ALHAO BOTHA
ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAREN **ALDIZKARI OFIZIALA**
BOLETÍN OFICIAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA

2013ko otsailaren 25a, astelehena ZENBAKIA **24** NÚMERO **Lunes, 25 de febrero de 2013**

GEHIGARRIA - SEPARATA

HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

ARABAKO ZEMENTUAREN ERATORRIEN INDUSTRIENTZAKO SEKTORE
SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE ÁLAVA

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

865

Arabako zementuaren eratorrien industrientzako sektorearentzako hitzarmen kolektiboa.

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2012-2013-2014-2015-2016 Arabako Zementuaren Deribatuen Industrien sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 01000485011981.

AURREKARIAK

2012ko abenduaren 12an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkari sozialek, 2012ko abenduaren 10ean sinatu zuten lan Hitzarmen Kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

Bigarrena.- Sinatutako Hitzarmen Kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

Delegación Territorial de Álava

865

Convenio colectivo para el sector de las industrias de derivados del cemento de Álava.

RESOLUCIÓN del delegado territorial de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo 2012-2013-2014-2015-2016 del Sector de las Industrias de derivados del cemento de Álava. Código Convenio núm. 01000485011981.

ANTECEDENTES

El día 12 de diciembre de 2012 se ha presentado en esta Delegación el texto del Convenio Colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 10 de diciembre de 2012.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

Segundo.- El convenio colectivo 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,

EBATZI DUT

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

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2013ko otsailaren 11.– Arabako lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

ARABAKO ZEMENTUAREN ERATORRIEN INDUSTRIENTZAKO HITZARMEN KOLEKTIBO SEKTORIALA 2012-2013-2014-2015-2016 URTEAK

I. KAPITULUA - ARAU OROKORRAK
1. artikulua.- Aplikazio-eremua
2. artikulua.- Langileak
3. artikulua.- Denbora-eremua
4. artikulua.- Amaiera iragartzea
5. artikulua - Osotasunarekiko lotura
6. artikulua.- Sexu-arrazoiengatik ez diskriminatzea
7. artikulua.- Puntualtasuna
8. artikulua.- Gutxieneko errendimenduak
II. KAPITULUA - BATZORDE PARITARIOA
9. artikulua.- Hitzarmenaren Batzorde Paritarioa
10. artikulua.- Batzorde Paritarioaren funtzioak
III. KAPITULUA - KONTRATAZIOA
11. artikulua.- Osasun azterketak
12. artikulua.- Probaldia
13. artikulua.- Obra edo zerbitzu jakin bat egiteko lan-kontratua
14. artikulua.- Praktikaldiko eta prestakuntzako kontratuak
15. artikulua.- Merkatuaren zirkunstantziek, zeregin-metaketak edo eskaera gehiegi jasotzeak eragindako kontratuak
16. artikulua.- Lanaldi partzialeko kontratua
17. artikulua.- Iraupen jakineko kontratuen xedapen komunak
18. artikulua.- Gidariak
19. artikulua.- Langilearen aurreabisua
20. artikulua.- Kitapenak
21. artikulua.- Aldi Baterako Laneko Enpresak
IV. KAPITULUA - LAN PRESTAZIOARI BURUZKO ARAU OROKORRAK
22. artikulua.- Lekualdatzea
23. artikulua.- Aldi baterako lekualdatzeen baldintzak
24. artikulua.- Behin betiko lekualdatzeak
25. artikulua.- Borondatezko lekualdatzeak (aldi baterakoak eta behin betikoak)
26. artikulua.- Kasu bereziak
V. KAPITULUA - LAN ORDUTEGIA
27. artikulua.- Lanaldia
28. artikulua.- Lanaldia luzatzea
29. artikulua.- Aparteko orduak
30. artikulua.- Lan egitea ezinezkoa delako sartu gabeko orduak
31. artikulua.- Oporrak
VI. KAPITULUA - SOLDATA EGITURA
32. artikulua.- Ordainsariak
33. artikulua.- Soldata ordaintzea
34. artikulua.- Oinarrizko soldata
35. artikulua.- Ordu arruntaren soldata
36. artikulua.- Laneratze- eta jarduera-plusa
37. artikulua.- Nekagarritasuneko, toxikotasuneko edo arriskugarritasuneko osagarria.
38. artikulua.- Gaueko osagarria
39. artikulua.- Aparteko haborokinak
40. artikulua.- Oporrak
41. artikulua.- Aparteko orduak
42. artikulua.- Antzinatasunagatiko osagarri pertsonalari buruzko akordioak
43. artikulua.- Soldataz kanpoko plusa
44. artikulua.-Dietak/dieta-erdiak

RESUELVO

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

Segundo.- Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 11 de febrero de 2013.– El delegado territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE ÁLAVA AÑOS 2012-2013-2014-2015-2016

CAPÍTULO I - NORMAS GENERALES
Artículo 1.- Ámbito de aplicación
Artículo 2.- Ámbito personal
Artículo 3.- Ámbito temporal
Artículo 4.- Denuncia
Artículo 5.- Vinculación a la totalidad
Artículo 6.- No discriminación por razón de sexo
Artículo 7.- Puntualidad
Artículo 8.- Rendimientos mínimos
CAPÍTULO II - COMISIÓN PARITARIA
Artículo 9.- Comisión Paritaria del Convenio
Artículo 10.- Funciones de la Comisión Paritaria.
CAPÍTULO III – CONTRATACIÓN
Articulo 11.- Reconocimientos médicos
Artículo 12. -Período de prueba
Artículo 13.- Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado
Artículo 14.- Contratos en prácticas y de formación
Artículo 15.- Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos
Artículo 16.- Contrato a tiempo parcial
Artículo 17.- Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada
Artículo 18.- Chóferes
Artículo 19.- Preaviso del Trabajador/a
Artículo 20.- Finiquitos
Artículo 21.- Empresas de Trabajo Temporal
CAPÍTULO IV - NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DE TRABAJO
Artículo 22.- Desplazamiento
Artículo 23.- Condiciones de los desplazamientos
Artículo 24.- Traslados
Artículo 25.- Desplazamientos y traslados voluntarios
Artículo 26.- Supuestos especiales
CAPÍTULO V - JORNADA DE TRABAJO
Artículo 27.- Jornada
Artículo 28.- Prolongación de la jornada
Artículo 29.- Horas extraordinarias
Artículo 30.- Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo
Artículo 31.- Vacaciones
CAPÍTULO VI - ESTRUCTURA SALARIAL
Artículo 32.- Retribuciones
Artículo 33.- Pago del salario
Artículo 34.- Salario base
Artículo 35.- Salario hora ordinaria
Artículo 36.- Plus de Asistencia y Actividad
Artículo 37.- Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad
Artículo 38.- Complemento de nocturnidad
Artículo 39.- Gratificaciones extraordinarias
Artículo 40.- Vacaciones
Artículo 41.- Horas extraordinarias
Artículo 42.- Acuerdos sobre el complemento personal de antigüedad
Artículo 43.- Plus Extrasalarial
Artículo 44.- Dietas/medias dietas

45. artikulua.- Soldata-erregimena ez aplikatzeko baldintzak eta prozedura
46. artikulua.- Berme Pertsonalak
VII. KAPITULUA - HUTSEGITEAK ETA ZEHAPENAK
47. artikulua.- Diziplina-araubidea
48. artikulua.- Hutsegiteen mailaketa
49. artikulua.- Hutsegite arinak
50. artikulua.- Hutsegite larriak
51. artikulua.- Hutsegite oso larriak
52. artikulua.- Zehapen-araubidea
53. artikulua.- Zehapenak
54. artikulua.- Preskripzioa
55. artikulua.- Kontraesanezko espedientea
VIII. KAPITULUA - BAIMENAK, LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK
56. artikulua.- Baimenak eta lizentziak
57. artikulua.- Nahitaezko eszedentzia
58. artikulua.- Borondatezko eszedentzia
59. artikulua.- Eszedentzia berezia
Eszedentzietarako xedapen komunak
IX. KAPITULUA - ORDEZKARITZA KOLEKTIBOA
60. artikulua.- Hauteskunde sindikalak-hautagaiak
61. artikulua.- Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeen orduak
62. artikulua.- Batzarrak
63. artikulua.- Euskara sustatzea.
X. KAPITULUA - LAN KONTRATUAK ALDI BATERAKO ETETEA

64. artikulu.- Prozedura
XI. KAPITULUA - GIZARTE SEGURANTZAREN PRESTAZIOEN PRESTAZIO OSAGARRIAK
65. artikulua.- Kalte-ordainak
66. artikulua.- Prestazio osagarria ospitaleratzearen eta lan-istripuen kasuetarako
67. artikulua.- Erretiroa
XII. KAPITULUA - ARAU OSAGARRIAK
68. artikulua.- Irizpide orokorrak
XIII. KAPITULUA.- LANBIDE SAILKAPENA
69. artikulua.- Arau osagarriak
XIV. KAPITULUA - LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA
70. artikulua.- Laneko arropa
71. artikulua.- Laneko Segurtasunaren eta Osasunaren Batzorde Paritarioa
72. artikulua.- Absentismoaren kontrola
LEHEN XEDAPEN GEHIGARRIA
Gatazkak judizioz kanpo konpontzea
BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA
Lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen kontingentziak estaltzea

HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA
Soldata-atzerapenak

I. KAPITULUA

ARAU OROKORRAK

1. artikulua.- APLIKAZIO-EREMUA

Arabako probintziako lantokietan jarduten duten langile guztiak hartuko ditu eraginpean hitzarmen kolektibo honek, baldin eta zementutik eratorritako artikuluak fabrikatu, manipulatu eta muntatzeaz arduratzen diren ondorengo industriek kontratatu badituzte:

• Hormigoi prestatuak eta morteroak fabrikatzea, obrak hornitzeko.

• Zuntz-zementuzko produktuak fabrikatzea, hala nola plakak, tutuak, osagarriak eta gainerakoak.

• Masazko hormigoi eta mortero armatu atzeatezatuzko edo aurreatezatuzko artikulu eta elementuak fabrikatzea, baita zelulosa-zementuzko eta apar-harri eta zementuzko artikuluak ere, hala nola galtzadarriak, baldosak, blokeak, zintarriak, gangatilak, deposituak, arkitektura-hormigoia, lauzak, moldeak, harri artifiziala, zutoinak, teilak, tutuak, habeak, egiturazko bestelako elementuak eta abar.

Artículo 45.- Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial
Artículo 46.- Garantías Personales
CAPÍTULO VII - FALTAS Y SANCIONES
Artículo 47.- Régimen disciplinario
Artículo 48.- Graduación de faltas
Artículo 49.- Faltas leves
Artículo 50.- Faltas graves
Artículo 51.- Faltas muy graves
Artículo 52.- Régimen de sanciones
Artículo 53.- Sanciones
Artículo 54.- Prescripción
Artículo 55.- Expediente contradictorio.
CAPÍTULO VIII - PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS
Artículo 56.- Permisos y licencias
Artículo 57.- Excedencia forzosa
Artículo 58.- Excedencia voluntaria
Artículo 59.- Excedencia especial
Disposiciones comunes para las excedencias
CAPÍTULO IX - REPRESENTACIÓN COLECTIVA
Artículo 60.- Elecciones sindicales-candidatos
Artículo 61.- Horas de Delegados/as de Personal y Comités de Empresa
Artículo 62.- Asambleas
Artículo 63.- Fomento del Euskera
CAPÍTULO X - SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO
Artículo 64.- Procedimiento
CAPÍTULO XI - PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL
Artículo 65.- Indemnizaciones
Artículo 66.- Prestación complementaria en caso de hospitalización y accidente de trabajo
Artículo 67.- Jubilación
CAPÍTULO XII - NORMAS SUPLETORIAS
Artículo 68.– Criterios generales
CAPÍTULO XIII – CLASIFICACIÓN PROFESINAL
Artículo 69.– Normas supletorias
CAPÍTULO XIV - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
Artículo 70.- Ropa de trabajo
Artículo 71.– Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral

Artículo 72.- Control de absentismo
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-
Solución Extrajudicial de Conflictos.
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-
Cobertura de contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.-
Atrasos salariales

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que preste servicios en los centros de trabajo situados en el Territorio Histórico de Álava, que esté contratado por aquellas industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relacionan:

• Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.

• Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos.

• Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados, post o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.

2. artikulua.- LANGILEAK.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen dira, hitzarmenaren 1. artikuluan deskribatutako funtzio-eremuan jarduten duten enpresa eta langile guztiak. Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 1.3 artikuluaren idatz-zatietan sarten diren langileei, aldiz, ez zaie aplikatuko.

3. artikulua.- DENBORA-EREMUA.

Hitzarmen hau 2012ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, Lan Agintaritzaren erregistroan sartzen den eguna gorabehera, eta 2016ko abenduaren 31ra arte jarraituko du indarrean.

Aurrekoa gorabehera, hitzarmenaren 32. artikuluan araututako soldata-araubidea 2012ko azaroaren 1etik aurrera hasiko da agintzen, eta 2014ko abenduaren 31ra arte jarraituko du indarrean.

4. artikulua.- AMAIERA IRAGARTZEA.

Hitzarmena sinatzen duten aldeetako edozeinek eskatu ahal izango dio besteari hitzarmena berrikusteko, aurreko artikuluan aipatutako indarraldien hasierako epe-mugak iritsi baino hiru hilabete lehenago eta idatziz.

Amaiera iragartzen duen alderdiak, horrekin batera eskaturiko berrikuspenaren puntuei eta edukiari buruzko proposamen zehatza aurkeztu beharko du. Komunikazio horren eta proposamenaren kopia bat Arabako Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Lurralde Ordezkaritzara bidali beharko da, erregistratu dezaten.

Hitzarmen berriaren negoziazioa, aurrekoaren amaiera iragartzeko komunikazioa jasotzen denetik gehienez ere hilabeteko epean hasi beharko da, eta negoziazio-batzordea ere epe horretan eratu beharko da.

Edonola ere, hitzarmen berria negoziatzeko gehieneko epea 14 hilabetekoa izango da, aurreko hitzarmenaren indarraldia amaitzen denetik aurrera kontatzen hasita, hitzarmen honen 4. artikuluan aurreikusitako gaietarako izan ezik, horretarako epea 8 hilabetekoa izango baita.

Aurreko artikuluan negoziaketarako ezarritako gehieneko epeak igaro eta akordiorik lortzen ez denerako, aldeek onartzen dute, desadostasunak ebazte aldera, gatazkak konpontzeko epaibideetatik kanpoko prozeduretara edo estatuko edo EAEko lanbide arteko akordioen bidez ezartzen direnetara meneratzea.

5. artikulua.- OSOTASUNAREKIKO LOTURA.

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

6. artikulua.- SEXU ARRAZOIENGATIK EZ DISKRIMINATZEA.

Hitzarmen honek oinarritzat hartzen du sexu-arrazoiengatik ez diskriminatzeko printzipioa, hitzarmenean araututakoen lan-harremanaren ezein alderditan edo aplikazio orokorreko arauetan, emakumeentzako amatasun eta edoskitzeari dagozkien eskubideei dagokienez izan ezik.

7. artikulua.- PUNTUALTASUNA.

Hitzarmen honen ondorioetarako honako hau hartzen da puntualtasuntzat: lanaldiaren hasieran langilea lanpostuan egotea, bete beharreko eginkizunak betetzeko prest, laneko arropa jantzita duela, eta lana lanaldia amaitzen denean uztea. Puntualtasuna ezinbestean bete behar da, eta hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei eskatuko zaie. Irizpide bera aplikatuko zaio lanaldian gertatzen den legezko edo adostutako edozein eteteri.

8. artikulua.- GUTXIENEKO ERRENDIMENDUAK.

Hitzarmen honetan itundutako lansariak hitzarmen honen eraginpeko langileek ohiko lan-errendimendu egokia izatean oinarrituta

Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL.

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio la totalidad de las Empresas y trabajadores/trabajadoras cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el precedente artículo 1. Se exceptúa de su aplicación a quiénes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2012, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral, y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2016.

No obstante lo anterior, el régimen salarial regulado en el artículo 32 de este convenio comenzará a regir a partir de 1 de noviembre de 2012, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014.

Artículo 4.- DENUNCIA.

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

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

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

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

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

Artículo 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

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

Artículo 6.- NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

Este Convenio se basa en el principio de no discriminación por razón de sexo en ningún aspecto de la relación laboral de los regulados en el mismo o en la normativa de aplicación general, con la excepción de aquellos derechos inherentes a la maternidad y a la lactancia que rigen para las mujeres.

Artículo 7.- PUNTUALIDAD.

Se entiende por puntualidad a los efectos del presente Convenio la presencia del personal en el puesto de trabajo, preparado para poder desarrollar sus cometidos en el inicio de la jornada laboral, con la ropa de trabajo puesta, así como el abandono del trabajo en el momento final de dicha jornada. La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todo el personal afectado por este Convenio. El mismo criterio se aplicará respecto a cualquier interrupción legal o pactada que se produzca durante la jornada laboral.

Artículo 8.- RENDIMIENTOS MÍNIMOS.

Las retribuciones pactadas en este Convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación de un rendimiento normal y

ezarri dira, eta errendimendu hori ordaintzeko, errendimendu-taula batzuk argitaratu arte, honako hauek hartuko dira gutxieneko lan-errendimendutzat: hitzarmen hau indarrean jarri aurreko hamabi hilabeteetan Arabako zementuaren eratorrien sektoreko langileek betetzen zuten jarduera bakoitzerako ezarritako batez besteko lan-errendimendua edo ohiko lan-errendimendua.

II. KAPITULUA

BATZORDE PARITARIOA

9. artikulua.- HITZARMENAREN BATZORDE PARITARIOA.

Hitzarmenaren Batzorde Paritarioa eratu da, eta honela osatuko da:

– Lehendakaria: bi alderdiek izendatuko dute, ados jarrita. Moderatzaile gisa arituko da, hitza edukiko du, baina botorik ez.

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

– Kideak: langileen bost ordezkari. Hitzarmen hau sinatu duten sindikatuek izendatuko dituzte dagokien ordezkaritzaren arabera. Horri dagokionez, sindikatu-erakundeek Batzorde Paritarioan duten ordezkaritza hitzarmen honetako Negoziazio Batzordea eratzen duen bera izango da, eta dituen aldaketak ez dira kontuan hartuko.

– Enpresen bost ordezkari.

– Helbidea: Batzorde horren helbidea Arabako Lan Harremanen Kontseiluaren egoitzan ezartzen da, Landaberde kaleko 35, Vitoria-Gasteiz.

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

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

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

10. artikulua.- BATZORDE PARITARIOAREN FUNTZIOAK.

1.- Aurreko artikuluan aipaturiko Batzorde Paritarioak honako eginkizun hauek izango ditu:

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

b. Hitzarmenean ezarritako guztia aplikatu eta interpretatzearen ondorioz sortzen diren auzien berri izatea eta horiek konpontzea.

c. Alderdietako batek eskatzen badu, bitartekari-lanak egitea edota, hala badagokio, adiskidetzen ahalegintzea, eta alderdiak ados jartzen ez badira, eta alderdi horiek eskatuta, hitzarmen hau interpretatzerakoan sor daitezkeen gorabehera eta gatazka kolektibo guztiei dagokienez, arbitraje-lanak egitea.

d. Hitzarmen hau aplikatu edo interpretatzerakoan planteatzen diren gatazka kolektiboak aztertzea, artikulu honetako 2. atalean ezarritako eran, nahitaez eta administrazio- eta jurisdikzio-bidera jo aurretik.

e. Lan-harremanen nahiz eraikuntza-jardueraren egoera eta perspektiben esparrua etengabe ari da bilakatzen, eta araudia ere maiz aldatzen da; eta, gainera, hitzarmen hau sinatzen dutenek lan-harremanak egituratuko dituen arau izatea nahi dute hitzarmena; horiek horrela, ezinbestekoa da batzorde paritarioak hitzarmena sektorearen errealitate ekonomiko eta sozialera, eta gerta litezkeen arau-aldaketara moldatzeko eginbeharrekoak egitea.

Horregatik guztiagatik, batzorde paritarioak, hitzarmenak indarrean dirauen artean, behar diren egokitzapenak egingo ditu, baldin eta bere ustez hori beharrezko egiten duten gorabehera garrantzitsuak gertatzen badira.

f. Beharrezko izanez gero, hitzarmena aldatzeko eskubidea izango du batzorde paritarioak, indarrean dirauen artean. Kasu horretan, correcto en su trabajo por parte de los productores afectados por el Convenio, entendiéndose, hasta tanto no se publiquen unas tablas de rendimiento, como rendimiento mínimo el medio o normal que para cada actividad hayan venido desarrollando los trabajadores/trabajadoras del sector de Derivados del Cemento de la Territorio Histórico de Álava durante los doce meses anteriores a la vigencia del presente Convenio.

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9.- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.

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

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

– Secretario/a: El/la que las partes designen, con voz pero sin voto.

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

– Cinco representantes de las empresas.

– Domicilio: El domicilio de esta Comisión se fija en la sede del CRL. de Álava, calle Landaverde, número 35, de Vitoria-Gasteiz.

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

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

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

Artículo 10.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA.

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

a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

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

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

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

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

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

f. Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio modificarlo. En este caso, además de la incor-

negoziatzeko zilegitasuna duten subjektu guztiak bildu beharko ditu, baita hitzarmena sinatu ez badute ere, Langileen Estatutuko 87. eta 88. artikuluetan ezarritako zilegitasun-baldintza guztiak bete beharko dituztelarik.

g. Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan ezarritako kontsultaldia amaitu, eta enpresan akordiorik lortu ez bada, agindu horren 6.ean araututako lan-baldintzen funtsezko aldaketaren negoziaketan, hau da, eragingarritasun orokorra duen hitzarmen kolektiboan, jarduketak batzorde paritarioari bidali beharko zaizkio, hurrengo bost eguneko epean, desadostasunak ebatz ditzan.

Jarduketekin batera IV. eranskinean kasu horretarako berariaz ezarritako ereduan jasotako desadostasun-akta ere bidali beharko da.

Batzorde horrek ez badu akordiorik lortzen 7 eguneko epean, hurrengo 3 eguneko epean bere eremuko PRECOra bidali beharko ditu jarduketak, III. eranskineko aktarekin batera, horrek arbitraje loteslea eman dezan. Horrelakoetan, arbitraje laudoak kontsultaldian lortutako akordioen eraginkortasun berbera izango du, eta Langileen Estatutuaren 91. artikuluan jasota datorren prozeduraren arabera eta bertan zehaztutako zergatiengatik soilik errekurritu ahal izango da.

Enpresako langileek ordezkaririk ez badute, sektorean esanguratsuen diren eta enpresan aplika daitekeen hitzarmen kolektiboa negoziatzeko legitimaturik dauden sindikatuek hartuko dute bere gain ordezkaritza hori, langileek, Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan xedatutakoaren arabera izendaturiko batzorde baten esku uzten ez badute behintzat.

h. Hitzarmen honen eraginkortasun praktiko handiagoaren mesederako diren funtzio guztiak, edo haren testuan eta haren zati diren eranskinetan hitzartutakoaren ondoriozkoak.

2.- Hitzarmen hau sinatu duten alderdiak behartuta daude hitzarmenaren interpretazioarekin eta aplikazioarekin lotuta sor daitezkeen zalantza, desadostasun eta gatazka kolektibo orokor guztiak Batzorde Paritarioari jakinaraztera, betiere, aurreko idatz-zatian ezarritakoaren arabera, bere eskumenekoak badira, haren esku-hartzeak planteatutako arazoa konpon dezan; edo hori ezinezkoa bada, horri buruzko ebazpena edo txostena egin dezan.

3.- Aurreko artikuluaren 3. idatz-zatian hitzartutakoa alde batera utzita, Batzorde Paritarioan planteatzen diren bere eskumeneko gai propioak idatziz aurkeztu beharko dira, eta, edukiaren aldetik, arazo hartaz behar bezala jabetuta aztertu eta jorratzeko behar bestekoa izan beharko du, gutxienez honako hauek bildu behar dituelarik, nahitaez:

a. Arazoaren azalpen labur eta zehatza.

b. Proposamena egiten duenak bere iritziz proposamen horiek egiteko dituen arrazoiak eta oinarriak.

c. Batzordeari egiten zaion proposamen edo eskaera zehatza.

Kontsulta-idazkiarekin batera arazoa hobeto ulertzeko eta konpontzeko behar diren dokumentuak aurkeztuko dira.

4.- Batzordeak, zabaltze-bidearen bitartez, egokitzat jotzen duen informazio eta dokumentazio oro bildu ahal izango du gaiari buruzko informazio hobea edo osatuagoa lortzeko, eta horretarako, proposamengileari epe bat emango dio, eta ez da bost laneguneti gorakoa izango.

5.- Batzorde Paritarioak, behin kontsulta-idazkia jasotakoan edo, kasuaren arabera, behar zuen informazioa osatutakoan, gehienez ere hogei egun balioduneko epea izango du, akordiorik bada, sortutako auzia ebazteko, ebazpen baten bidez.

Akordiorik ez bada, txosten bat egingo du, eta hor, batzordekide bakoitzak bere jarrera eta, hortaz, desadostasuna, oinarritzeko azaldu dituen oharrak jasoko dira.

Kasu horretan, batzordeak hurrengo zenbakian ezarriko den eran jokatuko du.

poración de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del ET.

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

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

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

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

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

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

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

a. Exposición sucinta y concreta del asunto.

b. Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

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

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

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

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

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

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

6.- Batzorde Paritarioak ez badu akordiorik lortzen bere eskumenen barruan aurkeztu zaizkion gaien inguruan, gatazkak auzi-bideetatik kanpo ebazteko sistemetara bideratuko ditu desadostasunak, hau da PRECO III onartuko dute edo gatazkak konpontzeko epai-bideetakoak ez diren sistemetara meneratuko dira, Langileen Estatutuaren 83. artikuluan aurreikusitako lanbideen arteko akordioen bidez.

III. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

11. artikulua.- OSASUN AZTERKETAK.

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

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

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

12. artikulua.- PROBALDIA.

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

II. MAILA	6 hilabete
III., IV. eta V. MAILAK	3 hilabete
VI. eta VII. MAILAK	2 hilabete
VIII. MAILA	hilabete 1
GAINERAKO MAILAK	egutegiko 15 egun

2. Probaldiak irauten duen bitartean, langileak, betetzen duen lanpostuari eta lanbidearen taldeari, mailari edo kategoriari dagozkien eskubideak eta betebeharrak izango ditu, plantillakoa izango balitz bezala, lan-harremanaren erabakitik eratorritakoak salbu; erabaki hori alderdietako batek eskatuta hartu ahal izango da aurreabisua egin beharrik gabe, eta ezein alderdik ez du kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango. Atzera egitea idatzita jakinarazi beharko da.

3. Probaldia amaitutakoan atzera egiterik ez badago, kontratuak erabateko ondorioak izango ditu.

4. Probaldian zehar langileak lan-istripurik badu, eta horren ondorioz ALDI BATERAKO EZINTASUNEKO egoeran geratzen bada, probaldi hori eten egingo da.

13. artikulua.- OBRA EDO ZERBITZU JAKIN BAT EGITEKO LAN KONTRATUA.

A) Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bategina onartzen duen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 15.1.a) artikuluan eta abenduaren 18ko 2720/1998 Errege Dekretuan ezarritakoa aintzat hartuta, jarraian azaltzen diren sektorearen lan edo ek soilik izango dute berezkotasuna enpresaren jarduera arruntean:

a) Obra jakin baterako hormigoia fabrikatu eta hornitzea.

b) Egiturazko —eta, ondorioz, ezohiko— mantentzeko, obretako edo matxuretako lanak.

c) Ongi zehaztutako eta amaiera-egun jakinik gabeko obra baterako homigoia fabrikatu edo hornitzea, baldin eta, ohiko eskaera edo fabrikazioen bestelako ezaugarriak izaki, garrantzizko aldaketa badakar produkzioko erritmoari edo programa arruntei dagokienez.

B) Edukia eta araubide juridikoa:

- Modalitate honetan egingo diren lan-kontratuetan kontratazio mota adierazi eta zehaztuko da argi eta garbi, eta kontratazioaren xedea izango den obra edo zerbitzua behar bezala identifikatuko da.

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

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN

Artículo 11.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

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

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

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

Artículo 12.- PERIODO DE PRUEBA.

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

NIVEL II	6 meses
NIVELES III, IV y V	3 meses
NIVELES VI y VII	2 meses
NIVEL VIII	1 mes
RESTO NIVELES	15 días naturales

2. Durante el período de prueba el trabajador/trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo, nivel o categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento el contrato producirá plenos efectos.

4. La situación de INCAPACIDAD TEMPORAL derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador/a durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 13.- CONTRATO DE TRABAJO PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

A) A tenor de lo dispuesto en el Art. 15.1 a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente, las siguientes actividades del sector:

a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada.

b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y, por lo tanto, no habituales.

c) Aquél pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.

B) Contenido y régimen jurídico:

- En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

- Kontratuak obra edo zerbitzua egiteko beharrezko denbora iraungo du.

- Nolanahi ere, kontratu-modalitate hori erabiltzeko, kontratuaren oinarrizko kopia bat egingo da. Hartan, kontratuaren oinarrizko kopiek oro har bildu behar duten edukia ez ezik, honako hauek ere adierazi beharko dira, nahitaez: kontratuaren arrazoia, kontratuan aurreikusitako lan-baldintzak, obran edo zerbitzuan esku hartuko duten langileen aurreikusitako kopurua zehaztea, langileari esleitutako talde edo kategoria profesionala, eta obraren edo zerbitzuaren aurreikusitako iraupena. Oinarrizko kopia hori langileen ordezkarien esku jarriko da, legezko epeen barruan.

- Obra edo zerbitzu jakin bateko kontratuak mugagabetzat hartuko dira, baldin eta haien modalitatea eta xedea zehazten ez badira, eta ondorioz ia ezinezkoa gertatzen bada kontratu horiek betetzen diren egiaztatzea.

- Obra edo zerbitzua amaitzean, kontratu-modalitate honen babesean kontratatutako langileek kalte-ordaina jasoko dute, hain zuzen ere, obra edo zerbitzu horrek irauten duen bitartean sortutako hitzarmen-soldaten ehuneko 4,5eko kalte-ordaina.

14. artikulua.- PRAKTIKALDIKO ETA PRESTAKUNTZAKO KONTRATUAK.

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

- Praktikaldiko kontratua: kontratuaren indarreko lehenengo edo bigarren urtean langileak honako ordainsari hau jasoko du: lanpostu bera edo horren baliokidea betetzen duen langileari ezarritako soldataren ehuneko 65 edo ehuneko 80, hurrenez hurren.

- Prestakuntza-kontratua: horrelako lan-kontratuei honako soldata hauek aplikatuko zaizkie: 12.000,00 euro lehen urtean, eta 14.000,00 euro bigarren urtean, benetan lan egindako denboraren arabera.

15. artikulua.- MERKATUAREN ZIRKUNSTANTZIEK, ZEREGIN METAKETAK EDO ESKAERA GEHIEGI JASOTZEAK ERAGINDAKO KONTRATUAK.

1. Langileen Estatutuaren 15.b artikuluan aurreikusitako iraupen jakineko kontratua obrakotzat jo ez diren lanpostuetarako hitzartzen bada, kontratu horrek gehienez 12 hilabeteko iraupena izango du 16 hilabeteko epearen barruan.

12 hilabetetik beherako denboraldirako hitzartzen bada, denbora hori luzatu ahal izango da, bi alderdiak ados jarrita, eta kontratuaren iraupen osoak ezin izango du gehienezko epe hori gainditu. 16 hileko denboraldia, kontratuaren beharra justifikatzen duen arrazoiaren edo zirkunstantziaren datatik aurrera zenbatuko da.

2. Hitzarmena amaitzean, hitzarmen-modalitate honen babesean kontratatutako langileek lan egindako urte bakoitzeko 20 eguneko soldataren pareko kopurua jasoko dute, edo zati proportzionala, hitzarmenaren taulen soldata-kontzeptuak aintzat hartuta.

16. artikulua.- LANALDI PARTZIALEKO KONTRATUAK.

Lan-kontratua lanaldi partzialekoa dela joko da langileak eskainiko dituen zerbitzuak egunean, astean, hilean edo urtean ordu kopuru jakin batetik beherakoak baldin badira, hau da, ordu kopuru hori lanaldi osoan diharduen lanaldi osoko langileak duen lanaldikoa baino txikiagoa baldin bada.

Alderdien ustez sartu beharreko ordu osagarriak berariaz adieraziko dira kontratuan. Lan-kontratua egin ondoren adosten bada ordu osagarriak egitea, adostasun hori idatziz jasoko da, nahitaez.

Lanaldi partzialeko kontratuetako ordu osagarrien kopurua ez da kontratuan azaltzen diren lanordu arrunten ehuneko 50etik gorakoa izango. Ordu osagarrien banaketa eta ordu horiek betetzeko modua lan-kontratuan adostutakoa izango da, edo, bestela, Langileen Estatutuan ezarritakoa.

- La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

- La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que, además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán necesariamente: la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores/trabajadoras que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo o categoría profesional asignado al trabajador/a y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores/trabajadoras.

- Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.

- A la finalización de la obra o servicio, los trabajadores/trabajadoras contratados al amparo de la presente modalidad contractual percibirán por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 4,5 por ciento de los salarios de convenio devengados durante la duración de dicha obra o servicio.

Artículo 14.- CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y DE FORMACIÓN.

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

- Contrato en prácticas: La retribución salarial durante el primero o segundo año de vigencia del contrato será, respectivamente, del 65 o del 80 por ciento del salario fijado para un trabajador/trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

- Contrato de formación: Los salarios aplicables a estos contratos de trabajo serán: 12.000,00 euros para el primer año y 14.000,00 euros para el segundo año, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 15.- CONTRATOS PARA ATENDER CIRCUNSTANCIAS DE MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS.

1. Cuando el contrato de duración determina previsto en el apartado b del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores se concierte para cubrir puestos de trabajo que no tengan la consideración de obra, en ese supuesto, la duración máxima del contrato podrá ser de 12 meses dentro de un período de 16 meses.

En el caso de que se concierten por un periodo inferior a 12 meses podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. El periodo de 16 meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización.

2. A la finalización del contrato, los trabajadores/trabajadoras contratados al amparo de la presente modalidad contractual percibirán en concepto de indemnización la cantidad equivalente a 20 días de salario por año trabajado o parte proporcional, calculados sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio.

Artículo 16.- CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL.

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

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

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

17. artikulua.- IRAUPEN JAKINEKO KONTRATUEN XEDAPEN KOMUNAK.

Nahitaezkoa izango da, langileari idatziz jakinaraztea lanpostua uzteko aurreabisua, amaitzear dagoen iraupen jakineko kontratua edozein motatakoa izanda ere. Aurreabisu hori zazpi eguneko aurrerapenaz egingo da egutegiko 180 egunetik beherako kontratuetan, eta hamabost eguneko aurrerapenaz kontratuaren iraupenak epe hori gainditzen badu. Aurreabisu horren ordez, enpresaburuak kalte-ordaina eman ahal izango dio langileari aurreabisatu gabeko egunen zenbateko baliokidean, hitzarmen-tauletan adierazitakoaren arabera, baina horrek lanpostua utzi beharra daukala idatziz jakinarazi beharra eragotzi gabe. Gorago adierazitako kalte-ordaina soldata-egiaztagirian barruan sartuko da lanpostua uzteari dagokion likidazioarekin.

18. artikulua.- GIDARIAK.

Eginkizuntzat gidaria izatea duten langileek 1. mailako ofizial kategoria izango dute, baldin eta 7.500 kg-tik gorako baimendutako gehienezko pisuko motorra duten ibilgailuak gidatzen badituzte, eta sektorean urtebeteko antzinatasuna egiaztatzen badute.

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

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

19. artikulua.- LANGILEAREN AURREABISUA.

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

a) Hileko ordainsariko langileek, hogeita hamar eguneko aurrerapenarekin.

b) Obrako laguntzaileek, hamabost eguneko aurrerapenarekin.

c) Eguneko ordainsariko langileek, zazpi eguneko aurrerapenarekin.

Langileak baldintza hori betetzen ez badu, ordainsariak galdu egingo ditu aldez aurretik abisatu gabeko egunen kopuruaren zenbateko berean. Orobat, galdu egingo du aparteko haborokinen eta oporren zati proportzionalak jasotzeko eskubidea, baldin eta horrelakoak jasotzea badagokio.

20. artikulua.- KITAPENAK.

Azken likidazioko, saldoko eta kitapeneko egiaztagiriak hitzarmen honen I. eranskin gisa ageri den ereduaren arabera gauzatuko dira.

Enpresak erabakitzen badu langile batekiko lan-harremana uztea, likidazioaren edo kitapenaren kopia bat jarri beharko du langile horren eskura bost eguneko aurrerapenarekin, diru-kopuruak egiaztatzeari begira soilik.

Orobat, langileak aurrerapen egokiarekin jakinaraziko dio enpresari likidazioarekin ados dagoen ala ez, langileak enpresa utziko duen egunerako, enpresak likidazioa behar bezala eta behin betiko bidera dezan.

Langileen ordezkariaren edo Enpresa Batzordeko kidearen aurrean sinatuko ditu langileak azken likidazioaren edo kitapenaren egiaztagiriak. Dokumentu horretan esanbidez adieraziko dira langileen ordezkariaren izena eta sinadura; eta langileak ez badu beharrezkotzat jotzen ordezkaria bertaratzea, berariaz adieraziko du dokumentuan, uko egiten diola eskubide horri. Hori guztia aipatutako dokumentuaren erabateko askatze-xedeari begira.

Behin sinatu ondoren, kitapen-egiaztagiriak dagozkion ondorio askatzaileak sorraraziko ditu handik bost lanegunera —larunbatak ez dira zenbatuko xede horri begira—, salbu eta langileak kitapenarekin ados ez dagoela adierazten badu.

Artículo 17.- DISPOSICIONES COMUNES A LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador/a el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de siete días para aquéllos contratos que tengan una duración no superior a 180 días naturales, y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculados sobre las tablas de convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

Artículo 18.- CHÓFERES.

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

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

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

Artículo 19.- PREAVISO DEL TRABAJADOR/A.

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

a) Treinta días, el personal con retribución mensual.

b) Quince días, los auxiliares de obra.

c) Siete días, el personal con retribución diaria.

El incumplimiento de este requisito comportará la pérdida de salarios en igual cuantía al del número de días no preavisados, así como la pérdida del derecho al percibo de las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias y vacaciones que, en su caso, pudieran corresponderle.

Artículo 20.- FINIQUITOS.

Los recibos de liquidación final, saldo y finiquito se formalizarán de acuerdo con el modelo que figura como Anexo I de este Convenio.

Las Empresas vendrán obligadas a proporcionar al personal que cese en su relación laboral, con cinco días de antelación, una copia de la liquidación o finiquito al sólo efecto de comprobación de cantidades.

Asimismo, el trabajador/a manifestará con la antelación debida su conformidad o disconformidad con la liquidación, a fin de poderla diligenciar correcta y definitivamente para el día del cese del trabajador/a en la Empresa.

Los recibos de liquidación final o finiquito se firmarán por el trabajador/a en presencia del Delegado/a de personal o miembro del Comité de Empresa, en su caso. En dicho documento se hará constar expresamente el nombre y firma del representante de los trabajadores/trabajadoras que actúe como tal o la renuncia expresa de dicha facultad por parte del trabajador/a que no juzgue necesario la asistencia del representante. Todo ello a efectos del pleno carácter liberatorio del documento referido.

Una vez firmado, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios, a los cinco días laborables, no computándose a estos efectos los sábados, si no se manifiesta su disconformidad con el mismo.

21. artikulua.- ALDI BATERAKO LANEKO ENPRESAK.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, Aldi Baterako Laneko Enpresen zerbitzuak kontratatzen badituzte, hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomiko eta sozialak bermatuko dizkiete horien esku utzitako langileei. Aldi baterako laneko enpresak eta hitzarmen honen eraginpeko enpresa erabiltzaileak sinatutako lagatze-kontratuan esanbidez azaldu beharko da betebehar hori.

IV. KAPITULUA

LAN PRESTAZIOARI BURUZKO ARAU OROKORRAK

22. artikulua.- LEKUALDATZEA.

Enpresak erabakitzen badu langile bat aldi baterako ohiko lantokiaren bestelako leku batera aldatzea, hori lekualdatzetzat joko da.

Gehienez urtebetez lekualdatu ahal izango dituzte enpresek langileak.

Enpresek askatasun osoa izango dute lekualdatu behar dituzten langileak izendatzeko, baldin eta helmugako lantokiak eskatzen ez badu gaua etxetik kanpo ematea, edo halakorik eskatzen badu ere, gehienez hiru hilabeteko iraupena badu lekualdatze horrek.

Lekualdatzeak gaua etxetik kanpo ematea eskatzen badu eta hiru hilabetetik gorako iraupena badu, lana egiteko egokitzat joko dituen langileak lekualda daitezen proposatuko du enpresak. Prozedura horri jarraituz bete beharreko lanpostuak betetzen ez badira, lanbide-baldintza egokiak biltzen dituztenen artean hautatuko ditu enpresak lanpostu horiek betetzeko langileak. Jarraian azaltzen direnek lehentasuna izango dute lekualdatuak ez izateari begira:

a) Langileen lege-ordezkariek

b) Urritu fisiko eta psikikoek

Enpresak erabakitzen badu langile bat lekualdatzea, eta, horren eraginez, langile horrek gaua etxetik kanpo eman behar badu, enpresak aldez aurretik abisatu beharko dio langileari honako epe hauen barruan:

Aurreabisu-epeak (ordutan), lekualdatzearen iraupenaren arabera:

A = 15 egunera arte
B = 16-30 egun
C = 30-90 egun
D = 90 egunetik gora

LEKUALDATZE TOKIA	A	B	C	D	
- Probintzia berean					AG:
- Autonomia Erkidegoaren barruan	72	72	72	120	
- Erkidegotik kanpo	72	72	72	120	

(AG = aurreabisurik gabe)

Nolanahi ere, aurreabisuak idatziz egin beharko dira, baldin eta lekualdatzeek 15 egunetik gora irauten badute, betiere baldintzak eta aurreikusitako iraupena adierazita.

Aurreko epeak ez dira aplikatuko, baldin eta lekualdatzea kalte, ezbehar edo premiazko arrazoien ondorioz etortzen bada, ezta langileak gaua bere etxean eman badezake ere.

Gaua etxean ematea ahalbidetzen ez duten hiru hiletik gorako lekualdatzeetan, enpresek eta eraginpeko langileek formula egokiena adostuko dute lekualdatutako langileek aldian behin beren etxeetara itzultzeko aukera izan dezaten. Besteak beste, honako hauek ados ditzakete: asteburu guztietako edo batzuetako joan-etorriko bidaietarako diru-laguntza; lanaldietara egokitzea, aldian behin langileak bere etxera joateko aukera izan dezan; aldizkako baimenak ematea; eta senideen bidaietarako diru-laguntzak.

Gai horretan alderdiek adostasunik lortu ezean, Langileen Estatutuaren 40.4 artikuluan ezarritakoa beteko da, eta langileak gutxienez bere jatorrizko etxean 4 lanegun emateko eskubidea izango du, lekualdatzeak irauten duen 3 hilabeteko tarte bakoitzeko, bidaiaegunak zenbatu gabe, eta bidaia-gastuak enpresaburuaren kontura izango dira. Lekualdatzeak hilabete batetik hiru hilabetera bitarteko iraupena badu, langileak lanegun bat baliatzeko eskubidea izango du lekualdatutako hilabete bakoitzeko.

Artículo 21.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal exigirán a éstas que garanticen a los trabajadores/trabajadoras puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

CAPÍTULO IV

NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DE TRABAJO

Artículo 22.- DESPLAZAMIENTO.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador/a a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las Empresas podrán desplazar a sus trabajadores/trabajadoras hasta el límite máximo de un año.

Las Empresas designarán libremente a los trabajadores/trabajadoras que deban desplazarse cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las Empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores/trabajadoras que estimen idóneos para realizar el trabajo. En el supuesto de que por este procedimiento no se cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias para no ser desplazado:

a) Representantes legales de los trabajadores/trabajadoras

b) Disminuidos físico y psíquicos

Las Empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen al trabajador/a a pernoctar fuera de su domicilio deberán preavisarlo a los afectados con los siguientes plazos:

Plazos de preavisos (en horas) según la duración del desplazamiento:

A = Hasta 15 días
B = De 16 a 30 días
C = De 30 a 90 días
D = Más de 90 días

LUGAR DE DESPLAZAMIENTO	A	B	C	D	
- Dentro de la misma Provincia					SP
- Dentro de la Comunidad Autónoma	72	72	72	120	
- Fuera de la Comunidad	72	72	72	120	

(SP = sin preaviso)

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a 15 días, haciendo constar las condiciones y duración prevista.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestros o cuestiones urgentes, ni cuando el trabajador/a pueda pernoctar en su residencia.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las Empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que el personal desplazado pueda regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Si el desplazamiento tuviera una duración superior a un mes e inferior a tres, el trabajador/a tendrá derecho a un día laboral por cada mes de desplazamiento.

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

Lekualdatze-kasuetan langileak eskubidea izango du orain artean jasotzen zituen ordainsari guztiak jasotzeko, eta, hori ez ezik, dagokion bidaiaren dietak eta gastuak ere jasoko ditu.

23. artikulua.- ALDI BATERAKO LEKUALDATZEEN BALDINTZAK.

Lekualdatze baten ondorioz, langileak eskubidea badu gaua ematera bere etxera itzultzeko, eta joan-etorriko bidaia bakoitzak 45 minututik gora irauten badu ohiko garraiobideak erabiliz, gehiegizko denbora hitzarmen-soldataren arabera hainbanatuta ordainduko zaio, salbu eta dagoeneko 45 minutu baino gehiago ematen baditu; azken kasu horretan aldea bakarrik ordainduko zaio denbora hori aintzat hartuta.

Lekualdatutako langileek helmugako lantokian indarrean dauden lanaldia, lan-ordutegia eta egutegia beteko dituzte. Nolanahi ere, jatorrizko lantokiari dagokion lanaldia helmugakoa baino txikiagoa bada, gehiegizko orduak aparteko ordu gisa ordainduko dira, baina ez dira zenbatuko orduen kopuruaren mugari begira.

Enpresak bere gain hartuko ditu aurreko paragrafoetan bildu ez diren, baina, lekualdatzearen ondorioz, ordutegiei, jardunaldiari eta gastuei dagokienez gerta litezkeen intzidentziak, baldin eta langilearentzat kaltegarriak badira.

Enpresak eta langileak adosten badute bidaietarako ibilgailu partikularra erabiltzea, enpresak honako diru-kopuru hauek ordainduko dizkio langile bakoitzari kilometro bakoitzeko:

2013ko urtarrilaren 1etik 2014ko abenduaren 31ra arte:

a) 0,34 euro kilometroko, langileak bakarrik bidaiatzen badu.

b) 0,35 euro kilometroko, baldin eta beste lankide batzuekin bidaiatzen badu, baina ibilgailua bete gabe.

c) 0,36 euro kilometroko, ibilgailua beteta eramaten badu.

24. artikulua.- BEHIN BETIKO LEKUALDATZEAK.

Langilea orain artean jarduten zuenaren bestelako lantoki batera behin betiko eramaten badute, eta, horren eraginez, ohiko bizilekuz aldatu behar badu, hori behin betiko lekualdatzetzat hartuko da.

Halakorik justifikatuko duten arrazoiak (ekonomiaren, teknikaren, antolaketaren edo produkzioaren arlokoak) edo enpresa-jarduerari dagozkion kontratazioak direla-eta, enpresak eskubidea izango du langileak behin betiko lekualdatzeko enpresaren beste lantoki batera.

Behin betiko lekualdatze-kasuetan, enpresak gutxienez 30 eguneko aurrerapenarekin abisatuko dio langileari, idatziz.

Eraginpeko langileari ez ezik, langileen ordezkariei ere eman beharko die enpresak behin betiko lekualdatzearen berri. Langileak honako kalte-ordain hauek jasoko ditu konpentsazio gisa: urteko ordainsari gordinen ehuneko 35, lantokiz aldatzerakoan, lanaldi arrunta aintzat hartuta; ordainsari horien ehuneko 20, 2. urtea hasterakoan, eta ehuneko 20, hirugarrena hasterakoan, betiere hasierako oinarria aintzat hartuta.

Kasu horretan, honako hauek ordainduko dizkio enpresak langileari: langilearen eta haren familiaren bidaia-gastuak, altzariak eta gauzak lekualdatzeko gastuak, eta bost dieta bidaiari bakoitzeko, baldin eta senideak badira eta lekualdatutakoarekin bizi badira.

Langilearen behin betiko lekualdatzea gauzatzerakoan eta bizilekuz aldatzeagatik, langileak hiru laneguneko lizentzia ordaindua jasotzeko eskubidea izango du.

Lekualdatzeko erabakia jakinarazi ondoren, langileak eskubidea izango du honako aukera hauek egiteko:

a) Behin betiko lekualdatzea onartzea, eta artikulu honetan aurreikusitako gastuengatiko konpentsazioak jasotzea.

b) Kontratuaren amaiera onartzea. Kasu horretan, 20 soldata-eguneko kalte-ordaina jasoko du zerbitzu-urte bakoitzeko; urtebetez azpiko aldiak hilabeteen arabera hainbanatuko dira, eta gehienez 12 ordainsari ordainduko dira.

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

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

Artículo 23.- CONDICIONES DE LOS DESPLAZAMIENTOS.

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando se pueda volver a pernoctar al lugar de residencia, y se empleara más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, empleando los medios ordinarios de transporte, el exceso se abonará a prorrata del salario convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso sólo se le abonará la diferencia sobre este tiempo.

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

Las incidencias no contempladas en los párrafos anteriores que, como consecuencia del desplazamiento, puedan producirse en materia de horario, jornada y gastos que resulten perjudiciales para el trabajador/a serán asumidas por la empresa.

Cuando en los desplazamientos se utilice, de común acuerdo con la empresa vehículo propio, el precio del kilómetro recorrido abonable será el siguiente:

Con vigencia desde 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014

a) 0,34 euros el kilómetro, cuando el trabajador/a viaje solo.

b) 0,35 euros el kilómetro, cuando viaje acompañado de otros compañeros sin completar su vehículo.

c) 0,36 euros el kilómetro, cuando lleve su vehículo completo

Artículo 24.- TRASLADOS.

Se considerará como tal la adscripción definitiva del personal a un centro de trabajo de la Empresa distinto de aquél en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá proceder al traslado de sus trabajadores/trabajadoras a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, se deberá preavisar con al menos 30 días de antelación, por escrito.

El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores/trabajadoras al mismo tiempo que al afectado. Éste percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35 por ciento de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20 por ciento de las mismas al comenzar el 2º año, y el 20 por ciento al comenzar el 3er año, siempre sobre la base inicial.

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

El trabajador/a trasladado, cuando el traslado sea efectivo y por cambio de domicilio, tendrá derecho a disfrutar una licencia retribuida de tres días laborables.

Notificada la decisión del traslado, el trabajador/a tendrá derecho alternativamente a:

a) Optar por el traslado percibiendo las compensaciones por gastos previstas en el presente artículo.

b) Optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

c) b) aukera hautatzen ez badu eta enpresak hartutako erabakiarekin ados ez badago, alderdietako edozeinek PRECOren prozeduretara jotzeko aukera izango du desadostasunak konpontzeko. PRECOren prozeduretako edozein gehienez hamar eguneko epean aplikatuko da, aurreabisuaren jakinarazpen-egunaren ondorengo egunetik zenbatzen hasita. Beste alderdia ere nahitaez jarriko da prozeduraren eraginpean, eta erabakia atzeratuko da gaia behin betiko konpondu arte. Nolanahi ere, atzeratze hori gehienez 20 egunez luzatuko da aurreabisuaren jakinarazpen-egunetik zenbatzen hasita.

Artikulu honetan aurreikusitakoak ez dira aplikatuko baldin eta behin betiko lekualdatzeetan honako zirkunstantzia hauetako bat gertatzen bada:

a) Udalerri berean egindako lekualdatzeak.

b) Hasiera batean kontratatu duten jatorrizko lantokitik —edo ondoren behin betiko lekualdatu dutenetik— 15 kilometro baino gutxiagora egindakoak.

c) Langilearen ohiko bizilekutik hamabost kilometro baino gutxiagora egindakoak.

25. artikulua.- BORONDATEZKO LEKUALDATZEAK (ALDI BATERAKOAK ETA BEHIN BETIKOAK).

Kapitulu honetan araututako konpentsazio eta eskubideak ez dira aintzat hartuko, aldi baterako edo behin betiko lekualdatzea langileak berak eskatzen badu, idatziz, edo berak erabakitzen badu bizilekuz aldatzea.

26. artikulua.- KASU BEREZIAK.

Langile batzuentzat (garraiolariak, mantentze- eta muntatzelanetan dihardutenak, komertzialak eta antzekoak) mugigarritasun geografikoa haien eginkizunaren berezko jarduera da, eta, mugigarritasun geografikoari begira, langile horiek ez dira lege-mugen eta kapitulu honetan aurreikusitakoaren eraginpean egongo, konpentsazio ekonomikoei dagokienez izan ezik (kasu horretan, dagozkienak jasoko dituzte).

V. KAPITULUA

LAN ORDUTEGIA

27. artikulua.- LANALDIA.

Hitzarmen kolektibo honen indarraldian, urteko lanaldiaren iraupena 1.716 ordukoa izango da.

1. Enpresek eskubidea izango dute artikulu honetan ezarritako lanaldia urtean zehar banatzeko, ezartze uniformeko edo irregularreko irizpideak erabiliz. Kasu horretan, eguneko lanaldia betiere zazpi ordu eta erditik zortzi ordu eta erdira bitartekoa izango da, eta, asteko zenbaketa eginez gero, 37,5-42,5 ordukoa. Alabaina, enpresa bakoitzean bestelako honako hau ere ados daiteke: 6,30-9,30 ordu egunean, edo 32,5-47,5 ordu astean.

Aurrekoaren arabera egindako lanaldiaren egutegia eta banaketa ekitaldi bakoitzaren urtarrilaren 15a baino lehen ezarri eta argitaratuko da. Behin egutegi hori argitaratu ondoren aldatu nahi bada, langileen lege-ordezkariekin adostu beharko dira aldaketa guztiak.

2.- Lanaldiaren banaketa irregularrak ez du eraginik izango langilearen ordainsari eta kotizazioetan.

3.- Lanaldiaren banaketa irregularraren ondorioz, kontratuaren mugaeguna iristerakoan, langile batek ordu gehiago sartu baditu banaketa erregularraren arabera legozkiokeenak baino, likidazioa egiterakoan ordainduko zaizkio ordu horiek, honako formula honen arabera:

OS + AB + LJP + LO + AKO + AH + O = ordu arruntaren balioa
Benetako lan-orduak, urtean

Azalpena:

SG Oinarrizko soldata.
AB Antzinatasun bermatua, hala badagokio
LJP Laneratze eta jarduera plusa
LO Lanpostuaren osagarria
AKO Antzinatasuna konpentsatzeko ssagarria
AH Aparteko haborokinak
O Urteko oporren zenbatekoa

c) Si no opta por la opción b), y el trabajador/a no estuviera conforme con la decisión tomada por la empresa, cualquiera de las dos partes podrá acudir a los procedimientos del PRECO a fin de solventar sus diferencias. La interposición de cualquiera de los procedimientos del PRECO, a los que la otra parte estará obligada a concurrir, deberá de hacerse en el plazo máximo de diez días, contados desde el siguiente al de la notificación del preaviso, suspendiéndose la decisión hasta resolverse definitivamente la cuestión, no debiéndose exceder dicha suspensión, en todo caso, de un período superior a los 20 días desde la notificación del preaviso.

No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurran alguna de las circunstancias siguientes:

a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.

b) Los efectuados a menos de quince kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado, o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.

c) Los efectuados a menos de quince kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador/a.

Artículo 25.- DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS VOLUNTARIOS.

En los desplazamientos y traslados producidos a petición escrita del trabajador/a, así como en los cambios de residencia que éste voluntariamente realice, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este Capítulo.

Artículo 26.- SUPUESTOS ESPECIALES.

En materia de movilidad geográfica, no estarán afectados por limitaciones legales ni por lo previsto en este Capítulo, salvo en materia de compensaciones económicas, que procederán las que correspondan, los trabajadores/trabajadoras que realicen funciones en las que la movilidad geográfica suponga una característica propia de su función, tales como personal de transporte, montaje, comerciales, de mantenimiento o similares.

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 27.- JORNADA.

La duración de la jornada anual de trabajo y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será de 1.716 horas.

1. Las Empresas podrán distribuir la jornada establecida en este artículo a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. En este caso, la jornada laboral diaria no podrá exceder de un mínimo y máximo de siete horas y media y ocho horas y media diarias o de 37,5 a 42,5 horas cuando se efectúe el computo semanal, salvo pacto a nivel de empresa en contrario con el límite de diario de 6,30 a 9,30 horas o en computo semanal de 32,5 a 47,5 horas.

El calendario y distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 15 de enero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser acordada con los representantes legales de los trabajadores/trabajadoras.

2.- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador/a.

3.- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento del contrato se hubiera realizado un exceso de horas en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación según el valor resultante de la siguiente fórmula:

SB + AC + PAA + CP + CCA + GE + V = Valor hora ordinaria
Horas anuales de Trabajo efectivo

Siendo:

SB Salario base
AC Antigüedad Consolidada, en su caso
PAA Plus de Asistencia y Actividad.
CP Complemento de Puesto de Trabajo
CCA Complemento de Compensación de antigüedad
GE Gratificaciones Extraordinarias
V Importe de las Vacaciones anuales

4. Hormigoia fabrikatzen eta banatzen jarduten duten enpresek eta bertako langileen ordezkariek lanaldiaren banaketa irregularra adostu ahal izango dute, eta gehiegizko lanaldia ezarri edo adostutako lanaldia berriz ere banatu, hilabeteen arabera.

5. Barruko malgutasuna areagotzeko neurriei dagokienez, lanaldia ez-ohiko moduan banatzeko ahalmena erabiltzen ez duten enpresek Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan xedatutakoa baliatu ahal izango dute, eta hala bada, Legean aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko atsedenaldiak errespetatu beharko dituzte, eta langileak gutxienez bost egun lehenagoko aurreabisu baten bidez jakin behako du, haren ondorioz zer egun eta ordutan egin behar duen lana.

28. artikulua.- LANALDIA LUZATZEA.

Mantentze-eginkizunetan diharduten langileek matxuratutako instalazioak eta makinak konpondu behar badituzte, eta lan hori produkzio-prozesuari jarraipena emateko funtsezkoa dela aintzat hartuta, luzatu edo aurreratu egin ahal izango da, beharrezko denboran soilik.

Langile bakoitzari dagokio haren esku utzitako tresnak edo makinak garbitzea. Salbuespenetan, eginkizun horretarako erabilitako denborak lanaldi arrunta gainditzen badu, denbora hori aparteko orduen prezioan ordainduko da, eta ordu horiek ez dira halakotzat hartuko orduak zenbatzeari begira.

Langileen —eta, salbuespenez, langile horiek ordezten dituztenen— esku-hartzea behar-beharrezkoa bada, produkzio-prozesua hasi edo amaitu aurretik, lanaldia aurreratu edo atzeratu egin ahal izango zaie, behar-beharrezko denboran soilik.

Aurreko paragrafoetan aurreikusitakoaren arabera luzatutako edo aurreratutako lan-denbora ez da aparteko orduen arabera zenbatuko, baina aparteko orduen prezioan edo atseden-denbora baliokide moduan konpentsatuko da.

29. artikulua.- APARTEKO ORDUAK.

27. artikuluan ezarritako urteko lanaldiaren gainetik sartuko diren orduak aparteko ordutzat joko dira (edo zati proportzionala, egutegiko urtebete baino gutxiago irauten duten kontratuen kasuan). Dagokion egutegian urteko lanaldi hori egunean edo astean nola banatu den hartuko da aintzat, artikulu horretan ezarritako irizpideen arabera.

Hitzarmena sinatu duten alderdiek konpromisoa hartu dute aparteko orduen kopurua ahalik eta gehien murrizteko, hau da, behar-beharrezkoenak direnak bakarrik egiteko.

Aparteko orduetan lan egitea borondatezkoa izango da, ezinbesteko arrazoien ondorio diren kasuetan izan ezik.

Ezbeharrak eta bestelako aparteko eta premiaz konpondu beharreko kalteak prebenitu edo konpontzeko sartutako gehiegizko orduak ez dira aparteko ordutzat joko, eta, beraz, ez dira halakotzat zenbatuko.

Orobat, egin ondoko lau hilabeteen barruan baliatutako atsedenaldien bitartez konpentsatutako orduak ez dira aparteko ordutzat joko, eta, beraz, ez dira halakotzat zenbatuko.

30. artikulua.- LAN EGITEA EZINEZKOA DELAKO SARTU GABEKO ORDUAK.

Eguraldi txarraren, ezinbesteko arrazoien edo bestelako aurreratu ezinezko arrazoien kasuetan, edo, arrazoi horiek, aurreratu badaitezke ere, azken buruan saihestezinak diren kasuetan, enpresak lana eteteko erabakia hartu ahal izango du beharrezko denboran, langileen ordezkariei horren berri eman ondoren. Langileen delegatua edo Batzordeko kideak lantokitik kanpo daudelako kontsulta egin ezin bazaie, aurreko paragrafoan aurreikusitako jakinarazpena lana eten eta gehienez ere hurrengo hogeita lau orduetan egin beharko da. Aurreko arrazoiak direla-eta sartu gabeko denborak ez du langilearen ordainsariak txikitzea ekarriko.

Langileen lege-ordezkariek eskubidea izango dute enpresak hartutako erabakiaren kontrako errekurtsoa jartzeko, 2000ko apirilaren 4ko EHAAn argitaratutako PRECO IIIn aurreikusitako gatazkak konpontzeko prozeduren bitartez.

4. Las de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón y los representantes de los trabajadores/trabajadoras podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por períodos mensuales.

5. Respecto de las medidas para contribuir a la flexibilidad interna, las empresas que no hagan uso de la facultad de distribuir irregularmente la jornada, podrán acogerse a lo dispuesto en el artículo 34.2 del ET, debiendo respetar, en tal caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 28.- PROLONGACIÓN DE LA JORNADA.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador/a. En supuestos excepcionales, el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo.

A los trabajadores/trabajadoras en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quiénes le sustituyan, concurra la circunstancia de que su intervención es necesaria con carácter previo al inicio inmediato o al cierre del proceso productivo, podrá adelantársele o prolongársele su jornada por el tiempo estrictamente preciso.

El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores no se computará como horas extraordinarias, sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

Artículo 29.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el artº 27, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en dicho artículo.

Las partes firmantes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tengan su causa en fuerza mayor.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación.

Asimismo, tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 30.- HORAS NO TRABAJADAS POR IMPOSIBILIDAD DEL TRABAJO.

En los supuestos de inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, o que siendo previsibles resulten inevitables, la Empresa podrá acordar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores/trabajadoras, la suspensión del trabajo por el tiempo imprescindible. En el supuesto de que el Delegado/a de Personal o miembros del Comité no pudieran ser consultados, la notificación prevista anteriormente deberá efectuarse como máximo dentro de las veinticuatro horas siguientes a la suspensión. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones del trabajador/a.

Los representantes legales de los trabajadores/trabajadoras podrán recurrir contra la decisión adoptada por la empresa mediante los procedimientos de resolución de conflictos previstos en el PRECO III, publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000.

Aurreko paragrafoan aurreikusitako jarduera-eteteagatiko arrazoiak direla-eta sartu ez diren orduen ehuneko 50, alderdiek adostutakoaren arabera errekuperatuko da.

Enpresak eta langileak itun indibiduala egin ahal izango dute, langileak eguraldi txarraren eraginez galdutako orduak errekupera ditzan. Kasu horretan, errekuperatutako denbora ez da aparteko ordu gisa zenbatuko, baina enpresek aparteko ordu gisa ordainduko dute.

Aipatutako eteteak 24 lanorduak gainditzen baditu, hitzarmen honetan ezinbesteko arrazoiengatiko kontratu-eteteari dagokionez ezarritakoa beteko da.

31. artikulua.- OPORRALDIA.

Urteko oporrek hogeita bi laneguneko iraupena izango dute. Larunbatak ez dira zenbatuko xede horri begira, eta, nolanahi ere, oporrak lanegunean hasiko dira.

Enpresek eta langileen ordezkariek opor-txanden eta oporrak baliatzeko egunen plana adostuko dute. Langileek gutxienez lau hilabeteko aurrerapenarekin izan beharko dute plan horren berri.

Aipatutako negoziazio-prozesuan adostasunik lortzen ez bada, enpresek plana landuko dute, opor-txandak eta oporrak baliatzeko egunak zehaztea barne, honako irizpide hauei jarraituz:

• Enpresak aukera izango du produkzio-jarduera handiena den aldian oporrik ez emateko, hurrengo paragrafoan azaldutako kasuan izan ezik.

• Oporrak bi alditan banatu ahal izango dira. Batak gutxienez 17 lanegun bilduko ditu, eta ekainaren 15etik irailaren 15era bitarte luzatuko da, biak barne. Bigarren aldiari dagozkion gainerako oporegunak enpresak zehaztutako egunetan baliatuko dira, enpresaren produkzio-beharren arabera.

Oporrak baliatzeko egunak egutegiko urteen arabera zenbatuko dira. Enpresaren zerbitzuan emandako lehen urtean, langileak egutegiko urte osoa betetzen ez badu, urte horretan zehar sartutako denborari dagozkion oporren zati proportzionala baliatzeko eskubidea izango du.

Oporraldia baliatzen hasitakoan, aldi baterako ezintasuneko egoeran geratzen bada langilea, ezintasun horren iraupena oporegun gisa zenbatuko da, betiere oporrei dagokien ordainsariaren eta aldi baterako ezintasunaren prestazioaren artean dagoen aldea jasotzeko langileak duen eskubidea alde batera utzi gabe.

Aurrekoa gorabehera, langilea ospitaleratzen badute, oporraldia eten egingo da, eta berriz ere hasiko da langile horrek alta medikoa jasotzean. Gorabehera hori egiaztatuko duen langileak beste egun batean hartu ahal izango ditu egun horiek, betiere egutegiko urtearen barruan, eta enpresaren zuzendaritzarekin egun horiek zehaztu ondoren.

VI. KAPITULUA

SOLDATA EGITURA

32. artikulua.- LANSARIAK.

2012ko azaroaren 1etik 2012ko abenduaren 31ra, hitzarmen honen eraginpeko langileen lansariak V. eranskineko soldata-taulan bildutakoak izango dira.

2013ko urtarrilaren 1etik aurrera, VI. eranskineko soldata-taulak egongo dira indarrean.

2014ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2013ko abenduaren 31n indarrean dauden soldata-taulei ehuneko 1,4ko igoera aplikatuko zaie.

33. artikulua.- SOLDATA ORDAINTZEA.

Likidazioa eta soldata-ordainketa dokumentuen bitartez egingo da, hau da, gaiari buruzko indarreko arauetara egokituko diren soldata-egiaztagirien bitartez. Egiaztagiri horiek identifikazio-datu eta irabazitako kontzeptu guztiak bilduko dituzte, behar bezala zehaztuta, hitzarmen honen I. eranskinaren arabera, eta, beraz, soldata globalaren araberako ordainsari-itunik egitea debekatuko da.

El 50 por ciento de las horas no trabajadas por las causas de interrupción de la actividad previstas en el párrafo anterior se recuperarán en la forma que las partes acuerden.

Mediante pacto individual la empresa y trabajador/a podrán pactar la recuperación de las horas perdidas por inclemencias del tiempo que sean a cargo del trabajador/a. En este supuesto, no se computará como horas extraordinarias el tiempo recuperado, si bien será abonado por las empresas como horas extraordinarias.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el presente Convenio.

Artículo 31.- VACACIONES.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de veintidós días laborales, no computándose a estos efectos los sábados e iniciándose, en cualquier caso, en día laborable.

Las Empresas y los representantes de los trabajadores/trabajadoras acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores/trabajadoras con una antelación mínima de cuatro meses.

Si en el proceso de negociación referido no se llegara a alcanzar acuerdo, las Empresas elaborarán el plan, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

• Podrá excluirse como período de vacaciones aquél que coincida con el de mayor actividad productiva de la Empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

• Las vacaciones podrán ser divididas a efectos de su disfrute en dos períodos. Uno de ellos que, en todo caso no será inferior a 17 días laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados en las fechas en que la Empresa determine en función de las necesidades de producción.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la Empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Una vez iniciado el disfrute del período de vacaciones, si sobreviene la situación de Incapacidad Temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador/a a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de Incapacidad Temporal de ser aquélla de superior cuantía.

No obstante lo anterior, el período del disfrute vacacional se verá interrumpido en el caso de hospitalización del trabajador/a, reanudándose con el alta hospitalaria. El/la trabajador/a que justifique esta circunstancia podrá disfrutar estos días en otro momento, siempre dentro del año natural, determinándose las fechas de disfrute de acuerdo con la dirección de la empresa.

CAPÍTULO VI

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 32.- RETRIBUCIONES.

A partir de 1 de noviembre de 2012 y hasta el 31 de diciembre de 2012 las retribuciones del personal afectado por este Convenio serán las que se contienen en la tabla salarial como Anexo V.

A partir del 1 de enero de 2013 las tablas salariales vigentes son las que se acompañan como Anexo VI.

A partir del 1 de enero de 2014 las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2013 se incrementarán en un 1,4 por ciento.

Artículo 33.- PAGO DEL SALARIO.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados debidamente especificados, según el Anexo I del presente Convenio, quedando por lo tanto prohibido todo pacto retributivo por salario global.

Soldata hilean behin ordainduko da aldia amaitutakoan, sortzapenaren ondoko hilabeteko lehen lau egun baliodunen barruan.

Enpresek eskumena dute ordainsari eta aurrerakinak txekez, transferentziaz edo bestelako ordainketa modalitatez ordaintzeko, banku edo finantza-entitateen bitartez, eta langileen lege-ordezkariei jakinarazi ondoren.

Ordainketa lanaldiaren barruan egingo da, baita ordainketa horiek egiaztatuko dituzten ordainagirien sinatzea ere.

Langileak eta, dagokion baimena izanik, haren lege-ordezkariak, egindako lanaren aurrerakina jasotzeko eskubidea izango du ordainketa egiteko ezarritako eguna iritsi baino lehen. Aurrerakinaren zenbatekoa irabazitako diru-kopuruen ehuneko 90 ere izan daiteke.

Soldata ordaintzerakoan, edo, hala badagokio, konturako aurrerakina jasotzean, langileak dagokion ordainagiria sinatuko du, baita horren kopia jaso ere.

34. artikulua.- OINARRIZKO SOLDATA.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileen oinarrizko soldata erantsitako soldata-tauletan zehazten da, mailen arabera.

35. artikulua.- ORDU ARRUNTAREN SOLDATA.

Ordu arruntaren soldata lortzeko, honako eragiketa hau egin behar dugu: hitzarmen honetan maila edo talde bakoitzerako ezarritako urteko soldata urtean sartutako lanorduen artean zatitu.

36. artikulua.- LANERATZE- ETA JARDUERA-PLUSA.

Laneratzeagatiko eta jardueragatiko plusa izeneko osagarria ukatu egingo da astelehenetik ostiralera bitarteko lan egunetan benetan lan egindako egun bakoitzeko, maila bakoitzerako eranskin gisa doazen soldata-tauletan zehaztutako kopuruan.

Ondorioz, larunbatetan lan egiten denean ez da plus hori inolaz ere ukatuko, 2012ko azaroaren 1a baino lehen larunbatetako lanegunetan ordaintzen ziren diru kopuruak sartu egin baitira.

37. artikulua.- NEKAGARRITASUNEKO, TOXIKOTASUNEKO EDO ARRISKUGARRITASUNEKO OSAGARRIA.

1. Lan bereziki nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak egin behar dituzten langileei beren oinarrizko soldataren gainean ehuneko 20ko igoera ordaindu beharko zaie. Eginkizun horiek lanaldiaren erdian edo denbora gutxiagoan egiten badira, ehuneko 15eko igoera aplikatuko da, lan egindako denbora aintzat hartuta.

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

38. artikulua.- GAUEKO OSAGARRIA.

Gaueko 22:00etatik goizeko 6:00etara bitarte sartutako orduengatik gau-plusa izeneko osagarria ordainduko da. Horren zenbatekoa: soldata-taulen arabera langileari dagokion oinarrizko soldataren ehuneko 25.

Gau-plusa oso-osorik ordainduko da, baldin eta lanaldiaren lau ordutik gora gauean sartzen badira. Aldiz, lanaldiaren 4 ordu edo gutxiago sartzen badira gaueko txanda horretan, ordaindu beharreko ordainsaria gaueko txandan sartutako orduekiko proportzionala izango da.

Honako kasu hauetan, aldiz, aurreko paragrafoetan ezarritakoa ez da aplikatuko, eta, ondorioz, ez da konpentsazio ekonomikorik izango:

• Berez gauean egin beharreko lanetarako kontratazioak, hala nola: zaindariak, atezainak, gauzainak edo antzekoak, baldin eta gauean lan egiteko kontratatzen badituzte.

• Bi txandetan lan egiten duten langileek, baldin eta ordubete edo gutxiago sartu behar badute gaueko txandan.

39. artikulua.- APARTEKO HABOROKINAK.

Aparteko bi haborokin ezarri dira: udako ordainsaria eta gabonetako ordainsaria. Ekainaren 30a eta abenduaren 20a baino lehen

El salario se abonará, por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

Las Empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores/trabajadoras.

El pago o firma de recibos que lo acredite se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador/a, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90 por ciento de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador/a firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 34.- SALARIO BASE.

El salario base de los trabajadores/trabajadoras incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles en las tablas salariales anexas.

Artículo 35.- SALARIO HORA ORDINARIA.

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada nivel o grupo correspondiente fijado en este Convenio por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 36. -PLUS DE ASISTENCIA Y ACTIVIDAD.

El complemento denominado Plus de asistencia y Actividad se denegará por cada día efectivamente trabajado en las jornadas de lunes a viernes y en la cuantía que para cada nivel se especifica en las tablas salariales anexas.

En consecuencia, durante las jornadas de los sábados no se denegará en ningún caso el citado plus, como consecuencia de haberse incluido las cantidades que con anterioridad a 1 de noviembre de 2012 se venían abonando en las jornadas de sábado.

Artículo 37.- COMPLEMENTO POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD.

1. A los trabajadores/trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 25 por ciento sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15 por ciento aplicado al tiempo realmente trabajado.

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

Artículo 38.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 de la noche y las 06:00 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25 por ciento del salario base que corresponda según las tablas salariales.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

• Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: Guardas, Porteros, Serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

• El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Artículo 39.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas,

ordainduko dira, hurrenez hurren, egutegiko seihilekoen arabera, eta oinarrizko soldata irabaziko den egutegiko egun bakoitzeko.

• Aparteko haborokinen sortzapena:
Udako ordainsaria: urtarrilaren 1etik ekainaren 30era
Eguberriko ordainsaria: uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitarte.
• 1997ko abuztuaren 25ean antzinatasuna jasotzen zuten langileei zenbateko hori igoko zaie, "antzinatasun bermatuko osagarriko" egutegiko hogeita hamar eguneko zenbatekoan.

• Enpresan sartuko diren edo enpresa utziko duten langileei aparteko haborokinen zati proportzionala ordainduko zaie aurreko irizpideei jarraituz, likidazioa egiterakoan.

Logikoa denez, haborokinak lan egindako egunen arabera zenbatuko dira, indarreko araudiaren arabera.

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

a) Gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasuna:
Bajan emandako denboran, langilea jardunean aritu izan balitz hitzarmenaren arabera legokiokeenaren ehuneko 40.
b) Lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasuna:
Altan egonez gero dagokienaren ehuneko 100.

40. artikulua.- OPORRALDIA.

1. Erantsitako soldata-tauletan ezarriko da oporrei dagokien ordainsaria. 1997ko abuztuaren 25ean antzinatasuna jasotzen zuten langileei zenbateko hori igoko zaie, "antzinatasun bermatuko osagarriko" egutegiko hogeita hamar eguneko zenbatekoan.

2. Urtean zehar lana utziko duten langileek honako eskubide hau izango dute: enpresan baja hartuko duten unean enpresak egingo dien likidazioan, sortutako eta baliatu gabeko oporrei dagokien ordainsariaren zenbatekoa sartzea.

3. Langileak bere borondatez lana uzten badu, aldiz, enpresak aukera izango du likidaziotik baliatutako soberako egunei dagokien zatia kentzeko, urtean zehar lanean emandako denboraren arabera.

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

5. Enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia eta haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasuna edota Langileen Estatutuaren testu bateratuko 48.4 artikuluan (aitatasuna) aurreikusten den kontratu-etetea aldi berean gertatzen badira, aldi baterako ezintasunaren edo aipatutako araua aplikatzean dagokion baimena baliatuko den denboralditik kanpo baliatu ahal izango dira oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere.

6. Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta Langileen Estatutuaren 48.4 eta 48.bis-ean aipatutako gertakizunak ez diren beste gertakizun batengatiko aldi baterako ezintasuna, eta, hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren baliatu ahalko ditu oporrak, betiere ez badira hamazortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik aurrera.

respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

• Devengo de las pagas:
Paga de verano: del 1 de enero al 30 de junio
Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.
• A dicha cuantía se incrementará, en el caso de trabajadores/trabajadoras que a la fecha del 25 de agosto de 1997 vinieren percibiendo antigüedad, en la cantidad equivalente a treinta días naturales de "Complemento de antigüedad consolidada".
• Al personal que ingrese o cese en la Empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Las gratificaciones se calcularán, lógicamente, en razón a los días efectivamente trabajados de acuerdo con la normativa vigente.

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

a) Incapacidad temporal derivada de enfermedad común:
El 40 por ciento de lo que les hubiera correspondido durante el tiempo de baja, caso de hallarse en activo.
b) Incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo:
El 100 por ciento de lo que les corresponda en el supuesto de estar en situación de alta.

Artículo 40.- VACACIONES.

1. La retribución de las mismas será la fijada en las tablas salariales anexas. A dicha cuantía se incrementará, en el caso de trabajadores/trabajadoras que a la fecha del 25 de agosto de 1997 vinieren percibiendo antigüedad, en la cantidad equivalente a treinta días naturales de "Complemento de antigüedad consolidada".

2. Los trabajadores/trabajadoras que cesen durante el transcurso del año tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la Empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

3. Por el contrario, en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador/a hubiera disfrutado de sus vacaciones, la Empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

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

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

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

41. artikulua.- APARTEKO ORDUAK.

1. Soldata-osagarria da, eta langileak jasoko du urtean ezarritako lanaldiaren gainetik lan egindako denboraren arabera edo dagokion lanaldiaren zati proportzionalaren arabera.

2. Egindako aparteko orduak atsedenaldien bitartez konpentsatuko dira, honako baliokidetasun honen arabera: lan egindako aparteko ordu bakoitzeko, ordu eta erdi atseden.

3. Subsidiarioki, sartutako aparteko orduak atseden eta ordainsarien bitartez konpentsatuko dira, honako honen arabera: aparteko ordu 1 = ordu 1 atseden, eta ordu erdi bat ordu arruntaren balioaren arabera ordaindua.

4. Salbuespenez, egindako aparteko orduak ordainsarien bitartez konpentsatuko dira, honako honen arabera: egindako aparteko ordu 1 = ordu arruntaren balioaren ehuneko 150.

5. Langileak erabakiko du zer nahi duen: konpentsazioa atsedenalditan edo esku-dirutan jasotzea. Atsedenaldien bidezko konpentsazioa hautatzen badu, enpresak ezarriko du atsedenaldia baliatzeko eguna, aparteko orduak egin ondoko lau hilabeteen barruan. Oro har, atsedenaldiak lanaldi osoen arabera metatuko dira.

6. Egiturazko aparteko ordutzat jotzen dira 1983ko martxoaren 1eko Ministro Aginduan aurreikusitakoak, definizioari eta tratamenduari dagokienez.

7. Langile bakoitzak urtean gehienez 80 aparteko ordu egingo ditu, ezbeharrak eta bestelako aparteko eta premiazko kalteak prebenitu edo konpontzeko egindakoak alde batera utzita.

42. artikulua.- ANTZINATASUN OSAGARRI PERTSONALARI BURUZKO AKORDIOAK.

1. Hitzarmen orokor hau sinatu duten alderdiek erabaki dute kontzeptu hori eta antzinatasunagatiko osagarri pertsonalaren tratamendua behin betiko kentzea, arauei eta ordainsariei dagokienez. Orain artean, Eraikuntzarako, Beirarako eta Zeramikarako Lan Ordenantzan aurreikusitakoaren ondorioz kontuan hartu eta aplikatzen zen osagarri hori.

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

a) Antzinatasun-osagarri pertsonalari dagokionez, 1997ko abuztuaren 25ean langile bakoitzari zegozkion zenbatekoak mantendu eta bermatzea. Horrela zehaztutako aurreko zenbatekoari beste zenbateko bat erantsiko zaio, hain zuzen ere hitzarmen kolektibo horiek indarrean sartzerakoan langileak sortua baina kobratu gabe zeukan antzinatasunaren zati proportzionalaren zenbateko baliokidea. Gora edo behera kalkulatuko da, urte osoak aintzat hartuta.

Osagarri hori egutegiko egun bakoitzeko ordainduko da VII. eranskinean maila bakoitzerako azaltzen den zenbatekoaren arabera.

Hitzarmen orokorraren 58. artikuluan ezarritakoa aplikatzeko, eta informazio gisa soilik, VII. eranskinean azaltzen da bermatutako antzinatasunaren arabera urtean dagokion zenbatekoa, eurotan eta mailetan. Osagarri horren balioak ez dira aldatuko hurrengo urteetan.

b) a) letran aurreikusitakoaren babesean lortutako zenbatekoak ez dira aldatuko eta "ad personam" ordainsari-osagarri gisa gordeko dira epe jakinik gabe, hau da, ez dute inolako aldaketarik izango, eta ez dira ezein arrazoirengatik aldatuko, eta eraginpeko langilearen kontratua iraungitzen denean iraungiko dira horiek ere. "Ad personam" ordainsari-osagarria "antzinatasun bermatuko osagarria" izenarekin azalduko da soldaten ordainagiri ofizialetan, eta ezin izango dira zurgatu edo konpentsatu.

43. artikulua.- SOLDATAZ KANPOKO PLUSA.

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

- Garraio-gastuak.
- Urruntasun-plusa.

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

Artículo 41.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador/a por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.

2. Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso.

3. Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.

4. Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 150 por ciento del valor de la hora ordinaria.

5. La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador/a, con independencia de que si la opción lo es por compensación mediante descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la Empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

6. Se consideran horas extraordinarias estructurales, tanto en su definición como tratamiento, las previstas en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983.

7. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador/a, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 80 al año.

Artículo 42.- ACUERDOS SOBRE EL COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

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

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

a) El mantenimiento y consolidación de los importes que, por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de 25 de agosto de 1997, tuviese cada trabajador/a. Al importe anterior así determinado, se adicionará, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador/a tuviera devengada y no cobrada a la fecha de entrada en vigor de dichos convenios colectivos, calculándose por exceso o defecto a años completos.

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

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 58 del Convenio General, y a los solos efectos informativos, se señala en el Anexo VII el importe anual en euros y por niveles que corresponde por la antigüedad consolidada, cuyos valores permanecerán inalterables en años sucesivos.

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

Artículo 43.- PLUS EXTRASALARIAL.

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

- Gastos de transporte.
- Plus de distancia.

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

Beraz, soldataz kanpoko plusa astelehenetik ostiralera bitarteko lan-egunetan sortuko da.

44. artikulua.- DIETAK/DIETA ERDIAK.

1. Langileek dieta osorik jasoko dute, bidaiaren ondorioz ezin badute gaua ohiko bizilekuan eman. Betiere egutegiko egunen arabera sortuko da dieta hori.

2. Dieta-erdia sortuko da, langileak bidaiaren ondorioz ohiko bizilekutik kanpo bazkaldu behar badu, eta enpresak berak bazkaria haren esku jartzen ez badu, baina etxera gaua ematera itzul badaiteke. Dieta-erdia lan egindako egun bakoitzeko sortuko da.

3. Dietak edo dieta-erdiak langileen soldatatik bereizita jasoko dira beti, soldata jasotzen den egun berean; baina, astebetetik gora irauten duten bidaietan, langileek, dieta horiek ez ezik, hamabostaldiko konturako aurrerakinak ere eskatu ahal izango dituzte, ongi justifikatu ondoren.

4. Enpresaburuak lekualdatutako langilearen mantenua eta ostatua antolatu eta ordaintzen badu, ez da dietarik edo dieta-erdirik sortuko.

Orobat, bidaia lantokitik 10 km baino gutxiagora egiten bada, ez da dieta-erdirik sortuko.

Halaber, ez da dieta-erdirik sortuko, enpresak udalerri berean zenbait lantoki baditu eta langileak horietako edozeinetara joaten bada.

5. Dieta osoak eta dieta-erdiak honako zenbateko hauek izango dituzte:

2013 ETA 2014 URTEAK

- 43,00 euro dieta osoa.
- 14,80 euro dieta-erdia.

Dieta-erdia 0,60 eurotan igoko da, baldin eta langileak, lan egiteko, goizeko 6:30ak baino lehen bidaiatu behar badu bere lantokiaren bestelako toki batera.

Langileak bere udalerritik kanpo afaldu eta gaua eman behar badu, hotel-establezimenduetan eta enpresarekin adostuta, enpresak dieta osoaren gaineko aldeak ordainduko dizkio, egiaztagiri egokiak aurkeztu ondoren.

45. ARTIKULUA.- HITZARMENA EZ APLIKATZEKO BALDINTZAK ETA PROZEDURA.

Enpresek hitzarmena aldi batean ez aplikatzeko aukera izango dute, betiere ezarritako lege- eta hitzarmen-esparruarekin bat etorriz.

Horretarako, hitzarmena ez aplikatzeak edo aldi baterako eteteak hitzarmen kolektiboan ezarritako gai hauei eragin ahal izango diete (Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritakoa gorabehera):

a. Soldata-araubidea.

b. Ordutegia, lanaldiaren eta lan-orduen banaketa.

c. Txandakako lan-sistema.

d. Eginkizunak, mugigarritasun funtzionalerako Langileen Estatutuaren 39. artikuluak aurreikusten dituen mugak gainditzen direnean.

e. Laneko eta errendimenduko sistema.

f. Ordainketa-sistema.

Kausak:

Hitzarmena ez aplikatzera jo ahal izango da, artikulu honetan ezarritako eran, enpresaren diru-sarreretan etengabeko jaitsiera nozitzen duenean edo bere egoera eta perspektiba ekonomikoak txarrak badira eta enpleguari eusteko aukerei eragiten badiete; kasu horiek gertatzen direla ulertuko da, besteak beste, enplegatu bakoitzeko ustiapen-emaitza (hau da, epe jakin bateko emaitza epe horretako lanaldi osoaren parekoa duten batez besteko enplegatu kopuruarekin zatituta) edo enpresaren estatu mailako salmenten emaitza, azken ekitaldian edo aurreko hamabi hilabeteetan, aurreko ekitaldiko edo aurreko hamabi hilabeteetako emaitzekin (enplegatuko batez besteko ustiapen- edo salmenta-emaitzekin) alderatuta, ehuneko 12 baino gutxiagokoa bada.

En consecuencia, el Plus Extrasalarial solo se devengará en las jornadas laborables de lunes a viernes.

Artículo 44.- DIETAS/MEDIAS DIETAS.

1. El/la trabajador/a percibirá dieta completa cuando como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

2. Se devengará media dieta cuando como consecuencia del desplazamiento el trabajador/a afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la Empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

3. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador/a y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

4. No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador/a desplazado.

Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 Km. del centro de trabajo.

Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

5. El importe de la dieta completa y de la media dieta serán los siguientes:

AÑO 2013 Y 2014

- 43,00 euros la dieta completa.
- 14,80 euros la media dieta.

La media dieta se incrementará en 0,60 euros cuando el trabajador/a tenga que desplazarse a un lugar que no sea su centro de trabajo para realizar el mismo antes de las 6:30 horas de la mañana.

Si el trabajador/a tuviera que cenar y pernoctar fuera de su localidad, realizándolo en establecimientos hoteleros de común aceptación con la empresa, ésta abonará, previa presentación de los justificantes adecuados, las eventuales diferencias sobre el importe de la dieta completa.

Artículo 45.- CONDICIONES Y PROCEDIMIENTO PARA LA NO APLICACIÓN DEL CONVENIO.

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

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

a. Régimen salarial.

b. Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.

c. Régimen de trabajo a turnos.

d. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.

e. Sistema de trabajo y rendimiento.

f. Sistema de remuneración.

Causas:

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

Kalteordain ondorioetarako, hitzarmena aplikatzen ez den bitartean, Langileen Estatutuaren 50. artikuluaren ondoriozko iraungipenen edo langilearen borondatetik at dauden kausengatik egindako kaleratze bidegabeen kasuan (halakotzat onartu edo jotakoetan), soldata-oinarritzat hartuko da hitzarmena aplikatzen jarraitu izan balitz ordainduko zatekeen soldata.

Prozedura:

1.- Enpresa batean, adierazitako inguruabar horiek gertatuz gero, enpresako langileen lege-ordezkariei jakinarazi egin beharko die enpresak, artikulu honetan araututako prozedura baliatu nahi duela. Enpresako langileek ordezkaririk ez badute, ordezkaritza hori sektoreko esanguratsuen ediren eta enpresan aplika daitekeen hitzarmen kolektiboa negoziatzeko legitimaturik dauden sindikatuek hartuko dute, langileek, Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan xedatutakoaren arabera izendaturiko batzorde baten esku uzten ez badute behintzat, ordezkaritza hori.

Era berean eta epe berean, hitzarmen kolektiboaren batzorde paritarioari emango zaio asmo horren berri.

2.- Prozedura enpresaren jakinarazpen horrekin hasiko da, eta kontsultaldi bat irekiko da, langileen ordezkari, izendaturiko batzorde edo sekzio sindikalekin, horiek hala erabakitzen badute, betiere enpresa-batzordeko kide edo langileen ordezkari gehienak bat badatoz.

Kontsultaldi horretarako gehienez ere 15 eguneko epea utziko da, eta enpresaren erabakia ekarri duten kausak aztertuko dira, enpresak, aurreko paragrafoan aipatutako jakinarazpenarekin batera, eskaera justifikatzen duen dokumentazioa aurkeztu beharko duelarik; besteak beste, eta lagungarri gisa soilik, honako hauek aipa daitezke: Azalpen-memoria; kontuak, auditatuta edota Merkataritza Erregistroan aurkeztuta; egoera-balantzea eta emaitzen kontua; eta aurreikusitako urteko kontuen aurrerapena; edo halakorik ez bada, antzeko dokumentazioa, enpresaren inguruabar zehatzetara egokitzen dena.

Hitzarmena ez aplikatzea, arestian aipatutako ustiapen- edo salmenta-emaitzen beherakada-ehunekoan oinarrituta badago, enpresaren egoera zertan den ondorioztatzeko aukera ematen duen dokumentazioa aurkeztu beharko da, eta horrek derrigorrez egon beharko du auditatuta, edo, bestela, Merkataritza Erregistroan inskribatuta.

3.- Kontsultak egiteko aldia akordio batekin amaitzen bada, ulertuko da aurreko artikuluan hitzarmena ez aplikatzeko kausa gisa aipatzen direnetakoren bat betetzen dela, eta eskumeneko jurisdikzioaren aurrean soilik egin ahal izango da aurka amaieran iruzurrik, dolurik, derrigortzerik, edo eskubide-abusurik baldin badago.

Hitzarmen Kolektibo honen Batzorde Paritarioari jakinarazi beharko zaio hartutako erabakia.

Hitzarmena ez aplikatzeko akordioak zehatz adierazi beharko du, artikulu honetan ezarritakoaren arabera eraginpean geratzen diren gaien arabera, bai langileek jaso behar duten lansaria, bai, halakorik bada, zein diren aplikatu gabe geratzekoak diren gainerako gaiak ere.

Aipatu zehaztapen horiekin batera, erabakiarekin batera, eta erabaki hori hartzeko kausak desagertzen badira ere, hitzarmena ez betetzeak ukitzen dituen gaiak apurka berreskuratzeko programazio bat ezarri beharko da. Hitzarmenaren zati bat ez aplikatze horrek ezingo du iraun hiru urte baino gehiago.

Hitzarmena ez aplikatzeko akordioa eta horren eraginpean geratzen diren alderdiak berreskuratzeko programazioa ezin izango dira inola ere erabili betebehar hauek ez betetzeko: generoagatik ordainsarietan bereizkeriarik ez egiteko Hitzarmenean ezarritako betebeharra, eta Emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunaren Legean lanaldiari, ordutegiari eta lan-denboraren banaketari buruzko ezarritakoak.

4.- Desadostasunik izanez gero, eta kontsultaldia amaitutakoan, aldeek Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari igorriko diote doku-

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

Procedimiento:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.- En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio

mentazio guztia, eta III. eranskinean jasotako akta, batzuek eta besteek aurkezten dituzten alegazioekin batera.

Batzordeak, aurkezten zaizkion dokumentuak aztertutakoan, enpresan, aurreko artikuluan hitzarmenaren zati batzuk ez betetzeko kausarik baden ala ez esan beharko du.

Batzorde paritarioak beharrezko jotzen badu, dokumentazio osagarria eskatu ahal izango du, bai eta aholkularitza teknikoa ere.

Akordiorik ez bada, bi aldeek hitz ematen dute, PRECO langatazkak konpontzeko borondatezko prozedurari buruzko lanbide arteko akordioaren arabera konponduko dituztela desadostasunak, arbitraje-prozedurari jarraituz.

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

Klausula honetan ezarritako epeak iraungiko dira xede guztiei begira.

Langileen ordezkariek jasotako informazioa eta aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak ahalik eta diskrezio handienarekin erabili eta gorde beharko dituzte. Hortaz, isiltasun profesionala gordeko dute horri guztiari dagokionez.

Edonola ere, langileen lege-ordezkariekin lortzen den akordioak, lege-ordezkaririk ez badute, enpresako langileekin zuzenean lortzen denak, edo arbitrajearen ondorioz ematen den ebazpenak zehaztuko du etenaldiaren iraupena. Batzorde Paritarioak gai hau lantzeko egiten duen lehenengo bilera-egunetik zenbatzen hasita hamabost egun igarotakoan, Hitzarmeneko soldata-araubidea ez aplikatzeari buruz edo enpresa eskatzailean aginduko duten soldata-baldintza berriei buruz ezein akordiorik lortu ez bada, bi alderdiek konpromisoa hartu dute enpresako soldata-baldintzei buruzko erabakia, arbitraje-prozedurari jarraituz, PRECO-IIIn ezarritako prozeduren pean uzteko, arbitraje-prozedurarekin bat. Adierazitako prozedurak 2000ko apirilaren 4ko EHAAn argitaratu ziren.

46. artikulua.- BERME PERTSONALAK.

Hitzarmen honetan adostutakoa gaindituko duten baldintza pertsonalak errespetatuko zaizkie, lehendik, hemen ezarritakoa baino ordainsari handiagoa jasotzen dutenei, hitzarmen hau indarrean sartzearen ondorioz ordainsari hori ez murrizteko moduan.

VII. KAPITULUA

HUTSEGITEAK ETA ZEHAPENAK

47. artikulua.- DIZIPLINA ARAUBIDEA.

Zuzendaritzak langileak zehatu ditzake ondorengo ataletan ezartzen diren hutsegite-gradu eta zehapenekin bat etorriz.

48. artikulua.- HUTSEGITEEN MAILAKETA.

Langileak egiten dituen hutsegiteak arintzat, larritzat edo oso larritzat joko dira garrantziaren, ondorioen eta asmoaren arabera.

49. artikulua.- HUTSEGITE ARINAK.

Hutsegite arintzat honako hutsegite hauek hartuko dira:

1. Egutegiko 30 eguneko aldian 1-4 aldiz lanera berandu iristea, justifikatutako arrazoirik gabe.

2. Arrazoi justifikatua izanik, lanera ez dela joango 48 orduko aurrerapenaz ez jakinaraztea, halakorik egitea ezinezkoa gertatu zaiola frogatzen ez badu.

3. Arrazoi justifikaturik gabe lanetik irtetea, denbora laburrerako bada ere, betiere enpresaren funtzionamendu egokia galarazten ez badu eta gainerako langileen lanean eragiten ez badu. Azken kasu horietan, hutsegitea larritzat edo oso larritzat joko da.

4. Arduragabekeria txikiak egitea materiala zaintzean.

5. Etxebizitzaz aldatu izana enpresari ez jakinaraztea.

afectado la documentación aportada junto con el Acta recogida en el Anexo III acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

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

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

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

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

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

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

En todo caso, el acuerdo que se alcance con la representación legal de los trabajadores/trabajadoras, con los propios trabajadores/trabajadoras en las empresas que carezcan de representación legal o la resolución que se dicte en el arbitraje determinará la duración de la suspensión. Si transcurridos quince días, contados a partir de la fecha de la primera reunión de la Comisión Paritaria para tratar de este asunto, no se hubiese alcanzado ningún acuerdo sobre la posibilidad de inaplicación del Régimen Salarial del Convenio o sobre las nuevas condiciones que deban regir en la empresa solicitante, las partes se comprometen a someter la determinación de las condiciones salariales en la empresa a los procedimientos establecidos en el PRECO-III, publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000, de acuerdo al procedimiento del arbitraje.

Artículo 46.- GARANTÍAS PERSONALES.

Se respetarán las condiciones personales que superen lo pactado en el presente Convenio, de tal manera que quienes vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración como consecuencia de la entrada en vigor del Convenio.

CAPÍTULO VII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 47.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Los trabajadores/trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 48.- GRADUACIÓN DE FALTAS.

Las faltas cometidas por el trabajador/a se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Artículo 49.- FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de 30 días naturales sin causa justificada.

2. No comunicar con la antelación de 48 horas su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la Empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores/trabajadoras, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

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

7. Noizean behin mozkortuta egotea.

8. Telefonoa gauza partikularretarako erabiltzea, horretarako baimenik gabe.

9. Lantegiko beste tailer edo bulego batera mugitzea, zerbitzuaren beharren justifikaziorik gabe, salbu eta langileen lege-ordezkariek beren karguen berezko jardunak bete behar badituzte.

10. Lankideen armairu edo gauza pertsonalak miatzea edo nahastea, interesdunaren baimenik gabe.

11. Nahita, lanaldi batean eska daitekeen errendimendu normala ez lortzea, egutegiko hogeita hamar eguneko epean.

50. artikulua.- HUTSEGITE LARRIAK.

Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:

1. Lanera lau aldiz baino gehiagotan berandu iristea, egutegiko 30 eguneko epean.

2. Hilabete batean bi egunetan lanera ez joatea, inolako justifikaziorik gabe.

3. Lanorduetan jokoan aritzea.

4. Gaixotasun bat izatearen edo istripu bat eduki izanaren itxurak egitea.

5. Laneko edozein gaitan goragoko kargudunei men ez egitea, agindua langilearentzat iraingarria ez bada edo agindu horrekin langilearen edo beste langileen bizitza edo osasuna arriskuan jartzen ez bada.

6. Beste langile bat dagoelako itxura egitea, haren sinadura, fitxa edo kontrol-txartela erabiliz.

7. Lanean zabarkeriaz edo zuhurtziagabekeriaz aritzea, jokabide horrekin lanari kalte egiten bazaio.

8. Lantokian lan partikularrak egitea, baita enpresaren elementu, ekipamendu edo erremintak erabilera partikularretarako erabiltzea ere, salbu eta langileak horretarako baimen egokia badu.

9. Nahitaezko zuhurtzia-sekretua urratzea, enpresari kalterik eragiten ez bazaio.

10. Zuzendaritzari edo goragoko kargudunei informazio faltsua ematea, zerbitzuari edo lanari dagokionez.

11. Nahita egindako hutsegiteak, baldin eta maiz errepikatzen badira eta enpresari kalteak eragiten badizkiote.

12. Goragoko kargudunei instalazio, makina, material edo lokaletan atzemandako garrantzizko edozein irregulartasunen berri ez ematea.

13. Enpresaren lokaletan arrazoi justifikaturik gabe egotea, lanorduetatik kanpo, baita bertara enpresatik kanpoko jendea sartzea ere, baimen egokirik gabe.

14. Garrantzizko deskuiduak, langileak bere kargura dituen material, makina edo instalazioak kontserbatu edo garbitzerakoan, baldin eta jarrera horrek lankideentzako arriskurik ez badakar.

15. Nahita, bi lanalditan eska daitekeen errendimendu normala ez lortzea, egutegiko hogeita hamar eguneko epean.

16. Hutsegite arin gisa sailkatutako egintza edo jarreretan berrerortzea, hiruhileko bateko puntualtasunari dagozkionak aparte utzita, tartean zehapen idatzia izan bada.

51. artikulua.- HUTSEGITE OSO LARRIAK.

Honako hauek izango dira hutsegite oso larriak:

1. Seihileko epean sei aldiz baino gehiagotan lanera berandu etortzea, justifikaziorik gabe.

2. Hilabetean bi egunetan baino gehiagotan lanera ez etortzea, justifikaturiko arrazoirik gabe.

3. Iruzurra, leialtasunik eza eta gehiegizko konfiantza lan egiterakoan; eta ebastea eta lapurtzea, gainerako lankideei, enpresari, edo enpresaren lokaletan —edo enpresatik kanpo, zerbitzuan zehar— dagoen edonori.

4. Asmo txarrez, enpresaren lehengaiak, pieza landuak, obrak, tresnak, erremintak, makinak, aparatuak, instalazioak, eraikinak, gauzak eta departamentuak baliogabetzea, txikitzea edo kaltetzea.

5. Ohiko mozkorraldia edo toxikomania, lanean eragin negatiboa badute.

6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7. La embriaguez ocasional.

8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.

9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores/trabajadoras en actuaciones propias de su cargo.

10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.

11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de treinta días naturales.

Artículo 50.- FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de 30 días naturales.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.

3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

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

6. Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la Empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada, si no se producen perjuicios a la Empresa.

10. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo.

11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la Empresa.

12. No advertir a los superiores, con la debida diligencia, de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.

13. Encontrarse en los locales de la Empresa, sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.

14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador/a tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.

15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un período de treinta días naturales.

16. La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

Artículo 51.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores/trabajadoras como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.

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

6. Isilik gorde beharreko informazioa hirugarren bati esatea, baldin eta horrek enpresari kalte larria eragin badiezaioke.

7. Lehia desleiala, Langileen Estatutuaren 21.1. artikuluan aurreikusitako kasuen arabera.

8. Goragoko kargudunekiko, lankideekiko edo menpekoekiko hitzezko edo egintzazko tratu txarrak edo begirune- eta adeitasun-hutsegite larriak.

9. Lankideei istripu larriak eragitea, zuhurtziagabekeria edo zabarkeria barkaezinen eraginez.

10. Kargudunaren agintekeria.

11. Ohiko lan-errendimendua nahita eta etengabe gutxitzea.

12. Txosten okerrak egitea, asmo txarrez edo zabarkeria barkaezinen eraginez.

13. Lanean nork bere burua lesionatzea.

14. Justifikaziorik gabe lana uztea, baldin eta horrek enpresari kalte nabarmena eragiten badio edo lankideei istripuak eragiten badizkie.

15. Lantokian hartutako segurtasun-neurriak ez betetzea, baldin eta horrek istripu larriaren arriskua badakar.

16. Enpresaren instalazioetan (makinak, eraikinak) edo produkzioan kalte larriak eragiten dituen zuhurtziagabekeria.

17. Goragoko kargudunei men ez egitea, baldin eta horrek diziplina nabarmen urratzea ekar badezake, eta jarrera horrek kalte nabarmena ekar badiezaieke enpresari edo gainerako langileei.

18. Jendearen sexu-askatasunaren aurkako egintza larriak.

19. Hutsegite larri gisa sailkatutako egintza edo portaeretan berrerortzea, hiruhileko bateko puntualtasunari dagozkionetan izan ezik, baldin eta aldez aurretik zehapena ezarri bazaie.

52. artikulua.- ZEHAPEN ARAUBIDEA.

Enpresaren aginpidea da zehapenak ezartzea, hitzarmen honetan jarritakoa oinarri hartuta.

Hutsegite larri eta oso larriei zehapena ezarri aurretik langileari jakinarazpen idatzi arrazoitua igorri beharko zaio.

Nolanahi ere, enpresak langileen ordezkariei emango die hutsegite oso larriengatik ezarritako zehapenen berri.

53. artikulua.- ZEHAPENAK

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

A) Hutsegite arinak:

a) Hitzezko kargu-hartzea.

b) Idatzizko kargu-hartzea.

B) Hutsegite larriak:

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

C) Hutsegite oso larriak:

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

b) Kaleratzea

2. 1. puntuan azaldutako zehapenak aplikatzeko eta graduatzeko honako hauek hartuko dira kontuan:

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

b) Hutsegitea egin duenaren lanbide-kategoria.

c) Egintza horrek gainerako langileengan eta enpresan izan duen eragina.

3. Legezko ordezkariak edo ordezkari sindikalak diren langileei hutsegite larri edo oso larriengatiko zehapenak ezarri baino lehen, enpresak kontraesaneko espedientea irekiko die, eta bertan interesdunaren esatekoaz gain, haren ordezkaritza bereko gainerako kideena (baleude) ere entzungo du.

Gorago adierazitako kontraesaneko espedientearen instrukzioa egin beharra ordezkaritza-kargua utzi eta hurrengo urtera arte luzatuko da.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la Empresa.

7. La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el art. 21.1. del ET.

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

9. Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

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

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

12. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.

13. Autolesionarse en el trabajo.

14. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la Empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores/trabajadoras.

15. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.

16. La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la Empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.

17. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la Empresa o para los demás trabajadores/trabajadoras.

18. Los actos y acciones que atenten gravemente contra la libertad sexual de las personas.

19. La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Artículo 52.- RÉGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador/a.

En cualquier caso, la Empresa informará a los representantes de los trabajadores/trabajadoras de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Artículo 53.- SANCIONES.

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

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal

b) Amonestación por escrito

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días

b) Despido

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

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores/trabajadoras y en la Empresa.

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

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

4. Enpresak sindikatu bateko kide diren langileei zehapena jarri nahi badie, delegatu sindikalei (baleude) entzun beharko die adierazitako neurria hartu aurretik.

54. artikulua.- PRESKRIPZIOA.

Enpresak zehatzeko duen gaitasunak, hutsegitea egin zela jakin zuenetik kontatzen hasita, hamar egunetan preskribatuko du hutsegite arinentzako, hogei egunetan hutsegite larrientzako eta hirurogei egunetan oso larrientzako eta edozein kasutan ere, izan zenetik sei hilabetetan.

55. artikulua.- KONTRAESANEZKO ESPEDIENTEA.

Kontraesaenezko espedientea irekiko arau hauek beteko dira:

a) Hasteko, enpresaren ordezkariak agindu idatzi bat emango du, instruktorearen eta idazkariaren izendapenen berri emanez.

Hutsegitea egin duenaren eta lekukoen aitorpena hartuz jarraituko du jardunak, eta haiek ekarritako froga guztiak onartuko dira.

Jarraian, Enpresa Batzordeari, langileen ordezkariei edo gainerako langileei entzungo zaie. Gainera, espedientearen eginbideetan, lekukoek ekarriko dituzten froga edo alegazio guztiak bilduko dira.

b) Espedienteari hasiera eman zaion herritik kanpoko tokietatik edonolako frogak ekarri behar ez badira, espedientea ahalik eta azkarren bideratuko da, behin frogak espedientean sartu eta gero.

c) Emandako ebazpena idazki baten bitartez jakinaraziko da; ebazpena eragin duen arrazoiak adieraziko dira, baita arrazoi horiek zer egunetan gertatu diren ere, eta interesdunak dokumentuaren kopia sinatu beharko du. Sinatzeari uko egiten badio, lekukoen aurrean jakinaraziko zaio erabakia.

Orobat, jakinarazpena zer egunetan jaso den adieraziko da, baita zehapena hasteko eta amaitzeko eguna ere, halakorik badago.

Espedientean parte hartu duten Batzordeari edo langileen ordezkariei komunikazio horren kopia bat emango zaie, arau-hausleak idazkia jasoko duen egunaren ondoko bost egun baliodunen barruan.

VIII. KAPITULUA

BAIMENAK, LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK

56. artikulua.- LIZENTZIAK ETA BAIMENAK.

I. Langileak, berrogeita zortzi orduko aurrerapenaz jakinarazten badu, —salbu eta egiaztatutako larrialdian badago, eta, ondoren, behar bezala justifikatzen badu— lanera etorri gabe geratzeko eskumena du, eta eranskinaren soldata-tauletan azaltzen diren zenbatekoen araberako oinarrizko soldata, antzinatasuna eta laneratzeagatiko eta jardueragatiko plusa kobratzeko eskubideari eutsiko dio, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora-tarte hauetan:

a) Langilea ezkontzen bada, egutegiko hamabost egun.

b) Seme edo alaba bat jaio edo adoptatzen bada, egutegiko bi egun; horietatik gutxienez bat laneguna izango da. Baimenak lau egun izango ditu, zesarea egin behar bada.

c) Semea edo alaba ezkontzen badira, egutegiko egun bat.

d) 1.- Ezkontidea eta odolkidetasunezko edo ezkontzazko bigarren mailarainoko senideak hiltzen badira, egutegiko lau egun, eta horietatik gutxienez bi lanegunak izango dira.

2.- Izatezko bikotearen eta horren lehen mailarainoko ahaideen kasuan, egutegiko hiru egun, eta horietatik bi gutxienez lanegunak izango dira. Bigarren mailako ahaideen kasuan, baimena egutegiko bi egunekoa izango da.

e) Egutegiko bi egun ezkontidearen edo izatezko bikotearen eta odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailako gainerako senitartekoen istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik. Enpresarekin adostuta, langileak baimen hori baliatzeko aukera izango du lanaldi-erdiak eginez.

Aurreko ondorio horietarako, gaixotasun larritzat joko da dagokion medikuak halakotzat jotzen duena, hasierako ziurtagiria egitean, edo, aurrerago, edozein alderdik egindako eskaerari erantzuterakoan. Ziurtagiri hori izan ezean, Osasun Zerbitzu Publikoek horretarako emango dutena aurkeztuko da.

4. En aquéllos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores/trabajadoras afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados/as Sindicales, si los hubiere.

Artículo 54.- PRESCRIPCIÓN.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 55.- EXPEDIENTE CONTRADICTORIO.

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la Empresa con las designaciones de instructor y secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados/as de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

CAPÍTULO VIII

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 56.- PERMISOS Y LICENCIAS.

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

a) Quince días naturales, por matrimonio.

b) Dos días naturales de los que al menos uno será laborable, por nacimiento o adopción de un hijo. Este permiso será de cuatro días cuando se requiera cesárea.

c) Un día natural, por matrimonio de hijos.

d) 1º.-Cuatro días naturales, de los que al menos dos serán laborables, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2º.- Tres días naturales, de los que al menos dos serán laborables, de la pareja de hecho y parientes de primer grado de ésta. En el caso de parientes de segundo grado, el permiso será de dos días naturales.

e) Dos días naturales por accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Mediante acuerdo con la empresa, el trabajador/a podrá disfrutar este permiso en medias jornadas.

A los efectos anteriores se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta certificación se presentará la que a estos efectos expidan los Servicios Públicos de Salud.

Gaixotasun larria denboran luzatzen bada, langileak ordaindu gabeko bigarren lizentzia bat jasotzeko eskubidea izango du, iraupen berekoa, lehen lizentzia amaitu eta gero hogeita hamar egun segidan igaro ondoren, eta kasu horretan ez da aplikatuko artikulu honetan baimenak zabaltzeari dagokionez ezarritakoa.

f) Odolkidetasunezko edo ezkontzazko bigarren mailarainoko senideari ebakuntza egin behar badiote anestesia orokorrarekin edo lokalarekin baina ospitaleratu gabe, langileak egutegiko egun bateko lizentzia hartu ahal izango du harekin egoteko.

g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat.

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

i) Gizarte Segurantzako medikuaren kontsultara joateko behar duen denbora.

j) Odolkidetasunezko lehen eta bigarren mailako senideak hiltzen badira edo azkenburuko gaixotasuna dela-eta ospitaleratzen badituzte, Europar Batasunetik kanpoko herrialde batean, eta hori behar bezala justifikatzen bada, ordaindu gabeko sei eguneko lizentzia jasoko du langileak.

Ordaindu gabeko baimen hori eskatuko duen langileak bidaia justifikatu beharko du, herrialdean sartzean eta herrialdetik irtetean behar bezala bisatutako pasaportea aurkeztuz, baita lizentzia hori eskatzea eragin duten egintzak egiaztatzeko osasun- edo heriotza-ziurtagiriak ere.

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

Langileak Arabako Lurralde Historikotik kanporako joan behar badu, haren etxebizitzatik zenbatzen hasita 50 km baino gehiago eginez:

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

Probintziatik kanporako bidaia egin behar badu, langilearen etxebizitzatik zenbatzen hasita 300 km baino gehiagora:

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

II. Izatezko bikoteak:

1. Idatz-zati honetan ezarritakoaren ondorioetarako, izatezko bikotetzat joko da, ezkontzazko afektibitate-harremanaren pareko harremana izanik, ezkontzeko ez-gaituak ez daudenek osatutakoa, edo beste pertsona batekin ezkonduak dauden eta, dagokion erroldaziurtagiriaren bitartez, baimena eskatzen den unean gutxienez ondoz ondoko bi urtez bizikidetza egonkorra eta agerikoa egiaztatzen dutenek osatutakoa. Izatezko bikotearen existentzia erregistroan izenematearen ziurtagiria aurkeztutako egiaztatuko da, edo bikotea eratu dela jasotzen duen agiri publiko baten bitartez. Izen-emateak nahiz dagokion agiri publikoak baimena eskatzeko arrazoia baino urtebete lehenago eginak izan beharko dute.

2. Artikulu honen 1. idatz-zatian aurreikusitako baldintzetan, langilea gera daiteke lanera etorri gabe ezinbesteko betebehar publiko eta pertsonala betetzeko. Legezko arauren batean lanera ez etortzeko denbora jakin bat aipatzen bada, arauak dioena hartuko da kontuan, lanera ez etortzearen iraupenari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez.

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

Cuando la enfermedad grave persistiera el trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación lo dispuesto en el este artículo sobre ampliación de permisos.

f) Un día para acompañar a familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera intervención quirúrgica con anestesia general o local sin hospitalización.

g) Un día, por traslado del domicilio habitual.

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

i) Por el tiempo que invierta el trabajador/a en la visita que efectúe al médico que tenga asignado en la Seguridad Social.

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

El trabajador/a que solicite este permiso no retribuido deberá justificar el desplazamiento, presentando el pasaporte debidamente visado a la entrada y país y el certificado médico o de defunción acreditativo de los hechos para los que se ha solicitado esta licencia.

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

Desplazamiento fuera del Territorio Histórico de Álava a una distancia superior a 50Km. desde el domicilio del trabajador/a:

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

Desplazamiento fuera de la Territorio Histórico y a una distancia superior a 300 Km desde el domicilio del trabajador/a:

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

II. Parejas de hecho:

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

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

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

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

3. Legezko zaintza dela-eta, bere zaintzapean sei urtetik beherako umeren bat edo jarduera ordaindurik ez duen urritu fisiko, psikiko edo zentzumenezko urritu bat duen langileak lanaldi arrunta murrizteko lizentziarako eskubidea izango du, eta beraz, soldata ere neurri berean murriztuko zaio. Gutxienez lanaldi arruntaren herena murriztuko da, eta, gehienez, erdia.

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

Idatz-zati honetan aipatzen den lanaldiaren murrizketa langile guztien eskubidea da, gizonena zein emakumeena. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok pertsona berarengatik eskubide hori baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jarri ahal izango ditu baimena aldi berean hartzeko, enpresaren funtzionamendu-arrazoi justifikatuengatik.

57. artikulua.- NAHITAEZKO ESZEDENTZIA.

Nahitaezko eszedentzia, langilea kargu publiko edo sindikal baterako izendatu edo hautatu dutela-eta lanera ezin bada bertaratu emango da, eta eskubidea emango du lanpostua gordetzeko eta horren indarraldiari dagokion antzinatasuna zenbatzeko. Eszedentzia hartzea eragin zuen kargua utzi eta hurrengo hilabetean eskatuko du langileak lanera itzultzeko baimena, eta epe hori igarotakoan eskatzen badu, lanera itzultzeko eskubidea galduko du.

Era berean, probintzia-eremuko edo eremu handiagoko sindikatu-eginkizunak betetzen dituzten langileek eskatu ahal izango dute eszedentzia-egoera, enpresan duten ordezkaritza-karguak irauten duen bitartean, aurreko paragrafoan adierazitako berme eta baldintzekin.

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

58. artikulua.- BORONDATEZKO ESZEDENTZIA.

1. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak eskubidea izango du borondatezko eszedentzia hartzeko urtebetetik 5 urtera arteko epean. Langileak aldi baterako kontratua badu, borondatezko eszedentziak, gehienez, kontratuaren iraupena izango du. Aurreko eszedentzia amaitu eta lau urte igaro badira soilik eduki ahal izango du langile berak berriz ere eskubide hori, salbuespenezko kasuetan izan ezik; kasu horietan, adierazitako epea ados jarrita murriztu ahal izango da.

2. Langileek gehienez 3 urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme-alaba bakoitza (berezkoa edo adoptatua) zaintzeko, haurra jaiotzen edo adoptatzen den egunetik zenbatzen hasita. Eszedentzia hori zenbatuko da antzinatasunari begira. Ondorengo seme-alabek beste eszedentzialdi bat baliatzeko eskubidea emango dute, eta horrek baliatzen ari den eszedentzialdiari amaiera emango dio. Aitak eta amak lan egiten badute, bietako batek bakarrik har dezake eszedentzia. Hiru urte arteko seme-alabak zaintzeko eszedentzia-egoera hasten denetik eta lehen urtean zehar, langileak lanpostuari eusteko eskubidea izango du.

3. Enpresan eszedentzia hartu duen langilearen kategoria bereko edo berdintsuko lanposturik hutsik geratzen bada bakarrik izango du langile horrek lanera itzultzeko lehentasunezko eskubidea, eta eszedentzia amaitu baino gutxienez hilabete bat lehenago eskatzen badu.

59. artikulua.- ESZEDENTZIA BEREZIA.

1. Langileek eskubidea izango dute, baina behin bakarrik, lanpostua gordetzeko eskubidea ematen duen eszedentzialdi bat

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

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 57.- EXCEDENCIA FORZOSA.

La excedencia forzosa se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Así mismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores/trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito Territorio Histórico o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, con las mismas garantías y condiciones expuestas en el párrafo anterior.

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

Artículo 58.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

1. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la Empresa de 1 año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 1 año ni superior a 5. En los supuestos en que el trabajador/a esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador/a, en su caso, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. Los trabajadores/trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta 3 años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. El trabajador/a excedente conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 59.- EXCEDENCIA ESPECIAL.

1. Los trabajadores/trabajadoras tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior a 1 año, con

eskatzeko, gehienez ere urtebetekoa izango dena, ezkontidea, gurasoak, seme-alabak edo anai-arrebak gaixo edo ezinduta egonda, haiek zaindu behar dituen kasuetan. Gaixotasuneko edo ezintasuneko egoera hori behar bezala egiaztatu beharko da eszedentzia eskatzen den unean. Eszedentzia hartu duen langileak eszedentzia lortzeko arrazoiaren gaineko baldintza betetzen ez badu, langileak kontratua ez duela bete ulertuko da, eta oso hutsegite larritzat joko da.

Eszedentzia-kasu honen ezaugarri bereziak direla-eta, alderdiek eszedentzia hori aplikatzeko berariazko baldintzak finkatu ahal izango dituzte.

ESZEDENTZIETARAKO XEDAPEN KOMUNAK

1. Eszedentzia hartuko duen langileak aldi baterako kontratua badu, eszedentzia-egoerak ez du aldaraziko kontratuaren iraupena, eta eszedentzian zehar kontratua amaitzen bada, kontratu hori iraungi egingo da, gutxienez 15 eguneko epean horren amaiera iragarri eta langileari abisatu ondoren, salbu eta kontrako ituna egiten bada.

Enpresaburuak aurreabisu-epea betetzen ez badu, langileari konpentsatu beharko dio likidazioaren unean, epe hori urratzen duten egunen kopuruari dagokion zenbatekoarekin.

2. Eszedentzialdian zehar, langileak ezin izango du bestelako zerbitzurik eskaini, baldin eta horrek enpresarekiko lehia desleiala badakar. Hori egiten badu, lanera itzultzeko eskubidea galduko du, automatikoki.

IX. KAPITULUA

ORDEZKARITZA KOLEKTIBOA

60. artikulua.- HAUTESKUNDE SINDIKALAK.

Enpresan gutxienez 3 hilabete daramaten 18 urtez gorako langileek, probaldia gainditzen badute, langileen ordezkari izateko hauteskundeetan hautagai izateko aukera izango dute, Langileen Estatutuaren testu bategina onartzen duen 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 69. artikuluaren bigarren atalean eta hurrengoetan aurreikusitakoaren arabera.

61. artikulua.- LANGILEEN ORDEZKARIEN ETA ENPRESA BATZORDEEN ORDUAK.

Langileen ordezkariek eta Enpresa Batzordeko kideek ordaindutako orduen kreditu bat izango dute hilean. Ordu horiek metatu ahal izango dira, hau da, kide horietako batek edo batzuek baliatu ahal izango dituzte langileen ordezkariei edo Enpresa Batzordeko kideei dagozkien ordu guztiak, betiere jarraian azaltzen diren gehienezko orduen kopurua gainditu gabe:

• 100 langile arteko enpresek, 16 ordu.

• 100 langile baino gehiago dituzten enpresek indarreko legerian ezarritakoa beteko dute ordu-kredituari dagokionez.

Era berean, langileen ordezkariek edo Enpresa Batzordeko kideek ordaindutako 16 orduko kreditua izango dute urtean. Behar dutenean baliatuko dituzte ordu horiek, baina ezin izango dituzte besterendu.

62. artikulua.- BATZARRAK.

Hitzarmen honek irauten duen bitartean, enpresek baimena emango dute bilerak egiteko. Batzar horiek lanaldian (hasieran edo amaieran) egin ahal izango dira ohiko jarduera ez eragozteko. Hitzarmen honen eraginpeko langileek urtean hamar lanordu izango dituzte batzar horietara joateko, betiere adostutako lanaldia betetzen eta errespetatzen bada, orduak errekuperatuz.

Batzarrak egin ahal izateko, langileen ordezkarien edo Enpresa Batzordeko kideen gehiengoak edo plantillaren langileen ehuneko 33k deitu beharko ditu. Batzarreko buru, enpresa-batzordea edo langileen ordezkariak izango dira; eta batzarra ondo garatzeko erantzukizuna izango dute, baita enpresakoak ez diren beste pertsona batzuk batzarrean egotearen erantzukizuna ere. Honako hauek adierazi beharko dizkio ordezkariak edo Batzordeko kideek enpresaren

derecho a la reserva del puesto de trabajo, para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar necesariamente acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador/a excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador/a que será considerado como falta muy grave.

Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

DISPOSICIONES COMUNES PARA LAS EXCEDENCIAS

1. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador/a, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario supondrá, exclusivamente, la obligación de compensar económicamente al trabajador/a en el importe de los días de falta de preaviso al momento de su liquidación.

2. Durante el período de excedencia el trabajador/a, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la Empresa. Si así lo hiciera perdería automáticamente su derecho al reingreso.

CAPÍTULO IX

REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 60.- ELECCIONES SINDICALES.

Los trabajadores/trabajadoras que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la Empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores/trabajadoras tal como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 61.- HORAS DE DELEGADOS/AS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA.

Los Delegados/as de Personal o Comité de Empresa dispondrán de un crédito mensual de horas retribuidas, las cuales podrán ser acumulables en los distintos miembros del Comité o Delegados/as para su disfrute en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total de horas que a continuación se establecen:

• Empresas hasta 100 trabajadores/trabajadoras, 16 horas.

• Las empresas que rebasan el número de 100 trabajadores/trabajadoras estarán en cuanto al crédito de horas a lo dispuesto en la legislación vigente.

Igualmente, los Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito intransferible de 16 horas anuales retribuidas que podrán utilizar cuando fuera preciso.

Artículo 62.- ASAMBLEAS.

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

Las asambleas habrán de ser convocadas por la mayoría de los Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa o por un 33 por ciento de los trabajadores/trabajadoras de la plantilla. La asamblea será presidida por el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa. La celebración de estas asambleas, tiempo de duración

Zuzendaritzari: batzarrak egingo direla, aurreikusitako iraupen-denbora, gai-zerrenda, arrazoiak, eta erabiliko diren orduak nola eta zein egunetan errekuperatuko diren. Salbuespenezko kasuetan, edo kasu larrietan, eta justifikatzen badira, aurretiaz jakinarazi gabe egin ahal izango dira batzarrak, betiere jardueraren ohiko garapena eragotzi gabe.

63. artikulua.- EUSKARA SUSTATZEA.

Posible duten enpresa guztietan, iragarki-tauletan argitaratuko diren ohar eta abisu guztiak gaztelaniaz eta euskaraz idatziko dira.

Enpresa eta langileak ados jarriko dira artikulu hau aplikatzeko arazo teknikoak konpontze aldera.

X. KAPITULUA

LAN KONTRATUAK ALDI BATERAKO ETETEA

64. artikulua.- PROZEDURA.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek honako prozedura-arau hauek ezartzea adostu dute, baldin eta zirkunstantziek horretarako bide ematen badute:

1. Lanpostua aldi baterako uzteak langile guztiengan edo batzuengan izan dezake eragina, eta jarraian edo aldizka aplikatuko da. Lanpostua aldi baterako uzteak enpresaren plantillaren zati bati bakarrik eragiten badio, eta egoera horrek jarraitzen duen bitartean, plantillaren gainerako kideek ezin izango dute ohiko errendimendua gainditu lana egiterakoan, ezta aparteko ordurik sartu ere.

2. Aldi baterako etetea baimentzen bada, eraginpeko langileek honela jasoko dituzte ordainsariak:

Langileek jasotako prestazioak, erakunde kudeatzailearen eta enpresaren ekarpenak erantsita, ezin izango du ezein kasutan dagokion langabezia-prestazioaren oinarri arautzailearen zenbatekoa gainditu, aipatutako haborokinen zati proportzionala kendu ondoren. Langileek oso-osorik jasoko ditu aparteko haborokinak, haietarako oro har ezarritako baldintza eta egunetan.

3. Lan-kontratuak aldi baterako etetearen prozedura-jardunak izapidetzerakoan, Langileen Estatutuaren 47. artikuluan aurreikusitakoa beteko da, baina betiere erdira murriztuta. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean arau berriak aplikatzen badira, hemen adostutakoak ordeztuko dituzte. Nolanahi ere, aipatutako araudian aurreikusitako epeak erdira murriztuko dira.

4. Egingo diren eskaera guztiak alderdiek negoziatzeko duten autonomia-printzipioa errespetatuz egingo dira, eta langileen lege-ordezkariei jakinarazita.

5. Eteteak langile guztiei eragiten ez badie, langile talde bakoitzean txandakako sistema ezarriko da etenaldien artean. Eskumen hori nahierara gauzatuko da, plantillaren antolaketa aintzat hartuta.

6. Hitzarmenaren Batzorde Paritarioak bere gain hartuko du bere funtzio-esparruko jardun guztiak koordinatzearen ardura; batzorde horrek kasuak banan-banan aztertuko ditu, eta etete hori bidezkoa den edo ez gomendatu. Eraginpeko alderdiek erabakiko dute gomendio hori aintzat hartu ala ez.

XI. KAPITULUA

GIZARTE SEGURANTZAREN PRESTAZIOEN PRESTAZIO OSAGARRIAK

65. artikulua.- KALTE-ORDAINAK.

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

a) Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako heriotzaren kasuan, une bakoitzean aplika daitekeen hitzarmenean aurreikusitako urteko ordainsarien hamabirena jasoko du langileak.

previsto, orden del día, motivos, forma y días de recuperación de las horas a emplear, se deberá comunicar a la Dirección de la empresa por el Delegado/a o miembros del Comité con una antelación mínima de tres días. En casos excepcionales o de gravedad y justificados podrán celebrarse sin preaviso procurando no obstaculizar el normal desarrollo de la actividad.

Artículo 63.- FOMENTO DEL EUSKERA.

En las empresas en que ello sea posible las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en castellano y en euskera.

Los problemas técnicos de aplicación de este artículo se resolverán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores/trabajadoras.

CAPÍTULO X

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 64.- PROCEDIMIENTO.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer las siguientes normas de procedimiento, cuando las circunstancias así lo determinen:

1. El cese temporal podrá afectar a la totalidad o a parte de la plantilla, y podrá ser aplicable en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la Empresa, y mientras se mantenga esta situación, el resto de la plantilla no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal, ni efectuar horas extraordinarias.

2. En caso de autorizarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma:

La prestación a percibir por el trabajador/a, sumadas las aportaciones de la Entidad Gestora y la Empresa, no podrá superar, en ningún caso, la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por el trabajador/a íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general para las mismas.

3. La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsiones del art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, aunque en sus términos se reducirá siempre a la mitad. En caso de que durante la vigencia del presente convenio se aplicaran nuevas normas, éstas sustituirán a las aquí contempladas. En todos los casos, los plazos previstos en la normativa señalada se reducirán a la mitad.

4. Todas las peticiones que se cursen deberán de hacerse bajo el principio de autonomía de las partes para negociar y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores/trabajadoras.

5. Caso de no afectar la suspensión a toda la plantilla deberá aplicarse, dentro del mismo grupo del personal, un sistema de rotación entre una suspensión y otra, fuera cuál fuese el ejercicio en que se hiciese uso de esta facultad, en función de la configuración de la plantilla.

6. La encargada de coordinar todas las actuaciones sería la Comisión Paritaria del Convenio, en su ámbito funcional, que estudiará cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

CAPÍTULO XI

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 65.- INDEMNIZACIONES.

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

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una doceavo parte de las retribuciones anuales previstas en el Convenio aplicable en cada momento.

b) Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako heriotzaren kasuan: 60.000 euro.

c) Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iraunkor osoa, erabateko baliaezintasun iraunkorra edo baliaezintasun handia: 78.000 euro.

d) Langilearen bizitza pribatuan gertatutako istripuek eragindako heriotza, lan-jarduerak eragindakoak eta II. eranskinean zehaztutako arrisku eta istripuak alde batera utzita: 16.500 euro.

Heriotza gertatuz gero, ezarritako kalte-ordainak hildako langileak onuradun izendatutakoari ordainduko zaizkio, eta, onuradunik izan ezean, ezkontideari, seme-alabei, gurasoei, anai-arrebei eta gainerako lege-oinordekoei, ordena horretan.

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

Aurreko kalte-ordainak aplikatzeari dagokionez, hitzarmen kolektibo hau ALHAOn argitaratu ondoren 60 egun igarotakoan jarriko da indarrean.

66. artikulua.- PRESTAZIO OSAGARRIA LAN-ISTRIPUEN ETA OSPITALERATZEAREN KASUETARAKO.

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

a) Lan-istripuaren ondorioz baja-egoeran dagoen langileak lan-istripuagatik dagokion kotizazio-oinarriaren ehuneko 25 jasotzeko eskubidea izango du; betiere hitzarmen honetan kategoria bakoitzerako adostutako ordainsariaren arabera, istripuak eragindako baja-egunetik zenbatzen hasita hamabost hilabete igaro arte. Enpresak prestazio osagarri hori ordaintzeko ezarritako gehienezko mugatik edo epetik aurrera ez da betebehar hori bete beharko. Ezein kasutan ezin izango da gainditu langilea jardunean ariko balitz hitzarmenaren arabera legokiokeen ordainsari likidoa.

Artikulu honen a) idatz-zatian jasotako prestazio osagarria ospitaleratuko diren langileei ere ordainduko zaie, ospitalean egongo diren bitartean eta gehienez hogei egunez susperraldian zehar. 2010eko uztailaren 1etik aurrera, gaixorik dagoen 35 eguneko mugaraino ordainduko da prestazio hori.

Gaixotasun arrunten kasuan, eta urtebetean enpresan hartzen duen lehenengo bajan soilik, lehenengo hiru egunak langileari dagokion kotizazio-oinarriaren ehuneko 60aren arabera ordainduko dira.

67. artikulua.- ERRETIROA.

64 urte betetzean erretiro aurreratuei buruzko 1194/1985 Errege Dekretuaren eraginpean jarri nahi duten langileek enpresari emango diote aldez aurretik asmo horren berri, eta enpresa lehenbailehen arduratuko da erretiro-eskaera hori bideratzeaz.

Enpresak beste langile bat kontratatu beharko du erretiroa hartzen duenaren lanpostua betetzeko, eta langile berriaren kontratuak, gutxienez, erretiroa hartu duenari 65 urte betetzeko falta zaion denboraren iraupen baliokidea izango du.

XII. KAPITULUA

LANBIDE SAILKAPENA

68. artikulua.- IRIZPIDE OROKORRAK.

1. Lanbide-sailkapena, Langileen Estatutuaren 22. artikuluan lanbide-taldeetarako finkatzen dituen irizpideen arabera ezarri da; hartara, irizpide objektiboak eta langileek funtsean egiten dituzten zeregin eta funtzioen arabera ezarri dira lanbide-sail eta taldeak.

2. Langile batek lanbide-talde bati baino gehiagori dagozkion oinarrizko zereginak baditu, denbora gehienez egiten dituen funtzioen arabera esleituko zaio langileari lanbide taldea.

b) En caso de muerte, derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional: 60.000 euros.

c) Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidad, derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional: 78.000 euros.

d) Muerte traumática por accidentes ocurridos en la vida privada del trabajador/a con exclusión de los derivados de la actividad laboral, así como de los riesgos y accidentes que se detallan en el Anexo II: 16.500 euros.

En los supuestos de muerte las indemnizaciones establecidas se abonarán a quién o quiénes el trabajador/a fallecido hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto, al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

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

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los 60 días de la publicación del presente Convenio Colectivo en el BOTHA.

Artículo 66.- PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y DE HOSPITALIZACIÓN.

En los casos de Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la Empresa abonará las siguientes prestaciones complementarias:

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

La prestación complementaria consignada en el apartado a) del presente artículo se abonará, también a los trabajadores/trabajadoras que sean hospitalizados, durante el tiempo en que permanezcan internados en el centro hospitalario y hasta un máximo de veinte días durante el período de convalecencia. A partir del día 1 de julio de 2010 esta prestación se abonará hasta el límite de 35 días de convalecencia.

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

Artículo 67.- JUBILACIÓN.

Los trabajadores/trabajadoras que al cumplir los 64 años quieran acogerse al Real Decreto 1194/1985, sobre Jubilación Anticipada, lo comunicarán previamente a la Empresa que tramitará dicha solicitud de jubilación a la mayor brevedad posible.

La empresa estará obligada a contratar un nuevo trabajador/a para cubrir la vacante del que se jubila, con un contrato que, como mínimo, tendrá la duración equivalente al tiempo que le falte al trabajador/a que se jubila para cumplir 65 años.

CAPÍTULO XII

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 68.- CRITERIOS GENERALES.

1. La clasificación profesional se establece en función de los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, estableciendo las divisiones funcionales y grupos profesionales por aplicación de criterios objetivos y por las tareas y funciones básicas que desarrollen los trabajadores/trabajadoras.

2. En el caso de concurrencia habitual en un trabajador/a de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

3. Hitzarmen honen eraginpeko langile bakoitza funtzio-sail bati eta lanbide-talde bati atxikiko zaio. Lanbide-kategorien barruan eginkizunen arabera hiru bereizten dira:

Teknikariak: Langileen jarduera, funtsean, zerbitzuak arlo teknikoetan eskaintzea da, kualifikazio maila altuarekin eta, oro har, goi eta erdi mailako titulazioak dituzten ikasketak behar izaten dira.

Enplegatuak: eginkizunen arabarako sail honetan sartzen dira ezagutza edo esperientzia aintzat hartuta, administrazioko, merkataritzako, antolamenduko, informatikako eta, oro har, zereginak betetzen dituztenak, kudeaketaren eta jarduera ekonomikoaren berri ematea, produkzio-lanak koordinatzea edo zeregin auxiliarrak egitea ahalbidetzen dutenak.

Langileak: Eginkizunen araberako sail honetan sartzen dira duten jakintza eta/edo esperientziagatik, produkzioarekin zerikusia duten eragiketak egiten dituztenak, zuzeanean produkzio-prozesuan edo mantentzeko, garraioko edo bestelako eragiketa osagarrietako lanetan jardunez, aldi berean gainbegiraketa eta koordinazio-lanak egin ditzaketelarik.

4. Langileen lanbide-sailkapena zehazteko irizpideak:

I. Ezagutzak.- Betebeharra behar bezala bete ahal izateko behar den oinarrizko prestakuntzaz gain, lortutako ezagutza- eta esperientzia-maila hartuko dira kontuan, bai eta ezagutza edo esperientzia horiek lortzeko zailtasuna ere.

Faktore horren barruan bi azpifaktore bereiz daitezke:

A) Prestakuntza. Azpifaktore honek gaitasun-maila ertaineko pertsona batek praktikaldiaren ondoren lanpostuari dagozkion eginkizunak behar bezala betetzeko izan behar duen ezagutza teorikoen gutxieneko maila hartzen du kontuan.

B) Esperientzia. Azpifaktore honetan gaitasun-maila ertaineko pertsona batek horretarako prestakuntza berezia izanda, lanpostua betetzeko eta lanpostu horretan errendimendu egokia (kantitatean eta kalitatean) lortzeko beharrezkoa den trebetasuna eta praktika zehazten ditu.

II. Ekimena.- Pertsonak bere funtzioak betetzerakoan ezarritako ildoekiko, jarraibideekiko edo arauekiko duen mendetasun-maila kontuan hartuko duen faktorea da, idatzizko araurik edo prozedura-eskulibururik baden kontuan izanda.

III.- Autonomia.- Alderdi hori baloratzeko betetzen diren zereginak eta funtzioak gauzatzerakoan izandako hierarkiaren mendetasun-maila hartuko da kontuan.

IV.- Konplexutasuna.- Faktore honen balorazioa agindutako zereginari edo lanpostuari dagozkion gainerako faktoreen kopuruaren eta integrazio-mailaren araberako da:

a) Lanaren zailtasuna. Azpifaktore honek burutu beharreko lanaren zailtasuna eta gerta litezkeen gorabeheren maiztasuna hartzen du kontuan.

b) Trebetasun bereziak. Azpisektore honek lan jakin batzuk egiteko behar den trebetasuna hartzen du kontuan: ahalegin fisikoa, eskuetako trebetasuna, ikusmen ona, etab., eta eguneroko lana burutzeko horien premiaren maiztasuna.

c) Laneko giroa. Azpifaktore honek lana zer-nolako baldintzatan egin behar den hartzen du kontuan, bai eta baldintza horiek zenbateraino egiten duten desatsegin, lana.

Ez dira azpifaktore honetan sartzen lan-modalitateari buruzko baldintzak (gauez, txandaka, etab.).

V.- Erantzukizuna.- Faktore hori lantzeko, eginkizuna bete duenak jardunerako izan duen autonomia-maila hartuko da kontuan, baita emaitzetan izandako eragin-maila eta kudeaketaren ondorioen garrantzia ere. Faktore honen barruan beste azpifaktore hauek bereiz daitezke:

a) Kudeaketarekiko eta emaitzekiko erantzukizuna. Azpifaktore honek lanpostua betetzen duenak, egin ditzakeen akatsei dagokienez, bere gain hartzen duen erantzunkizuna hartzen du kontuan.

3. Todos los trabajadores/trabajadoras afectados por este Convenio serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Las categorías profesionales se clasifican en «tres divisiones funcionales» definidas en los siguientes términos:

Técnicos: Esta división funcional engloba a todos los trabajadores/trabajadoras cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejado estudios con titulaciones superiores o medias.

Empleados: Esta división funcional se compone del personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares o subalternas.

Operarios: En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

4. Los factores que determinan la clasificación profesional de los trabajadores/trabajadoras son:

I. Conocimientos.-Se considerará, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

A) Formación. Este subfactor considera el nivel mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica.

B) Experiencia. Este subfactor determina, para una persona de capacidad media, y poseyendo la formación específica, la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa.-Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

III. Autonomía.-Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

IV. Complejidad.-Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado:

a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

V. Responsabilidad.-Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las conse-

Ondorio zuzenez gain, enpresaren martxan izan dezaketen eragina ere balioetsiko da. Balioespenerako kontuan hartuko da lana amaitu ondoren lan hori nola gainbegiratzen eta egiaztatzen den.

b) Harremanetarako gaitasuna. Lortu nahi diren helburuak direla-eta, enpresako eta enpresatik kanpoko pertsonekin izan beharreko harremanen inguruan langileak bere gain hartutako erantzukizuna hartzen da kontuan azpifaktore honetan.

VI.- Agintea.- Hor sartzen dira, besteen jarduerak planfikatu, antolatu, kontrolatu eta zuzentzeko zereginak, hierarkiaren arabera lanpostu horren mendean dauden pertsonak ulertu, motibatu eta garatzeko behar diren ezagutzak eskatzen dituztenak.

Hori balioesteko honako hauek hartu behar dira kontuan:

a) Zereginak antolatzeko gaitasuna.

b) Kolektiboaren izaera.

c) Agindupean dituen pertsonen kopurua.

Aurreko faktore horiek aplikatuz, 11 lanbide-talde ateratzen dira, 0tik 11ra bitarteko zenbakiekin:

G	TEKNIKARIAK	ENPLEGATUAK	LANGILEAK
0		Zuzendari nagusia zuzendari gerentea	
1	Goi-mailako tituludunak		
2	Erdi-mailako tituludunak Aparejadorea Peritua eta ingeniari teknikoa Gizarte-graduatua		
3		Langileen-burua Arduradun nagusia 1. mailako administrari-burua	
4		Ataleko arduraduna	
5		2. mailako administrari-burua Salmenta-burua	
6	1. mailako delineatzailea	1. mailako ofizial administraria Biltegiko burua	
7			1. mailako ofiziala
8	2. mailako delineatzailea	Saltzailea 2. mailako ofizial administraria	2. mailako ofiziala Biltegizaina
9	Laguntzailea		
10			Peoi espezialista
11			Peoia

XIII. KAPITULUA

ARAU OSAGARRIAK

69. artikulua.- ARAU OSAGARRIAK.

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

Hitzarmen honetan aurreikusten ez den guztirako indarrean dauden legeak aplikatuko dira.

XIV. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

70. artikulua.- LANEKO ARROPA.

Enpresek langileen zereginak betetzeko beharrezko buzo edo lan-jantziak jarriko dituzte langileen eskura. Zuzeneko produkzioko langileek eskubidea izango dute urtean bi jantzi edukitzeko.

Orobat, enpresak zapata egokiak jarriko ditu horrelakoen beharra izango duten lanpostuen eskura, segurtasunaren eta higienearen arloetan indarrean dauden arauen arabera.

71. artikulua.- LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNERAKO BATZORDE PARITARIOA.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek parte-hartze zuzena izan nahi dute lan-arriskuak prebenitzeari dagokionez, eta, xede horri begira, Laneko Segurtasunaren eta Osasunaren Batzorde Paritarioa eratzeko konpromisoa hartu dute, lantokietako segurtasun- eta osasun-baldintzak hobetzeko neurriak proposatze aldera.

cuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. Para valorar se tiene en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa para conseguir los resultados deseados.

VI. Mando.-Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Aplicando los factores anteriores, se establecen 11 Grupos Profesionales numerados del 0 al 11 que son las siguientes:

G	TÉCNICOS	EMPLEADOS	OPERARIOS
0		Director General Director Gerente.	
1	Titulados Superiores.		
2	Titulados Medios Aparejador Perito e ingeniero técnico Graduado social		
3		Jefe de personal Encargado General Jefe administrativo de 1ª	
4		Encargado de sección	
5		Jefe Administrativo de 2ª Jefe de ventas	
6	Delineante de 1ª	Oficial Administrat. de 1ª Jefe de almacén	
7			Oficial 1 ª Oficio
8	Delineante de 2ª	Vendedor Oficial Administrat. de 2ª	Oficial de 2ª de oficio Almacenero
9	Ayudante		
10			Peón especialista
11			Peón

CAPÍTULO XIII

NORMAS SUPLETORIAS

Artículo 69.- NORMAS SUPLETORIAS.

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

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO XIV

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 70.- ROPA DE TRABAJO.

Las empresas facilitarán al personal a su servicio buzos o prendas de trabajo necesarias para el ejercicio de sus labores. El personal de producción directa tendrá derecho a dos prendas de trabajo al año.

Igualmente, la empresa facilitará calzado adecuado en aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, de acuerdo a la normativa vigente en materia de Seguridad e Higiene.

Articulo 71.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Las partes firmantes de este Convenio tienen la voluntad de ser parte activa en lo concerniente a la prevención de riesgos laborales, comprometiéndose a constituir la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral, con la finalidad de proponer medidas para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo.

72. artikulua.- ABSENTISMOAREN KONTROLA.

Hitzarmen hau sinatu dutenek absentismoa garrantzizko arazoa dela uste dute, eta honako alderdi hauek hartu nahi dituzte aintzat arazoa murrizteari begira: langilea lanpostuan agertu eta egotea, eta enpresan lan-arriskuen prebentzioa behar bezala antolatzea, langileen osasuna behar bezala eta eraginkortasunez babesteko.

Gainera, langileen lege-ordezkariek informazio egokia jaso behar dute lehengaiak erabiltzearekin zerikusia duten erabakiei buruz, baldin eta langileen osasunean eragiten badute.

Helburu horiek behar bezala lortzeko, sinatu dutenek honako konpromiso hauek hartu dituzte:

1.- Enpresetan azterketa egokiak hastea, absentismoa dagoen ikusteko eta ahal den neurrian murrizteko.

2.- Gaixotasunean oinarritutako absentziak, egun batekoak badira ere, behar bezala justifikatuko dira, baja-partea edo kontsultan egon izanaren egiaztagiri medikoa aurkeztuz; azken kasu horretan, kontsultan emandako denbora zehaztuko da. Egiaztagiri egokiak aurkeztuz gero, enpresek ez dute denbora horretan inolako ordainsariik ordaindu beharko, baldin eta langileak horretarako eskubidea badu.

3.- Langileek baja-partea eta baja berresteko partea aurkeztu beharko dituzte nahitaez, legeak ezarritako epeetan.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.- GATAZKAK JUDIZIOZ KANPO KONPONTZEA

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek adierazi dute gatazka kolektiboak konpontzeko PRECO IIIko prozedurak erabili behar direla beste edozein prozeduraren aurretik. Hortaz, hitzarmen hau sinatu duten alderdiek erabaki dute Lan Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei (PRECO/GKP) buruzko Lanbide Arteko Akordioari atxikitzea ontzat hartzea. Adierazitako akordioa 2000ko apirilaren 4ko EHAAn argitaratu zen.

Hitzarmen hau interpretatzean eta aplikatzean sortzen diren gatazkei dagokienez, PRECOn xedatutakoari jarraiki, Hitzarmenaren Batzorde Mistora jo beharko da lehendabizi.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.- LAN-ISTRIPUEN ETA LANBIDE-GAIXOTASUNEN KONTINGENTZIAK ESTALTZEA

Enpresak Mutualitatez aldatzea erabakitzen badu, langileen legezko ordezkariek txosten bat egin beharko dute lehendabizi eta 15 eguneko epean igorri beharko dute. Adierazitako epea igarotakoan txostenik igorri ez bada, ez dela Mutualitatez aldatu nahi ulertuko da.

Adierazitako txostena igortzen bada, eta ezezkoa bada, edo behar bezala egiaztatutako arrazoiak direla-eta, langileen isilpean emandako bozketan, plantillako kideen bi herenak onartzen badu, mutualitatez aldatzea proposatuko dute. Enpresak idazki bat bidali beharko dio Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari, eta idazki horretan proposamenaren berri emango diote. Bi alderdiek gatazkak konpontzeko PRECO III prozeduretako batera jotzeko konpromisoa hartu dute.

HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA. SOLDATA ATZERAPENAK

Soldata-atzerapenak, bai hitzarmenagatikoak, bai berrikuspenengatikoak, hitzarmen honen testua argitaratu eta 15 eguneko epean ordainduko dira.

Articulo 72.- CONTROL DEL ABSENTISMO.

Las partes firmantes de este Convenio reconocen que el absentismo supone un importante problema y que para su reducción se han de tener en cuenta los siguientes aspectos: La presentación y presencia del trabajador/a en el puesto de trabajo, la adecuada organización de la prevención de riesgos laborales en la empresa para una adecuada y eficaz protección de la salud de los trabajadores/trabajadoras.

A su vez, los representantes legales de los trabajadores/trabajadoras deberán ser informados sobre aquellas decisiones relativas a la utilización de materias primas que tengan repercusión en la salud del trabajador/a.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, las partes firmantes se comprometen:

1º. A que se inicien en las empresas los estudios pertinentes para examinar la existencia del absentismo y procurar su reducción

2º. Las ausencias basadas en enfermedad, incluso cuando sean de un día, deberán ser justificadas mediante el oportuno parte de baja o, en su defecto, justificante médico de asistencia a consulta con especificación del tiempo empleado en la misma. En caso de concurrir estos justificantes, las empresas quedarán exentas de abonar retribución alguna por este tiempo, cuando el trabajador/a tuviera derecho a ella.

3º. Será obligatoria la presentación del parte de baja y confirmación por el personal en los plazos legalmente establecidos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes firmantes de este convenio manifiestan su convicción de que los procedimientos del PRECO III deberían ser utilizados con preferencia a cualquier otro para la resolución de los conflictos colectivos. En consecuencia las partes firmantes del presente Convenio acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales- PRECO, publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000.

En los conflictos de interpretación y aplicación de este Convenio, conforme a lo estipulado en el PRECO, previamente se deberá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- COBERTURA DE CONTINGENCIAS DE TRABJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

En el caso de que la empresa decida cambiar de Mutua, se requerirá informe previo de los representantes legales de los trabajadores/trabajadoras, el cual deberá ser emitido en el plazo de 15 días. Transcurrido dicho plazo sin haberse realizado, el informe se entenderá emitido favorablemente.

En el supuesto de que este informe fuera emitido en sentido negativo o cuando, por causas debidamente justificadas, los trabajadores/trabajadoras en votación secreta adoptada por dos tercios de los miembros de la plantilla, formularan una propuesta de cambio de mutua, la empresa deberá remitir a la Comisión Paritaria del Convenio escrito dando cuenta de la propuesta, comprometiéndose ambas partes a acudir a alguno de los procedimientos de resolución de conflictos “PRECO III”.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- ATRASOS SALARIALES

El pago de los atrasos salariales, tanto de convenio como de sus posibles revisiones, se efectuará en el plazo de 15 días a partir de la publicación del texto del Convenio.

I. ERANSKINA

KITAPENAREN ORDAINAGIRIA

Nik, …… jaunak/andreak (helbidea: ……..), …….. enpresan lan egin dut …… (e)tik ……..(e)ra eta aitortzen du enpresa horrek …… euro ordaindu dizkidala azken kitapen gisa, enpresan baja eman dudanean.

Eta horrekin bi alderdiak lotzen gintuen lan-harremanetik erator daitezkeen kontzeptu guztiak kitatuta eta ordainduta gelditzen dira; hortaz, enpresari ez diot besterik erreklamatuko.

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

……..langileak (1) kitapena sinatzean enpresan duen legezko ordezkaria aurrean egoteko eskubidea baliatzen du (2/1991 Legeari egokitua).

(1) Bai edo ez.

ANEXO I

RECIBO DE FINIQUITO

D/Dª....., con domicilio en ....., que ha trabajado en la empresa ....., desde .....hasta....., con la categoría de ....., declaro que he recibido de ésta la cantidad de .....euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado/a y liquidado/a por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

....., a .....de.....de..

El/la trabajador/a (1).....usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa (adaptado a la Ley 2/1991).

(1) Si o no.

II. ERANSKINA

Jarraian azaltzen diren arriskuak 65. artikuluaren d) idatz-zatitik kanpo geratzen dira:

a) Langileak nahita bere buruari eragindako lesioak, norberaren buruaz beste egitea edo egiten saiatzea, eta borondatezko mutilazioak.

b) Langileak eragindako egintza doluzko edo kriminaletan, edo apustu edo desafioetan, edo liskar edo nabarmen arriskutsuak diren egintzetan sortutako istripuak, salbu eta defentsa legitimoan edo behar-egoeran egiten badira.

c) Erotasun-egoeran, mozkortasun nabarian edo sorgorgarrien eraginpean sortutako istripuak.

d) Motordun ibilgailua edo 125 cc-tik gorako motozikleta gidatzean sortutako istripuak, baldin eta langileak gidabaimenik ez badu.

e) Langileak edozein kiroletan profesional moduan jardutetik sortutako kalteak.

f) Hamar bidaiari-jarlekutik beherako edukiera duten helikoptero eta hegazkinak erabiltzean gertatutako istripuak.

g) Aire-nabigazioko edozein baliabide erabiltzea, salbu eta bidaiari soil gisa bidaiatzen badu linea komertzial erregularretan, charter hegaldietan eta oro har pertsonen garraio publikorako baimendutako aireontzietan.

h) Kirol-jarduera arriskutsuak, hala nola boxeoa, urpekaritza, eskia, eskalada, arte martzialak eta abar.

ANEXO II

Quedan excluidos del apartado d) del artículo 65 los siguientes riesgos:

a) Las lesiones provocadas intencionadamente por el trabajador/a, el suicidio o tentativa de suicidio y las mutilaciones voluntarias.

b) Los accidentes sobrevenidos en actos dolosos o criminales cometidos por el trabajador/a, o en apuestas o desafíos, o por riñas y actos notoriamente peligrosos cometidos por el trabajador/a, salvo que se realicen en legítima defensa o estado de necesidad.

c) Los accidentes sobrevenidos en estado de enajenación mental, embriaguez manifiesta, o bajo los efectos de estupefacientes.

d) Los accidentes ocurridos al conducir un vehículo a motor si el trabajador/a no está en posesión del correspondiente permiso de conducción así como la conducción de motocicleta superior a 125 cc.

e) Los daños derivados de la práctica por el trabajador/a como profesional de cualquier deporte.

f) Los accidentes ocurridos durante la utilización de helicópteros y aviones de capacidad inferior a diez plazas de pasajeros.

g) Utilización de cualquier medio de navegación aérea, salvo que se produzcan como simple pasajero en líneas comerciales regulares, vuelos “charter”, y en general en aeronaves autorizadas para el transporte público de personas.

h) Actividades deportivas tales como boxeo, submarinismo, esquí, escalada, artes marciales, etc.

III. ERANSKINA

Lurralde historikoko Batzorde Paritarioari

Lan-baldintzak ez aplikatzea

Desadostasun-akta

Enpresaren datuak: .....
Sozietatearen izena:.....
IFK:.....Helbide soziala: .....
Udalerria: .....Posta-kodea: .....
Dagokion hitzarmen kolektiboa:.....

…….. enpresak eta enpresako langileen ordezkaritzak aditzera ematen dute ez dutela akordiorik erdietsi Estatuko Sektoreko Hitzarmen Kolektiboko 17.4 artikulua ez betetzearen inguruan.

Batzorde Paritarioari igortzen zaio akta hau, enpresak hitzarmenaren zati bat ez betetzeko aurkeztutako eskaerarekin eta gainerako dokumentazioarekin batera. Era berean, langileen ordezkaritzak egindako alegazioak ere bidaltzen dira, aurkeztutako dokumentazioarekin batera.

Bi aldeak, enpresak eta langileen ordezkaritzak, Batzorde Paritarioarengana jotzen dute, aplikatzeke utzi nahi den horri buruz erabaki dezan, eta biek ere eskatzen dut, Batzordeak akordiorik lortzen ez badu, Konferentzia arteko Bitartekotza eta Arbitraje Zerbitzuaren arbitraje loteslearen menean jartzeko kontua.

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

Sinatzailea Sinatzailea

Langileen ordezkaritza Enpresa

IV. ERANSKINA

Lurralde historikoko Batzorde Paritarioari

Lan-baldintzen funtsezko aldaketa

Desadostasun-akta

Enpresaren datuak: .....
Sozietatearen izena:.....
IFK:.....Helbide soziala: .....
Udalerria: .....Posta-kodea: .....
Dagokion hitzarmen kolektiboa:.....

…….. enpresak eta enpresako langileen ordezkaritzak aditzera ematen dute ez dutela akordiorik erdietsi Langileen Estatutuko 41. artikulua ez betetzearen inguruan.

Batzorde Paritarioari igortzen zaio akta hau, enpresak aurkeztutako aldaketa-eskaerarekin, horren kausekin eta gainerako dokumentazioarekin batera. Era berean, langileen ordezkaritzak egindako alegazioak eta aurkeztutako dokumentazioa ere bidaltzen dira.

Bi aldeak, enpresak eta langileen ordezkaritzak, Batzorde Paritarioarengana jotzen dute, horrek desadostasunaz erabaki dezan, eta biek ere eskatzen dute, Batzordeak akordiorik lortzen ez badu, Konferentzia arteko Bitartekotza eta Arbitraje Zerbitzuaren arbitraje loteslearen menean jartzeko kontua.

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

V. ERANSKINA

SOLDATA TAULAK: 2012KO AZAROA-ABENDUA
ARABAKO ZEMENTUAREN ERATORRIEN INDUSTRIENTZAKO HITZARMEN KOLEKTIBO SEKTORIALA

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	BERTAR. ETA JARDU. PLUSA BERTAR. ETA JARDUERA PLUSA	HITZARMEN-PLUSA APARTEKOAK	SARIA APARTEKOA UDA	SARIA APARTEKOA EGUBERRIA	OPORRAK	URTEKO GORDINA
AD-ENPLEGATUAK							
1. mailako administrazio-burua	1.427,39	409,96	106,50	1.991,04	1.991,04	1.991,04	27.355,47
Langileburua	1.427,39	409,96	106,50	1.991,04	1.991,04	1.991,04	27.355,47
2. mailako administrazio-burua	1.252,97	409,96	106,50	1.806,47	1.806,47	1.806,47	24.883,14
1. mailako administrazio-ofiziala	1.153,03	409,96	106,50	1.712,16	1.712,16	1.712,16	23.500,87
1. mailako administrazio-ofiziala	1.106,37	409,96	106,50	1.661,45	1.661,45	1.661,45	22.835,48
2. urteko adminis. laguntzailea	891,23	409,96	106,50	1.385,61	1.385,61	1.385,61	19.641,42
1. urteko adminis. laguntzailea	761,43	409,96	106,50	1.215,58	1.215,58	1.215,58	17.703,53
Administrarigaia	616,59	409,96	106,50	1.033,39	1.033,39	1.033,39	15.563,72
Biltegiko burua	1.153,03	409,96	106,50	1.712,16	1.712,16	1.712,16	23.500,87
Biltegizaina	1.102,14	409,96	106,50	1.661,45	1.661,45	1.661,45	22.788,95
Salmenta burua	1.220,53	409,96	106,50	1.743,26	1.743,26	1.743,26	24.336,67
Saltzailea	1.106,37	409,96	106,50	1.661,45	1.661,45	1.661,45	22.835,48
1. mailako delineatzailea	1.153,03	409,96	106,50	1.712,16	1.712,16	1.712,16	23.500,87
2. mailako delineatzailea	1.106,37	409,96	106,50	1.661,45	1.661,45	1.661,45	22.835,48
Aparejadorea	1.495,99	409,96	106,50	2.056,29	2.056,29	2.056,29	28.305,82
Peritu eta ingeniari teknikoa	1.495,99	409,96	106,50	2.056,29	2.056,29	2.056,29	28.305,82
Gizarte-graduatua	1.495,99	409,96	106,50	2.056,29	2.056,29	2.056,29	28.305,82
G. Ingeniaria	1.693,59	409,96	106,50	2.282,44	2.282,44	2.282,44	31.157,87

SOLDATA TAULAK: 2012KO AZAROA-ABENDUA

ARABAKO ZEMENTUAREN ERATORRIEN INDUSTRIENTZAKO HITZARMEN KOLEKTIBO SEKTORIALA

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	BERTAR. ETA JARDU. PLUSA BERTAR. ETA JARDUERA PLUSA	HITZARMEN-PLUSA APARTEKOAK	SARIA APARTEKOA UDA	SARIA APARTEKOA EGUBERRIA	OPORRAK	URTEKO GORDINA
Arduradun nagusia	44,60	21,20	5,21	2.031,26	2.031,26	2.031,26	26.977,03
Ataleko arduraduna	41,12	21,20	5,21	1.904,49	1.904,49	1.904,49	25.430,92
1. mailako ofiziala	37,08	21,20	5,21	1.702,72	1.702,72	1.702,72	23.472,21
2. mailako ofiziala	36,03	20,60	5,21	1.648,93	1.648,93	1.648,93	22.824,09
Laguntzailea	34,36	20,60	5,21	1.595,19	1.595,19	1.595,19	22.103,42
Peoi espezialista	33,59	19,53	5,21	1.531,34	1.531,34	1.531,34	21.413,17
Peoi arrunta	33,39	18,63	5,21	1.486,69	1.486,69	1.486,69	21.009,72

VI. ERANSKINA

SOLDATA TAULAK – 2013
ARABAKO ZEMENTUAREN ERATORRIEN INDUSTRIENTZAKO HITZARMEN KOLEKTIBO SEKTORIALA

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	BERTAR. ETA JARDU. PLUSA BERTAR. ETA JARDUERA PLUSA	HITZARMEN-PLUSA APARTEKOAK	SARIA APARTEKOA UDA	SARIA APARTEKOA EGUBERRIA	OPORRAK	URTEKO GORDINA
AD-ENPLEGATUAK							
1. mailako administrazioburua	1.447,37	415,70	107,99	2.018,91	2.018,91	2.018,91	27.738,39
Langileburua	1.447,37	415,70	107,99	2.018,91	2.018,91	2.018,91	27.738,39
2. mailako administrazio-burua	1.270,51	415,70	107,99	1.831,76	1.831,76	1.831,76	25.231,48
1. mailako administrazio-ofiziala	1.169,17	415,70	107,99	1.736,13	1.736,13	1.736,13	23.829,85
1. mailako administrazio-ofiziala	1.121,86	415,70	107,99	1.684,71	1.684,71	1.684,71	23.155,18
2. urteko adminis. laguntzailea	903,71	415,70	107,99	1.405,01	1.405,01	1.405,01	19.916,43
1. urteko adminis. laguntzailea	772,09	415,70	107,99	1.232,60	1.232,60	1.232,60	17.951,38
Administrarigaia	625,22	415,70	107,99	1.047,86	1.047,86	1.047,86	15.781,59
Biltegiko burua	1.169,17	415,70	107,99	1.736,13	1.736,13	1.736,13	23.829,85
Biltegizaina	1.117,57	415,70	107,99	1.684,71	1.684,71	1.684,71	23.107,99
Salmenta burua	1.237,62	415,70	107,99	1.767,67	1.767,67	1.767,67	24.677,42
Saltzailea	1.121,86	415,70	107,99	1.684,71	1.684,71	1.684,71	23.155,18
1. mailako delineatzailea	1.169,17	415,70	107,99	1.736,13	1.736,13	1.736,13	23.829,85
2. mailako delineatzailea	1.121,86	415,70	107,99	1.684,71	1.684,71	1.684,71	23.155,18
Aparejadorea	1.516,93	415,70	107,99	2.085,08	2.085,08	2.085,08	28.702,06
Peritu eta ingeniari teknikoa	1.516,93	415,70	107,99	2.085,08	2.085,08	2.085,08	28.702,06
Gizarte-graduatua	1.516,93	415,70	107,99	2.085,08	2.085,08	2.085,08	28.702,06
G. Ingeniaria	1.717,30	415,70	107,99	2.314,39	2.314,39	2.314,39	31.594,06

SOLDATA TAULAK – 2013

ARABAKO ZEMENTUAREN ERATORRIEN INDUSTRIENTZAKO HITZARMEN KOLEKTIBO SEKTORIALA

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	BERTAR. ETA JARDU. PLUSA BERTAR. ETA JARDUERA PLUSA	HITZARMEN-PLUSA APARTEKOAK	SARIA APARTEKOA UDA	SARIA APARTEKOA EGUBERRIA	OPORRAK	URTEKO GORDINA
Arduradun nagusia	45,22	21,50	5,28	2.060,04	2.060,04	2.060,04	27.354,32
Ataleko arduraduna	41,70	21,50	5,28	1.931,15	1.931,15	1.931,15	25.788,45
1. mailako ofiziala	37,60	21,50	5,28	1.726,56	1.726,56	1.726,56	23.801,18
2. mailako ofiziala	36,53	20,89	5,28	1.672,59	1.672,59	1.672,59	23.143,57
Laguntzailea	34,84	20,89	5,28	1.617,52	1.617,52	1.617,52	22.412,21
Peoi espezialista	34,06	19,80	5,28	1.553,04	1.553,04	1.553,04	21.712,22
Peoi arrunta	33,86	18,89	5,28	1.507,50	1.507,50	1.507,50	21.303,85

VII. ERANSKINA

	HILEROKO ANTZINATASUN-OSAGARRI KONTSOLIDATUA (14 ORDAINSARI)					EGUNEROKO ANTZINATASUN-OSAGARRI KONTSOLIDATUA (425 EGUN)			
	Adm.- salmenta- eta pertsonal-burua	**Adm. ofizi., saltzaileak delineatzaileak**	**Admin. lagunt., biltegizaina**	**Erdi-mailako teknikariak**	**Goi mailako teknikariak**	**Peoia**	**Laguntzaile espezialista**	**1. eta 2. mailako ofiziala**	**Ataleko arduraduna eta ardur. orokorra.**
2 urte	14,68	12,69	11,56	16,48	19,38	0,37	0,37	0,41	0,43
3 urte	20,75	17,56	16,14	23,46	27,78	0,52	0,52	0,57	0,61
4 urte	26,83	22,44	20,72	30,44	36,18	0,67	0,68	0,73	0,79
5 urte	30,24	25,34	23,41	34,28	40,70	0,75	0,76	0,83	0,89
6 urte	33,66	28,23	26,11	38,12	45,22	0,84	0,85	0,92	0,99
7 urte	37,07	31,13	28,80	41,96	49,74	0,93	0,94	1,01	1,09
8 urte	40,49	34,03	31,49	45,80	54,25	1,01	1,02	1,11	1,18
9 urte	43,90	36,92	34,18	49,64	58,77	1,10	1,11	1,20	1,28
10 urte	46,98	39,45	36,49	53,17	63,02	1,17	1,18	1,28	1,37
11 urte	50,05	41,97	38,80	56,69	67,26	1,24	1,26	1,36	1,46
12 urte	53,12	44,50	41,11	60,22	71,51	1,31	1,34	1,44	1,55
13 urte	56,20	47,02	43,42	63,74	75,75	1,38	1,41	1,51	1,64
14 urte	59,27	49,54	45,73	67,27	80,00	1,46	1,49	1,59	1,73
15 urte	62,19	51,95	47,94	70,62	84,02	1,53	1,56	1,67	1,81
16 urte	65,12	54,37	50,14	73,96	88,03	1,60	1,63	1,74	1,89
17 urte	68,04	56,78	52,35	77,31	92,05	1,67	1,71	1,82	1,97
18 urte	70,97	59,19	54,56	80,66	96,07	1,74	1,78	1,89	2,06
19 urte	73,89	61,60	56,77	84,00	100,09	1,81	1,85	1,97	2,14
20 urte	76,57	63,79	58,78	87,07	103,78	1,88	1,92	2,05	2,22
21 urte	79,24	65,99	60,79	90,13	107,47	1,94	1,99	2,12	2,30
22 urte	81,91	68,19	62,80	93,20	111,16	2,00	2,05	2,20	2,38
23 urte	84,58	70,38	64,81	96,26	114,84	2,07	2,12	2,27	2,46
24 urte	87,25	72,58	66,82	99,33	118,53	2,13	2,19	2,35	2,54
25 urte	89,77	74,65	68,71	102,21	122,01	2,19	2,25	2,41	2,61
26 urte	92,29	76,72	70,60	105,10	125,48	2,25	2,31	2,48	2,69
27 urte	94,81	78,79	72,50	107,99	128,96	2,32	2,38	2,55	2,76
28 urte	97,33	80,86	74,39	110,88	132,43	2,38	2,44	2,62	2,84
29 urte	99,85	82,93	76,29	113,77	135,91	2,44	2,50	2,68	2,91
30 urte	101,60	84,37	77,09	115,77	138,31	2,49	2,54	2,73	2,96
31 urte	103,34	85,81	77,90	117,77	140,72	2,53	2,58	2,77	3,01
32 urte	105,09	87,25	78,70	119,77	143,13	2,58	2,62	2,82	3,06
33 urte	106,84	88,68	79,50	121,77	145,53	2,62	2,66	2,87	3,11
34 urte	108,59	90,12	80,31	123,77	147,94	2,67	2,70	2,91	3,17

ANEXO III

A la Comisión Paritaria Territorio Histórico

Inaplicación de condiciones de trabajo

Acta de desacuerdo

Datos de la Empresa.....
Nombre o razón social.....
CIF..... Domicilio social.....
Localidad..... Código Postal..... Convenio colectivo aplicable.....

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

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

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

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

Firmado Firmado

Representación de trabajadores/trabajadoras La empresa

ANEXO IV

A la Comisión Paritaria Territorio Histórico

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Acta de desacuerdo

Datos de la Empresa..... Nombre o razón social.....
CIF..... Domicilio social.....
Localidad..... Código Postal..... Convenio colectivo aplicable.....

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

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

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

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

ANEXO V

TABLAS SALARIALES NOVIEMBRE – DICIEMBRE 2012
CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE ÁLAVA

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ASIST. Y ACTIV.	PLUS EXTRAS.	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	VACACIONES	BRUTO ANUAL
EMPLEADOS-AD.							
Jefe Administrativo 1ª	1.427,39	409,96	106,50	1.991,04	1.991,04	1.991,04	27.355,47
Jefe de Personal	1.427,39	409,96	106,50	1.991,04	1.991,04	1.991,04	27.355,47
Jefe Administrativo 2ª	1.252,97	409,96	106,50	1.806,47	1.806,47	1.806,47	24.883,14
Oficial Administ. 1ª	1.153,03	409,96	106,50	1.712,16	1.712,16	1.712,16	23.500,87
Oficial Administ. 2ª	1.106,37	409,96	106,50	1.661,45	1.661,45	1.661,45	22.835,48
Auxil.Administ. 2º año	891,23	409,96	106,50	1.385,61	1.385,61	1.385,61	19.641,42
Auxil.Administ. 1º año	761,43	409,96	106,50	1.215,58	1.215,58	1.215,58	17.703,53
Aspirante Administ.	616,59	409,96	106,50	1.033,39	1.033,39	1.033,39	15.563,72
Jefe de Almacen	1.153,03	409,96	106,50	1.712,16	1.712,16	1.712,16	23.500,87
Almacenero	1.102,14	409,96	106,50	1.661,45	1.661,45	1.661,45	22.788,95
Jefe de Ventas	1.220,53	409,96	106,50	1.743,26	1.743,26	1.743,26	24.336,67
Vendedor	1.106,37	409,96	106,50	1.661,45	1.661,45	1.661,45	22.835,48
Delineante de 1ª	1.153,03	409,96	106,50	1.712,16	1.712,16	1.712,16	23.500,87
Delineante de 2ª	1.106,37	409,96	106,50	1.661,45	1.661,45	1.661,45	22.835,48
Aparejador	1.495,99	409,96	106,50	2.056,29	2.056,29	2.056,29	28.305,82
Per. e Ingen. Técnico	1.495,99	409,96	106,50	2.056,29	2.056,29	2.056,29	28.305,82
Graduado Social	1.495,99	409,96	106,50	2.056,29	2.056,29	2.056,29	28.305,82
Ingeniero S.	1.693,59	409,96	106,50	2.282,44	2.282,44	2.282,44	31.157,87

TABLAS SALARIALES NOVIEMBRE – DICIEMBRE 2012

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE ÁLAVA

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ASIST. Y ACTIV.	PLUS EXTRAS.	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	VACACIONES	BRUTO ANUAL
Encargado General	44,60	21,20	5,21	2.031,26	2.031,26	2.031,26	26.977,03
Encargado de Sección	41,12	21,20	5,21	1.904,49	1.904,49	1.904,49	25.430,92
Oficial 1ª	37,08	21,20	5,21	1.702,72	1.702,72	1.702,72	23.472,21
Oficial 2ª	36,03	20,60	5,21	1.648,93	1.648,93	1.648,93	22.824,09
Ayundante	34,36	20,60	5,21	1.595,19	1.595,19	1.595,19	22.103,42
Peón Especialista	33,59	19,53	5,21	1.531,34	1.531,34	1.531,34	21.413,17
Peón Ordinario	33,39	18,63	5,21	1.486,69	1.486,69	1.486,69	21.009,72

ANEXO VI

TABLAS SALARIALES – AÑO 2013
CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE ÁLAVA

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ASIST. Y ACTIV.	PLUS EXTRAS.	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	VACACIONES	BRUTO ANUAL
EMPLEADOS-AD.							
Jefe Administrativo 1ª	1.447,37	415,70	107,99	2.018,91	2.018,91	2.018,91	27.738,39
Jefe de Personal	1.447,37	415,70	107,99	2.018,91	2.018,91	2.018,91	27.738,39
Jefe Administrativo 2ª	1.270,51	415,70	107,99	1.831,76	1.831,76	1.831,76	25.231,48
Oficial Administ. 1ª	1.169,17	415,70	107,99	1.736,13	1.736,13	1.736,13	23.829,85
Oficial Administ. 2ª	1.121,86	415,70	107,99	1.684,71	1.684,71	1.684,71	23.155,18
Auxil.Administ. 2º año	903,71	415,70	107,99	1.405,01	1.405,01	1.405,01	19.916,43
Auxil.Administ. 1º año	772,09	415,70	107,99	1.232,60	1.232,60	1.232,60	17.951,38
Aspirante Administ.	625,22	415,70	107,99	1.047,86	1.047,86	1.047,86	15.781,59
Jefe de Almacen	1.169,17	415,70	107,99	1.736,13	1.736,13	1.736,13	23.829,85
Almacenero	1.117,57	415,70	107,99	1.684,71	1.684,71	1.684,71	23.107,99
Jefe de Ventas	1.237,62	415,70	107,99	1.767,67	1.767,67	1.767,67	24.677,42
Vendedor	1.121,86	415,70	107,99	1.684,71	1.684,71	1.684,71	23.155,18
Delineante de 1ª	1.169,17	415,70	107,99	1.736,13	1.736,13	1.736,13	23.829,85
Delineante de 2ª	1.121,86	415,70	107,99	1.684,71	1.684,71	1.684,71	23.155,18
Aparejador	1.516,93	415,70	107,99	2.085,08	2.085,08	2.085,08	28.702,06
Per. e Ingen. Técnico	1.516,93	415,70	107,99	2.085,08	2.085,08	2.085,08	28.702,06
Graduado Social	1.516,93	415,70	107,99	2.085,08	2.085,08	2.085,08	28.702,06
Ingeniero S.	1.717,30	415,70	107,99	2.314,39	2.314,39	2.314,39	31.594,06

TABLAS SALARIALES – AÑO 2013

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE ÁLAVA

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ASIST. Y ACTIV.	PLUS EXTRAS.	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	VACACIONES	BRUTO ANUAL
Encargado General	45,22	21,50	5,28	2.060,04	2.060,04	2.060,04	27.354,32
Encargado de Sección	41,70	21,50	5,28	1.931,15	1.931,15	1.931,15	25.788,45
Oficial 1ª	37,60	21,50	5,28	1.726,56	1.726,56	1.726,56	23.801,18
Oficial 2ª	36,53	20,89	5,28	1.672,59	1.672,59	1.672,59	23.143,57
Ayundante	34,84	20,89	5,28	1.617,52	1.617,52	1.617,52	22.412,21
Peón Especialista	34,06	19,80	5,28	1.553,04	1.553,04	1.553,04	21.712,22
Peón Ordinario	33,86	18,89	5,28	1.507,50	1.507,50	1.507,50	21.303,85

ANEXO VII

	COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD MENSUAL COLIDADA (14 PAGAS)					COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD DIARIA CONSOLIDADA (425 DÍAS)			
	Jefes Ad.-Ventas Personal	**Of.Adm.-Vendedores Delineantes**	**Aux. Admo. Almacenero**	**Técnicos Grado Medio**	**Tecn. Superiores**	**Peón**	**Especialista Ayudante**	**Oficial 1ª y 2ª**	**Encargado de Sección y General**
A los 2 años	14,68	12,69	11,56	16,48	19,38	0,37	0,37	0,41	0,43
A los 3 años	20,75	17,56	16,14	23,46	27,78	0,52	0,52	0,57	0,61
A los 4 años	26,83	22,44	20,72	30,44	36,18	0,67	0,68	0,73	0,79
A los 5 años	30,24	25,34	23,41	34,28	40,70	0,75	0,76	0,83	0,89
A los 6 años	33,66	28,23	26,11	38,12	45,22	0,84	0,85	0,92	0,99
A los 7 años	37,07	31,13	28,80	41,96	49,74	0,93	0,94	1,01	1,09
A los 8 años	40,49	34,03	31,49	45,80	54,25	1,01	1,02	1,11	1,18
A los 9 años	43,90	36,92	34,18	49,64	58,77	1,10	1,11	1,20	1,28
A los 10 años	46,98	39,45	36,49	53,17	63,02	1,17	1,18	1,28	1,37
A los 11 años	50,05	41,97	38,80	56,69	67,26	1,24	1,26	1,36	1,46
A los 12 años	53,12	44,50	41,11	60,22	71,51	1,31	1,34	1,44	1,55
A los 13 años	56,20	47,02	43,42	63,74	75,75	1,38	1,41	1,51	1,64
A los 14 años	59,27	49,54	45,73	67,27	80,00	1,46	1,49	1,59	1,73
A los 15 años	62,19	51,95	47,94	70,62	84,02	1,53	1,56	1,67	1,81
A los 16 años	65,12	54,37	50,14	73,96	88,03	1,60	1,63	1,74	1,89
A los 17 años	68,04	56,78	52,35	77,31	92,05	1,67	1,71	1,82	1,97
A los 18 años	70,97	59,19	54,56	80,66	96,07	1,74	1,78	1,89	2,06
A los 19 años	73,89	61,60	56,77	84,00	100,09	1,81	1,85	1,97	2,14
A los 20 años	76,57	63,79	58,78	87,07	103,78	1,88	1,92	2,05	2,22
A los 21 años	79,24	65,99	60,79	90,13	107,47	1,94	1,99	2,12	2,30
A los 22 años	81,91	68,19	62,80	93,20	111,16	2,00	2,05	2,20	2,38
A los 23 años	84,58	70,38	64,81	96,26	114,84	2,07	2,12	2,27	2,46
A los 24 años	87,25	72,58	66,82	99,33	118,53	2,13	2,19	2,35	2,54
A los 25 años	89,77	74,65	68,71	102,21	122,01	2,19	2,25	2,41	2,61
A los 26 años	92,29	76,72	70,60	105,10	125,48	2,25	2,31	2,48	2,69
A los 27 años	94,81	78,79	72,50	107,99	128,96	2,32	2,38	2,55	2,76
A los 28 años	97,33	80,86	74,39	110,88	132,43	2,38	2,44	2,62	2,84
A los 29 años	99,85	82,93	76,29	113,77	135,91	2,44	2,50	2,68	2,91
A los 30 años	101,60	84,37	77,09	115,77	138,31	2,49	2,54	2,73	2,96
A los 31 años	103,34	85,81	77,90	117,77	140,72	2,53	2,58	2,77	3,01
A los 32 años	105,09	87,25	78,70	119,77	143,13	2,58	2,62	2,82	3,06
A los 33 años	106,84	88,68	79,50	121,77	145,53	2,62	2,66	2,87	3,11
A los 34 años	108,59	90,12	80,31	123,77	147,94	2,67	2,70	2,91	3,17