	9195,44	27,82	5953,44	3,62	774,97	2313,91	871,58	1240,82	20350,16
X	26,26	8796,29	25,02	5355,72	3,62	774,97	2200,93	784,45	1126,78	19039,14
XI	25,77	8631,93	24,87	5321,76	3,62	774,97	2106,02	784,45	1103,27	18722,41
XII	25,31	8476,97	23,28	4982,14	3,62	774,97	2006,07	784,45	1097,94	18122,53
XIII	13,74	4602,85	11,05	2363,72	3,62	774,97	1306,89	393,71	516,45	9958,58

## HORAS EXTRAS

2011										
Nivel	Horas ex.	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	
II	23,43	24,02	24,6	25,43	26,25	27,07	27,89	28,71	29,53	
III	22,1	22,65	23,2	23,98	24,75	25,53	26,3	27,07	27,85	
IV	21,22	21,75	22,28	23,02	23,77	24,51	25,25	25,99	26,74	
V	20,4	20,91	21,42	22,14	22,85	23,57	24,28	24,99	25,71	
VI	20,19	20,69	21,2	21,91	22,61	23,32	24,03	24,73	25,44	
VII	19,36	19,84	20,33	21	21,68	22,36	23,04	23,71	24,39	
VIII	19,21	19,69	20,17	20,85	21,52	22,19	22,86	23,54	24,21	
IX	17,48	17,92	18,35	18,96	19,58	20,19	20,8	21,41	22,02	
X	16,35	16,76	17,17	17,74	18,32	18,89	19,46	20,03	20,6	
XI	16,08	16,48	16,88	17,45	18,01	18,57	19,14	19,7	20,26	
XII	15,57	15,95	16,34	16,89	17,43	17,98	18,52	19,07	19,61	

2012										
Nivel	Horas ex.	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	
II	23,43	24,02	24,6	25,43	26,25	27,07	27,89	28,71	29,53	
III	22,1	22,65	23,2	23,98	24,75	25,53	26,3	27,07	27,85	
IV	21,22	21,75	22,28	23,02	23,77	24,51	25,25	25,99	26,74	
V	20,4	20,91	21,42	22,14	22,85	23,57	24,28	24,99	25,71	
VI	20,19	20,69	21,2	21,91	22,61	23,32	24,03	24,73	25,44	
VII	19,36	19,84	20,33	21	21,68	22,36	23,04	23,71	24,39	
VIII	19,21	19,69	20,17	20,85	21,52	22,19	22,86	23,54	24,21	
IX	17,48	17,92	18,35	18,96	19,58	20,19	20,8	21,41	22,02	
X	16,35	16,76	17,17	17,74	18,32	18,89	19,46	20,03	20,6	
XI	16,08	16,48	16,88	17,45	18,01	18,57	19,14	19,7	20,26	
XII	15,57	15,95	16,34	16,89	17,43	17,98	18,52	19,07	19,61	

2013										
Nivel	Horas ex.	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	
II	23,61	24,20	24,78	25,62	26,45	27,27	28,10	28,93	29,75	
III	22,27	22,82	23,37	24,16	24,94	25,72	26,50	27,27	28,06	
IV	21,38	21,91	22,45	23,19	23,95	24,69	25,44	26,18	26,94	
V	20,55	21,07	21,58	22,31	23,02	23,75	24,46	25,18	25,90	
VI	20,34	20,85	21,36	22,07	22,78	23,49	24,21	24,92	25,63	
VII	19,51	19,99	20,48	21,16	21,84	22,53	23,21	23,89	24,57	
VIII	19,35	19,84	20,32	21,01	21,68	22,36	23,03	23,72	24,39	
IX	17,61	18,05	18,49	19,10	19,73	20,34	20,96	21,57	22,19	
X	16,47	16,89	17,30	17,87	18,46	19,03	19,61	20,18	20,75	
XI	16,20	16,60	17,01	17,58	18,15	18,71	19,28	19,85	20,41	
XII	15,69	16,07	16,46	17,02	17,56	18,11	18,66	19,21	19,76	

2014										
Nivel	Horas ex.	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	
II	23,90	24,50	25,09	25,94	26,78	27,61	28,45	29,29	30,12	
III	22,54	23,11	23,67	24,46	25,25	26,04	26,83	27,61	28,41	
IV	21,65	22,19	22,73	23,48	24,25	25,00	25,76	26,51	27,28	
V	20,81	21,33	21,85	22,58	23,31	24,04	24,77	25,49	26,23	
VI	20,60	21,11	21,63	22,35	23,06	23,79	24,51	25,23	25,95	
VII	19,75	20,24	20,74	21,42	22,12	22,81	23,50	24,19	24,88	
VIII	19,60	20,09	20,58	21,27	21,95	22,64	23,32	24,01	24,70	
IX	17,83	18,28	18,72	19,34	19,97	20,60	21,22	21,84	22,46	
X	16,68	17,10	17,52	18,10	18,69	19,27	19,85	20,43	21,01	
XI	16,40	16,81	17,22	17,80	18,37	18,94	19,52	20,10	20,67	
XII	15,88	16,27	16,67	17,23	17,78	18,34	18,89	19,45	20,00	

## VACACIONES

## 2011

Nivel	Importe v.	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%
II	1581,12	32,37	64,78	110,14	155,45	200,82	246,44	291,5	336,89
III	1520,26	31,35	62,65	106,46	150,36	194,2	238,02	281,87	325,71
IV	1490,94	30,87	60,53	102,88	143,8	187,52	229,9	272,24	314,63
V	1466,88	29,38	58,75	99,89	140,98	182,09	229,9	272,24	314,63
VI	1448,37	28,95	57,93	98,43	138,96	179,51	218,25	264,35	305,45
VII	1391,34	28,55	57,04	97	136,91	176,87	216,79	260,53	301,06
VIII	1363,31	28,09	56,14	95,41	134,73	174,01	213,35	252,44	291,93
IX	1216,38	25,92	51,88	88,42	95,1	160,75	197,02	233,36	276,75
X	1104,58	24,17	48,39	82,31	116,19	150,11	183,98	217,89	251,81
XI	1081,54	22,91	45,85	77,87	109,96	142,03	174,11	206,17	238,25
XII	1076,31	21,37	42,79	70,41	109,35	132,74	162,5	192,42	230,11
XIII	506,28								

## 2012

Nivel	Importe v.	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%
II	1581,12	32,37	64,78	110,14	155,45	200,82	246,44	291,5	336,89
III	1520,26	31,35	62,65	106,46	150,36	194,2	238,02	281,87	325,71
IV	1490,94	30,87	60,53	102,88	143,8	187,52	229,9	272,24	314,63
V	1466,88	29,38	58,75	99,89	140,98	182,09	229,9	272,24	314,63
VI	1448,37	28,95	57,93	98,43	138,96	179,51	218,25	260,53	301,06
VII	1391,34	28,55	57,04	97	136,91	176,87	216,79	270,64	296,7
VIII	1363,31	28,09	56,14	95,41	134,73	174,01	213,35	252,44	291,93
IX	1216,38	25,92	51,88	88,42	95,1	160,75	197,02	233,36	276,75
X	1104,58	24,17	48,39	82,31	116,19	150,11	183,98	217,89	251,81
XI	1081,54	22,91	45,85	77,87	109,96	142,03	174,11	206,17	238,25
XII	1076,31	21,37	42,79	70,41	109,35	132,74	162,5	192,42	230,11
XIII	506,28								

## 2013

Nivel	Importe v.	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%
II	1592,98	32,61	65,27	110,97	156,62	202,33	248,29	293,69	339,42
III	1531,66	31,59	63,12	107,26	151,49	195,66	239,81	283,98	328,15
IV	1502,12	31,10	60,98	103,65	144,88	188,93	231,62	274,28	316,99
V	1477,88	29,60	59,19	100,64	142,04	183,46	229,9	272,24	314,63
VI	1459,23	29,17	58,36	99,17	140,00	180,86	219,89	262,48	303,32
VII	1401,78	28,76	57,47	97,73	137,94	178,20	218,42	262,48	303,32
VIII	1373,53	28,30	56,56	96,13	135,74	175,32	214,95	254,33	294,12
IX	1225,50	26,11	52,27	89,08	95,81	161,96	198,50	235,11	278,83
X	1112,86	24,35	48,75	82,93	117,06	151,24	185,36	219,52	253,70
XI	1089,65	23,08	46,19	78,45	110,78	143,10	175,42	207,72	240,04
XII	1084,38	21,53	43,11	70,94	110,17	132,74	163,72	193,86	231,84
XIII	510,08								

## 2014

Nivel	Importe v.	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%
II	1612,89	33,02	66,08	112,35	158,57	204,86	251,39	297,36	343,66
III	1550,81	31,98	63,91	108,60	153,38	198,10	242,80	287,53	332,25
IV	1520,90	31,49	61,75	104,95	146,69	191,29	234,52	277,71	320,95
V	1496,36	29,97	59,93	101,90	143,81	185,75	229,9	272,24	314,63
VI	1477,47	29,53	59,09	100,41	141,75	183,12	222,64	265,77	307,11
VII	1419,30	29,12	58,19	98,95	139,66	180,42	221,15	276,08	302,66
VIII	1390,70	28,65	57,27	97,33	137,44	177,51	217,64	257,51	297,80
IX	1240,82	26,44	52,92	90,20	97,01	163,98	200,98	238,05	282,31
X	1126,78	24,66	49,36	83,96	118,52	153,13	187,68	222,27	256,87
XI	1103,27	23,37	46,77	79,43	112,17	144,88	177,61	210,31	243,04
XII	1097,94	21,80	43,65	71,82	111,55	134,40	165,77	196,29	234,73
XIII	516,45								

## ANTIGÜEDAD

## 2011

Nivel	Base cal.	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%
II	21,59	1,08	2,16	3,67	5,18	6,69	8,2	9,72	11,23
III	20,86	1,04	2,09	3,55	5,01	6,47	7,93	9,39	10,85
IV	20,12	1,01	2,01	3,42	4,83	6,24	7,65	9,05	10,46
V	19,47	0,97	1,95	3,31	4,67	6,03	7,4	8,76	10,12

Nivel	Base cal.	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%
VI	19,27	0,96	1,93	3,28	4,63	5,97	7,32	8,67	10,02
VII	19,04	0,95	1,9	3,24	4,57	5,9	7,23	8,57	9,9
VIII	18,73	0,94	1,87	3,18	4,5	5,81	7,12	8,43	9,74
IX	17,27	0,86	1,73	2,94	4,15	5,35	6,56	7,77	8,98
X	16,13	0,81	1,61	2,74	3,87	5	6,13	7,26	8,39
XI	15,25	0,76	1,52	2,59	3,66	4,73	5,79	6,86	7,93
XII	14,23	0,71	1,42	2,42	3,42	4,41	5,41	6,4	7,4

## 2012

Nivel	Base cal.	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%
II	21,59	1,08	2,16	3,67	5,18	6,69	8,2	9,72	11,23
III	20,86	1,04	2,09	3,55	5,01	6,47	7,93	9,39	10,85
IV	20,12	1,01	2,01	3,42	4,83	6,24	7,65	9,05	10,46
V	19,47	0,97	1,95	3,31	4,67	6,03	7,4	8,76	10,12
VI	19,27	0,96	1,93	3,28	4,63	5,97	7,32	8,67	10,02
VII	19,04	0,95	1,9	3,24	4,57	5,9	7,23	8,57	9,9
VIII	18,73	0,94	1,87	3,18	4,5	5,81	7,12	8,43	9,74
IX	17,27	0,86	1,73	2,94	4,15	5,35	6,56	7,77	8,98
X	16,13	0,81	1,61	2,74	3,87	5	6,13	7,26	8,39
XI	15,25	0,76	1,52	2,59	3,66	4,73	5,79	6,86	7,93
XII	14,23	0,71	1,42	2,42	3,42	4,41	5,41	6,4	7,4

## 2013

Nivel	Base cal.	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%
II	21,75	1,09	2,18	3,70	5,22	6,74	8,26	9,79	11,31
III	21,02	1,05	2,11	3,58	5,05	6,52	7,99	9,46	10,93
IV	20,27	1,02	2,03	3,45	4,87	6,29	7,71	9,12	10,54
V	19,62	0,98	1,96	3,33	4,71	6,08	7,46	8,83	10,20
VI	19,41	0,97	1,94	3,30	4,66	6,01	7,37	8,74	10,10
VII	19,18	0,96	1,91	3,26	4,60	5,94	7,28	8,63	9,97
VIII	18,87	0,95	1,88	3,20	4,53	5,85	7,17	8,49	9,81
IX	17,40	0,87	1,74	2,96	4,18	5,39	6,61	7,83	9,05
X	16,25	0,82	1,62	2,76	3,90	5,04	6,18	7,31	8,45
XI	15,36	0,77	1,53	2,61	3,69	4,77	5,83	6,91	7,99
XII	14,34	0,72	1,43	0,00	3,45	4,44	5,45	6,45	7,46

## 2014

Nivel	Base cal.	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%
II	22,02	1,10	2,20	3,74	5,28	6,82	8,36	9,92	11,46
III	21,28	1,06	2,13	3,62	5,11	6,60	8,09	9,58	11,07
IV	20,52	1,03	2,05	3,49	4,93	6,37	7,80	9,23	10,67
V	19,86	0,99	1,99	3,38	4,76	6,15	7,55	8,94	10,32
VI	19,66	0,98	1,97	3,35	4,72	6,09	7,47	8,84	10,22
VII	19,42	0,97	1,94	3,31	4,66	6,02	7,38	8,74	10,10
VIII	19,11	0,96	1,91	3,24	4,59	5,93	7,26	8,60	9,94
IX	17,62	0,88	1,76	3,00	4,23	5,46	6,69	7,93	9,16
X	16,45	0,83	1,64	2,80	3,95	5,10	6,25	7,41	8,56
XI	15,56	0,78	1,55	2,64	3,73	4,83	5,91	7,00	8,09
XII	14,52	0,72	1,45	0,00	3,49	4,50	5,52	6,53	7,55

## DIETAK ETA ERREMINTAREN HIGADURA

## Dietak

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Osoa	55,59	57,92	59,31	59,31	59,76	60,51
Erdia	12,75	13,29	13,60	13,60	13,71	13,88

## Erremintaren higadura

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	0,54	0,56	0,58	0,58	0,63	0,6345

## DIETAS Y DESGASTE DE HERRAMIENTA

## Dietas

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Completa	55,59	57,92	59,31	59,31	59,76	60,51
Media	12,75	13,29	13,60	13,60	13,71	13,88

## Desgaste de herramienta

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	0,54	0,56	0,58	0,58	0,63	0,6345