

## III. Atala / Sección III

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa  
Administración Autonómica del País Vasco**Emplegu eta Gizarte Gaietako Saila**

EBAZPENA, 2009ko abenduaren 9koa, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Bizkaiko Lurralde Ordezkarirena, Bizkaiko Hormigones y Canteras Sektorearen Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea ebazten duena. Hitzarmenaren Kodea: 4804855.

*Aurrekariak*

1. 2009ko azaroaren 4an aurkeztu dira, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan, 2009ko urriaren 23an sinatutako Bizkaiko Hormigones y Canteras sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboaren Testua eta ELA, CC.OO., LAB eta UGT sindikatuek eta ASEKABI (CEBEK) eta ANEFHOP elkarteek -enpresarien ordezkaritza gisa- osatutako negoziazio-mahaia eratzeko hasieako akta.

2. Aipatutako hitzarmenaren azken akta sinatu dute ASEKABI (CEBEK) eta ANEFHOP enpresarien ordezkariek eta Negoziazio Batzordean ELA, CC.OO. eta UGT sindikatuek dituzten ordezkariek, eta horiek aipatutako batzordeko bi aldeetako ordezkarien %50 baino gehiago dira.

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

*Zuzenbideko oinarriak*

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

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

3. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, agintaritza horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesik kaltetu edota indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara ematen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiekin bat etorritik.

Aipatutako legeko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik, Bizkaiko Lurralde ordezkariek, zera

**EBATZI DU:**

1. Bizkaiko Hormigones y Canteras sektorearen Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

**Departamento de Empleo y Asuntos Sociales**

RESOLUCIÓN de 9 de diciembre de 2009, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector de Hormigones y Canteras de Bizkaia. Código de Convenio núm. 4804855.

*Antecedentes*

1. Con fecha 4 de noviembre de 2009, se ha presentado ante esta Delegación Territorial de Bizkaia el texto del Convenio Colectivo para el Sector de hormigones y canteras de Bizkaia, suscrito el 23 de octubre de 2009, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por las centrales sindicales ELA, CC.OO., LAB y UGT y la representación empresarial ASEKABI (CEBEK) y ANEFHOP.

2. El acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por los representantes de la patronal ASEKABI (CEBEK) y ANEFHOP y por los representantes sindicales de ELA, CC.OO. y UGT de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de ambas representaciones en dicha Comisión.

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

*Fundamentos de derecho*

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

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

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que en el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con los apartados 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

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

**RESUELVE:**

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del texto del Convenio Colectivo del Sector de hormigones y canteras de Bizkaia.

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

Bilbon, 2009ko abenduaren 9an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkarria, Katrin Begoña Iturrate Zamarripa

## HORMIGOI-MAKINA ETA HARROBIEN BIZKAIKO PROBINTZIAKO LAN HITZARMENA

2009.-2011. URTEAK

I. KAPITULUA

### APLIKAZIO EREMUAK ETA INDARRALDIA

#### 1. artikulua.—*Aplikazio eremua*

- *Funtzio-eremua*: Hitzarmen hau honako jarduera hauek egiten dituzten enpresei aplikatuko zaie:
  - 1) Harrobi, harea-egile, hartxintzar-egile, eta industria-lurren utsiaketa-enpresei.
  - 2) Igeltsu- eta Kare-enpresei.
  - 3) Hormigoia fabrikatzen eta saltzen dutenei.
- *Lurralde-eremua*: Hitzarmen hau Bizkaiko Lurraldera hedatuko da, hau da, Hitzarmenaren funtzio-eremuan aipatzen diren lantokiak eta lurralde horretan kokatuta daudenak barnean hartuta daude. Bizkaitik beste probintzia batera lekuz aldatzen diren langileek elkartutako hitzarmen onuragarrienari helduko diote egoera horretan dauden bitartean, hau da, Bizkaitik kanpo dauden bitartean.
- *Langile-eremua*: Enpresaren kontura lan egiten duten langileak eta Hitzarmen honek eraginpean hartzen dituenak daude Hitzarmen honen barnean hartuta.

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

Hitzarmen hau 2009ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean.

Hitzarmen honen iraupena 2011. urteko abenduaren 31 arte ezarri da, eta data horretan amaiera iragarritzat joko da automatikoki.

Hurrengo hitzarmenaren negoziazioak 2011. urteko abenduaren 1ean hasiko dira nahitaez.

#### 3. artikulua.—*Berme pertsonala*

Hitzarmen honek eraginpean hartutako langileek banaka berमतutako baldintza hobeak, urte osorako eta zenbateko osoan errespetatuko dira.

#### 4. artikulua.—*Gutxieneko bermea*

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei, edozein izanik ere duten lanbide-kategoria, urteko gutxieneko igoera bermatuko zaie 2009an. Igoera hori 2008/12/31n eta 2009/01/1ean indarrean dauden taulen arteko alde aritmetikoa izango da; 2010erako 2009/12/31n eta 2010/01/1ean indarrean dauden soldata-taulen aldea; eta 2011rako 2010/12/31n eta 2011/01/1ean indarrean dauden soldata-taulen arteko aldea, Hitzarmen honetako I., II. eta III. eranskinetako Gutxieneko Soldata Bermea izeneko tauletan biltzen diren lanbide-kategoriei dagozkiena.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 16.j del Decreto 538/2009, de 6 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

En Bilbao, a 9 de diciembre de 2009.—La Delegada Territorial en Bizkaia, Katrin Begoña Iturrate Zamarripa

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HORMIGONERAS Y CANTERAS DE BIZKAIA

AÑOS 2009-2011

CAPÍTULO I

### ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

#### Artículo 1.—*Ámbito de aplicación*

- *Funcional*: El presente convenio será de aplicación a las empresas que efectúen las actividades siguientes:
  - 1) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
  - 2) Las de Yeso y Cales.
  - 3) Las de fabricación y venta de hormigón.
- *Territorial*: El presente convenio se extenderá al Territorio de Bizkaia, quedando incluidos en el mismo los centros de trabajo a que se refiere su ámbito funcional y que se hallen emplazados dentro de ese territorio. El personal que sea trasladado desde Bizkaia a otra provincia, se acogerá al convenio más beneficioso de los concurrentes, mientras permanezca en tal situación, esto es, fuera de Bizkaia.
- *Personal*: Quedan comprendidas dentro del presente convenio las personas que ostenten la cualidad de trabajadores/as por cuenta de las empresas afectadas por el mismo.

#### Artículo 2.—*Vigencia, duración y próorroga*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2009.

La duración del presente Convenio se fija hasta el 31 de diciembre de 2011 y el mismo se considerará denunciado automáticamente en esa fecha.

La negociación del próximo convenio se iniciará obligatoriamente el 1 de diciembre de 2011.

#### Artículo 3.—*Garantía personal*

Se respetarán las condiciones superiores que pudieran tener acreditadas con carácter personal los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, consideradas en computo anual y cuantía global.

#### Artículo 4.—*Garantía mínima*

A todo el personal afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, se les garantiza para el año 2009 un incremento mínimo anual igual a la diferencia aritmética entre las tablas en vigor el 31/12/2008 y el 1/01/2009; para el año 2010, la diferencia entre las tablas salariales en vigor al 31-12-2009 y el 1/01/2010, y para el 2011 la diferencia entre tablas salariales en vigor al 31/12/2010 y el 1/01/2011, correspondientes a sus categorías profesionales que se recogen en las tablas de «Garantía Salarial Mínima» de los Anexos I, II y III del presente Convenio.

**5. artikulua.—Lan baldintzen bermea**

a) Langilea enpresan onartuta denean, eta probaldia gainditutakoan, enpresak ziurtagiri bat egingo du. Ziurtagiri horretan langilea identifikatzeko datuak eta Gizarte Segurantzaren afiliazioa azalduko dira; horretaz gain, langilearen espezialitatea eta Lanbide Kategoría ere azalduko dira.

b) Hitzarmen honen eraginpeko langileak finko gisa (probaldia gainditu ondoren) atxikiko zaizkio enpresaren lantoki jakin bati, eta soilik indarrean dauden legeei jarraiki lekuz aldatu ahal izango dira.

c) Jasotako soldatei dagokienez, langileei nahitaez eman behar zaien ordainagiria hartuko da soldata horien froga sinesgarritzat, Hitzarmen honetan gai honi buruz ezarritako arauei jarraiki.

**6. artikulua.—Osootasunarekiko lotura**

Hitzarmen honetan itundutako baldintzek osootasun organiko eta zatiezina osatzen dute.

Lan Agintaritzak ez badu Lan Hitzarmena argitaratzen edo Lan-arloko Jurisdikzioak Hitzarmenaren eduki bat edo gehiago balio-gabetzen badu, bi kasuetan indarreko legedia urratzen dutela uste badute, Lan Hitzarmeneko negoziazioaren alderdiek balio-gabeturiko edukiak negoziatzeari ekingo diote berehala.

Alderdi negoziatzaileek adostasuna zazpi eguneko epean lortzen ez badute, PRECOren bitartekaritzara-prozedurara jo beharko dute eta alderdiren batek ez badu bitartekariaren proposamena onartzen PRECOren arbitraje-prozedurara jo beharko dute, eta erakunde horren laudoa bi aldeek nahitaez bete beharrekoa izango da.

**7. artikulua.—Arau lehentasuna. Lan ordenantza**

Hitzarmen honetako Arauek lehentasun- eta hobespenezaraz arautuko dituzte enpresen eta bertako langileen arteko harremanak, nahitaezkoak ez diren gainerako xedapen orokorren aurrean, baita Lan Hitzarmen honen bitartez ere, hainbat baldintzaren erregulazioan berezitasunak ezartzen direnen aurrean, nahiz eta Eraikuntza, Beira eta Zeramikaren Ordenantzak arautzen dituen ez-bezala egin.

Salbuespen gisa, eta Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orori Lan Ordenantzan azaltzen diren xedapenak eta, oro har, gainerako arau erabilgarriak aplikatuko zaizkio.

1970eko irailaren 5eko, 7ko, 8ko, eta 9ko Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu zen 1970eko abuztuaren 28ko Eraikuntza, Beira eta Zeramikari buruzko Lan Ordenantzaren artikulua lotesleak izango dira Hitzarmen honen aplikazio-eremuan, eta horren iraupenaldian.

II. KAPITULUA  
KONTRATAZIOA

**8. artikulua.—Probaldia**

Honako hau ezarri da probaldi gisa:

- Tituludunentzat: 6 hilabete.
- Langile, Administrazio eta Teknikarientzat: 2 hilabete.
- Arduradun eta Langileburuentzat: 2 hilabete.
- Langile soilentzat: 2 aste.
- Ikastunentzat: Hilabetea

Denboraldi horretan edozein alderdik deuseztatu ahal izango du lan-harremana, eta langileak ez du kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango. Aldi baterako Ezintasuneko egoerak probaldia eten egingo du, eta alderdi interesdunek kontratua sinatuta akordioa dagoela ulertuko da.

**9. artikulua.—Produktio zirkunstantziek eragindako behin-behineko kontratua**

Produktio-zirkunstantziek, zereginak metatzeak edo eskaera gehiegi jasotzeak eragindako behin-behineko kontratuaren iraupena

**Artículo 5.—Garantía de las condiciones laborales**

a) Una vez admitido el personal en la empresa y después de superado el período de prueba, la misma extenderá un certificado en el que consten los datos de identificación y afiliación a la Seguridad Social, haciendo constar su especialidad y Categoría Profesional.

b) El personal afectado por el presente convenio estará adscrito con el carácter de fijo (después de haber superado el período de prueba) a un centro de trabajo concreto de la empresa, no pudiendo ser trasladado sino de acuerdo a la legalidad vigente.

c) En cuanto a los salarios percibidos, se considerará como prueba fehaciente de los mismos, el recibo que preceptivamente deba entregarse al personal, de acuerdo con las normas establecidas al efecto en el presente convenio.

**Artículo 6.—Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible.

Para el caso de que la Autoridad Laboral no accediera a la publicación del Convenio Colectivo o la Jurisdicción Social declarara nulo alguno o algunos contenidos del convenio, en ambos casos por considerarse que estos conculcan la legislación vigente, las partes negociadoras del convenio colectivo procederán de inmediato a la negociación del contenido o contenidos anulados.

Las partes negociadoras de no alcanzarse un acuerdo en el plazo de siete días se obligan a acudir al procedimiento de mediación del PRECO y si la propuesta del mediador no fuera aceptada por alguna de las partes, estas se obligan a acudir al procedimiento de arbitraje del PRECO, cuyo Laudo será de obligado cumplimiento para todas las partes.

**Artículo 7.—Prelación de normas. Ordenanza laboral**

Las Normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general que no sean de derecho necesario, incluso aquellas en que por el presente Convenio Colectivo se establecen especialidades en la regulación de determinadas condiciones y en forma diferente a las que efectúa la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Con carácter supletorio y en lo no previsto por este Convenio, se aplicarán las disposiciones de la mencionada Ordenanza de Trabajo y demás normas de carácter general concordante.

El articulado de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, de 28 de agosto de 1970, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» en los días 5,7,8 y 9 de Septiembre de 1970, tendrá efectos vinculantes en el ámbito de aplicación del presente Convenio, durante la vigencia del mismo.

CAPÍTULO II  
CONTRATACIÓN

**Artículo 8.—Período de prueba**

Se establece como período de prueba:

- Titulados/as: 6 meses.
- Empleados, Administrativos y Técnicos: 2 meses.
- Encargados/as y Capataces/zas : 2 meses.
- Personal Obrero: 2 semanas.
- Aprendices/zas: 1 mes.

Durante este período se puede rescindir la relación laboral por cualquiera de las partes, sin derecho a indemnización. La situación de Incapacidad Temporal interrumpirá el período de prueba, entendiéndose que ese acuerdo existe con la firma del contrato por las partes interesadas.

**Artículo 9.—Contrato eventual por circunstancias de la producción**

La duración del contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrá ser de

hemezortzi hilabeteren barruan lan egindako hamabi hilabete artekoa izan daiteke, Langileen Estatutuan ezarritakoaren arabera.

Hemezortzi hilabete horietan, kontratu mota beraren babesean, mota bereko kontratu bat baino gehiago sinatu ahal izango dira. Kasu horretan kontratu horien guztien iraupena metatu ahal izango da hemezortzi hilabete denboraldiaren barruan gehienezko iraupena hamabi hilabete izateko, salbu eta kontratu baten eta hurrengoaren artean hemezortzi hilabete baino gehiago etetea badago; kasu horretan beste kontratu berri baten aurrean egongo baikara.

Behin-behineko kontratua 12 hilabete baino gutxiagoko epe-rako sinatzen den kasuetan, kontratua luzatu ahal izango da —behin bakarrik— bi alderdiak ados jartzen badira, baina kontratuaren iraupen osoak ezin izango du lehen adierazitako gehienezko iraupena gainditu.

Mota honetako kontratuek artikuluko honi buruzko erreferentzia edukiko dute espresuki.

#### **10. artikulua.—Denbora partzialeko kontratua**

Legez araututakoa alde batera utzi gabe, kontratu hau denbora mugagabez eta urteko zenbaketan lan egindako egun bakoitzeko 5 orduz gutxienez hitzartu ahal izango da, baina eguneko lanaldiak ezin izango du inolaz ere plantillako langile finkoentzat gehienezko lanaldi gisa ezarritakoa gainditu.

Kontratu honi aplikatu ahal zaizkion ordu osagarrien kopuruak ordu arrunten %50 izan daitezke, eta horretarako, ordu horiek erabili baino 48 ordu lehenago jakinarazi beharko dio enpresak langileari, ezinbesteko kasuetan, edo premiazko larrialdietan salbu.

Kontratu honen erabilerak ezin izango du plantilla osoaren %15 gainditu, eta zenbatzeko unitate bat baino txikiagoko zatia zati oso gisa zenbatuko da.

#### **11. artikulua.—Obrako edo zerbitzu jakin bateko kontratua**

Legez ezarritakoa alde batera utzi gabe, honako hau ere hartuko da autonomia eta berezko funtsa dituen obrako edo zerbitzuko kontratutzat: lanak aurrera eramateko gune berean kokatuta dauden enpresentzat lan egiteko sektoreko enpresek egindako kontratua. Enpresa horiek proiektu berari dagozkion obra edo obra-multzoa egiten parte hartzen duten enpresa-erakitzailen multzoa dira.

#### **12. artikulua.—Aldi baterako kontratuen mugaeguneko kalte-ordainak**

Lan-kontratuak amaitzearen ondorioz sortzen diren kalte-ordainek honako araubide hau izango dute:

a) Eraikuntzaren Hitzarmen Orokorreko (2002-2006) 12. artikuluan xedatutakoaren arabera, 28. eta 29. artikuluetan xedatzen diren kalte-ordainak aplikatuko dira arlo horretako enpresetan, honako hauek alegia:

- a.1) Obra-kontratu finkoa: Kontratu-amaieragatik kalte-ordaina ezartzen da obraren amaierarako. Kalte-ordaina ehuneko 4,5 izango da, aplikatu beharreko kontratuaren indarraldian irabazitako Hitzarmeneko tauletako soldata-kontzeptuen gainean kalkulaturata.
- a.2) Beste kontratazio motak: 2720/1998 Errege Dekretuan arautzen diren kontratuak (merkatuaren uanean uneko eskakizunei, zereginen metatzeari edo gehiegizko eskareei erantzuteko edo lanpostua erreserbatzeko eskubidea duten langileak ordezkatzeko) formalizatzen dituzten langileek, hitzartutako denbora amaitu delako dagokien kontratua amaitutakoan, lanari uzteagatik soldataz kanpoko %7ko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute, betiere kontratuak urtebete edo gutxiago iraun badu; kontratuak urtebetetik gora iraun badu, aldiz, %4,5 jasoko du. Kalte-ordain hori aplikatuko den hitzarmeneko tauletako soldata-kontzeptuen (kontratuaren indarraldian irabaziak) gainean kalkulatu da. Adierazitako kalte-ordaina aplikatuko den berriazko araudiak

hasta doce meses trabajados dentro de un periodo de dieciocho meses, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante el periodo de los dieciocho meses podrá, al amparo de la misma modalidad contractual, suscribirse mas de un contrato de la misma naturaleza, en cuyo caso será acumulable la duración de todos ellos a los efectos de la duración máxima de doce meses dentro del periodo de dieciocho, salvo que entre un contrato y el siguiente se produzca una interrupción de mas de dieciocho meses, en cuyo caso se estaría ante una nueva y distinta contratación.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán referencia expresa al presente artículo.

#### **Artículo 10.—Contrato a tiempo parcial**

Sin perjuicio de lo regulado legalmente, este contrato podrá concertarse indefinidamente, también, en un mínimo de 5 horas por día de trabajo en cómputo anual, sin que en ningún caso la jornada diaria pueda superar la establecida como máxima para el personal fijo en plantilla.

El número de horas complementarias aplicable a este contrato podrá alcanzar hasta el 50% de las horas ordinarias, y a tal efecto para su utilización la empresa deberá preavisar al trabajador con 48 horas antes de su realización, salvo casos de fuerza mayor o urgente necesidad.

La utilización de este contrato no podrá superar en número el 15% del total de la plantilla, y a efectos de cómputo la fracción inferior a una unidad será computada por entero.

#### **Artículo 11.—Contrato de obra o servicio determinado**

Sin perjuicio de lo dispuesto legalmente, se entenderá también como contrato de obra o de servicio con autonomía y sustantividad propia la contratación realizada por las empresas del sector para la prestación de trabajo a distintas empresas enclavadas en un mismo complejo de ejecución de obra, entendiéndose por tal, el conjunto de empresas constructoras que participan en el objetivo de realizar una obra o conjunto de obras correspondiente al mismo proyecto.

#### **Artículo 12.—Indemnizaciones al vencimiento de los contratos temporales**

Los efectos indemnizatorios, derivados de la extinción por vencimiento del término de los contratos de trabajo tendrán el siguiente régimen:

a) De conformidad a lo dispuesto en el artículo 12 del Convenio General de la Construcción 2002-06, será de aplicación a las empresas de su ámbito las indemnizaciones señaladas en los arts. 28 y 29, detalladas a continuación:

- a.1) Contrato fijo de obra: Se establece una indemnización por cese, a la finalización de la obra del 4,5 por ciento, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, devengadas durante la vigencia del contrato.
- a.2) Otras modalidades de contratación: Los trabajadores que formalicen los contratos de los regulados en el Real Decreto 2720/1998 o norma que lo sustituya, para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100, si la duración hubiera sido igual o inferior a un año, y del 4,5 por 100, si la duración hubiera sido superior a un año, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. Esta indemnización tendrá la consideración esta-

ezartzen duenaren arabera izango da Langileen Estatutuaren Legearen testu bateratuaren 49.1.c) artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako.

### 13. artikulua.—*Prestakuntza kontratua*

Praktikaldiko lan-kontratua egiteko behar den titulurik ez duten kontratueko langileen prestakuntza praktikoa eta teorikoa egitea izango du helburu.

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

Kontratu mota hau egin ahal izateko langileek 16 urte baino gehiago eta 21 urte baino gutxiago izan beharko dituzte, indarrean dagoen legediak aurreikusitako egoera bereziak alde batera utzi gabe.

Prestakuntza teorikoa kontratuaren iraupenaren azken denboraldian hitzartu ahal izango da.

Kontratu mota hori duten langileek jasoko duten soldata Hitzarmen honen eranskinetako tauletan azaltzen da.

### 14. artikulua.—*Praktikaldiko lan kontratua*

Titulazio akademikoa edo lanbide-titulazioa duten langileek egingo zaizkie praktikaldiko lan-kontratuak, eta egindako ikastaroetako mailaren arabera lanbide-praktika lortzea izango dute helburu.

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

- 1. urtea: Hitzarmeneko taulen arabera, kontratuko lanpostu edo kategoriarik dagokion Soldataren %80.
- 2. urtea: Hitzarmeneko taulen arabera, kontratuko lanpostu edo kategoriarik dagokion Soldataren %90.

### 15. artikulua.—*Kontratuak eta azken kitazeak*

Kontratua sinatzen denean, horren kopia sinatu bat emango diete enpresek langileei.

Langileren batek enpresa uzten badu, dokumentu bat edo likidazioaren azken-kitazearen fotokopia bat eman beharko dio enpresak langileari hiru egun lehenago gutxienez.

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

Enpresek Aldi Baterako Laneko Enpresa (ABLE) batekin kontraturen bat egiten badute, lagatako langileen kontratuak behar bezala eginak eta legezkoak izateko eskatuko diete ABLE enpresei, baita Gizarte Segurantzako kuotak eta Ogasunaren atxikipeak ordaintzea ere.

Enpresek Aldi Baterako Laneko Enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, enpresa horiei lagatako langileek Hitzarmen honen eraginpeko langileek dituzten ordainsari berak edukiko dituztela bermatuko dute. Aldi Baterako Laneko Enpresak eta Lan Hitzarmen honen eraginpeko enpresa erabiltzaileak sinatutako lagatze-kontratuan espresuki azaldu beharko da betebeharrak.

Horretarako, lagatako langilearen ordu bakoitzeko soldata honako emaitza hau izatea ezarri da: I., II. eta III. eranskinetako soldata-taulen urte osoko soldata zati urteko lanaldia. Soldata horretan I., II. eta III. eranskinetan azaltzen diren soldata-kontzeptuak ere barnean hartuta daude.

Artikulu honetan erabakitzen dena Lan Hitzarmen hau argitaratu ondoren hitzartzen diren lagapen-kontratu guztiei aplikatuko zaie.

Era berean, gai honi dagokionez, kontratazioari buruzko informazioaren inguruan, langileen ordezkarien eskumenei buruz Langileen Estatutuaren 64. artikuluan ezarritakoa aplikatuko da.

### 17. artikulua.—*Langileak lana uzteko asmoa duela adierazteko aurreabisua*

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

blecida por la normativa específica de aplicación, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 13.—*Contrato de formación*

Tendrá por objeto la formación práctica y teórica del personal contratado, que carezca de titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

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

La edad del personal que realice este tipo de contrato será superior a los 16 años e inferior a 21 años, sin perjuicio de las situaciones específicas previstas por la legislación vigente.

La formación teórica se podrá concentrar en el período final de duración del contrato.

El salario a percibir por el personal así contratado será el que figura en las tablas anexas de este Convenio.

### Artículo 14.—*Contrato en prácticas*

Los contratos en prácticas se realizarán con personal en posesión de titulación académica o profesional, y tendrán por objeto la adquisición de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

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

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

### Artículo 15.—*Contratos y finiquitos*

Las empresas facilitarán al personal una copia firmada del contrato en el mismo momento de su firma.

En el caso de cese de cualquier persona, la empresa, estará obligada a facilitar un documento o fotocopia del finiquito liquidatorio, por lo menos con un plazo de tres días de antelación.

### Artículo 16.—*Empresas de trabajo temporal*

Las empresas cuando celebren un contrato de puesta a disposición con una empresa de trabajo temporal (ETT), exigirán de la misma que el contrato del personal puesto a disposición, esté cumplimentado y en regla, así como el pago de las cuotas correspondientes a la Seguridad Social y retenciones de Hacienda.

Las empresas cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que el personal puesto a su disposición tenga las mismas retribuciones que los trabajadores/as afectados por este Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que está afectada por el presente Convenio Colectivo.

A tal efecto, se dispone que el salario/hora del trabajador/a puesto a disposición será el que resulte de dividir el salario anual total de las tablas salariales de los Anexos I, II y III por la jornada laboral anual, estando comprendidos en ese salario los conceptos salariales que figuran en los Anexos I, II y III.

Lo acordado en el presente artículo será de aplicación a los contratos de puesta a disposición que se celebren a partir de la publicación de este Convenio Colectivo.

Asimismo, será de aplicación en esta materia, lo establecido en el artículo 64 del E.T. en cuanto a competencias de los representantes del personal en relación a la información sobre contratación.

### Artículo 17.—*Preaviso del cese por el trabajador*

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

- Tituludunek: Hilabetea.
- Langileek, Administrariek eta Teknikariek: Hilabetea.
- Arduradunek eta Langileburuek: Hilabetea.
- Langile soilek: 2 aste.

Enpresak emango dion buletinean jakinarazi beharko du langileak lana uzteko asmoa duela, eta bi ale sinatu ondoren, «jakitun geratu izana» alea itzuliko du. Aurreabisu hori egiten ez bada, aldez aurretik abisatu gabeko lanorduei dagokien lansaria kenduko da azken likidaziotik.

### III. KAPITULUA LAN DENBORA

#### 18. artikulua.—*Lanaldia*

Astean 40 orduko lanaldia ezartzen da, astelehenetik ostiralera bitartean banatuta, hau da, benetako laneko 1.712 ordu 2009-2011ko Lan Hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzean.

Lanaldi etengabea: lanaldi etengabean lan egiten duten langileen asteko lanaldia ordu bete gutxiagokoa izango da, legezko xedapenaren arabera, asteko lanaldiaren iraupena aldatzen bada salbu. Ondorio ekonomikoetarako, larunbata laneguntzat hartuko da.

Arazoi teknikoak, produkziozkoak edo antolamenduzkoak direla-eta, Hormigoiak azpisektorearen enpresetan sartzeko eta ateratzeko ordutegi mailakatu (behar bezala egiaztatuta) ezarri aurretik enpresak eta bertako langileek negoziatu beharko dute langileen legezko ordezkarien bitartez, edo horiek ez badaude, sindikatu-ordezkariek bitartez (legez eraturako Sindikatu Ordezkariek).

Mailakatze horrek ezin izango du enpresako plantilla guztia-erantzat, oro har, ezarritako sartzeko edo ateratzeko ordua ordubetez gairiditu.

Era berean, mailakatze horri dagokionez, ordutegiaren aldatetarako hilabete bat baino gutxiago iraungo duela, eta enpresako plantillako langileen artean txandakatu egingo direla ezarri beharko da.

Mailakatze hori dela-eta, alderdiak ados jartzen ez badira, alderdiek PRECOren bitartekaritza-prozedura onartu beharko dute, edota arbitraje-prozedura, baldin eta enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkarien gehiengoak arbitrajearen mendekotasun-akta sinatu badute.

Aurreko paragrafoetan xedatutakoa bazter utzi gabe eta lana meategien barnean egiten bada, lanaldi bereziei buruzko irailaren 21eko 1561/1995 Errege Dekretuaren 25. artikuluan eta hurrengoetan xedatutakoa aplikatuko da.

#### 19. artikulua.—*Garaiz iristea*

Garaiz iristea honako hau da: langilea enpresan aplikagarria den ordutegiaren barruan egokitzen zaion lana eta eguneko lanaldia hasi eta bukatzeko prest egotea bere lantokian.

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei eskatuko zaie nahitaez garaiz iristeko.

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

#### 20. artikulua.—*Egutegia*

Hitzarmen honen eraginpeko enpresetan, langileen ordezkariak eta enpresak egingo dute urteko lan-egutegia lanegunak, jaiegunak eta oporrak zehaztearren. Egutegi hori urtero egingo da urtarrilaren 31 baino lehen. Akordiorik lortzen ez bada, egutegia PRECO IIren bitartez erabakiko da, Hitzarmen honetako 18. artikuluan azken paragrafoan ezarritako baldintzetan.

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

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

### CAPÍTULO III TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 18.—*Jornada laboral*

Se establece una jornada laboral de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, que en cómputo anual para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo 2009-2011, será de 1.712 horas efectivas de trabajo.

Jornada continuada: para el personal que realice su horario en régimen de jornada continuada, la jornada semanal será de una hora menos, salvo que por disposición legal se modificara la duración de la jornada semanal. A efectos económicos el sábado tendrá carácter de día laborable.

Si por razones técnicas productivas u organizativas, en las empresas del subsector de Hormigones, debidamente acreditadas fuese necesaria la implantación de un horario escalonado tanto en la entrada como en la salida, deberá con carácter previo haber negociación entre la empresa y sus trabajadores/as, y únicamente a través de la representación legal de los mismos o en defecto de la misma de la representación sindical (Delegados Sindicales legalmente constituidos).

Este escalonamiento no podrá superar una hora antes o después del horario establecido con carácter general para la plantilla de la empresa.

Asimismo, en relación al escalonamiento, deberá establecerse que la modificación del horario tiene que tener un tiempo no inferior a un mes y con carácter rotativo entre el personal de la plantilla de la empresa.

Para el caso de que en relación a tal escalonamiento no se alcanzara acuerdo entre las partes, estas se obligan a aceptar el procedimiento de mediación del PRECO, o en su caso el arbitraje cuando se suscriba por la representación empresarial y la mayoría de la representación de los trabajadores el acta de sometimiento al arbitraje.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores y cuando el trabajo sea realizado en el interior de minas será de aplicación lo dispuesto en los artículos 25 y siguientes del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

#### Artículo 19.—*Puntualidad*

Se entiende por puntualidad la presencia del trabajador en su puesto de trabajo en disposición de iniciar y finalizar el trabajo encomendado y su jornada diaria dentro del horario de trabajo aplicable en la empresa.

La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio.

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

#### Artículo 20.—*Calendario*

En las empresas afectadas en el presente Convenio y para una mayor clarificación de la jornada, fiestas y vacaciones, se elaborará un calendario anual de trabajo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Este calendario se confeccionará cada año antes del 31 de enero. En el caso de no llegarse a un acuerdo se arbitrará el mismo a través del PRECO II, en los términos señalados en el último párrafo del artículo 18 de este Convenio.

Beren egutegia egiten ez duten enpresek Hitzarmen honetako onartzen dutela aintzat hartuko da, eta enpresa horietako langile guztiak nahiaez bete beharko dute adierazitako egutegia. Horretarako 2009. urteko lan-egutegia 2008ko abenduaren 22an «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratutakoa da, eta Hitzarmeneko IV. eranskinean jasota dago.

### 21. artikulua.—*Jaiegunak*

Baliatzeko jaiegun kopurua urtero ofizialki egiten den lan-egutegian zehaztuta dago, indarrean dagoen Legediari jarraiki.

Bizkaiko Eraikuntzaren Hitzarmenak hala ezartzen duen bitartean, martxoaren 19a, San Jose eguna, ez da laneguna izango.

Jaiegun horiek I., II. eta III. eranskinetako soldata-taletan maila bakoitzerako azaltzen den Oinarrizko Soldataren arabera ordainduko dira.

Era berean, abenduaren 24a eta 31 jaieguntzat hartuko dira, ez dira laneguntzat hartuko eta Oinarrizko Soldatarekin, Jarduera Plusarekin eta Antzinasunarekin (hala badagokio) ordainduko dira.

### 22. artikulua.—*Oporrak*

Urte bakoitzean 22 laneguneko oporraldia hartzeko eskubidea izango dute langileek, betiere urtebete badaramate lanean enpresan, edo urtebete ez badaramate dagokien zati proportzionala.

Oporraldia langileek eta enpresak itundutako urteko egutegian zehaztuta dago (ikus 20. artikulua), baina, ahal bada, ekainetik eta irailera bitartean hartuko dira oporrak. Lan-komenientzia dela-eta, egutegian alde zuzen zehaztutako oporraldiren bat aldatu behar badu enpresak, oporraldi hori hartu behar zuten langileek enpresarekin itundu beharko dute oporraldi berria.

Oporrak hartzea ezin izango du ezin konpentsaziok ordeztu.

Oporrak hartu aurretik langilea lan-istripuak eragindako Aldi Baterako Ezintasun (AE) egoeran baldin badago, egoera hori amaitzean hartuko ditu oporrak.

Langilea oporretan dagoela AEko egoeran badago, eta ospitaleratu behar izanez gero, oporrak ospitaleratzeko unean eten egingo dira, ospitaleratzeko irauten duen bitartean. Horrela etendako egunak medikuak alta eman ondoren hartuko dira, edota bi alderdiak ados jarrita ezartzen dituzten egunetan, betiere urte naturalean.

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

Oporraldia eta amatasunagatikoa baimena, haurdunaldiagatikoa AE, erditzea edo edoskitze naturala —osorik edo zati bat— batera gertatzen badira, bat datorren denbora gero hartuko da, urte naturala amaitu bada ere, enpresak eta emakume langileak (edota gizon langileak), ados jarrita ezartzen dituzten egunetan.

### 23. artikulua.—*Aparteko orduak*

Lanaldi arruntetik aurrera, larunbatetan, igandeetan eta jaiegunetan lan egindako orduak hartuko dira aparteko ordutzat. Langileen ordezkariak enpresan egiten diren aparteko orduak buruzko informazio zehatza edukiko dute. Informazio hori hilero emango die enpresak.

Aparteko orduak ezinbesteko eta ustekabeko kasuetan, eta egoera berezietan soilik erabiliko dira. Aparteko ordu horien zenbatekoa eranskineko taletan azaltzen da.

Aurreko puntuan adierazitako arazoiek eragindako lan egindako aparteko orduak benetako ordainketarekin edo atsedenaldiarekin ordainduko dira. Atsedenaldi hori %75 igoko da (ordu bat ordu bete eta 45 minutuarekin ordainduko da). Aparteko lanak egin ondoren, hilaren 8tik 30era bitarteko egunetan baliatuko da atsedenaldi hori (aparteko ordu horiek kobratzea edo baliatzea enpresak eta langileek itunduko dute). Lan horiek igandean egiten badira, eta hori dela-eta langileak ezin badu asteko atsedenaldia baliatu,

En aquellas empresas en las que no se elabore uno propio se entenderán que aceptan el del Convenio, siendo este de obligado cumplimiento para todo el personal de estas empresas. A estos efectos el Calendario Laboral correspondiente a 2009 es el publicado en el «Boletín Oficial de Bizkaia» de 22 de diciembre de 2008, y se recoge en el Anexo IV del Convenio.

### Artículo 21.—*Fiestas*

Las fiestas a disfrutar serán las que se determinen en el calendario laboral elaborado cada año oficialmente de acuerdo con la Legislación vigente.

Será día no laborable, mientras así lo disponga el Convenio de Construcción de Bizkaia el 19 de marzo, San José.

Estas fiestas se abonarán de acuerdo con el Salario Base que para cada nivel figura en las tablas salariales de los Anexos I, II y III.

Asimismo serán considerados como festivos los días 24 y 31 de diciembre, que se considerarán como no laborables y se abonarán con Salario Base, Plus de Actividad y Antigüedad, si procede.

### Artículo 22.—*Vacaciones*

El personal, tendrá derecho al disfrute de 22 días laborables de vacaciones al año, siempre y cuando lleve un año trabajando en la empresa, o a la parte proporcional que le corresponda si no lleva el año.

El período de disfrute de las vacaciones será el que figura en el calendario anual pactado entre el personal y la empresa (ver artículo 20), y se disfrutarán preferentemente, entre los meses de Junio y Septiembre. Si por conveniencia del trabajo, la empresa necesitase modificar algún período de vacaciones ya establecido en el calendario, el personal afectado por el cambio pactará con la empresa la fecha de su disfrute.

El disfrute de las vacaciones no podrá sustituirse por compensación alguna.

Si antes de iniciar las vacaciones, el personal estuviera en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo, el disfrute comenzará al finalizar la I.T.

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

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

Cuando el disfrute de las vacaciones coincida total o parcialmente en el tiempo con el permiso maternal, una I.T. de embarazo, parto o lactancia natural el tiempo de coincidencia será disfrutado, posteriormente, aunque haya terminado el año natural en las fechas que de común acuerdo establezcan la empresa y la trabajadora, o en su caso trabajador.

### Artículo 23.—*Horas extraordinarias*

Se considerarán como horas extraordinarias las trabajadas a partir de la jornada laboral normal, así como las trabajadas en Sábados, Domingos y Festivos. La representación del personal tendrá una información exacta de las horas extraordinarias que se realicen en su empresa, información que será facilitada por la misma mensualmente.

Las horas extraordinarias se utilizarán solo y exclusivamente para casos de fuerza mayor, fortuitos y situaciones excepcionales. Su cuantía será la que figura en las tablas anexas.

El abono de las horas extraordinarias trabajadas por causas señaladas en el punto anterior, serán percibidas mediante su abono efectivo o con un descanso aumentado en el 75% (por una hora, una hora y 45 minutos). Este descanso se disfrutará en las fechas comprendidas entre los 8 y 30 días después de realizarse los trabajos extras (el cobro o disfrute de estas horas extras se pactará entre empresa y personal). Cuando dichos trabajos se produzcan en domingo, impidiendo con ello que el trabajador pueda disfrutar

hurrengo lehen lanegunean hartuko da atsedenaldi hori, eta aurreko kasuan bezala, aparteko ordu horien igoera-ehunekoak aplikatuko dira, bi alderdiek kontrakoa ituntzen badute salbu.

Aparteko orduak baliatzea gomendatzen dute bi alderdiek, eta atsedenaldi baliokideekin konpentsatzea

#### 24. artikulua.—*Lan txandak*

3 edo 4 txandatan lan egiten duten langileek, honako hau jasoko dute benetan lan egindako egun bakoitzeko txanda-prima gisa: 2009. urtean: 0,60 euro; 2010. urtean: 0,62 euro; eta 2011. urtean: 0,64 euro.

4 txandatan lan egiten duten langileek beren lanaldi arruntean lan egitea dagokien jaiegun, larunbat edo igande bakoitzeko prima bat jasoko dute. 2009. urtean: 28,39 euro; 2010. urtean: 29,10 euro; eta 2011n: 29,91 euro.

Lan-txanden sistemak enpresa eta langileen ordezkariak ados jarrita aldatu eta ezarriko dira. Adostasunik ez badago, indarrean dagoen legedia aplikatuko da.

#### 25. artikulua.—*Baimenak*

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

1. Langilea ezkontzen bada, egutegiko 15 egun, betiere probaldia gainditu bada.

2. Emaztea erditzen bada, egutegiko 5 egun.

3. Ezkontidearen, semearen edo alabaren heriotzagatik, egutegiko 5 egun.

4. Ezkontidearen, semearen edo alabaren gaixotasun edo istripu larriagatik edo ospitaleratzeagatik behar den denbora; betiere egutegiko 5 egun baino gehiago ez badira.

4bis. Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideei ebakuntza egiten bazaie ospitaleratzetik gabe, baina etxean atsedean hartu behar badute, egutegiko 2 egun.

5. Ezkontide baten edo bestearen aita, ama, anaia, arreba, aitona, amona edo biloba hiltzen bada, egutegiko 3 egun.

6. Ezkontide baten edo bestearen aitak, amak, anaiak, arrebak, aitonak, amonak edo bilobak gaixotasun edo istripu larria jasaten badu edo ospitaleratzten bada behar den denbora; betiere egutegiko 3 egun baino gehiago ez badira.

3., 4 bis eta 5. idatz-zatietan azaltzen diren egunak bi egun gehiago luzatuko dira langileek Bizkaiko mugatik kanpo 350 Km baino gehiagoko bidaia egin behar badute, eta Bizkaiko mugatik 500 Km baino gehiago egin behar badute, beste egun bat gehiago; 6. kasuan, luzapena egun batekoa izango da 350 Km baino gehiagoko bidaia egin behar badu.

Bizkaiko mugatik 500 Km baino gehiagora badago langilea, 3. idatz-zatian aurreikusitako bi egunei egutegiko beste bi egun erantsiko zaizkie.

Gertakariak jazotzen diren unetik aurrera erabiliko dira baimen horiek, egun 1eko tartearekin baimen horiek langileei jakinaraztean izan daitezkeen atzerapenengatik.

7. Lan-arrazoiak direla-eta, bere ohiko etxebizitza beste udalerrri batera aldatzeagatik, egutegiko 3 egun.

8. Une bakoitzean indarrean dauden xedapenek ezarritako egiteko publiko eta pertsonal bat betetzeko, behar duen denbora.

9. Gurasoa, semea, alaba, anaia edo arreba ezkontzen bada, egun 1, baldin eta ezkontza Bizkaian bada; Bizkaitik kanpo bada, aldiz, 2 egun.

10. Langileek 8 orduko ordainduriko baimena izango dute 2009an, 12 ordukoa 2010ean eta 16 ordukoa 2011n, Osakidetza kontsultara norbera joateko edo adingabeko seme edo alaba, ezkontidea, izatezko bikotea edo lehen mailako ahaideren bat Osakidetza mediku espezialistara laguntzeko, laguntza

del descanso semanal, este descanso se disfrutará el primer día laborable siguiente, aplicándose como en el caso anterior, los porcentajes de aumento de estas horas extraordinarias, salvo pacto en contrario entre ambas partes.

Las partes firmantes recomiendan el disfrute de las horas extraordinarias, compensándose las mismas por descansos equivalentes

#### Artículo 24.—*Turnos de trabajo*

El personal que trabaje en régimen de 3 ó 4 turnos, cobrará por ese concepto una prima de turno por día realmente trabajado de: en 2009: 0,60 euros; en 2010: 0,62 euros y en 2011: 0,64 euros.

El personal que trabaje a 4 turnos cobrará una prima por cada día de fiesta, sábado o domingo que le corresponda trabajar, dentro de su jornada normal de: en 2009: 28,39 euros; en 2010: 29,10 euros y en 2011: 29,91 euros.

Tanto la modificación como la implantación de sistemas de turnos de trabajo se efectuarán de común acuerdo entre la empresa y los representantes del personal, aplicándose en caso de desacuerdo la legislación vigente.

#### Artículo 25.—*Permisos*

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

1. Durante 15 días naturales, en caso de matrimonio, siempre y cuando haya superado el período de prueba.

2. Durante 5 días naturales en caso de alumbramiento de la esposa.

3. Durante 5 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.

4. Del tiempo que se necesite por enfermedad o accidente graves u hospitalización del cónyuge o hijos, siempre y cuando no se superen los 5 días naturales.

4bis. Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, 2 días naturales.

5. Durante 3 días naturales por fallecimiento del padre, madre, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge.

6. Del tiempo que se necesite por enfermedad o accidente graves u hospitalización del padre, madre, hermanos, abuelos o nietos, de uno u otro cónyuge, siempre y cuando no se superen los 3 días naturales.

Los días contemplados en los apartados 3), 4 bis) y 5) se aumentarán en otros dos, cuando el personal necesite desplazarse fuera de Bizkaia a una distancia superior a los 350 kms. desde el límite de Bizkaia y un día más para aquellos que se desplacen a más de 500 kms. del límite de Bizkaia y en el supuesto número 6 la ampliación será de un día más en desplazamientos superiores a 350 kms.

En el caso de que el personal se encuentre desplazado a más de 500 kms. del límite de Bizkaia, se incrementarán los dos días previstos en el apartado 3) en dos días naturales más.

Estos permisos se utilizarán a continuación del momento en que se produzcan los hechos con un margen de 1 día, por los posibles retrasos en la comunicación de los mismos al personal

7. Durante 3 días naturales por traslado de su domicilio habitual a otra localidad por motivos de trabajo.

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

9. Durante 1 día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, a celebrar dentro de Bizkaia y 2 días fuera de ella.

10. Los trabajadores/as dispondrán de una licencia retribuida de 8 horas en 2009, de 12 horas en 2010 y de 16 horas en 2011, para asistencia personal al consultorio médico de Osakidetza o para acompañar al médico especialista de la misma a hijos menores de edad, cónyuge, pareja de hecho y familiares de primer grado, que



behar duten adinekoak badira, betiere alde zuzenetik enpresari jakinarazita eta ondoren justifikatuta.

11. Atzerriko naziotasuna duten langileek enpresan duten lanegoera legezkoa izateko derrigorrezko administrazio-baimenak edo lizentziak berritzeko betebeharrak publiko eta pertsonala betetzeari buruz Langileen Estatutuko 37.3 artikuluan xedatutakoa aplikatuko da.

12. Euskal Autonomia Erkidegoko maiatzaren 7ko 2/2003 Legean araututako izateko bikoteen partaide diren langileek artikuluko honetan aurreikusten diren lizentziak hartzeko eskubidea izango dute, beti ere Autonomia Erkidegoko izateko bikoteen erregistroan inskribatuta daudela egiaztatzen badute.

Kasu horietan kontuan izan beharreko ordainsari-kontzeptuak, Oinarrizko Soldatari gehi Jarduera Plusari eta Antzinasunari dagozkionak dira, hala badagokio.

#### **26. artikulua.—Eguraldi txarrendatik lan egin gabeko orduak**

Eguraldi txarra dela medio, lan-jarduera bertan behera uztea erabakitzen badu enpresak, arrazoi horrendatik galdutako orduak benetan lan egindako ordu gisa ordainduko dira.

Hitzarmen honek irauten duen bitartean, arrazoi horrendatik urte bakoitzean galtzen diren lehenengo 8 orduak ez dira erreku-peratuko.

Hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzean arrazoi horrendatik galdutako gainerako orduak hurrengo hiru hilabetetan %50aren araberaren erreku-peratuko dira, enpresak hori erabakitzen badu.

#### **27. artikulua.—Borondatezko eszedentzia**

Enpresan urtebete baino gehiago daramaten langile finkoek 4 hilabete eta 5 urte bitarteko eszedentzia eskatu ahaliko dute. Idatzizko eskaera enpresaren Zuzendaritzari igorriko zaio eszedentzia hartu baino hilabete bat lehenago, eta argi eta garbi adierazi behako dira eszedentzia hori hartzeko arrazoiak, eta ondoren langileen ordezkariak jakinaraziko zaizkie.

Eszedentzia ez onartzeko nahitaezkoa izango da langileen ordezkarien txostena. Langileen ordezkariak txostena jaso eta handik 20 egunera erantzun beharko zaio egindako eskaerari. Egindako eskaera onartzen ez bada, justifikatu egin beharko da, eta erabaki hori lan-jurisdikzio eskudunaren aurrean errekurritu ahal izango da.

Eszedentzian dagoen langileak eskatu zuen arrazoa ez den beste baterako erabiltzen badu, lan-harremana bertan behera gertatuko da, eta eskubide guztiak galduko ditu.

Eszedentzia amaitu baino 30 egun lehenago, gutxienez, eskatu beharko du langileak berriz ere enpresara itzultzeko baimena. Horrela egiten ez badu, berriz ere enpresan sartzeko eskubidea galduko du, enpresak eskaera egiaztatuta ondoren.

Ezarritako mugen barruan berriz ere lanean hasteko baimena eskatzen duen langileak bere kategorian dagoen lehenengo lanpostu hutsa betetzeko eskubidea izango du. Dagoen lanpostu hutsa langile horren kategorian baino beheragokoa bada, honako hau aukera dezake: bere kategoriako lanposturen bat hutsik geratu arte itxaron, edota langilearen kategorian bereko lanposturen bat hutsik geratu arte, beheragoko kategoriako lanpostua bete, lanpostu horri egokitutako soldatarekin. Bere kategoriako lanpostua hutsik geratzen denean, lehentasuna izango du lanpostu hori betetzeko.

#### **28. artikulua.—Nahitaezko eszedentzia**

Egoera hori honako kasu hauetan emango da:

- Estatu, probintzia, edo udalerriri eremuko kargu publikoak betetzeko izendatzea, eta horrek lanera joatea eragozten badu.
- Gizarte Segurantzaren Erakundeetako eta Erakunde Politikoko kargua betetzea, eta horrek lanera joatea eragozten badu.
- Probintzia-eremuko edo goragoko sindikatu-kargua betetzea.

sean mayores dependientes siempre que medie preaviso a la empresa y posterior justificación.

11. Los trabajadores/as de nacionalidad extranjera, para la renovación de licencias o autorizaciones administrativas preceptivas para la legalidad de su situación de trabajo en la empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

12. Los trabajadores/as vinculados a través de la unión de parejas de hecho, consideradas como tales las reguladas en los términos de la Ley 2003, de 7 de mayo del País Vasco, siempre que acrediten la unión mediante la certificación del registro de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma, tendrán derecho a las licencias correspondientes previstas en este artículo.

Los conceptos retribuidos a tener en cuenta en estos casos, serán los correspondientes a Salario Base más el Plus de Actividad y antigüedad si procede.

#### **Artículo 26.—Horas trabajadas por inclemencias del tiempo**

En caso de que como consecuencia de las inclemencias del tiempo, la empresa decidiera unilateralmente la suspensión de la actividad laboral, las horas perdidas se abonarán como realmente trabajadas.

Las 8 primeras horas que se pierdan cada año por esas causas, durante el tiempo de vigencia del Convenio, no se recuperarán.

El resto de horas perdidas por estas causas en cada año de vigencia del Convenio se recuperarán si así lo decide la empresa dentro de los tres meses siguientes a razón del 50%.

#### **Artículo 27.—Excedencia voluntaria**

El personal fijo con más de un año en la empresa, podrá solicitar una excedencia de duración entre 4 meses y 5 años. La solicitud escrita irá dirigida a la Dirección de la empresa con un mes de antelación, expresando claramente la causa que lo motiva, dándose conocimiento de ello a los representantes del personal.

Será preceptivo el informe de los representantes del personal para la denegación de la misma. La petición será contestada dentro de los 20 días de recibido el informe de los representantes del personal, siendo justificada en caso denegatorio y pudiendo ser recurrida esta decisión ante la jurisdicción laboral competente.

Si la excedencia es utilizada para otra razón distinta para la que fue solicitada, se entenderá que el personal rescinde voluntariamente la relación laboral y perderá todos los derechos.

El personal solicitará el reingreso en la empresa por lo menos con 30 días de antelación a la finalización de la excedencia, perdiendo en caso contrario el derecho al reingreso en la misma, dando aquella comprobante a tal solicitud.

El personal que solicite su reingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida fuese de una categoría inferior a la suya, podrá optar entre esperar a que se produzca una vacante de su categoría u ocupar la de inferior categoría, con el salario a ella designado, hasta el momento en que se produzca una vacante de su misma categoría, momento en el cual tendrá derecho preferente a ocuparla.

#### **Artículo 28.—Excedencia forzosa**

Dicha situación se concederá en los siguientes supuestos:

- Nombramiento para cargos públicos de naturaleza política en el ámbito estatal, provincial o municipal, que impida la asistencia al trabajo.
- El ejercicio en cargo en Organismos de la Seguridad Social y Políticos que hagan imposible la asistencia al trabajo.
- El ejercicio de cargo Sindical de ámbito provincial o superior.

## IV. KAPITULUA

## BALDINTZA EKONOMIKOAK

**29. artikulua.—Ordainsari ekonomikoak eta soldata bermea**

2009., 2010. eta 2011. urteetarako Hitzarmen honen eraginpeko langileen ordainsariak eta baldintza ekonomikoak, hitzarmenaren soldata-tauletan jasotakoak dira I., II. eta III. eranskinetan, eta soldata-taulen gaineko igoera izango dute bakoitza aurreko urtearekiko, 2009an %2,90, 2010ean %2,50 eta 2011n %2,80.

Oinarrizko soldatari eta jarduera-plusari dagozkien ordainsariak lanaldi arruntean benetan lan egindako ordu bakoitzeko ordainduko dira.

Hitzarmen honetan itundutako asteko lanaldiaren ordutegia banatutakoan, eta administrazioari dagokionez, ordainsariak argi eta errazak izan daitezten, gorago adierazitako eranskinetan zehazten dira langileen sari ekonomikoak. Sari horiek osatzen dituzten ordainsari-kontzeptuak egunez egun xehatuta daude.

Hitzarmen honetako I., II. eta III. eranskin gisa azaltzen diren ordainsari-taulak hitzarmen honen zati dira eta ezin dira banandu. Horretaz gain, lotesleak dira eta hitzarmenaren gainerakoak bezalaxe agindu dezakete 1. artikuluan adierazitako jarduera guztietan.

2009. eta 2010. urteei dagokien Euskal Autonomia Erkidegoko KPIa gehi puntu bat 2010. eta 2011. urteetarako itundutakoa baino gehiago balitz; %2,50 eta %2,80 hurrenez hurren, urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik aurrera eragina duen soldata-berrikuspenera egingo litzateke bi adierazleen arteko ezberdintasunarengatik.

Langileen Estatutuaren 28. artikuluan xedatzen denaren arabera, sexuaren arabera ez diskriminatzeke printzipioari jarraituz eta balio berdineko lana eginez, ordainsari berdina dagokiola jarraituz beteko da soldatazko edo soldataz kanpoko ordainsari-erregimenaren ezarpena.

**30. artikulua.—Oinarrizko soldata**

Hitzarmen honen eraginpeko langileen oinarrizko soldata 1. eranskinetako soldata-taulan zehaztuta ageri da, kategoria bakoitzerako. Aurreko paragrafoan azaltzen diren oinarrizko soldataren zenbatekoak lanaldi arruntean benetan lan egindako ordu bakoitzeko ordainduko dira, eta igandeari dagokion zati proportzionala ere jasoko da.

Ondorengo artikuluan aurreikusten denaren arabera, oinarrizko soldata horren gainean kalkulatuko dira antzinasunagatik sariak, baita ehunekoaren arabera kalkulatu behar diren gainerako soldata-osagarri guztiak ere.

**31. artikulua.—Antzinasuna**

Zerbitzuan emandako urte bakoitzeko igoerak honako hauek izango dira: bi biurteko, %5ekoa bakoitza, eta %7ko bosturtekoak. Bi igoera horiek hitzarmen honetan itundutako oinarrizko soldataren gainean kalkulatuko dira.

Zenbateko horiek ezin izango dira beste kontzeptu batzuekin konpentsatu, baina kontzeptu hau dela-eta enpresek ezarrita eduki ditzaketzen hobekuntzek irentsi ahal izango dituzte.

**32. artikulua.—Jarduera eta laneratze plusa**

Laneratzeagatik eta jardueragatik plus bat ezarri da, erantsitako soldata-tauletan kategoria bakoitzerako adierazitako zenbatekoan. Laneratze eta jardueragatik plus hori lanaldi arruntean benetan lan egindako ordu bakoitzeko irabaziko da, errendimendu normal eta egokiarekin.

**33. artikulua.—Aparteko haborokinak**

Langileek bi aparteko paga jasotzeko eskubidea izango dute. Paga horiek urte bakoitzeko uztailaren lehenengo hamabostaldian eta abenduaren 22an ordainduko dira hurrenez hurren.

Haborokin horiek egunen arabera ordainduko dira, sei hilean behin. Sei hileko bakoitzean lanean sartzen diren edo lana uzten

## CAPÍTULO IV

## CONDICIONES ECONÓMICAS

**Artículo 29.—Retribuciones económicas y garantía salarial**

Las condiciones retributivas y económicas del personal afectado por este convenio, para los años 2009, 2010 y 2011, son las recogidas en las tablas salariales del Convenio como Anexos I, II y III, que contemplan un incremento sobre las tablas salariales de cada uno de los años precedentes del 2,90% en 2009; 2,50% en 2010; y 2,80% en 2011.

Las retribuciones correspondientes a salario base y plus de actividad serán satisfechas por hora efectivamente trabajada en jornada normal.

Atendida la distribución horaria de la jornada laboral semanal pactada en el presente convenio y al objeto de que las retribuciones obedezcan a principios de claridad y simplificación administrativa, se detallan en los Anexos de referencia las percepciones del personal con detalle diario de los diversos conceptos retribuidos que la integran.

Los cuadros de retribución que figuran unidos al presente convenio como Anexos I, II y III, forman parte integrante e inseparable del mismo, vinculan y tienen la misma fuerza de obligar que el resto del convenio, y en cada una de las actividades referidas en el artículo 1.º.

Si se diera el caso de que el IPC de la Comunidad Autónoma Vasca, correspondiente de los años 2009 y 2010 más un punto fuera superior a los incrementos pactados para los años 2010 y 2011; 2,50% y 2,80% respectivamente, se practicará una revisión salarial con efectos de uno de enero de cada año por la diferencia entre ambos índices.

El establecimiento del régimen retributivo, sea salarial o extrasalarial se regirá por el principio de no discriminación por razón de sexo y de que a la prestación de un trabajo de igual valor corresponde la misma retribución conforme dispone el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 30.—Salario base**

El salario base del personal afectado por el presente convenio es el que se especifica en la tabla salarial anexa número 1, para cada una de las categorías. Las cuantías del salario base a que se refiere el párrafo anterior se devengarán por hora efectivamente trabajada en jornada normal, percibiendo también la parte proporcional del domingo.

Sobre dicho salario base se calcularán los premios de antigüedad, de acuerdo con lo que se prevé en el artículo siguiente y todos los demás complementos salariales que deben calcularse porcentualmente.

**Artículo 31.—Antigüedad**

Los aumentos por años de servicio consistirán en dos bienios del 5% cada uno y en quinquenios del 7%, calculados ambos sobre el salario base pactado en el presente convenio.

Su cuantía no podrá ser compensada con otros conceptos, pero podrá ser absorbible con las mejoras que por este mismo concepto puedan tener establecidas las empresas.

**Artículo 32.—Plus de actividad y asistencia**

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

**Artículo 33.—Gratificaciones extraordinarias**

El personal tendrá derecho a dos pagas extraordinarias, que se harán efectivas, respectivamente, en la primera quincena del mes de julio y antes del 22 de diciembre de cada año.

Estas gratificaciones se devengarán día a día y se harán efectivas por semestres. El personal que ingrese en el trabajo o cese

duten langileek benetan lan egindako denborari dagozkion haborokinen batez besteko zatia jasoko dute.

Haborokin horien zenbatekoa erantsiriko tauletakoa izango da, edozein izanik ere aurretik irabazitako lansarien zenbatekoa eta lan mota. Haborokin horiei dagokien antzintasuna gehituko zaie, baldin eta 30 egunengatiko oinarritzko soldatak gehi antzintasunak tauletako zenbatekoa gainditzen badute.

#### **34. artikulua.—Mozkinetako partaidetza**

Mozkinetako partaidetza hileru-hileru ordainduko da, urteko hila-bete guztietan hainbanatuta. Erantsitako soldata-tauletan zenbatekoa zehaztuta dago maila eta kategoría bakoitzerako, eta antzintasuna ere barnean hartuta dago.

Urte naturalaren barruan enpresan sartzen den edo enpresa uzten duen langile orok lan egindako egunei dagozkien zati proporzionala jasoko du. Lanari uzten badió, dagokion kitapenarekin batera ordainduko zaio.

#### **35. artikulua.—Lan nekagarriak, toxikoak eta arriskutsuak**

Lan nekagarri, toxiko edo arriskutsuak egin behar dituzten langileei %20 igoko zaie eguneko soldata.

Eginkizun horiek lanaldiaren erdian edo denbora gutxiagoan egiten badira, igoera %10 izango da, edo bi alderdiak ados jartzen badira, lanaldia %10 murriztu ahal izango da egun osoan egiten bada, aldiz, %5 gutxiago egiten bada. Enpresa Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak erabakiko dute zein lanpostu hartuko diren bereziki nekagarri, toxiko edo arriskutsutzat.

Alderdiak ados jartzen ez badira, epaileari dagokio arazoa konpontzea.

Artikulu honetan azaltzen diren haborokin berdinak edo goragoko haborokinak, eta enpresetan ezarrita daudenak edo ezarriko direnak errespetatuko dira, betiere adierazitako plusak nekagarri, toxiko edo arriskutsuagatik hiru kontzeptu horietako batengatik eman direla guztiz egiaztatzen bada. Kasu horretan ezin izango da artikulu honetan ezarritako haborokinak ordaintzeko eskatu.

Haborokin horiek lanpostuaren sailkapeneko soldatan zenbateko berarekin edo goragoko zenbatekoarekin lanpostuaren sailkapeneko soldatan barne hartuta dauzkaten enpresek ere ez dituzte ordaindu beharko.

Instalazioak edo prozedura hobetu direlako baldintza nekagarri, toxiko edo arriskutsuak desagertzen badira, Osalanek zirkunstantzia hori egiaztatu ondoren ez dira haborokin horiek ordainduko.

Hormigoi-kamioietako upelak garbitzeari dagokionez, lan hori arriskutsua den ala ez erabakitzeke eta, arriskurik badago arrisku hori saihestearren, lan hori egiteko modua aldatzearen gainean Osalanek egiten duen txostenaren eraginpean egongo dira Hitzarmen hau sinatu dutenak.

#### **36. artikulua.—Gau plusa**

Gaueko 10:00etatik goizeko 06:00atara bitarte lan egiten duten langileek honako ordainsari hauek jasoko dituzte plus honengatik:

— Dagokion kategoriaren oinarritzko soldataren %25.

Bereziki gaueko lanak egiteko kontratua egin zaien langileek ez dute osagarri hori jasotzeko eskubiderik izango, betiere lanpostua gaueko lan gisa sailkatu bada, edo soldata gaueko lanaren arabera ezarri bada.

Salbuespen-arrazoia direla-eta, lanaldi arruntaren ondorengo aparteko orduak goizeko 2:00ak gainditzen badituzte, gau osoa ordainduko da goizeko 6:00ak, 7:00ak edo 8:00ak arte, hurrengo goizeko ohiko sarreraren arabera, egun hori osoa atsedeen-eguna izango da, eta osorik ordainduko da.

en el mismo en el transcurso de cada semestre percibirá la parte proporcional de las gratificaciones correspondientes al tiempo trabajado efectivamente.

El importe de estas gratificaciones será el de las tablas anexas sea cual fuere la cuantía de las remuneraciones devengadas con anterioridad y la modalidad de trabajo, incrementadas en la antigüedad que corresponda, cuando el salario base por 30 días más la antigüedad, supere las tablas.

#### **Artículo 34.—Participación en beneficios**

La participación en Beneficios se hará efectiva mensualmente prorrateándose entre todos los meses del año. El importe será el que se especifique para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas, en las cuales ya está incluida la antigüedad correspondiente.

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

#### **Artículo 35.—Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos**

Al personal que tenga que realizar labores penosas, tóxicas o peligrosas, se le incrementará en un 20% su salario diario.

Si estas funciones se realizaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 10%, o de mutuo acuerdo, en tales casos, se podrá reducir la jornada en un 10% en caso de ser todo el día o en un 5% en caso de ser menor. La Dirección de la empresa juntamente con los representantes del personal fijarán los puestos que consideren excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

En caso de discrepancia entre las partes, corresponderá al juez resolver lo procedente.

Las bonificaciones iguales o superiores a las señaladas en este artículo que están establecidas o que se establezcan en las empresas, serán respetadas, siempre que quede plenamente demostrado que los expresados pluses han sido concedidos por alguno de los tres conceptos de penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de las bonificaciones fijadas en este artículo.

Tampoco vendrán obligados a satisfacer las citadas bonificaciones aquellas empresas que las tengan incluidas en igual o superior cuantía en el salario de calificación del puesto de trabajo.

Si por la mejora de las instalaciones o de procedimiento desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez comprobada esta circunstancia por Osalan, dejarán de abonarse las citadas bonificaciones.

En cuanto a la limpieza de las cubas de los camiones de hormigón, los firmantes del Convenio se someten al informe que emita Osalan en relación a la existencia o no de riesgo y la posible modificación en la forma de realizar ese trabajo para evitar el riesgo caso de que exista.

#### **Artículo 36.—Plus de nocturnidad**

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

— 25% del sueldo base de su categoría.

No tendrá derecho a este complemento aquél personal que haya sido contratado exclusivamente para realizar trabajos nocturnos, siempre que exista una calificación del puesto de trabajo en el sentido de nocturnidad, o que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno.

Si por causas excepcionales después de una jornada normal de trabajo las horas extraordinarias llegasen a rebasar las 2:00 horas de la mañana, se abonarán la noche entera hasta las 6:00, 7:00 u 8:00 de la mañana, según la entrada habitual de la mañana siguiente, teniendo ese día la jornada completa de descanso, que será retribuida en su totalidad.

**37. artikulua.—Lanbide sailkapena —makinistak—**

Garabiak edo makineria astuna maneiatzeko kontratatzen diren langileek lehen mailako ofizialaren lanbide-kategoria izango dute, eta horretarako nahitaezko izango dute Meatze Agintaritzak emandako meatze-makinistako txartelaren jabe izatea.

Halaber, 2010eko urtarrilaren 1ean, kamioi-gidariak lehen mailako ofizialaren lanbide-kategoria izango dute.

**38. artikulua.—Garraio plusa**

Enpresako langileek, aldez aurretik enpresaren baimena badute, lantokira joateko beren ibilgailuak erabiltzen badituzte, 2009. urtean, Km bakoitzeko 0,297 euro ordainduko zaizkie, 2010. urtean 0,304 euro eta 2011. urtean 0,313 euro.

**39. artikulua.—Dietak**

1. Dieta Osoa: Langileek, beren ohiko lantokitik at egonik, etxetik kanpo lo egin behar izanez gero, dieta osoaren kontzeptupean zenbateko bat kobratzeko eskubidea izango dute. Dieta horren zenbatekoa 49,67 euro izango da 2009an; 50,91 euro 2010ean; eta 52,34 euro 2011n.

## 2. Dieta Erdia:

a) Edozein arrazoi dela-eta, bere lantokitik beste lantoki batera eta jatorrizko lantegia zegoen udalerritik kanpo lekuz aldatutako langileak dieta erdia jasotzeko eskubidea izango du, baldin eta bazkaltzeko garaian bere lantokitik kanpo badago.

Dieta erdia edo enpresaren kontura bazkaria: 2009an 12,89 euro izango da; 2010ean 13,21 euro; eta 2011n 13,58 euro. Langilearen ohiko ordutegitik 45 minutura gelditzen bada bazkaltzeko, honako osagarri hau jasotzeko eskubidea izango du: 2009. urtean 6,47 euro; 2010. urtean 6,63 euro eta 2011. urtean 6,82 euro.

b) Lantokian egonik, langilea bere ohiko ordutegia baino 45 minutu geroago gelditzen bada bazkaltzeko, dieta erdia jasotzeko edo enpresaren kontura bazkaltzeko eskubidea izango du. Dieta erdiaren zenbatekoa 12,89 euro izango da 2009an; 13,21 euro 2010ean; eta 13,58 euro 2011n.

c) Lan-arrazoiak direla-eta, lanaldia 22:00ak jota bukatzen duen langileak dieta erdia jasotzeko eskubidea izango du. Dieta erdiaren zenbatekoa 12,78 euro izango da 2009an; 13,10 euro 2010ean; eta 13,47 euro 2011n.

3. Gosarirako dieta: Salbuespen-arrazoiak direla-eta, langileak bere ohiko sarrera-ordua baino ordubete lehenago hasi behar badu lanaldia, gosarirako dieta jasotzeko eskubidea izango du. Dieta hori 6,47 euro izango da 2009an, 6,63 euro 2010ean eta 6,82 euro 2011n.

**40. artikulua.—Kanpoko lanak**

Langileek beren lantokitik, delegaziotik edo enpresaren Zuzendaritzatik kanpo eskaintzen badituzte zerbitzuak, lantokira joateko bidaietan emandako denbora lanaldi gisa zenbatuko da.

Lekualdatzen sortutako gastuak enpresaren kontura ordainduko dira, eta langileak bere ibilgailua erabili behar badu, honako zenbateko hauek ordainduko zaizkie: 2009an 0,35 euro/km; 2010ean 0,359 euro/km; eta 2011n 0,369 euro/km. Autopista erabiliz gero horren kostua ordainduko da, dagokion ordainagiria aurkeztu ondoren.

**41. artikulua.—Heriotza edo ezintasunagatiko kalte-ordaina**

Hitzarmenaren indarraldiko hiru urteetako bakoitzean honako kalte-ordain hauek jasotzeko eskubidea izango du langileak:

\* Laneko istripuak eragindako heriotzagatik: 88.424 euro.

\* Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako Erabateko Ezintasun Iraunkoragatik: 73.687 euro.

\* Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako Ezintasun Iraunkor Osoagatik: 88.424 euro.

Itundutako kalte-ordainak egiaztatuzko, istripua edo lanbide-gaixotasunaren arrazoia gertatu zen eguna hartuko da egitate eragilearen datatzat, ezintasuna azaldu den unea kontuan izan gabe,

**Artículo 37.—Clasificación profesional —maquinistas—**

El personal contratado para el manejo de grúas o de maquinaria pesada, tendrá la categoría profesional de oficial primera siendo preceptivo a estos efectos que este en posesión del carnet de maquinista minero expedido por la Autoridad Minera.

Asimismo a partir de 1/01/2010, los conductores de camión tendrán la clasificación profesional de oficial de primera.

**Artículo 38.—Plus transporte**

En el caso de que el personal de la empresa, previa autorización de esta, utilice medios propios de locomoción para dirigirse al centro de trabajo, se le abonarán los Kms. a razón de 0,297 euros/km en 2009; 0,304 euros/km en 2010; y 0,313 euros/km en 2011.

**Artículo 39.—Dietas**

1. Dieta Completa: El personal que estando desplazado tenga que pernoctar fuera de su residencia, tendrá derecho a una cantidad en concepto de dieta completa. El importe de esta dieta será en 2009 de 49,67 euros; en 2010 de 50,91 euros; y en 2011 de 52,34 euros.

## 2. Media Dieta:

a) Tendrá derecho a media dieta el personal que por cualquier causa sea desplazado de su centro de trabajo a otro centro diferente, fuera del término municipal de aquel y cuando, a la hora habitual de la comida, se encuentre fuera de su centro de trabajo.

Media dieta o comida a cuenta de la empresa: en 2009 será de 12,89 euros; en 2010 de 13,21 euros; y en 2011 de 13,58 euros. En caso de que este personal pare a comer 45 minutos después de su hora habitual, tendrá derecho a un complemento en 2009 de 6,47 euros; en 2010 de 6,63 euros; y en 2011 de 6,82 euros.

b) En caso de que el personal pare a comer 45 minutos después de su horario habitual, estando en el centro de trabajo, tendrá derecho a media dieta o comida a cuenta de la empresa. EL importe de la media dieta será en 2009 de 12,89 euros; en 2010 de 13,21 euros; y en 2011 de 13,58 euros.

c) Tendrá derecho a media dieta el personal que por motivos de su ocupación termine su jornada después de las 22 horas. Esta media dieta a cargo de la empresa será en 2009 de 12,78 euros; en 2010 de 13,10 euros; y en 2011 de 13,47 euros.

3. Dieta para Desayuno: El personal, que por causas excepcionales tenga que comenzar la jornada laboral una hora antes de su entrada habitual, tendrá derecho a percibir una dieta de desayuno, que será en 2009 de 6,47 euros; en 2010 de 6,63 euros; y en 2011 de 6,82 euros.

**Artículo 40.—Trabajos en el exterior**

Cuando el personal preste sus servicios fuera del centro de trabajo, delegación o representación de la empresa, el tiempo invertido en los desplazamientos al lugar de trabajo se computará como de jornada.

Los gastos ocasionados por desplazamientos correrán a cargo de la empresa, y si el personal tuviera que utilizar vehículo propio para ello, se le abonará, en la cuantía para el año 2009 de 0,35 euros/km; en 2010 de 0,359 euros/km; y en 2011 de 0,369 euros/km. En caso de utilización de autopista se le abonará el importe de la misma, previa presentación del correspondiente recibo.

**Artículo 41.—Indemnización por muerte o incapacidad**

El personal tendrá derecho en cada uno de los tres años de vigencia del convenio las siguientes indemnizaciones en los supuestos que se expresan a continuación:

— Fallecimiento por accidente de trabajo: 88.424 euros.

— Incapacidad Permanente Absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 73.687 euros.

— Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 88.424 euros.

A efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones pactadas, se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produjo el accidente o la causa determinante de la enfer-

eta enpresek dagokion aseguru-polizan jakinarazi beharko dute zirkunstantzia hori.

#### 42. artikulua.—*AEko egoerengatiko osagarriak*

Lan-istripuak eragindako Aldi baterako Ezintasuneko (AE) egoerengatiko osagarria

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

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

Lan-istripuek eragindako lunbalgiengatiko baja-kasuetan, enpresek oinarri arautzailea %100eraino osatuko dute, betiere bajak 30 egunetik 120 egunera bitarte irauten badu, lehenengo baja-egunetik zenbatzen hasita. \*

Artikulu honetan arautzen den osagarria lanbide-gaixotasunari ere aplikatu ahal izango zaio, betiere baja hori sektoreko lanen batek eragindakoa bada.

Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako AEko egoerengatiko osagarria

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

- Ebakuntza kirurgikoagatik edo ospitaleratzeagatik: lehenengo baja-egunetik 120. egunera arte, gehienez ere, ordainduko da osagarria.
- 30 egun baino gehiagoko bajak: Lehenengo baja-egunetik 120. egunera arte, gehienez ere, ordainduko da osagarria lunbalgiak barne, baina estresak, depresioak edo arrazoi fisikorik ez duten antzekoek eragindako bajetan izan ezik.

#### 43. artikulua.—*Erretiroa*

##### 1. Erretiro aurreratua 64 urterekin

Behin 64 urte bete eta gero langileak bere borondatez 1194/85 Errege Dekretuan aurreikusten den erretiro aurreratua har dezake, enplegua ematen duenari 3 hilabeteko aurrerapenez abisua eman behar diolarik, eta enpresak beste pertsona kontratatze beharra izango du behintzat urte bateko iraupena duen lan-kontratu batekin.

##### 2. Erretiro partziala/Txanda-kontratua

Langileen Estatutuaren 12.7 artikuluari jarraiki, negoziazio kolektiboa baimentzen denez, lan-kontratu horiek egitea sustatzeko, eta hori bultzatzeko modu bat txanda-kontratuak ordezkatzeko duen kontratuaren kontratatzaileei beharrezko segurtasun juridikoa ematea denez, gutxienez, eta enpresako plantillaren antolamenduari dagokionez, txanda-kontratua hitzartzeko kontratu mota honek ekar ditzakeen zailtasunak gainditzearren, txanda-kontratua martxan jartzeko eta kontratu mota honen bitartez enplegua sustatzeko, Hitzarmen hau sinatu dutenek honako hau erabaki dute:

a) Erretiro partziala hartzeko, adina izan ezik (65 urte baino gutxiago) legezko baldintzak betetzen dituzten eta erretiro partzialera beren borondatez bil daitezkeen langileak, enpresak nahitaez bete beharko du Langileen Estatutuaren 12.7 artikuluan ezarritakoa. Hortaz, langileari denbora partzialeko kontratua egin beharko dio, eta kontratu horren indarraldia langileak erretiroa hartzeko adina lortzen duenean amaituko da; eta aldi berean, enpresak beste langile bat kontratatu beharko du erretiratuak partzialki murriztutako lanaldiarekin, legez ezarritako baldintzetan eta Hitzarmen honetako 61. artikuluan azaltzen diren Enpleguari buruzko Akordioak dakartzan diru-laguntzak hartzeko aukerarekin. Diru-laguntza horiek Eusko Jaurlaritzaren Dekretuan bilduta daude.

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

medad profesional, con independencia del momento en que se declare la incapacidad, debiendo las empresas hacer constar tal circunstancia en la póliza de seguro correspondiente.

#### Artículo 42.—*Complementos en situaciones de I.T.*

##### Complemento de I.T. por accidente laboral

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

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

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

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

##### Complemento de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral

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

- Intervención quirúrgica u hospitalización: Se abonará el complemento desde el primer día de la baja hasta un máximo de 120 días.
- Bajas que superen los 30 días: Se abonará el complemento desde el primer día de baja incluidas lumbalgias hasta un máximo de 120 días, quedando excluidas las bajas por estrés, depresión o similares que no tengan causa física.

#### Artículo 43.—*Jubilación*

##### 1. Jubilación anticipada a los 64 años

Cumplida la edad de 64 años el trabajador/ra podrá acceder voluntariamente a la jubilación anticipada prevista en el Real Decreto 1194/85, debiendo mediar a estos efectos un preaviso a la empleadora de tres meses, quedando la empresa obligada a contratar a otra persona con un contrato laboral de al menos un año de duración.

##### 2. Jubilación parcial/Contrato de relevo

Con la finalidad de promover la celebración de este contrato de trabajo conforme así se autoriza a la negociación colectiva por el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, y considerando que una forma de promoción es conferir la necesaria seguridad jurídica a los contratantes del contrato de trabajo al que el de relevo sustituye, al menos, y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato pueda conllevar para la concertación del de relevo, en relación a la organización de la plantilla de la empresa y del trabajo, los firmantes de este convenio, en aras al relanzamiento del contrato de relevo y de la promoción del empleo que esta modalidad contractual comporta acuerdan:

a) Los trabajadores/as que reuniendo los requisitos legales para la jubilación parcial, salvo la edad (menor de 65 años), podrán acogerse voluntariamente a la jubilación parcial, viniendo la empresa obligada a aplicar lo dispuesto en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, celebrándose al efecto con el/la trabajador/ra un contrato a tiempo parcial que extinguirá su vigencia en la fecha de cumplimiento por el/la trabajador/ra de la edad ordinaria de jubilación, y a contratar a su vez a otro/a trabajador/a al menos por la jornada reducida del jubilado parcialmente, en las condiciones legales establecidas y con la posibilidad de acogerse a las subvenciones que se deriven del Acuerdo sobre el Empleo al que refiere el artículo 61 del Convenio Colectivo, recogidas por Decreto del Gobierno Vasco.

Quando el personal haya accedido a la jubilación mencionada en el párrafo anterior en el momento que cumpla los 64 años de edad podrá jubilarse por la aplicación del Real Decreto 1194/85, de 17 de julio.

Enpresako langileen %20 baino ezin izango da a) letran aitorturiko eskubideari atxiki, hau da, enpresa batean une berean langileen %20k gehienez izan dezake erretiro partziala edo lanaldi partzialeko kontratua erretiro partzial bakoitza burutzeko unean.

Erretiro partzialerako eskubidea eraginkorra izan dadin bi baldintza betetzeko eskatzen da. Lehena langileak idazki bidez aldeztu aurretik jakinarazteko partzialki erretiratzeko asmoa, behintzat 6 hilabeteko aurrerapenez, enpresak langile errelebulariaren hautaketa eta kontratazioa prestatzeko. Bigarrena, Enplegu Bulegoak edo Langai enpresaren enplegu-eskaintzaren ondoren, ordezkaturako langilea ordezkatzeko profil eta trebakuntza profesional egokia duen langileak baliatzeko eta langileak kontratazioa onartzeko.

Era berean, lana betetzeko praktika eta esperientzia handia eskatzen duten lanpostuen gaitasun funtzionalei loturiko eta antolamendua-izaerako arrazoiak direla-eta, eta horiek estaltzeko zailtasuna dela-eta, Lan Hitzarmeneko soldata-taularen arabera, enpresan langile tituluduneko lanbide-sailkapena duten langileei artikulu honen 2. idatz-zatian agindurikoa ez zaie aplikatuko; betiere langilearen eta enpresaren artean akordiorik izanez gero langileak erretiro horri atxiki ahal izatea aparte utzi gabe.

b) Txanda-kontratua bultzatzearen, Langileen Estatutuaren 12,7.e). artikulua ezartzen duenaren arabera, kontratu hori hitzartzeko honako talde profesionalen arabera lanbide-sailkapen hau ezarri da:

— I. Talde Profesionala:

- Arduradun nagusia.
- Arduraduna.
- 1., 2. eta 3. mailako ofiziala.
- Laguntzailea.
- Biltegizaina.
- 1. eta 2. mailako administrari ofiziala.
- 1. eta 2. mailako delineaatzailea.

— II. Talde Profesionala:

- Goi-mailako tituluduna.
- Erdi-mailako tituluduna.
- 1. eta 2. mailako burua.
- Lantegiko, Langileen eta Taldeko burua.
- Delineatzaile-proiektugilea eta delineaatzailea.

— III. Talde Profesionala:

- 1. eta 2. mailako administrari laguntzailea.
- Kalkatzailea.
- Peoi espezialista eta peoi arrunta.
- Garbiketako langilea.
- Telefonista.
- Zerrenda-egilea.

c) Langileak, 1. eta 2. idatz-zatietan jasota dauden erretirokasuetan, ez du kalte-ordaina jasotzeko eskubiderik izango.

### 3. 65 urterekin nahitaezko erretiroa

Lan Hitzarmenaren sinatzaileek, pertsona langabeen eta bereziki gazteen laneraztea sustatzeko borondatez, nahitaezko erretiroa 65 urtetan ezartzea erabaki dute, betiere Seguritasun sozialak kotizaziopeko erretirorako pentsiorako eskubidea aitortzeko nahiko gabealdi kotizagarria bete badu, eta 65 urterekin ez badu bete hori lortu arte atzeratuko da nahitaezko erretiroa.

Kontratua aurreko paragrafoan aurreikusten den baldintzak betetzen direlako eteten bada, enpresak honako baldintza hauetakoren bat betetzeari lotuta dago:

Al derecho reconocido en la letra a) no podrán acogerse más del veinte por ciento de la plantilla de trabajadores/as de la empresa, es decir, que en las empresas tan solo podrán coexistir como personal jubilado parcialmente con contrato a tiempo parcial hasta el 20% de la plantilla existente en las empresas en el momento de llevarse a cabo cada una de las jubilaciones parciales.

Para que el derecho a la jubilación parcial sea efectivo se requerirá el cumplimiento de dos condiciones. La primera que el trabajador/ra preavise por escrito a la empresa de su intención de jubilarse parcialmente con una antelación mínima de seis meses, al efecto de que la empresa pueda preparar la elección y contratación del trabajador relevista. La segunda que la Oficina de Empleo o Langai, tras la oferta de empleo de la empresa, le facilite personal que responda al perfil y cualificación profesional adecuada para sustituir al trabajador relevado, y que el trabajador/ra en cuestión acceda a la contratación.

Asimismo, por causas de naturaleza organizativa relacionadas con las competencias funcionales de los puestos de trabajo cuyo desempeño requiere de amplia práctica y experiencia y por la dificultad que entraña la cobertura de los mismos, los trabajadores/as que tengan en la empresa la clasificación profesional de personal titulado, según la tabla salarial del Convenio Colectivo, quedan excluidos de lo ordenado en el apartado 2.º de este artículo sin perjuicio de que puedan acceder a esta jubilación de mediar acuerdo entre empresa y trabajador.

b) Con el fin de impulsar la celebración del contrato de relevo, conforme dispone el artículo 12.7.e) del Estatuto de los Trabajadores, se establece a los efectos de su concertación la clasificación profesional mediante los grupos profesionales siguientes:

— Grupo Profesional I:

- Encargado/a General.
- Encargado/a.
- Oficial de 1.ª, 2.ª y 3.ª.
- Ayudante/a.
- Almacenero/a.
- Oficial/a administrativo 1.ª y 2.ª.
- Delineante/a 1.ª y 2.ª.

— Grupo Profesional II:

- Titulado/a Superior.
- Titulado/a Medio.
- Jefe/a de 1.ª y de 2.ª.
- Jefe/a de Taller, de Personal, de Equipo.
- Delineante/a Proyectista y Delineante.

— Grupo Profesional III:

- Auxiliar administrativo de 1.ª y de 2.ª.
- Calcador/ra.
- Peón Especialista y Ordinario.
- Operario/a de Limpieza.
- Telefonista/o.
- Listero/ra.

c) El trabajador/ra, en los supuestos de jubilación contemplados en los apartados 1.º y 2.º, no tendrán derecho a indemnización.

### 3. Jubilación obligatoria a los 65 años

Los firmantes del Convenio Colectivo, con la voluntad de promover el empleo de las personas desempleadas y primordialmente de los jóvenes acuerdan establecer la jubilación obligatoria a los 65 años de edad siempre y cuando el trabajador reúna al cumplirla la carencia cotizable suficiente para que le reconozca la Seguridad Social el derecho a la pensión contributiva de jubilación, posponiéndose en el caso de que no lo reuniera a los 65 a la fecha en que la consolide.

La extinción del contrato por el cumplimiento de las condiciones previstas en el párrafo anterior estará sujeta al cumplimiento por la empresa de alguna de las condiciones siguientes:

- Nahitaezko erretiroagatik eteten den kontratua deduzituta, enpresak aurreko 365 egunetan zegoen enpleguari eustea.
- Erretiroagatik kontratua eteten den egunaren aurreko 365 egunetan, enplegua haztea.
- Azken bi urteetan, enpresak behin betiko edo obra-kontratu egonkor bihurtzea erretiroagatik amaitu nahi dituen aldi bate-rako kontratuen kopuru berdina, gutxienez.
- Aurreko bi urteetan enpresak lanaldi osoko kontratu bihurt-zea lanaldi partzialeko kontratuak.
- Enpresak nahitaez erretiraturako den langilea beste batekin ordezkatzeko edo hurrengo 12 hilabeteetan hori egiteko kon-promisoa hartzea.
- Enpresak nahitaezko erretiroa egiten denean konpromisoa hartzea, bai behin betiko edo obra-kontratu egonkor bihurt-zeko erretiroagatik eteteko kontratu kopuru berdina, bai lanaldi osoko kontratu bihurtzeko lanaldi partzialeko kontratuak.
- Enplegu-kalitatea sustatzeko neurri gisa, enpresak langileen lanbide-heziketara edota prebentzioan laneko segurtasun- eta osasun-gaietara zuzenduriko planak erregularlari garatzea.
- Que la empresa, deducido el contrato a extinguir por jubila-ción obligatoria, haya sostenido el empleo existente en los 365 días anteriores.
- Que la empresa dentro de los 365 días anteriores a la fecha en la que proceda la extinción del contrato por jubilación haya incrementado su empleo.
- Que la empresa en los dos últimos años haya transformado en indefinido, o en contrato estable de obra, al menos el mismo número de contratos temporales a extinguir por jubila-ción.
- Que la empresa en los dos años anteriores haya transfor-mado a tiempo completo contratos a jornada parcial.
- Que la empresa sustituya al trabajador a jubilar obligato-riamente por otro trabajador o cuando y haya adquirido el compromiso de hacerlo dentro de los 12 meses siguientes.
- Que la empresa al tiempo de la jubilación obligatoria asuma el compromiso bien, de transformar en contrato indefinido o en contrato estable de obra, al menor el mismo número de contratos a extinguir por jubilación, o bien de convertir contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo.
- Que la empresa como medida de promoción de la calidad de empleo desarrolle de forma regular planes orientados a la formación profesional de los trabajadores y/o a la pre-vencción en materia de seguridad y salud laborales.

#### 44. artikulua.—*Ordaindu gabeko zenbatekoen gaineko interesak*

Langileek irabazitako zenbateko oro, eta mugaeguna iritsita-koan enpresak ez badu ordaindu, urte bakoitzeko %30eko zerga ordaindu beharko du lehenengo atzerapen-egunetik hasita, zen-batekoaren gaineko interes gisa, baita kalte eta galerengatik kalte-ordain gisa ere.

#### 45. artikulua.—*Soldata ordaintzea eta jasotzea*

Soldatak hilero-hilero ordainduko dira puntualtasunez, enpre-sak ezarrita dauzkan ohiko ordainketa-egunei jarraiki. Ordainsariak lantokia dagoen lekuan edo langilea bizi den lekuan bulegoak dituen banku-entitatean ordaindu ordez, ahal bada behintzat, bankuko taloia-ren edo txekearen bidez ordainduko dira, edota langileak aukeratzen duen banku-kontura edo aurrezki-libretara transferentzia eginez, Lege Dekretuan araututakoaren arabera.

Enpresak hala erabakita, soldatak bankuko txekearen bidez ordaintzen badira, adierazitako txeke horiek egiten dituen banku-entitateak adostu beharko du ordainketa hori. Klausula hori ez betet-zeak ordu beteko baimena edukitzeko eskubidea emango dio lan-gileari haren soldata ordaintzeko jaso duen txekea kobratzeko.

Langileek honako hau aukeratu ahal izango dute: Soldata osoa kobratu, edo hileko soldata osoaren kontura hamabostean behin aurrerakinak jaso, kontrako akordiorik badago salbu.

Ordainagiri horiek kobratu aurreko lanegunean emango zaiz-kie langileei, hauek azter ditzaten, eta ordainagiri horietan akatsik badago, 10 eguneko epean konponduko dira, bide judizialek erre-klamazioa egiteko eskubidea alde batera utzi gabe.

#### 46. artikulua.—*Soldata osoa*

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoak ezin dira orduen, egunen, asten, edo hilabeteen arabera hainbanatu, alderdiek horrela egitea erabaki badute salbu.

Ezin izango da destajuko lanik ere egin

#### 47. artikulua.—*Irenstea eta konpentsazioa*

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoak oro har eta urteko zenbaketan hartuko dira kontuan.

Baldintza ekonomiko hauek legeak, jurisprudenziak, Admi-nistrazioarekiko Auziak, Hitzarmenak edota edozein Itunek hala agin-duta, aurretik indarrean zegoen baldintza ekonomiko oro irentsi eta konpentsatuko dute, bi aldeek itundutakoak izan ezik: lan bereziak egiteagatik ordainsariak, lan berezi horien iraupena eta erantzuz-kizuna.

#### Artículo 44.—*Intereses sobre cantidades no abonadas*

Toda cantidad devengada por el personal y que no haya sido abonada por la empresa a su vencimiento, será gravada en un 30% anual a partir del primer día de su moratoria, en concepto de inter-és sobre el capital e indemnización por daños y perjuicios.

#### Artículo 45.—*Pago y recibo de salario*

El pago de los salarios se efectuará mensualmente y con pun-tualidad, de acuerdo con las fechas habituales de pago que tenga establecida la empresa. Las retribuciones serán abonadas prefe-rentemente por medio de talón o cheque bancario, contra entidad bancaria que disponga de oficinas en el lugar del centro de trabajo o en el domicilio del trabajador/a, o por medio de transferencia a la cuenta bancaria o libreta de ahorro que designe, según lo regu-lado en Decreto Ley.

Si por disposición de la empresa se realizase el pago de los salarios mediante talón bancario, este tendrá que venir conformado por la entidad bancaria de la cual proceden los citados talones. El incumplimiento de esta cláusula dará derecho al personal al dis-frute de 1 hora de permiso para el cobro del talón recibido para el pago de los salarios.

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

Estos recibos se entregarán al personal el día laborable ante-rior al día de cobro para que pueda estudiarlos y si hubiera error, en la confección de los mismos, se resolverá en el plazo de 10 días, sin perjuicio del derecho a reclamar judicialmente si procediese.

#### Artículo 46.—*Salario global*

Se prohíbe el abono de las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, prorrateándolas por horas, días, sema-nas o mes, salvo pacto entre partes.

Asimismo se prohíben los trabajos a destajo.

#### Artículo 47.—*Absorción y compensación*

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio serán consideradas globalmente y en su cómputo anual.

En las presentes condiciones económicas quedan absorbidas y compensadas en su totalidad las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, Contencioso Administrativo, Con-venio o Pacto de cualquier clase, salvo las que por mutuo acuerdo entre ambas partes se abonen por realizar trabajos especiales, tanto en lo que se refiere a su duración como a responsabilidades.

Ordainsarien kontzeptu guztien edo batzuen igoera ekarriko lukeen etorkizuneko legezk xedapen orori dagokionez, hitzarmen honetan itundutako baldintzek besterik gabe irentsi egingo dute, betiere baldintza horiek, oro har, urteko zenbaketan hitzarmen honetakoak gainditzen badituzte, aurreko paragrafoan adierazitako bi aldeen artean itundutakoak salbu.

#### 48. artikulua.—*Laneko errendimendua*

Hitzarmen honetako soldatak ordaintzeagatik enpresak edozein unetan eskatu ahal izango du gutxieneko jarduerari dagokion laneko errendimendua (60 puntu Bedaux edo ezarritako sistema berezien baliokidea)

### V. KAPITULUA

#### LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

#### 49. artikulua.—*Laneko segurtasuna eta osasuna*

Enpresek eta bertako langileek, Laneko Segurtasunari eta Osasunari dagokienez, Hitzarmen honetako xedapenetan eta une bakoitzean indarrean dagoen legedian ezarritako eskubideak eta batzuek besteekiko dituzten erantzukizunak onartuko dituzte.

Hortaz, eta dauden arrisku-egoeren arabera, dagokion prebentzio-jarduera planifikatuko dute, adierazitako arriskuak kentzeko, kontrolatzeko edo gutxitzeko.

Arrisku-ebaluazioak enpresetako langileen esku egongo dira.

Prebentzioko Ordezkariek langileen ordezkariek aukeratuko dituzte beraien artean, eta Laneko Arriskuaren Prebentzioko Legearen 37. artikuluan ezartzen diren bermeak edukiko dituzte.

Dituzten eginkizunak betetzeko prebentzioari buruz behar duten prestakuntza eman beharko die enpresariak Prebentzioko Ordezkariei, eta horretarako prestakuntza-ikastaroak egitera joateko behar dituzten orduak eta baimenak emango dizkie, 97-12-11ko Lanbide Arteko Akordioari jarraiki (EAEko Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzkoa).

Lanpostuko eta bide-zirkulazioko segurtasun-arrazoiengatik, gidariek eskubidea izango dute ibilgailuaren gehieneko pisu baimenduari buruzko informazioa biltzeko, eta indarrean dagoen Arautegiak onartutako gehieneko pisua gainditzen badu zamak, langileak ez daude behartuta hura garraiatzera.

Era berean, lantokitik ateratzen denetik helmugara iritsi arte, eta alderantziz, ibilgailua gidatzen duen bitartean, langilea behartuta dago enpresaren mezuei erantzutera, soilik eskurik gabe erabiltzen den komunikatzeko sistema badu.

#### 50. artikulua.—*Osasuna zaintzea*

Enpresek langileen osasuna zainduko dutela bermatuko dute. Horretarako, osasun-espezialitatean onartutako enpresako prebentzio-zerbitzuaren edo hitzartutako kanpoko zerbitzuaren bitartez, langileen osasunaren zaintza egokia egingo dute, eta langile horien lanpostuaren arrisku bereziekin eta norberaren ezaugarriekin edo ezagutzen den egoera biologikoarekin bat datorrena. Zaintza horren aplikazioa, edukiak eta maiztasuna dagozkien protokoloen arabera egingo dira.

Aurrekoa gorabehera, langileak enpresan onartu aurretik, enpresek osasun-azterketa egin beharko diete. Era berean, urtero-urtero egin beharko diete osasun-azterketa enpresa horien zerbitzura dauden langileei. Azterketa hori doakoa izango da, eta lanorduetan egingo da. Horretaz gain, langile bakoitzari emaitzaren idatzizko txostena emango zaio.

Langilea onartu ondorengo osasun-azterketa egitea borondatezkoa izango da; hala ere, azterketa hori egin nahi ez duten langileei adierazitako azterketa ez dutela onartzen sinatzeko eskatuko die enpresak.

Kasu guztietan, egingo den azterketa dagokion lanposturako egokia izango da, eta gutxienez honako hauek aztertuko dira: odola, gernua, ikusmena, eta entzumena. Behar izanez gero, 40 urte baino gehiagoko langileei elektrokardiograma egingo zaie.

Respecto a las disposiciones legales futuras que representen un aumento en todo o en alguno de los conceptos retribuidos, quedarán absorbidas, automáticamente, en las condiciones pactadas en el presente convenio, si las mismas globalmente consideradas fueran de cuantía superior, en cómputo anual, excepto las que figuraran en el párrafo anterior como acuerdos mutuos entre las partes.

#### Artículo 48.—*Rendimientos de trabajo*

Por el abono de los salarios del presente convenio la empresa podrá exigir en cualquier momento un rendimiento de trabajo correspondiente a la actividad mínima (60 puntos BEDAUX o equivalente a sistemas peculiares establecidos).

### CAPÍTULO V

#### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### Artículo 49.—*Seguridad y salud laboral*

Las empresas y el personal de las mismas asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud laboral, vengan determinados por las disposiciones de este Convenio y por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, y en función de las situaciones de riesgo existentes, planificarán la actividad preventiva que proceda, con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.

Las evaluaciones de riesgos estarán a disposición de los trabajadores de las empresas.

Los/as Delegados/as de Prevención serán designados/as por y entre los representantes del personal y tendrán las garantías que se establecen en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva necesaria para el ejercicio de sus funciones y a tal fin facilitará las horas y permisos necesarios para la asistencia a los cursos de formación, de conformidad al Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laboral en la C.A.P.V. de 11/12/1997.

Por motivos de seguridad en el puesto de trabajo y en la circulación vial, los conductores/as tendrán derecho a recabar de la empresa la información sobre el peso máximo autorizado del vehículo, no estando obligados a realizar el transporte si la carga sobrepasara el peso máximo autorizado al efecto por la Normativa vigente.

Asimismo, durante el tiempo de conducción del vehículo comprendido entre la salida del centro de trabajo y el de destino, y viceversa, el/la conductor/ra quedará obligado/a a responder las comunicaciones de la Empresa exclusivamente en el caso de que se disponga de un sistema de intercomunicación de manos libres.

#### Artículo 50.—*Vigilancia de la salud*

Las empresas garantizarán la vigilancia de la salud de sus trabajadores. A tal efecto realizarán, a través del servicio de prevención propio o ajeno concertado, autorizado en la especialidad sanitaria, una vigilancia de la salud de los trabajadores adecuada y acorde a los riesgos específicos de su puesto de trabajo y a las características personales o estado biológico conocido, cuya aplicación, contenidos y periodicidad se hará de conformidad a los protocolos correspondientes.

No obstante lo anterior, las empresas vendrán obligadas a realizar un reconocimiento médico previo a la admisión del personal en la empresa. Asimismo, tendrán la obligación de realizar un reconocimiento médico periódico una vez al año, al personal a su servicio, gratuito y en horas de trabajo, con informe escrito del resultado para cada trabajador/a.

El reconocimiento periódico posterior al de admisión será de libre aceptación para el personal, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse al mismo.

En todos los casos, el reconocimiento será adecuado al puesto de trabajo de que se trate y comprenderá, como mínimo, sangre, orina, vista, y oídos, y en caso de necesidad, electrocardiograma al personal mayor de 40 años.



Lanaren berezko arriskuen arabera, osasun-azterketa bereziak egingo dira, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 22. artikuluan araututakoan oinarrituz.

### 51. artikulua.—*Laneko arropa*

Probaldia igarotakoan, enpresek honako hau emango diete langileei:

a) Bota pare bat, edo langileen segurtasunerako oinetako egoiak. Buzo bat, edo horren orde, praka batzuk eta alkandora bat. Eskularru pare bat.

Material hori sei hilabete behin berrituko da.

b) Eguraldi txarrerako laneko arropa: uretako bota pare bat, eta uretako traje bat.

Prebentzioko Ordezkarien edo Segurtasun eta Osasun Batzordearen, eta enpresaren iritziz beharrezkoa den kasuetan, arropa epe motzagoetan emango da.

## VI. KAPITULUA

### LANBIDE PRESTAKUNTZA

### 52. artikulua.—*Titulu akademikoa edo lanbide titulua lortzea*

Zentro ofizialak edo onartutako zentroak antolatutako eta deitutako ikastaroetan titulu akademikoa edo lanbide-titulua lortzeko eta oposizio orokorra lortzeko ikastaroetan izena ematen duten langileek honako eskubide hauek izango dituzte:

a) Azkeneko azterketak eta gainerako gaitasun eta ebaluazio proba ofizialak egitera joateko behar dituzten baimenak, eta lan-eskubideak ez zaizkie aldatuko, ezta murriztuko ere. Oinarrizko soldataren arabera ordainduriko gehieneko denbora egutegiko 30 egun izango da.

b) Aurrekoa betetzeko, langileek nahi duten eran oporrak banatzeko eskubidea izango dute, baina lehenago enpresari eta langileen ordezkarietara jakinarazi beharko diete; betiere enpresak ez badu oporrak direla-eta ixten.

c) Aurreko paragrafoetan onartutakorako eskubidea izateko, dagokion izen-ematea edo matriculazio ofiziala egiaztatu beharko du langileak enpresaren aurrean, eta ikasturte berdinerako ofizialki aurreikusitako urteko bi deialdietara joan ahal izango da. Oposizioak badira, hiru aukera izango ditu aurkezteko.

d) A) idatz-zatiaren arabera, baliatzeko denborak ez du zerikusirik izango oporrerengatik dagokien egunekin.

e) Matriculatuta dagoen ikasgaien erdia gainditzen ez duen langileak A) idatz-zatian azaltzen den eskubidea galduko du. Horretarako, azterketa egitera joan ez bada, azterketa horretako ikasgaia ez gaindituzat hartuko dira.

Era berean, ikasgai beraren segidako bi deialdiak ez badira gainditzen, ezin izango dira onura horiek baliatu.

### 53. artikulua.—*Lanbidean aurreratzea*

Lanbide-ezagutzak eguneratu eta hobetzearren, langileek, bi urtean behin, beren lanbideari buruzko ikastaro bereziak egitera joateko eskubidea izango dute zentro ofizialetara edo sindikatu-zentroetara. Ikastaro hori lanorduen barruan emango da, eta hala bada, gorkio, ez da soldata aldatuko, ezta murriztuko ere. Ikastaro horren bukaeran ziurtagiri bat lortzen bada, ziurtagiri hori kontuan izango da enpresaren barruan lanpostuz igotzeko edo lanbidean aurreratzeke.

Artikulu honetako eta 13. artikuluko eskubideak baliatzeko, enpresako langile finko guztien %10 gehieneko ehuneko ezarriko da. Ehuneko hori urtero kalkulatuko da. Nolanahi ere, 2 urteko gutxieneko antzintasuna beharko da.

Artikulu honetan eta aurrekoan esandako guztia betetzen ote den zainduko dute langileen ordezkariak.

En función de los riesgos inherentes al trabajo, se harán reconocimientos médicos específicos en base a lo regulado en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### Artículo 51.—*Ropa de trabajo*

Las empresas entregarán al personal, después de superado el período de prueba, lo siguiente:

a) Un par de botas o calzado adecuado para su seguridad. Un buzo o mono, o en su lugar, un pantalón y una camisa. Un par de guantes.

Este material se renovará cada 6 meses.

b) Ropa de trabajo para las inclemencias del tiempo, un par de botas de agua y un traje de agua.

La periodicidad de la entrega de la ropa podrá ser menor en aquellos casos que, a juicio de los/as Delegados/as de Prevención o Comité de Seguridad y Salud y la empresa, lo requieran.

## CAPÍTULO VI

### FORMACIÓN PROFESIONAL

### Artículo 52.—*Obtención del título académico o profesional*

El personal que se inscriba en cursos organizados y convocados por un centro oficial o reconocido y tan solo para la obtención de un título académico o profesional, así como los concernientes a oposición en general, tendrá derecho a:

a) Los permisos necesarios para concurrir a exámenes finales y demás pruebas oficiales de aptitud y evaluación, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales. El tiempo máximo retribuido a salario base será de 30 días naturales.

b) El personal, a efectos de lo anterior, tendrá derecho a distribuir sus vacaciones como mejor le convenga, poniéndolo previamente siempre en conocimiento de la empresa y de los representantes del personal, siempre y cuando la empresa no cierre por vacaciones.

c) Para tener derecho a lo reconocido en los párrafos anteriores, deberá acreditar ante la empresa la debida inscripción o matriculación oficial, pudiendo asistir a dos convocatorias anuales de las previstas oficialmente para un mismo curso, y si se tratase de oposiciones tendrá el límite de tres opciones para presentarse a las mismas.

d) El tiempo que disfrute de acuerdo con el apartado A), será independiente de los días que le correspondan por vacaciones.

e) Perderá el derecho de lo contemplado en el apartado A), quién sea suspendido en la mitad de las asignaturas de las que se encuentre matriculado. Se entenderán como suspendidas a estos efectos aquellas asignaturas a las que no se hubieran presentado a examen.

También producirá la privación de estos beneficios la no aprobación de una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

### Artículo 53.—*Promoción profesional*

Con el fin de actualizar y perfeccionar sus conocimientos profesionales el personal tendrá derecho, una vez cada dos años, a la asistencia de un cursillo especializado dentro de su profesión en centros oficiales o sindicales. Este curso se programará dentro del horario de trabajo, en su caso, sin que se modifique ni se reduzca el salario. En el supuesto de que este curso lleve aparejado la obtención de un certificado al final del mismo, este se tendrá en cuenta a la hora de ascenso o promoción dentro de la empresa.

Para el disfrute de los derechos recogidos en el presente artículo, así como en el 13, se establecerá un porcentaje máximo de un 10% del total del personal fijo de la empresa, calculado anualmente. En todo caso, se precisará una antigüedad mínima de 2 años.

Los representantes del personal vigilarán el cumplimiento de todo lo expuesto, tanto en este artículo como en el anterior.

**54. artikulua.—Etengabeko prestakuntza**

Sektoreko langileen prestakuntza hobetzeko planak egiteko, bideratzeko eta plan horietako baldintzei dagokienez, hitzarmena sinatzen duten alderdiak 95-09-28ko Lanbide Arteko Akordioari lotzen zaizkio. Akordio hori EAEko Etengabeko Prestakuntzari buruzkoa da.

## VII. KAPITULUA

## LANAREN ANTOLAMENDUA

**55. artikulua.—Lana zuzentzea eta kontrolatzea**

Lana antolatzea eta zuzentzea enpresariari dagokio, edota horrek izendatzen dituen langileei. Langileak dituen betebeharrak eta lan-eginkizunak betetzen direla egiaztatze haren ustez egoiak diren barruko kontrol-sistemak jarri ahal izango ditu. Lana Hitzarmen honetan eta aplikatu daitezkeen gainerako arauetan ezarritakoari jarraiki bete beharko da.

Horren ondorioz, dena antolatzeko ahalmena dauka, ahalik eta errendimendu handiena lortzeko alderdi guztietan: laneskua, materialak, denbora, eta abar, dituen baliabideek eta helburu horretarako langileen beharrezko lankidetzak aukera ematen duten muga arrazional eta zientifikora arte, Hitzarmen honetan eta aplikatu beharreko gainerako arauetan ezarritakoari jarraituz.

Honako hauek dira, besteak beste, enpresariaren ahalmenak:

a) Lana antolatzeko sistemak edo metodoak zehaztea elementuen, makinaren edo instalazioen gehienezko errendimendua lortzeko eta bermatzeko, Enpresaren premia orokorrak edo departamentu, atal edo lanpostu jakin bateko premia bereziak kontuan izanda.

b) Lanpostuaren langaiak osatzeko makina kopurua edo beharrezko langaiak esleitzea. Lan egiteko metodoak, fabrikazio-prozesuak, gaiak, makinak edo makina horien baldintza teknikoak aldatzeko eragindako baldintzetara lan-zamen, errendimenduen eta tarifen egokitzapena arautzea.

c) Kalitate-arauak eta laneko arau teknikoak finkatzea.

d) Langilearen esku dauden makineria eta tresnak zaintzeko, gordetzeko eta garbitzeko eskatzea.

e) Enpresako langileak lanpostuz aldatzea eta banatzea, produktioari eta antolamenduari komeni zaionaren arabera, talde profesional baten barneko mugigarritasun-irizpideei jarraiki.

f) Lan-antolamenduaren edozein denboralditan metodo, langileen banaketa, makina, tresna, formula eta abarren aldaketa teknikoak dagokienez, komeni edo beharrezkoak diren aldaketak egitea.

g) Lan-harremanei normaltasunez eustea.

h) Enpresako langile guztiei jarduera normala eskatzea.

Dena dela, azaldutako enpresa-ahalmenak langileen legezko ordezkariari dagozkien eskumenei kalterik egin gabe beteko dira, eta indarrean dagoen arautegiari jarraiki.

**56. artikulua.—Lana betetzea**

1. Hitzartutako lana bete beharko du langileak, enpresariak agindutakoa betez ohiko zuzendaritza-ahalmenei jarraiki, eta besterik ezean usadioei eta ohiturei. Duen lanbide-eskumenaren egiteko orokorraren barruan, agintzen zaion lan, eragiketa edo jarduera oro bete beharko du.

Era berean, kalteak aurreikusteko, istripuak edo izandako kalteak konpontzeko premiazko larrialdi kasuetan, lan gehiago, edota hitzarmenean azaltzen ez den beste lana egin beharko du.

2. Langileak bere lana egiteko oztopoak atzematen baditu, berehala jakinarazi beharko dio bere goragoko hurrenari, baita bere lanarekin zerikusia duten tresna, erreminta, makina-erreminta

**Artículo 54.—formación continua**

Las partes firmantes del Convenio se remiten al Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la C.A.P.V. de 28-09-95, en cuanto a elaboración, tramitación y condiciones de los planes para mejorar la cualificación de los trabajadores del sector.

## CAPÍTULO VII

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**Artículo 55.—Dirección y control del trabajo**

La organización y ordenación del trabajo es facultad del empresario, o personas en quién éste delegue, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, que deberá ejercerse con sujeción a lo establecido en este Convenio y demás normas aplicables.

En consecuencia tiene la facultad de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: mano de obra, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto, con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas de aplicación.

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

a) La determinación de los sistemas de organización o métodos del trabajo encaminados a obtener y asegurar los máximos rendimientos de los elementos, máquinas o instalaciones, dadas las necesidades generales de la Empresa o las específicas de un determinado departamento, sección o puesto de trabajo.

b) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para completar las tareas del puesto de trabajo. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

c) La fijación de normas de calidad y normas técnicas de trabajo.

d) La exigencia de una vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillaje encomendada al trabajador.

e) El cambio de puesto de trabajo y la redistribución del personal de la empresa con arreglo a las conveniencias de la producción y de la organización, con sujeción a los criterios de movilidad dentro de la pertenencia al grupo profesional.

f) El introducir, durante cualquier período de organización del trabajo, las modificaciones necesarias o convenientes en los métodos, distribución del personal, variaciones técnicas de las máquinas, utillaje, fórmulas, etc.

g) El mantenimiento del normal desarrollo de las relaciones laborales.

h) Exigir la actividad normal a la totalidad del personal de la empresa.

Las facultades empresariales descritas serán, en todo caso, ejercitadas sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes legales de los trabajadores y con sujeción a la normativa vigente.

**Artículo 56.—Prestación del trabajo**

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

Deberá, asimismo prestar mayor trabajo o distinto del convenio en los casos de necesidad urgente de prevenir males, remediar accidentes o daños sufridos.

2. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los últi-

edo instalazioetan atzematen dituen akatsak edo okerrak ere. Langilearen esku dauden tresnak, erremintak eta instalazioak behar bezala funtzionatzeko eta erabiltzeko moduan egon beharko dute.

3. Lantokietatik edo langilearen lanalditik kanpo debekatuta dago makinak, erremintak, gailuak, instalazioak edo laneko lokalak erabiltzea, enpresariaren edo langilea ordezkatzeko dutenen beraiazko baimena badu salbu.

4. Lan-istripuen prebentzio-politika eraginkorra izateko, dago-kion arautegi arautzailea betez, enpresariak ematen dizkien babesarako baliabideak erabili beharko dituzte langileek, eta prebentzio-neurriak aplikatzeko enpresariarekin lankidetzan jardun beharko dute.

5. Lan egitea arautzen duten lankidetzak eta fede oneko zeregin orokorrak betetzeko, enpresaren ustiapenari eta negoziorei buruzko isilpekoak gorde behar ditu langileak.

## VIII. KAPITULUA

### ORDEZKARITZA KOLEKTIBOA

#### 57. artikulua.—*Batzarrak*

Enpresak lokal egokiak emango dizkie langileei bilerak eta batzarrak egiteko lantokian.

Lan-orduetatik kanpo izango dira batzar guztiak, salbu eta enpresak egokitzat jotzen dituenak baimentzen baditu, jorratu beharreko gaien berezitasuna tarteko, eta betiere Batzordeak alde aurretik eskatu badu.

#### 58. artikulua.—*Ordu kreditua*

Langileen ordezkariak beren eginkizunak betetzeko honako ordu kopuru hau edukiko dute:

- 100 langile arte: 20 ordu hilean.
- 101 langiletik 250era bitarte: 25 ordu hilean.
- 251 langiletik 500era bitarte: 35 ordu hilean.
- 501 langiletik gora: 40 ordu hilean.

Ordu horiek 24 orduz gainditu ahal izango dira gehienez ere, urtean behin bakarrik eta hilabete natural batean, baina urte naturalari buruz lehenago adierazitako urteko zenbatekoa ezin izango da inolaz ere gainditu.

#### 59. artikulua.—*Atal sindikalak*

Bertan lan egiten duten Sindikatu Atal guztiak aintzat hartzen ditu enpresak. Enpresa Batzordean diharduten Sindikatu Atalek behar duten denbora izango dute beren eginkizunak garatzeko, indarrean dagoen Legediaren arabera.

Publizitatea, argitalpenak eta ohar sindikalak zabaltzeko eskubidea izango dute Sindikatu Atalek, enpresaren lokaletan eta horretarako adierazitako lekuetan.

Enpresa Batzordean ordezkaritza duten Sindikatu Atalek hileroko izango dute enpresaren gorabeheren berri, indarrean dagoen Legediaren arabera.

Atal Sindikalak nahi dutenean egin ahal izango dituzte bilerak lanorduetatik kanpo eta enpresaren lokaletan, enpresari baimena eskatu ondoren.

## IX. KAPITULUA

### GATAZKAK KONPONTZEA

#### 60. artikulua.—*Hitzarmenaren batzorde paritarioa.*

Batzorde Paritarioa Hitzarmen hau interpretatu, arbitratu, adiskidetu eta zaintzeko organoa da, eta honako era honetan eratu da:

Batzarkideak: Alderdi bakoitzetik hiru kide, hitza izango dute, baina botorik ez, eta negoziazio-mahaiak izendatuko ditu.

Osatutako Batzorde Paritarioaren lehenengo bileran izendatuko dira Presidente eta Idazkaria. Biek izango dute hitza, baina botorik ez. Presidenteak izango da bileretako moderatzailea.

les, herramientas, máquinas herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización de los que de él dependa.

3. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

4. Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes de trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente, y a colaborar con él en la aplicación de las medidas preventivas.

5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

## CAPÍTULO VIII

### REPRESENTACIÓN COLECTIVA

#### Artículo 57.—*Asambleas*

La empresa proporcionará los locales adecuados para las reuniones y asambleas del personal en el centro de trabajo.

Todas las asambleas serán fuera de las horas de trabajo, salvo las que la empresa considere oportuno autorizar, debido a la índole específica de los temas a tratar y previa solicitud del Comité

#### Artículo 58.—*Crédito horario*

Los representantes del personal dispondrán del siguiente número de horas para el desarrollo de sus funciones:

- Hasta 100 trabajadores/as: 20 horas mensuales.
- De 101 a 250 trabajadores/as: 25 horas mensuales.
- De 251 a 500 trabajadores/as: 35 horas mensuales.
- De 501 trabajadores en adelante: 40 horas mensuales.

Estas horas podrán ser rebasadas en un máximo de 24 horas, por una sola vez al año y en un mes natural, sin que en ningún caso, se pueda rebasar el cómputo anual señalado anteriormente, referido al año natural.

#### Artículo 59.—*Secciones sindicales*

La empresa reconoce todas las Secciones Sindicales operantes en la misma. Las Secciones Sindicales con representación en el Comité de empresa dispondrán del tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones, de acuerdo con la Legislación vigente.

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a difundir publicidad, publicaciones y avisos sindicales en los locales de la empresa en los lugares señalados al efecto.

Las Secciones Sindicales con representación en el Comité de empresa serán informadas mensualmente de la marcha de la empresa, de acuerdo con la Legislación vigente.

Las Secciones Sindicales podrán celebrar asambleas siempre que lo consideren oportuno, fuera de las horas de trabajo, previa solicitud a la empresa y en los locales de la misma.

## CAPÍTULO IX

### RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

#### Artículo 60.—*Comisión paritaria del convenio*

La Comisión Paritaria será el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio y estará constituida de la siguiente forma:

Vocales: Tres miembros por cada parte que gozarán de voz y voto y serán designados por la mesa negociadora.

El nombramiento efectivo del Presidente y Secretario se llevará a cabo en la primera reunión de la Comisión Paritaria constituida. Ambos gozarán de voz, pero sin voto, siendo el Presidente el moderador de las reuniones.

Bi aldeen aholkulariek Batzordeko bileretan parte har dezakete, eta hitza bai, baina botorik ez dute izango. Gairen bat Batzordean aztertzea nahi duen orok Batzorde Paritarioarengana joko du eta Batzordeak dagokiona egingo du.

Honako hauek dira Batzorde Paritarioaren eginkizunak:

- a) Hitzarmena interpretatzea.
- b) Alderdiek eztabaidarako eramandako gaietan arbitratzea.
- c) Laneko Segurtasun eta Osasunari dagokion ororen gainean enpresaren egoera zein den zaintzea eta ikuskatzea, eta horretarako dagozkion azterketak eta antolatze-proposamenak egin beharko ditu, baita egungo arauak aldatu ere.

Hitzarmen hau indarrean hasten den egunetik aurrera, Batzorde Paritarioa hiruhileko bakoitzean behin bilduko da gutxienez, ohiko bilera edo ez-ohiko bilera deituz, baldin eta alderdietako batek eskatzen badu.

Hartutako erabakiak baliozkoak izateko bertaratutako kideen erdiak gehi batek ados egon beharko dute.

Idazkariak egingo ditu deialdi guztiak. Nola kideei, hala aholkulariei, gutun ziurtatu bidez igorriko zaie lehenengo eta bigarren deialdiaren berri, eta bilera-eguna baino gutxienez 3 egun lehenago jaso behar dute deialdia.

Lehenengo bileran kide guztiak bertaratzen ez badira, batzordea bigarren deialdian bilduko da, ordubete geroago.

Bigarren deialdiko erabakiak baliozkoak izateko gutxienez kideen erdia gehi bat bertaratu beharko da. Hitzarmenaren interpretazio eta aplikazioaren inguruan sortzen diren zalantzak, desadostasunak eta auziak konpontzeko, balia garria izan daitekeen beste edozein bideren aurretik Hitzarmenaren Batzorde Paritarioa jotzea hitzartu dute bi alderdiek, uko egin ezinezko ezein eskubide alde batera utzi gabe.

Batzorde Paritarioaren helbidea CEBEken egoitza sozialean ezarri da: Bilboko Galtzara Nagusia, 50.

### **61. artikulua.—PRECO II eta enpleguari buruzko akordioa**

Hitzarmenaren Negoziazio Batzordeak Gatazkak Ebazteko Prozedurari buruzko akordioa eta Negoziazio Kolektiboa onartzen ditu, baita CONFEBASKek, CCOO, ELA, LAB eta UGT sindikatuek sinatutako Enpleguari buruzko Akordioa (ekainaren 29ko 267/99 Dekretua, 99-07-16ko EHAAn argitaratua) eta ondorengo aldaketa ere (abenduaren 21eko 441/99 Dekretua, 99-12-31ko EHAAn).

Erabaki horiek Hitzarmen honen eremuan aplikatuko dira Negoziazio Kolektiboari, gatazken ebazpenari, ABLEei, aparteko orduak eta erretiroei dagokienez.

### **62. artikulua.—Emakume langilea**

Ezein emakume langile ezin izango da diskriminatu sexu-arraioengatik, ez soldatari dagokionez, ezta kategoría eta lanbidean aurreratzeari dagokionez ere. Langilea haurdun badago, lanpostuz aldatzeko eskubidea izango du, baldin eta lanpostu horrek amari edo haurrari kalterik eragin badiezaioke. Era berean, amatasunagatiko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du, eta eszedentzia hori amaitutakoan, berehala hartuko dute berriz enpresan.

Arrazoi objektiboak direla-eta, haurdunaldi, erditze edo erditze ondorengo egunak ez dira baja-egun gisa zenbatuko langilea kaleratzeke.

### **63. artikulua.—Gaitasun urritua**

Lan-istripu, lanbide-gaixotasun, gaixotasun arrunt edo lanekoa ez den istripuren baten ondorioz «Ezintasun Iraunkor Partzial edo Erabatekoa» duen langilearentzat, lanpostu egokia topatzen saiatuko da enpresa, langileak baldintza fisikoen arabera burutzeko gai den lan-jarduna izan dezan.

A las reuniones de la Comisión podrá asistir con voz, pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones. A la Comisión Paritaria se dirigirá quien tuviera que someter alguna cuestión, siendo la Comisión la que tome las posturas que correspondan.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) El arbitraje de las cuestiones que las partes sometan a su consideración.
- c) Vigilar e inspeccionar la situación de las empresas en todo lo concerniente a la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual llevará a cabo los análisis pertinentes y la formulación de las correspondientes proposiciones de organización y reforma sobre su actual regulación.

La Comisión Paritaria se reunirá, por lo menos una vez al trimestre, con carácter ordinario y con carácter extraordinario, siempre que lo solicite cualquiera de las partes, a partir de la fecha de vigencia del Convenio.

Sus acuerdos necesitarán para tener validez la conformidad de la mitad más uno de los vocales presentes.

Todas las convocatorias serán llevadas a cabo por el Secretario. Tanto los vocales como los asesores serán convocados por carta certificada, en primera y segunda convocatoria, y con una antelación mínima de 3 días al de la celebración de la reunión.

Si en la primera reunión no asistieran la totalidad de los vocales, se celebrará una reunión en segunda convocatoria, una hora más tarde respecto de la primera.

Los acuerdos de esta segunda convocatoria serán válidos siempre que concurren como mínimo la mitad más uno. Ambas partes convienen en acudir a la Comisión Paritaria del Convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto de la interpretación y la aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse, y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

El domicilio de la Comisión Paritaria se constituye en la sede social de CEBEK, calle Gran Vía, 50, Bilbao.

### **Artículo 61.—PRECO II y acuerdo sobre el empleo**

La Comisión Negociadora del Convenio asume el acuerdo sobre Procedimiento de Resolución de Conflictos y la Negociación Colectiva, así como el Acuerdo sobre el Empleo suscrito por CONFEBASK y CC.OO, ELA, LAB y UGT, Decreto 267/99 de 29 de junio, (BOPV 16-7-99) y posterior modificación Decreto 441/99 de 21 de diciembre («Boletín Oficial del País Vasco 31/12/99»).

Estos acuerdos serán de aplicación en el ámbito del presente Convenio en lo referente a la negociación colectiva, resolución de conflictos, ETTs, horas extras y jubilaciones.

### **Artículo 62.—De la mujer trabajadora**

Ninguna trabajadora podrá ser discriminada por razón de sexo ni en el aspecto salarial, ni en la categoría, ni en la promoción profesional. Cuando una trabajadora se encuentre en estado de embarazo tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando este entrañe dificultades para la madre o el niño. Asimismo tendrá derecho a excedencia por maternidad con reintegración automática en la empresa, tras dicha excedencia.

No se computarán como días de baja para la aplicación del despido por causas objetivas los días utilizados en el embarazo, parto o postparto.

### **Artículo 63.—Capacidad disminuida**

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

**64. artikulua.—Gidabaimena kentzea**

1. Gidari-kategoriako langileei, enpresako ibilgailua (kamioiak, hormigoikamioiak) gidatzen ari direnean gidabaimena aldi baterako kentzen badiete, honako idatz-zatietan xedatutakoa egingo da:

1.1. Zuhurtziagabetasun ausartegiaren edo mozkortasunaren ondorioz izan gabe aldi baterako gidabaimena kentzen badiote ez du lan-harremana automatikoki amaituko; aitzitik, langilea ahal dela haren ezaugarriekin eta baldintza fisikoekin bat datorren ohikoaz besteko lanpostura itzuliko da eta lanpostu berriari dagokion soldata jasoko du lanpostu horretan dagoen bitartean. Gidabaimenik gabeko aldia amaitutakoan, gidabaimena kendu aurretik zeukan lanpostura itzuliko da automatikoki.

Zuhurtziagabetasun ausartegiaren arrazoiak direla-eta desadostasunak egonez gero, Hitzarmenaren Batzorde Paritarioaren interpretazioaren arabera erabakiko da.

1.2. Gidabaimena aldi batez kentzea ibilgailuaren gainargatik gertatu bada eskusiboki, ibilgailuaren mantentze eta kontserbazioarekin harreman zuzena duten arrazoiengatik edo indarreko lur gaineko garraioari buruzko legeek ezarritako mugaz gaindiko denboran gidatzeagatik edo arau horietan xedatzen diren eguneroko atsedendialdiak ez egiteagatik, langileak soldataren %100 jasoko du, eta lanbide-maila berdineko edo txikiagoko lanpostu batean jarriko da. Horrez gain, beharrezkoa izanez gero, eta lanpostuaren baldintza berriek hala eskatzen badute, lanpostu hori betetzeko lanbide- eta prebentzio-prestakuntza jaso ahal izango du.

Enpresak gidarien lan-denborak antolatzeko, lanaldian gidatzerakoan izan diren gorabeheren berri emango diote gidariek enpresaburuari edo arduradunari, lehen aipatutako mugak gainditzea ekiditeko.

Kasu horietan, puntukako gidabaimena berreskuratzeko gastuak eta langilearen joan-etorrien gastuak enpresak hartuko ditu bere gain.

Langilearentzat derrigorrezkoa izango da bai 1.2. idatz-zatian aurreikusitako arrazoiengatik galdutako puntuak berreskuratzea, bai horretarako eskatzen diren birziklatzeko ikastaroetara joatea. Ikastaro horiek enpresaren kontura izango dira, eta langileek bertan ematen duten denbora benetan lan egindako denboratzat hartuko da.

1.3. Gidabaimena 1.1. eta 1.2. idatz-zatietako arrazoiengatik kentzen bada, langileek hori gertatzen den lehen aldi bakoan ez dute eskubiderik izango lanbide-kategoria berdineko edo gutxiagoko lanpostu baterako eta horri dagokion soldatarako eskubidea.

Kasu horretan puntukako gidabaimena berreskuratzeko eta joan-etorriek sorrarazitako gastuak proportzionalki banatuko dira enpresaren eta langilearen artean, eta eskusiboki enpresaren kontura izango dira artikuluko honetako 1.2. idatz-zatiko arrazoiengatik galdutako puntuak dagokien ehunekoa.

2. Gidariak enpresari jakinarazi beharko diote 1.2 idatz-zatiko arrazoiengatik izan duten gidabaimeneko puntuak galera, eskumena duen administrazio-agintaritzak jakinarazpena egiten dien bezain laster.

3. Gidabaimenaren denbora modu naturalean amaitzen denean, hori berritzeak langileari eragiten dizkion gastu guztiak enpresak ordainduko ditu, baldin eta langile horien ohiko lana enpresako ibilgailuak gidatzea bada. Era berean, enpresak egingo ditu gidabaimena izapidetzeko behar diren gestioak.

4. Gidabaimena gidariaren lanposturako ezinbestekoa dela kontuan izanik, lanpostu hori betetzen duten langileak gidabaimen hori kontserbatzen saiatuko dira.

**Artículo 64.—Retirada del carnet de conducir**

1. Al personal con categoría de conductor/a que con ocasión de conducir un vehículo de la empresa (camiones, hormigoneras), se le retire temporalmente el permiso de conducir, se estará a lo previsto en los apartados siguientes:

1.1. La privación temporal, no debida a imprudencia temeraria o a embriaguez, no extinguirá automáticamente la relación laboral, sino que al trabajador/ra se le reintegrará a un puesto de trabajo distinto al habitual, procurando que sea el que más se acorde a sus cualidades y condiciones físicas, cobrando el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo, durante el tiempo que dure la ocupación en el mismo. Una vez terminado el período de retirada del carnet, se reincorporará automáticamente al puesto de trabajo ocupado antes de la sanción.

En el supuesto de discrepancias sobre las causas de imprudencia temeraria, se estará a la interpretación de la Comisión Paritaria del Convenio.

1.2. En los casos en que la retirada temporal del carnet de conducir se deba exclusivamente a la sobrecarga del vehículo, a causas relacionadas directamente con el mantenimiento y conservación del vehículo, o por rebasar los tiempos de conducción el sobre límite establecido por la legislación de transporte terrestre vigente o por no ajustarse la conducción a los tiempos de descanso diarios de dicha normativa, el trabajador percibirá el 100% de su salario y será ocupado en otro puesto de trabajo de igual o inferior categoría profesional, sin perjuicio de recibir si fuere preciso la formación profesional y preventiva de riesgos laborales para su desempeño, si así lo requieren las nuevas fracciones o circunstancias del puesto de trabajo.

A los efectos de que la empresa pueda organizar los tiempos de trabajo de los conductores, estos deberán informar al empresario o al encargado del que dependan las incidencias que puedan producirse en la conducción durante su jornada de trabajo, con la finalidad de no sobrepasar los límites antes referidos.

En estos casos los costes de la recuperación del carnet por puntos así como los gastos de desplazamiento del trabajador/a al trabajo serán a cargo de la empresa.

Para el trabajador/a será obligatorio, tanto, la recuperación de los puntos perdidos por las causas previstas en este apartado 1.2., como la asistencia a los cursos de reciclaje exigibles al efecto, que serán a cargo de la empresa, y cuya presencia será computada como tiempo de trabajo efectivo.

1.3. Cuando en la retirada temporal del carnet hayan concurrido causas de los apartados 1.1. y 1.2., el trabajador/a tendrá derecho únicamente la primera vez que tal circunstancia ocurra, a otro puesto de trabajo de igual o inferior categoría profesional y al salario correspondiente al mismo.

En este caso el costo de la recuperación del carnet por puntos y los gastos de desplazamiento del trabajador al trabajo se distribuirá proporcionalmente entre la empresa y el trabajador/ra, corriendo a cargo exclusivo de la empresa el porcentaje correspondiente a los puntos referidos a las causas del apartado 1.2. de este artículo.

2. Los conductores/as estarán obligados a notificar a la empresa las pérdidas de puntos imputables en su carnet de conducir por las causas del apartado 1.2, tan pronto les sea notificado por la Autoridad Administrativa competente.

3. La empresa abonará todos los gastos que ocasione al personal la renovación del carnet de conducir, por vencimiento natural del tiempo del permiso, siempre que el trabajo habitual de los mismos sea la conducción de vehículos de la empresa. Asimismo la empresa efectuará las gestiones necesarias que conlleve su tramitación.

4. Considerando que el carnet de conducir es un elemento esencial para el puesto de trabajo de conductor, los trabajadores que ocupen este puesto de trabajo velarán por preservar la conservación de dicho permiso de conducir.

**65. artikulua.—Enpresan irauteagatiko edo egoteagatiko diru-ordaina**

Langileak enpresan irauteagatiko edo egoteagatiko diru-ordaina ezartzea erabaki da. Langileak 60 urtekin 64 urtera bitarteko adina izanik, enpresako lan-harremana bere borondatez uzten badu, eta enpresan zortzi urteko antzinatasuna, gutxienez, duen langileari ordainduko zaio diru-ordain hori.

Kontzeptu horrengatik ordainduko diren zenbatekoak honako hauek dira:

- 60 urterekin: 10.155 euro.
- 61 urterekin: 7.981 euro.
- 62 urterekin: 6.938 euro.
- 63 urterekin: 5.127 euro.
- 64 urterekin: 3.082 euro.

**66. artikulua.—Goragoko kategoriako lanak**

Langileen Estatutuaren 39. artikulua araberaren enpresaren eta langileen artean berariazko akordiorik ez badago, langileak haien lanbide-kategoriari dagozkionak baino maila goragoko egitekoak betetzen jar ditzake enpresak, eta langileak eskubidea izango du, lehen egunetik, dagozkion lanbide-kategoria horretako soldata jasotzeko. Horrez gain, hala badagokio, lanbide-kategoria hori finkatu lezake, egiteko horiek urte baten barruan sei hilabetez betetzen baditu, edo zortzi hilabetez bi urtean.

## AMAIERAKO XEDAPENAK

**Lehena:** Nahitaezkoak diren xedapenak direla-eta, Hitzarmen honen indarraldian lanaldia murrizten bada alderdietako batek amaitzat eman ahal izango du Hitzarmena, eta beste alderdiari jakinarazi beharko dio itundutako baldintza ekonomikoak negoziatzeko.

**Bigarrena:** Hitzarmen honek irauten duen bitartean, Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek, Hitzarmenaren Batzorde Paritarioak BGAE erakunde bat ezartzeko aukera aztertu eta antzinatasuna desagertzearen, beste kontzeptu batekin ordezkatzeko konpromisoa hartu dute.

**Hirugarrena:** Hitzarmen honek irauten duen bitartean euskararen hizkuntza-normalizazioa sustatzeko sektorean batzorde bat osatuko da.

**Laugarrena:** Batzorde Paritarioaren Batzorde berezia osatu da Lan Hitzarmen honen indarraldian Hitzarmenaren aplikazio-eremua Bizkaiko Eraikuntza Industriaren Hitzarmenean sartzeko bideragarritasuna aztertzeko.

**Artículo 65.—Indemnización a la constancia o permanencia en la empresa**

Se acuerda establecer una indemnización a la constancia o permanencia del trabajador/ra en la empresa, que se hará efectiva al personal que, con una antigüedad en la empresa de al menos ocho años, extinga voluntariamente su relación laboral con la empresa al tiempo de cumplir una edad comprendida entre los 60 y 64 años, debiendo coincidir con la fecha de cumplimiento de la edad prevista.

Los importes de las cantidades a abonar por este concepto serán las siguientes:

- A los 60 años de edad: 10.155 euros.
- A los 61 años de edad: 7.981 euros.
- A los 62 años de edad: 6.938 euros.
- A los 63 años de edad: 5.127 euros.
- A los 64 años de edad: 3.082 euros.

**Artículo 66.—Trabajos de categoría superior**

En defecto de acuerdo expreso entre empresa trabajador según el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá, por causas técnicas y organizativas, destinar al personal a la realización de funciones superiores a las de su categoría profesional, teniendo derecho el trabajador/a a ser retribuido desde el primer día por el salario correspondiente a la categoría profesional correspondiente, sin perjuicio de que proceda, en su caso, la consolidación de tal categoría profesional cuando desempeñe las funciones durante seis meses en un año u ocho en dos años.

## DISPOSICIONES FINALES

**Primera:** Si durante la vigencia del presente Convenio se redujese la jornada por disposiciones de derecho necesario, el Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, comunicando su deseo a la otra parte para negociar las condiciones económicas pactadas.

**Segunda:** Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen, durante la vigencia del mismo, a estudiar, a través de la Comisión Paritaria del Convenio, la posibilidad de implantación de una E.P.S.V., así como la sustitución de la antigüedad, para la desaparición de este concepto.

**Tercera:** Durante la vigencia de este Convenio se creará una comisión para impulsar la normalización lingüística del euskera en el sector.

**Cuarta:** Se crea una Comisión específica de composición paritaria para analizar durante la vigencia del Convenio Colectivo, la viabilidad de incorporar el ámbito de aplicación del Convenio al de la Industria de la Construcción de Bizkaia.

## I. ERANSKINA

## SOLDATA TAULAK 2009. URTEA

## HORMIGOI ETA HARROBIAK

## 2009. URTEKO SOLDATA-TAULA

Kategoria	Tarifa	Oinarr. soldata 335 egun	Jarduera plu- sa 214 egun	Oporraldiak	Apart. ordainsar. (Uztail+abendua)	Mozkinak	Urtean guztira	Aparteko orduak:	
								Arrunta	Jaieguna
<b>Langile tituludunak</b>									
Arkitektoa, ingeniaria, lizentziatua.....	1	31,13	65,22	2.051,63	3.085,24	1.473,93	30.996,43	26,57	30,29
Aparejadorea, peritu industriala, meategi-fakult., ingeniari-laguntzailea.....	2	29,62	58,54	1.876,93	2.971,38	1.419,15	28.717,72	24,60	28,02
Gizarte graduatua, osasun-laguntzaile teknikoa, praktikantea .....	2	28,07	52,35	1.714,55	2.857,27	1.408,42	26.586,59	22,80	26,02
<b>Enplegatutak</b>									
A) <i>Teknikariak</i>									
Arduradun nagusia.....	3	28,07	57,10	1.805,03	2.869,04	1.377,64	27.674,56	23,71	27,07
Delineatzaile proiektugilea, tailerreko burua .....	4	27,32	54,09	1.722,21	2.753,92	1.371,30	26.574,89	22,76	25,91
1. mailako delineatzailea, antolaketa teknikaria .....	4	25,22	53,68	1.651,23	2.636,29	1.278,36	25.502,10	21,89	24,96
2. maila. delineatzailea, 2. m. antolak. teknik.....	4	24,69	48,80	1.542,29	2.535,47	1.266,29	24.058,40	20,60	23,53
Kalkatzailea.....	7	19,80	38,59	1.090,81	2.082,87	1.162,72	19.227,66	15,46	17,61
Izangaia.....	11	11,92	28,62	763,49	1.578,18	750,46	13.210,01	11,34	12,97
B) <i>Administrazioko langileak</i>									
1. mailako burua.....	3	28,07	52,35	1.714,55	2.857,27	1.408,42	26.586,59	22,80	26,02
2. mailako burua.....	3	25,22	53,68	1.651,23	2.636,29	1.278,36	25.502,10	21,89	24,96

Kategoria	Tarifa	Oinar. soldata 335 egun	Jarduera plu- sa 214 egun	Oporraldiak	Apart. ordainsar. (Uztail+abendua)	Mozkinak	Urtean guztira	Aparteko orduak:	
								Arrunta	Jaieguna
Pertsonaleko burua .....	3	28,07	61,71	1.892,36	2.875,68	1.357,40	28.734,83	24,68	28,13
1. mailako ofiziala .....	5	25,22	51,03	1.601,78	2.631,70	1.291,16	24.893,76	21,38	24,37
2. mailako ofiziala .....	5	22,31	47,83	1.450,78	2.423,99	1.240,99	22.825,23	19,57	22,35
1. mailako laguntzailea .....	7	20,13	44,07	1.318,87	2.296,58	1.190,90	20.980,88	18,01	20,49
2. mailako laguntzailea .....	7	19,82	33,02	1.090,86	2.072,42	1.155,55	18.024,81	15,41	17,61
Telefonista .....	7	19,82	33,02	1.090,86	2.072,42	1.155,55	18.024,81	15,41	17,61
Izangaia .....	11	11,92	28,62	763,49	1.578,18	750,46	13.210,01	11,34	12,97
C) <i>Mendeko langileak</i>									
Etkezaina, kobratzailea, mandataria, atezaina, erizaina .....	6	20,13	43,25	1.295,69	2.296,35	1.115,46	20.706,55	17,77	20,22
16-18 urteko mandatuagilea .....	11	10,10	27,46	686,89	1.493,83	674,93	12.115,59	10,45	11,92
18-20 urteko mandatuagilea .....	11	11,92	28,62	763,49	1.578,18	750,46	13.210,01	11,34	12,97
<b>Lanbide klasikoak</b>									
Arduraduna .....	4	27,32	54,09	1.722,21	2.753,92	1.371,30	26.574,89	22,76	25,91
Taldeburua .....	8	24,86	50,16	1.572,98	2.526,10	1.276,99	24.438,41	20,99	23,87
1. mailako ofiziala .....	8	24,67	49,77	1.558,02	2.524,50	1.257,91	24.255,66	20,78	23,71
2. mailako ofiziala .....	8	22,31	44,68	1.390,14	2.414,75	1.209,54	22.049,80	18,91	21,58
3. mailako ofiziala, laguntzailea .....	9	20,13	43,25	1.295,69	2.296,35	1.115,46	20.706,55	17,77	20,22
Peoi espezializatua .....	9	20,00	42,90	1.285,17	2.196,38	1.110,93	20.473,08	17,63	20,07
Peoi arrunta .....	10	19,86	42,41	1.270,68	2.095,16	1.096,37	20.191,05	16,05	18,37
Prestakuntzako 2. urtea .....	11	14,17	30,16	905,19	1.492,50	785,47	14.384,35	12,36	14,07
Prestakuntzako 1. urtea .....	12	13,00	27,65	829,98	1.368,52	719,38	13.189,98	11,32	12,89
<b>Lanbide osagarriak</b>									
Zerrenda-arduraduna .....	6	20,13	43,25	1.295,69	2.296,35	1.115,46	20.706,55	17,77	20,22
Biltegizaina .....	6	20,13	44,48	1.318,87	2.295,88	1.102,38	20.979,40	17,77	20,22
Zinpeko zaintzailea, jagolea .....	6	20,13	44,48	1.318,87	2.295,88	1.102,38	20.979,40	17,77	20,22
Garbiketako langilea .....	10	19,86	42,41	1.270,68	2.095,16	1.096,37	20.191,05	16,05	18,37

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES AÑO 2009

## HORMIGONES Y CANTERAS

## TABLA SALARIAL 2009

Categoría	Tarifa	Salario Base 335 días	Plus Actividad 214 días	Vacaciones	Pagas Extras (julio-diciembre)	Beneficios	Total anual	Horas extras	
								Ordinaria	Festiva
<b>Personal titulado</b>									
Arquitecto/a, Ingeniero/a, Licenciado/a .....	1	31,13	65,22	2.051,63	3.085,24	1.473,93	30.996,43	26,57	30,29
Aparejador/a, Perito/a Indust., Facult. Minas, Ayudante/a Ingeniero/a .....	2	29,62	58,54	1.876,93	2.971,38	1.419,15	28.717,72	24,60	28,02
Grad. Social, Ayte. Técnico/a Sanitario, Practicante/a .....	2	28,07	52,35	1.714,55	2.857,27	1.408,42	26.586,59	22,80	26,02
<b>Empleados/as</b>									
A) <i>Personal Técnico</i>									
Encargado/a General .....	3	28,07	57,10	1.805,03	2.869,04	1.377,64	27.674,56	23,71	27,07
Delineante/a Proyect., Jefe/a Taller .....	4	27,32	54,09	1.722,21	2.753,92	1.371,30	26.574,89	22,76	25,91
Delin. 1.ª, Técn. Organ. 1.ª .....	4	25,22	53,68	1.651,23	2.636,29	1.278,36	25.502,10	21,89	24,96
Delin. 2.ª, Técn. Organ. 2.ª .....	4	24,69	48,80	1.542,29	2.535,47	1.266,29	24.058,40	20,60	23,53
Calcedor/a .....	7	19,80	38,59	1.090,81	2.082,87	1.162,72	19.227,66	15,46	17,61
Aspirante/a .....	11	11,92	28,62	763,49	1.578,18	750,46	13.210,01	11,34	12,97
B) <i>Personal Administrativo</i>									
Jefe/a de 1.ª .....	3	28,07	52,35	1.714,55	2.857,27	1.408,42	26.586,59	22,80	26,02
Jefe/a de 2.ª .....	3	25,22	53,68	1.651,23	2.636,29	1.278,36	25.502,10	21,89	24,96
Jefe/a de Personal .....	3	28,07	61,71	1.892,36	2.875,68	1.357,40	28.734,83	24,68	28,13
Oficial/a de 1.ª .....	5	25,22	51,03	1.601,78	2.631,70	1.291,16	24.893,76	21,38	24,37
Oficial/a de 2.ª .....	5	22,31	47,83	1.450,78	2.423,99	1.240,99	22.825,23	19,57	22,35
Auxiliar de 1.ª .....	7	20,13	44,07	1.318,87	2.296,58	1.190,90	20.980,88	18,01	20,49
Auxiliar de 2.ª .....	7	19,82	33,02	1.090,86	2.072,42	1.155,55	18.024,81	15,41	17,61
Telefonista/o .....	7	19,82	33,02	1.090,86	2.072,42	1.155,55	18.024,81	15,41	17,61
Aspirante/a .....	11	11,92	28,62	763,49	1.578,18	750,46	13.210,01	11,34	12,97
C) <i>Personal Subalterno</i>									
Conserje/a, Cobrador/a, Ordenanza, Portero/a, Enfermero/a .....	6	20,13	43,25	1.295,69	2.296,35	1.115,46	20.706,55	17,77	20,22
Botones de 16/18 años .....	11	10,10	27,46	686,89	1.493,83	674,93	12.115,59	10,45	11,92
Botones de 18/20 años .....	11	11,92	28,62	763,49	1.578,18	750,46	13.210,01	11,34	12,97
<b>Oficios clásicos</b>									
Encargado/a .....	4	27,32	54,09	1.722,21	2.753,92	1.371,30	26.574,89	22,76	25,91
Jefe/a de Equipo .....	8	24,86	50,16	1.572,98	2.526,10	1.276,99	24.438,41	20,99	23,87
Oficial/a de 1.ª .....	8	24,67	49,77	1.558,02	2.524,50	1.257,91	24.255,66	20,78	23,71
Oficial/a de 2.ª .....	8	22,31	44,68	1.390,14	2.414,75	1.209,54	22.049,80	18,91	21,58
Oficial/a de 3.ª, Ayudante .....	9	20,13	43,25	1.295,69	2.296,35	1.115,46	20.706,55	17,77	20,22
Peón Especializado .....	9	20,00	42,90	1.285,17	2.196,38	1.110,93	20.473,08	17,63	20,07
Peón Ordinario .....	10	19,86	42,41	1.270,68	2.095,16	1.096,37	20.191,05	16,05	18,37
Formación 2.º año .....	11	14,17	30,16	905,19	1.492,50	785,47	14.384,35	12,36	14,07
Formación 1.º año .....	12	13,00	27,65	829,98	1.368,52	719,38	13.189,98	11,32	12,89
<b>Oficios auxiliares</b>									
Listero/a .....	6	20,13	43,25	1.295,69	2.296,35	1.115,46	20.706,55	17,77	20,22
Almacenero/a .....	6	20,13	44,48	1.318,87	2.295,88	1.102,38	20.979,40	17,77	20,22
Guarda Jurado, Vigilante/a .....	6	20,13	44,48	1.318,87	2.295,88	1.102,38	20.979,40	17,77	20,22
Operario/a de limpieza .....	10	19,86	42,41	1.270,68	2.095,16	1.096,37	20.191,05	16,05	18,37





Categoría	Grupo Tarifa	Vacaciones	5% 2 Años	10% 4 Años	17% 9 Años	24% 14 Años	31% 19 Años	38% 24 Años	45% 29 Años	52% 34 Años	59% 39 Años
<b>Oficios clásicos</b>											
Encargado/a .....	4	1.722,21	1.763,19	1.804,17	1.861,54	1.918,91	1.976,29	2.033,66	2.091,03	2.148,40	2.205,77
Jefe/a de Equipo .....	8	1.572,98	1.610,27	1.647,56	1.699,77	1.751,97	1.804,18	1.856,38	1.908,59	1.960,80	2.013,00
Oficial/a de 1.ª .....	8	1.558,02	1.595,03	1.632,03	1.683,84	1.735,64	1.787,45	1.839,26	1.891,07	1.942,87	1.994,68
Oficial/a de 2.ª .....	8	1.390,14	1.423,61	1.457,07	1.503,92	1.550,77	1.597,62	1.644,47	1.691,33	1.738,18	1.785,03
Oficial/a de 3.ª, Ayudante .....	9	1.295,69	1.325,89	1.356,08	1.398,35	1.440,63	1.482,90	1.525,17	1.567,45	1.609,72	1.651,99
Peón Especializado .....	9	1.285,17	1.315,17	1.345,17	1.387,17	1.429,17	1.471,17	1.513,17	1.555,17	1.597,17	1.639,17
Peón Ordinario .....	10	1.270,68	1.300,47	1.330,26	1.371,97	1.413,67	1.455,38	1.497,08	1.538,79	1.580,50	1.622,20
Formación 2.º año .....	11	905,19									
Formación 1.º año .....	12	829,98									
<b>Oficios auxiliares</b>											
Listero/a .....	6	1.295,69	1.325,89	1.356,08	1.398,35	1.440,63	1.482,90	1.525,17	1.567,45	1.609,72	1.651,99
Almacenero/a .....	6	1.318,87	1.349,07	1.379,26	1.421,53	1.463,81	1.506,08	1.548,35	1.590,63	1.632,90	1.675,17
Guarda Jurado, Vigilante/a .....	6	1.318,87	1.349,07	1.379,26	1.421,53	1.463,81	1.506,08	1.548,35	1.590,63	1.632,90	1.675,17
Operario/a de limpieza .....	10	1.270,68	1.300,47	1.330,26	1.371,97	1.413,67	1.455,38	1.497,08	1.538,79	1.580,50	1.622,20

## APARTEKO ORDUAK 2009

Kategoria	Tarifa taldea	Arrunta	Jaieg	%5 2 urte	%10 4 urte	%17 9 urte	%24 14 urte	%31 19 urte	%38 24 urte	%45 29 urte	%52 34 urte	%59 39 urte
<b>Langile tituludunak</b>												
Arkitektoa, ingeniaria, lizentziatua .....	1	26,57	30,29	0,48	0,96	1,63	2,30	2,96	3,66	4,32	5,00	5,67
Aparejadore, peritu industrial, meategi-fakult., ingeniari-laguntzailea ..	2	24,60	28,02	0,47	0,90	1,56	2,16	2,79	3,46	4,11	4,74	5,40
Gizarte graduatua, osasun-laguntzaile tekniko, praktikantea .....	2	22,80	26,02	0,41	0,86	1,46	2,05	2,70	3,27	3,87	4,51	5,07
<b>Enplegatutak</b>												
A) <i>Teknikariak</i>												
Arduradun nagusia .....	3	23,71	27,07	0,41	0,86	1,46	2,05	2,70	3,27	3,87	4,51	5,07
Delineatzaile proiektugilea, tailerreko burua .....	4	22,76	25,91	0,41	0,83	1,44	2,02	2,58	3,19	3,80	4,39	4,99
1. m. delineatzaile, antolaketa teknikaria .....	4	21,89	24,96	0,38	0,77	1,32	1,87	2,42	2,95	3,49	4,05	4,59
2. maila. delin. 2. m. antolak. teknik .....	4	20,60	23,53	0,38	0,74	1,31	1,80	2,36	2,88	3,43	3,96	4,50
Kalkatzailea .....	7	15,46	17,61	0,29	0,61	1,05	1,46	1,88	2,32	2,75	3,18	3,64
Izangaia .....	11	11,34	12,97									
B) <i>Administrazioko langileak</i>												
1. mailako burua .....	3	22,80	26,02	0,41	0,86	1,46	2,05	2,70	3,27	3,87	4,51	5,07
2. mailako burua .....	3	21,89	24,96	0,41	0,83	1,44	2,02	2,58	3,19	3,80	4,39	4,99
Peritonealeko burua .....	3	24,68	28,13	0,41	0,86	1,46	2,05	2,70	3,27	3,87	4,51	5,07
1. mailako ofiziala .....	5	21,38	24,37	0,38	0,77	1,32	1,87	2,42	2,95	3,49	4,05	4,59
2. mailako ofiziala .....	5	19,57	22,35	0,32	0,68	1,14	1,65	2,10	2,60	3,07	3,59	4,05
1. mailako laguntzailea .....	7	18,01	20,49	0,29	0,61	1,06	1,50	1,90	2,36	2,79	3,23	3,67
2. mailako laguntzailea .....	7	15,41	17,61	0,29	0,61	1,05	1,40	1,88	2,32	2,75	3,18	3,64
Telefonista .....	7	15,41	17,61	0,29	0,61	1,05	1,40	1,88	2,32	2,75	3,18	3,64
Izangaia .....	11	11,34	12,97									
C) <i>Mendeko langileak</i>												
Etxezaina, kobratzailea, mandataria, atezaina, erizaina .....	6	17,77	20,22	0,28	0,58	0,97	1,40	1,79	2,21	2,59	3,03	3,44
16-18 urteko mandatugilea .....	11	10,45	11,92									
18-20 urteko mandatugilea .....	11	11,34	12,97									
<b>Lanbide klasikoak</b>												
Arduraduna .....	4	22,76	25,91	0,48	0,97	1,65	2,35	3,04	3,71	4,41	5,08	5,81
Taldeburua .....	8	20,99	23,87	0,38	0,77	1,31	1,81	2,37	2,90	3,44	3,97	4,51
1. mailako ofiziala .....	8	20,78	23,71	0,38	0,77	1,31	1,81	2,37	2,90	3,44	3,97	4,51
2. mailako ofiziala .....	8	18,91	21,58	0,32	0,68	1,14	1,65	2,10	2,60	2,91	3,48	4,06
3. mailako ofiziala, laguntzailea .....	9	17,77	20,22	0,29	0,61	1,06	1,50	1,90	2,36	2,79	3,23	3,66
Peoi espezializatua .....	9	17,63	20,07	0,29	0,61	1,06	1,50	1,90	2,36	2,79	3,23	3,67
Peoi arrunta .....	10	16,05	18,37	0,29	0,61	1,05	1,40	1,88	2,32	2,75	3,18	3,64
Prestakuntzako 2. urtea .....	11	12,36	14,07									
Prestakuntzako 1. urtea .....	12	11,32	12,89									
<b>Lanbide osagarriak</b>												
Zerrenda-arduraduna .....	6	17,77	20,22	0,29	0,61	1,06	1,50	1,90	2,36	2,79	3,23	3,67
Biltegizaina .....	6	17,77	20,22	0,29	0,61	1,06	1,49	1,90	2,36	2,80	3,23	3,66
Zinpeko zaintzailea, jagolea .....	6	17,77	20,22	0,29	0,62	1,06	1,49	1,90	2,36	2,80	3,23	3,66
Garbiketako langilea .....	10	16,05	18,37	0,29	0,62	1,05	1,39	1,89	2,32	2,75	3,18	3,64

## HORAS EXTRAS 2009

Categoría	Grupo Tarifa	Ordinaria	Festiva	5% 2 Años	10% 4 Años	17% 9 Años	24% 14 Años	31% 19 Años	38% 24 Años	45% 29 Años	52% 34 Años	59% 39 Años
<b>Personal titulado</b>												
Arquitecto/a, Ingeniero/a, Licenciado/a .....	1	26,57	30,29	0,48	0,96	1,63	2,30	2,96	3,66	4,32	5,00	5,67
Aparejador/a, Perito/a Indust., Facult. Minas, ayudante/a Ingeniero/a .....	2	24,60	28,02	0,47	0,90	1,56	2,16	2,79	3,46	4,11	4,74	5,40
Grad. Social, Ayte. Técnico/a Sanitario, Practicante/a .....	2	22,80	26,02	0,41	0,86	1,46	2,05	2,70	3,27	3,87	4,51	5,07
<b>Empleados/as</b>												
A) <i>Personal Técnico</i>												
Encargado/a General .....	3	23,71	27,07	0,41	0,86	1,46	2,05	2,70	3,27	3,87	4,51	5,07
Delineante/a Project., Jefe/a Taller .....	4	22,76	25,91	0,41	0,83	1,44	2,02	2,58	3,19	3,80	4,39	4,99

Categoría	Grupo Tarifa	Ordinaria	Festiva	5% 2 Años	10% 4 Años	17% 9 Años	24% 14 Años	31% 19 Años	38% 24 Años	45% 29 Años	52% 34 Años	59% 39 Años
Delin. 1.ª, Téc. Organ. 1.ª	4	21,89	24,96	0,38	0,77	1,32	1,87	2,42	2,95	3,49	4,05	4,59
Delin. 2.ª, Tecn. Organ. 2.ª	4	20,60	23,53	0,38	0,74	1,31	1,80	2,36	2,88	3,43	3,96	4,50
Calcedor/a	7	15,46	17,61	0,29	0,61	1,05	1,46	1,88	2,32	2,75	3,18	3,64
Aspirante/a	11	11,34	12,97									
<b>B) Personal Administrativo</b>												
Jefe/a de 1.ª	3	22,80	26,02	0,41	0,86	1,46	2,05	2,70	3,27	3,87	4,51	5,07
Jefe/a de 2.ª	3	21,89	24,96	0,41	0,83	1,44	2,02	2,58	3,19	3,80	4,39	4,99
Jefe/a de Personal	3	24,68	28,13	0,41	0,86	1,46	2,05	2,70	3,27	3,87	4,51	5,07
Oficial/a de 1.ª	5	21,38	24,37	0,38	0,77	1,32	1,87	2,42	2,95	3,49	4,05	4,59
Oficial/a de 2.ª	5	19,57	22,35	0,32	0,68	1,14	1,65	2,10	2,60	3,07	3,59	4,05
Auxiliar de 1.ª	7	18,01	20,49	0,29	0,61	1,06	1,50	1,90	2,36	2,79	3,23	3,67
Auxiliar de 2.ª	7	15,41	17,61	0,29	0,61	1,05	1,40	1,88	2,32	2,75	3,18	3,64
Telefonista/o	7	15,41	17,61	0,29	0,61	1,05	1,40	1,88	2,32	2,75	3,18	3,64
Aspirante/a	11	11,34	12,97									
<b>C) Personal Subalterno</b>												
Conserje/a, Cobrador/a, Ordenanza, Portero/a, Enfermero/a	6	17,77	20,22	0,28	0,58	0,97	1,40	1,79	2,21	2,59	3,03	3,44
Botones de 16/18 años	11	10,45	11,92									
Botones de 18/20 años	11	11,34	12,97									
<b>Oficios clásicos</b>												
Encargado/a	4	22,76	25,91	0,48	0,97	1,65	2,35	3,04	3,71	4,41	5,08	5,81
Jefe/a de Equipo	8	20,99	23,87	0,38	0,77	1,31	1,81	2,37	2,90	3,44	3,97	4,51
Oficial/a de 1.ª	8	20,78	23,71	0,38	0,77	1,31	1,81	2,37	2,90	3,44	3,97	4,51
Oficial/a de 2.ª	8	18,91	21,58	0,32	0,68	1,14	1,65	2,10	2,60	2,91	3,48	4,06
Oficial/a de 3.ª, Ayudante	9	17,77	20,22	0,29	0,61	1,06	1,50	1,90	2,36	2,79	3,23	3,66
Peón Especializado	9	17,63	20,07	0,29	0,61	1,06	1,50	1,90	2,36	2,79	3,23	3,67
Peón Ordinario	10	16,05	18,37	0,29	0,61	1,05	1,40	1,88	2,32	2,75	3,18	3,64
Formación 2.º año	11	12,36	14,07									
Formación 1.º año	12	11,32	12,89									
<b>Oficios auxiliares</b>												
Listero/a	6	17,77	20,22	0,29	0,61	1,06	1,50	1,90	2,36	2,79	3,23	3,67
Almacenero/a	6	17,77	20,22	0,29	0,61	1,06	1,49	1,90	2,36	2,80	3,23	3,66
Guarda Jurado, Vigilante/a	6	17,77	20,22	0,29	0,62	1,06	1,49	1,90	2,36	2,80	3,23	3,66
Operario/a de limpieza	10	16,05	18,37	0,29	0,62	1,05	1,39	1,89	2,32	2,75	3,18	3,64

## GUTXIENEO BERMEA 2009

Kategoria	Tarifa Taldea	Gutxieneko Bermea
<b>Langile tituludunak</b>		
Arkitektoa, ingeniaria, lizentziatua	1	873,56
Aparejadora, peritu industrial, meategi-fakult., ingeniari-laguntzailea	2	809,34
Gizarte graduatua, osasun-laguntzaile tekniko, praktikantea	2	749,28
<b>Enplegatuar</b>		
<b>A) Teknikariak</b>		
Arduradun nagusia	3	779,94
Delineatzaile proiektugilea, tallerreko burua	4	748,95
1. mailako delineatzailea, antolaketa teknikaria	4	718,72
2. maila. delin. 2. m. antolak. teknik.	4	678,03
Kalkatzailea	7	541,89
Izangaia	11	372,29
<b>B) Administrazioko langileak</b>		
1. mailako burua	3	749,28
2. mailako burua	3	718,72
1. mailako burua	3	809,83
1. mailako ofiziala	5	701,57
2. mailako ofiziala	5	643,28
1. mailako laguntzailea	7	591,30
2. mailako laguntzailea	7	507,99
Telefonista	7	507,99
Izangaia	11	372,29
<b>C) Mendeko langileak</b>		
Etxezaina, kobratzailea, mandataria, atezaina, erizaina	6	583,57
16-18 urteko mandatugilea	11	341,45
18-20 urteko mandatugilea	11	372,29
<b>Lanbide klasikoak</b>		
Arduraduna	4	748,95
Taldeburua	8	688,74
1. mailako ofiziala	8	683,59
2. mailako ofiziala	8	621,42
3. mailako ofiziala, laguntzailea	9	583,57
Peoi espezializatua	9	576,99
Peoi arrunta	10	569,04
Prestakuntzako 2. urtea	11	405,39
Prestakuntzako 1. urtea	12	371,73
<b>Lanbide osagarriak</b>		
Zerrenda-arduraduna	6	583,57
Biltegizaina	6	591,26
Zinpeko zaintzailea, jagolea	6	591,26
Garbiketako langilea	10	569,04

## GARANTÍA MÍNIMA 2009

Categoría	Grupo tarifa	Garantía mínima
<b>Personal titulado</b>		
Arquitecto/a, Ingeniero/a, Licenciado/a	1	873,56
Aparejador/a, Perito/a Industrial, Facultativo Minas, Ayudante/a Ingeniero/a	2	809,34
Grad. Social. Ayte. Técnico/a Sanitario, Practicante/a	2	749,28
<b>Empelados/as</b>		
<b>A) Personal Técnico</b>		
Encargado/a General	3	779,94
Delineante/a Proyect., Jefe/a Taller	4	748,95
Delin. 1.ª, Téc. Organ. 1.ª	4	718,72
Delin. 2.ª, Tecn. Organ. 2.ª	4	678,03
Calcedor/a	7	541,89
Aspirante/a	11	372,29
<b>B) Personal Administrativo</b>		
Jefe/a de 1.ª	3	749,28
Jefe/a de 2.ª	3	718,72
Jefe/a de Personal	3	809,83
Oficial/a de 1.ª	5	701,57
Oficial/a de 2.ª	5	643,28
Auxiliar de 1.ª	7	591,30
Auxiliar de 2.ª	7	507,99
Telefonista/o	7	507,99
Aspirante/a	11	372,29
<b>C) Personal Subalterno</b>		
Conserje/a, Cobrador/a, Ordenanza, Portero/a, Enfermero/a	6	583,57
Botones de 16/18 años	11	341,45
Botones de 18/20 años	11	372,29
<b>Oficios clásicos</b>		
Encargado/a	4	748,95
Jefe/a de Equipo	8	688,74
Oficial/a de 1.ª	8	683,59
Oficial/a de 2.ª	8	621,42
Oficial/a de 3.ª, Ayudante	9	583,57
Peón Especializado	9	576,99
Peón Ordinario	10	569,04
Formación 2.º año	11	405,39
Formación 1.º año	12	371,73
<b>Oficios auxiliares</b>		
Listero/a	6	583,57
Almacenero/a	6	591,26
Guarda Jurado, Vigilante/a	6	591,26
Operario/a de limpieza	10	569,04

II. ERANSKINA  
SOLDATA Taulak 2010. URTEA

HORMIGOI ETA HARROBIAK  
2010. URTEKO SOLDATA-TAULA

Kategoria	Tarifa	Oinarr. soldata 335 egun	Jarduera plu- sa 214 egun	Oporraldiak	Apart. ordainsar. (Uztail+abendua)	Mozkinak	Urtean guztira	Aparteko orduak:	
								Arrunta	Jaieguna
<b>Langile tituludunak</b>									
Arkitektoa, ingeniaria, lizentziatua.....	1	31,91	66,85	2.102,92	3.162,37	1.510,30	31.771,34	27,23	31,05
Aparejadorea, peritu industriala, meategi-fakult., ingeniari-laguntzailea.....	2	30,36	60,00	1.923,85	3.045,66	1.455,55	29.435,66	25,22	28,72
Gizarte graduatua, osasun-laguntzaile teknikoa, praktikantea .....	2	28,77	53,66	1.757,41	2.928,70	1.443,95	27.251,25	23,37	26,67
<b>Enplegatuenak</b>									
A) <i>Teknikariak</i>									
Arduradun nagusia.....	3	28,77	58,53	1.850,16	2.940,77	1.412,12	28.366,42	24,30	27,75
Delineatzaile proiektugilea, tailerreko burua .....	4	28,00	55,44	1.765,27	2.822,77	1.407,06	27.239,26	23,33	26,56
1. mailako delineatzailea, antolaketa teknikaria .....	4	25,85	55,02	1.692,51	2.702,20	1.310,91	26.139,65	22,44	25,58
2. maila. delineatzailea, 2. m. antolak. teknik.....	4	25,31	50,02	1.580,85	2.598,86	1.297,02	24.659,86	21,12	24,12
Kalkatzailea.....	7	20,30	39,55	1.118,08	2.134,94	1.191,13	19.708,35	15,85	18,05
Izangaia.....	11	12,22	29,34	782,58	1.617,63	767,59	13.540,26	11,62	13,29
B) <i>Administrazioko langileak</i>									
1. mailako burua .....	3	28,77	53,66	1.757,41	2.928,70	1.443,95	27.251,25	23,37	26,67
2. mailako burua .....	3	25,85	55,02	1.692,51	2.702,20	1.310,91	26.139,65	22,44	25,58
Pertsonaleko burua .....	3	28,77	63,25	1.939,67	2.947,57	1.392,51	29.453,20	25,30	28,83
1. mailako Ofiziala .....	5	25,85	52,31	1.641,82	2.697,49	1.322,70	25.516,10	21,91	24,98
2. mailako Ofiziala .....	5	22,87	49,03	1.487,05	2.484,59	1.270,35	23.395,86	20,06	22,91
1. mailako laguntzailea .....	7	20,63	45,17	1.351,84	2.353,99	1.222,14	21.505,40	18,46	21,00
2. mailako laguntzailea .....	7	20,32	33,85	1.118,13	2.124,23	1.181,97	18.475,43	15,80	18,05
Telefonista .....	7	20,32	33,85	1.118,13	2.124,23	1.181,97	18.475,43	15,80	18,05
Izangaia.....	11	12,22	29,34	782,58	1.617,63	767,59	13.540,26	11,62	13,29
C) <i>Mendeko langileak</i>									
Etkezaina, kobratzailea, mandataria, atezaina, erizaina.....	6	20,63	44,33	1.328,08	2.353,76	1.144,70	21.224,21	18,21	20,73
16-18 urteko mandatugilea .....	11	10,35	28,15	704,06	1.531,18	691,89	12.418,48	10,71	12,22
18-20 urteko mandatugilea .....	11	12,22	29,34	782,58	1.617,63	767,59	13.540,26	11,62	13,29
<b>Lanbide klasikoak</b>									
Arduraduna .....	4	28,00	55,44	1.765,27	2.822,77	1.407,06	27.239,26	23,33	26,56
Taldeburua.....	8	25,48	51,41	1.612,30	2.589,25	1.310,28	25.049,37	21,51	24,47
1. mailako Ofiziala .....	8	25,29	51,01	1.596,97	2.587,61	1.289,18	24.862,05	21,30	24,30
2. mailako Ofiziala .....	8	22,87	45,80	1.424,89	2.475,12	1.238,39	22.601,05	19,38	22,12
3. mailako ofiziala, laguntzailea.....	9	20,63	44,33	1.328,08	2.353,76	1.144,70	21.224,21	18,21	20,73
Peoi espezializatua .....	9	20,50	43,97	1.317,30	2.251,29	1.139,24	20.984,91	18,07	20,57
Peoi arrunta.....	10	20,36	43,47	1.302,45	2.147,54	1.122,66	20.695,83	16,45	18,83
Prestakuntzako 2. urtea .....	11	14,52	30,91	927,82	1.529,81	807,39	14.743,96	12,67	14,42
Prestakuntzako 1. urtea .....	12	13,33	28,34	850,73	1.402,73	735,96	13.519,73	11,60	13,21
<b>Lanbide osagarriak</b>									
Zerrenda-arduraduna .....	6	20,63	44,33	1.328,08	2.353,76	1.144,70	21.224,21	18,21	20,73
Biltegizaina .....	6	20,63	45,59	1.351,84	2.353,28	1.131,46	21.503,89	18,21	20,73
Zinpeko zaintzailea, jagolea .....	6	20,63	45,59	1.351,84	2.353,28	1.131,46	21.503,89	18,21	20,73
Garbiketako langilea.....	10	20,36	43,47	1.302,45	2.147,54	1.122,66	20.695,83	16,45	18,83

ANEXO II  
TABLAS SALARIALES AÑO 2010

HORMIGONES Y CANTERAS  
TABLA SALARIAL 2010

Categoría	Tarifa	Salario Base 335 días	Plus Actividad 214 días	Vacaciones	Pagas Extras (julio+diciembre)	Beneficios	Total anual	Horas extras	
								Ordinaria	Festiva
<b>Personal titulado</b>									
Arquitecto/a, Ingeniero/a, Licenciado/a.....	1	31,91	66,85	2.102,92	3.162,37	1.510,30	31.771,34	27,23	31,05
Aparejador/a, Perito/a Indust., Facult. Minas, Ayudante/a Ingeniero/a.....	2	30,36	60,00	1.923,85	3.045,66	1.455,55	29.435,66	25,22	28,72
Grad. Social, Ayte. Técnico/a Sanitario, Practicante/a .....	2	28,77	53,66	1.757,41	2.928,70	1.443,95	27.251,25	23,37	26,67
<b>Empleados/as</b>									
A) <i>Personal Técnico</i>									
Encargado/a General .....	3	28,77	58,53	1.850,16	2.940,77	1.412,12	28.366,42	24,30	27,75
Delineante/a Proyect., Jefe/a Taller .....	4	28,00	55,44	1.765,27	2.822,77	1.407,06	27.239,26	23,33	26,56
Delin. 1.ª, Téc. Organ. 1.ª .....	4	25,85	55,02	1.692,51	2.702,20	1.310,91	26.139,65	22,44	25,58
Delin. 2.ª, Tec. Organ. 2.ª .....	4	25,31	50,02	1.580,85	2.598,86	1.297,02	24.659,86	21,12	24,12
Calcedor/a .....	7	20,30	39,55	1.118,08	2.134,94	1.191,13	19.708,35	15,85	18,05
Aspirante/a .....	11	12,22	29,34	782,58	1.617,63	767,59	13.540,26	11,62	13,29
B) <i>Personal Administrativo</i>									
Jefe/a de 1.ª .....	3	28,77	53,66	1.757,41	2.928,70	1.443,95	27.251,25	23,37	26,67
Jefe/a de 2.ª .....	3	25,85	55,02	1.692,51	2.702,20	1.310,91	26.139,65	22,44	25,58
Jefe/a de Personal.....	3	28,77	63,25	1.939,67	2.947,57	1.392,51	29.453,20	25,30	28,83
Oficial/a de 1.ª .....	5	25,85	52,31	1.641,82	2.697,49	1.322,70	25.516,10	21,91	24,98
Oficial/a de 2.ª .....	5	22,87	49,03	1.487,05	2.484,59	1.270,35	23.395,86	20,06	22,91

Categoría	Tarifa	Salario Base 335 días	Plus Actividad 214 días	Vacaciones	Pagas Extras (julio-diciembre)	Beneficios	Total anual	Horas extras		
								Ordinaria	Festiva	
Auxiliar de 1. <sup>a</sup>	7	20,63	45,17	1.351,84	2.353,99	1.222,14	21.505,40	18,46	21,00	
Auxiliar de 2. <sup>a</sup>	7	20,32	33,85	1.118,13	2.124,23	1.181,97	18.475,43	15,80	18,05	
Telefonista/o	7	20,32	33,85	1.118,13	2.124,23	1.181,97	18.475,43	15,80	18,05	
Aspirante/a	11	12,22	29,34	782,58	1.617,63	767,59	13.540,26	11,62	13,29	
<b>C) Personal Subalterno</b>										
Conserje/a, Cobrador/a, Ordenanza, Portero/a, Enfermero/a	6	20,63	44,33	1.328,08	2.353,76	1.144,70	21.224,21	18,21	20,73	
Botones de 16/18 años	11	10,35	28,15	704,06	1.531,18	691,89	12.418,48	10,71	12,22	
Botones de 18/20 años	11	12,22	29,34	782,58	1.617,63	767,59	13.540,26	11,62	13,29	
<b>Oficios clásicos</b>										
Encargado/a	4	28,00	55,44	1.765,27	2.822,77	1.407,06	27.239,26	23,33	26,56	
Jefe/a de Equipo	8	25,48	51,41	1.612,30	2.589,25	1.310,28	25.049,37	21,51	24,47	
Oficial/a de 1. <sup>a</sup>	8	25,29	51,01	1.596,97	2.587,61	1.289,18	24.862,05	21,30	24,30	
Oficial/a de 2. <sup>a</sup>	8	22,87	45,80	1.424,89	2.475,12	1.238,39	22.601,05	19,38	22,12	
Oficial/a de 3. <sup>a</sup> , Ayudante	9	20,63	44,33	1.328,08	2.353,76	1.144,70	21.224,21	18,21	20,73	
Peón Especializado	9	20,50	43,97	1.317,30	2.251,29	1.139,24	20.984,91	18,07	20,57	
Peón Ordinario	10	20,36	43,47	1.302,45	2.147,54	1.122,66	20.695,83	16,45	18,83	
Formación 2. <sup>o</sup> año	11	14,52	30,91	927,82	1.529,81	807,39	14.743,96	12,67	14,42	
Formación 1. <sup>o</sup> año	12	13,33	28,34	850,73	1.402,73	735,96	13.519,73	11,60	13,21	
<b>Oficios auxiliares</b>										
Listero/a	6	20,63	44,33	1.328,08	2.353,76	1.144,70	21.224,21	18,21	20,73	
Almacenero/a	6	20,63	45,59	1.351,84	2.353,28	1.131,46	21.503,89	18,21	20,73	
Guarda Jurado, Vigilante/a	6	20,63	45,59	1.351,84	2.353,28	1.131,46	21.503,89	18,21	20,73	
Operario/a de limpieza	10	20,36	43,47	1.302,45	2.147,54	1.122,66	20.695,83	16,45	18,83	

## OPORRAK ETA ANTZINATASUNA 2010

Kategoria	Tarifa taldea	Oporraldiak	%5								
			2 urte	4 urte	9 urte	14 urte	19 urte	24 urte	29 urte	34 urte	39 urte
<b>Langile tituludunak</b>											
Arkitektoa, ingeniaria, lizentziatua	1	2.102,92	2.150,79	2.198,65	2.265,66	2.332,67	2.399,68	2.466,69	2.533,71	2.600,72	2.667,73
Aparejadora, peritu industrial, meategi-fakult., ingeniari-laguntzailea	2	1.923,85	1.969,39	2.014,93	2.078,69	2.142,44	2.206,20	2.269,95	2.333,71	2.397,47	2.461,22
Gizarte graduatua, osasun-laguntzaile teknikoa, praktikantea	2	1.757,41	1.800,57	1.843,72	1.904,14	1.964,55	2.024,97	2.085,39	2.145,81	2.206,22	2.266,64
<b>Enplegatutak</b>											
<b>A) Teknikariak</b>											
Arduradun Nagusia	3	1.850,16	1.893,32	1.936,47	1.996,89	2.057,30	2.117,72	2.178,14	2.238,56	2.298,97	2.359,39
Delineatzaile proiektugilea, tailerreko burua	4	1.765,27	1.807,27	1.849,27	1.908,07	1.966,87	2.025,67	2.084,47	2.143,27	2.202,07	2.260,87
1. mailako delineatzailea, antolaketa teknikaria	4	1.692,51	1.731,29	1.770,06	1.824,35	1.878,63	1.932,92	1.987,20	2.041,49	2.095,77	2.150,06
2. mailako delineatzailea, 2. m. antolak. teknik	4	1.580,85	1.618,82	1.656,78	1.709,93	1.763,08	1.816,23	1.869,38	1.922,54	1.975,69	2.028,84
Kalkatzailea	7	1.118,08	1.148,53	1.178,98	1.221,61	1.264,24	1.306,87	1.349,50	1.392,13	1.434,76	1.477,39
lzaingia	11	782,58	800,91	819,24							
<b>B) Administrazioko langileak</b>											
1. mailako burua	3	1.757,41	1.800,57	1.843,72	1.904,14	1.964,55	2.024,97	2.085,39	2.145,81	2.206,22	2.266,64
2. mailako burua	3	1.692,51	1.731,29	1.770,06	1.824,35	1.878,63	1.932,92	1.987,20	2.041,49	2.095,77	2.150,06
Pertsonaleko burua	3	1.939,67	1.982,83	2.025,98	2.086,40	2.146,81	2.207,23	2.267,65	2.328,07	2.388,48	2.448,90
1. mailako ofiziala	5	1.641,82	1.680,60	1.719,37	1.773,66	1.827,94	1.882,23	1.936,51	1.990,80	2.045,08	2.099,37
2. mailako ofiziala	5	1.487,05	1.521,36	1.555,66	1.603,69	1.651,71	1.699,74	1.747,77	1.795,80	1.843,82	1.891,85
1. mailako laguntzailea	7	1.351,84	1.382,79	1.413,73	1.457,05	1.500,38	1.543,70	1.587,02	1.630,35	1.673,67	1.716,99
2. mailako laguntzailea	7	1.118,13	1.148,61	1.179,09	1.221,76	1.264,43	1.307,11	1.349,78	1.392,45	1.435,12	1.477,79
Telefonista	7	1.118,13	1.148,61	1.179,09	1.221,76	1.264,43	1.307,11	1.349,78	1.392,45	1.435,12	1.477,79
lzaingia	11	782,58	800,91	819,24							
<b>C) Mendeko langileak</b>											
Etkezaina, kobratzailea, mandataria, atezaina, erizaina	6	1.328,08	1.359,03	1.389,97	1.433,29	1.476,62	1.519,94	1.563,26	1.606,59	1.649,91	1.693,23
16-18 urteko mandatugilea	11	704,06									
18-20 urteko mandatugilea	11	782,58									
<b>Lanbide klasikoak</b>											
Arduraduna	4	1.765,27	1.807,27	1.849,27	1.908,07	1.966,87	2.025,67	2.084,47	2.143,27	2.202,07	2.260,87
Taldeburua	8	1.612,30	1.650,52	1.688,74	1.742,25	1.795,76	1.849,26	1.902,77	1.956,28	2.009,79	2.063,30
1. mailako ofiziala	8	1.596,97	1.634,91	1.672,84	1.725,95	1.779,06	1.832,17	1.885,28	1.938,39	1.991,49	2.044,60
2. mailako ofiziala	8	1.424,89	1.459,20	1.493,50	1.541,53	1.589,55	1.637,58	1.685,61	1.733,64	1.781,66	1.829,69
3. mailako ofiziala, laguntzailea	9	1.328,08	1.359,03	1.389,97	1.433,29	1.476,62	1.519,94	1.563,26	1.606,59	1.649,91	1.693,23
Peoi Especializatua	9	1.317,30	1.348,05	1.378,80	1.421,85	1.464,90	1.507,95	1.551,00	1.594,05	1.637,10	1.680,15
Peoi arrunta	10	1.302,45	1.332,99	1.363,53	1.406,29	1.449,04	1.491,80	1.534,55	1.577,31	1.620,07	1.662,82
Prestakuntzako 2. urtea	11	927,82									
Prestakuntzako 1. urtea	12	850,73									
<b>Lanbide osagarriak</b>											
Zerrenda-arduraduna	6	1.328,08	1.359,03	1.389,97	1.433,29	1.476,62	1.519,94	1.563,26	1.606,59	1.649,91	1.693,23
Biltegizaina	6	1.351,84	1.382,79	1.413,73	1.457,05	1.500,38	1.543,70	1.587,02	1.630,35	1.673,67	1.716,99
Zinpeko zaintzailea, jagolea	6	1.351,84	1.382,79	1.413,73	1.457,05	1.500,38	1.543,70	1.587,02	1.630,35	1.673,67	1.716,99
Garbiketako langilea	10	1.302,45	1.332,99	1.363,53	1.406,29	1.449,04	1.491,80	1.534,55	1.577,31	1.620,07	1.662,82

## VACACIONES Y ANTIGÜEDAD 2010

Categoría	Grupo Tarifa	Vacaciones	5% 2 Años	10% 4 Años	17% 9 Años	24% 14 Años	31% 19 Años	38% 24 Años	45% 29 Años	52% 34 Años	59% 39 Años
<b>Personal titulado</b>											
Arquitecto/a, Ingeniero/a, Licenciado/a .....	1	2.102,92	2.150,79	2.198,65	2.265,66	2.332,67	2.399,68	2.466,69	2.533,71	2.600,72	2.667,73
Aparejador/a, Perito/a Indust., Facult. Minas, Ayudante/a Ingeniero/a .....	2	1.923,85	1.969,39	2.014,93	2.078,69	2.142,44	2.206,20	2.269,95	2.333,71	2.397,47	2.461,22
Grad. Social, Ayte. Técnico/a Sanitario, Praticante/a .....	2	1.757,41	1.800,57	1.843,72	1.904,14	1.964,55	2.024,97	2.085,39	2.145,81	2.206,22	2.266,64
<b>Empleados/as</b>											
<b>A) Personal Técnico</b>											
Encargado/a General .....	3	1.850,16	1.893,32	1.936,47	1.996,89	2.057,30	2.117,72	2.178,14	2.238,56	2.298,97	2.359,39
Delineante/a Proyect., Jefe/a Taller .....	4	1.765,27	1.807,27	1.849,27	1.908,07	1.966,87	2.025,67	2.084,47	2.143,27	2.202,07	2.260,87
Delin. 1.ª, Téc. Organ. 1.ª .....	4	1.692,51	1.731,29	1.770,06	1.824,35	1.878,63	1.932,92	1.987,20	2.041,49	2.095,77	2.150,06
Delin. 2.ª, Tecn. Organ. 2.ª .....	4	1.580,85	1.618,82	1.656,78	1.709,93	1.763,08	1.816,23	1.869,38	1.922,54	1.975,69	2.028,84
Calcedor/a .....	7	1.118,08	1.148,53	1.178,98	1.221,61	1.264,24	1.306,87	1.349,50	1.392,13	1.434,76	1.477,39
Aspirante/a .....	11	782,58	800,91	819,24							
<b>B) Personal Administrativo</b>											
Jefe/a de 1.ª .....	3	1.757,41	1.800,57	1.843,72	1.904,14	1.964,55	2.024,97	2.085,39	2.145,81	2.206,22	2.266,64
Jefe/a de 2.ª .....	3	1.692,51	1.731,29	1.770,06	1.824,35	1.878,63	1.932,92	1.987,20	2.041,49	2.095,77	2.150,06
Jefe/a de Personal .....	3	1.939,67	1.982,83	2.025,98	2.086,40	2.146,81	2.207,23	2.267,65	2.328,07	2.388,48	2.448,90
Oficial/a de 1.ª .....	5	1.641,82	1.680,60	1.719,37	1.773,66	1.827,94	1.882,23	1.936,51	1.990,80	2.045,08	2.099,37
Oficial/a de 2.ª .....	5	1.487,05	1.521,36	1.555,66	1.603,69	1.651,71	1.699,74	1.747,77	1.795,80	1.843,82	1.891,85
Auxiliar de 1.ª .....	7	1.351,84	1.382,79	1.413,73	1.457,05	1.500,38	1.543,70	1.587,02	1.630,35	1.673,67	1.716,99
Auxiliar de 2.ª .....	7	1.118,13	1.148,61	1.179,09	1.221,76	1.264,43	1.307,11	1.349,78	1.392,45	1.435,12	1.477,79
Telefonista/o .....	7	1.118,13	1.148,61	1.179,09	1.221,76	1.264,43	1.307,11	1.349,78	1.392,45	1.435,12	1.477,79
Aspirante/a .....	11	782,58	800,91	819,24							
<b>C) Personal Subalterno</b>											
Conserje/a, Cobrador/a, Ordenanza, Portero/a, Enfermero/a .....	6	1.328,08	1.359,03	1.389,97	1.433,29	1.476,62	1.519,94	1.563,26	1.606,59	1.649,91	1.693,23
Botones de 16/18 años .....	11	704,06									
Botones de 18/20 años .....	11	782,58									
<b>Oficios clásicos</b>											
Encargado/a .....	4	1.765,27	1.807,27	1.849,27	1.908,07	1.966,87	2.025,67	2.084,47	2.143,27	2.202,07	2.260,87
Jefe/a de Equipo .....	8	1.612,30	1.650,52	1.688,74	1.742,25	1.795,76	1.849,26	1.902,77	1.956,28	2.009,79	2.063,30
Oficial/a de 1.ª .....	8	1.596,97	1.634,91	1.672,84	1.725,95	1.779,06	1.832,17	1.885,28	1.938,39	1.991,49	2.044,60
Oficial/a de 2.ª .....	8	1.424,89	1.459,20	1.493,50	1.541,53	1.589,55	1.637,58	1.685,61	1.733,64	1.781,66	1.829,69
Oficial/a de 3.ª, Ayudante .....	9	1.328,08	1.359,03	1.389,97	1.433,29	1.476,62	1.519,94	1.563,26	1.606,59	1.649,91	1.693,23
Peón Especializado .....	9	1.317,30	1.348,05	1.378,80	1.421,85	1.464,90	1.507,95	1.551,00	1.594,05	1.637,10	1.680,15
Peón Ordinario .....	10	1.302,45	1.332,99	1.363,53	1.406,29	1.449,04	1.491,80	1.534,55	1.577,31	1.620,07	1.662,82
Formación 2.º año .....	11	927,82									
Formación 1.º año .....	12	850,73									
<b>Oficios auxiliares</b>											
Listero/a .....	6	1.328,08	1.359,03	1.389,97	1.433,29	1.476,62	1.519,94	1.563,26	1.606,59	1.649,91	1.693,23
Almacenero/a .....	6	1.351,84	1.382,79	1.413,73	1.457,05	1.500,38	1.543,70	1.587,02	1.630,35	1.673,67	1.716,99
Guarda Jurado, Vigilante/a .....	6	1.351,84	1.382,79	1.413,73	1.457,05	1.500,38	1.543,70	1.587,02	1.630,35	1.673,67	1.716,99
Operario/a de limpieza .....	10	1.302,45	1.332,99	1.363,53	1.406,29	1.449,04	1.491,80	1.534,55	1.577,31	1.620,07	1.662,82

## APARTEKO ORDUAK 2010

Kategoria	Tarifa taldea	Arrunta	Jaieg	%5 2 urte	%10 4 urte	%17 9 urte	%24 14 urte	%31 19 urte	%38 24 urte	%45 29 urte	%52 34 urte	%59 39 urte
<b>Langile tituludunak</b>												
Arkitektoa, ingeniaria, lizentziatua .....	1	27,23	31,05	0,49	0,98	1,67	2,36	3,03	3,75	4,43	5,13	5,81
Aparejadora, peritu industrial, meategi-fakult., ingeniari-laguntzailea .....	2	25,22	28,72	0,48	0,92	1,60	2,21	2,86	3,55	4,21	4,86	5,54
Gizarte graduatua, osasun-laguntzaile teknikoa, praktikantea .....	2	23,37	26,67	0,42	0,88	1,50	2,10	2,77	3,35	3,97	4,62	5,20
<b>Enpleguak</b>												
<b>A) Teknikariak</b>												
Arduradun nagusia .....	3	24,30	27,75	0,42	0,88	1,50	2,10	2,77	3,35	3,97	4,62	5,20
Delineatzaile proiektugilea, tailerreko burua .....	4	23,33	26,56	0,42	0,85	1,48	2,07	2,64	3,27	3,90	4,50	5,11
1. m. delineatzaile, antolaketa teknikaria .....	4	22,44	25,58	0,39	0,79	1,35	1,92	2,48	3,02	3,58	4,15	4,70
2. maila. delin, 2. m. antolak. teknik .....	4	21,12	24,12	0,39	0,76	1,34	1,85	2,42	2,95	3,52	4,06	4,61
Kalkatzailea .....	7	15,85	18,05	0,30	0,63	1,08	1,50	1,93	2,38	2,82	3,26	3,73
Izangaia .....	11	11,62	13,29									
<b>B) Administrazioko langileak</b>												
1. mailako burua .....	3	23,37	26,67	0,42	0,88	1,50	2,10	2,77	3,35	3,97	4,62	5,20
2. mailako burua .....	3	22,44	25,58	0,42	0,85	1,48	2,07	2,64	3,27	3,90	4,50	5,11
Personaleko burua .....	3	25,30	28,83	0,42	0,88	1,50	2,10	2,77	3,35	3,97	4,62	5,20
1. mailako Ofiziala .....	5	21,91	24,98	0,39	0,79	1,35	1,92	2,48	3,02	3,58	4,15	4,70
2. mailako ofiziala .....	5	20,06	22,91	0,33	0,70	1,17	1,69	2,15	2,67	3,15	3,68	4,15
1. mailako laguntzailea .....	7	18,46	21,00	0,30	0,63	1,09	1,54	1,95	2,42	2,86	3,31	3,76
2. mailako laguntzailea .....	7	15,80	18,05	0,30	0,63	1,08	1,44	1,93	2,38	2,82	3,26	3,73
Telefonista .....	7	15,80	18,05	0,30	0,63	1,08	1,44	1,93	2,38	2,82	3,26	3,73
Izangaia .....	11	11,62	13,29									
<b>C) Mendeko langileak</b>												
Etkezaina, kobratzailea, mandataria, atezaina, erizaina .....	6	18,21	20,73	0,29	0,59	0,99	1,44	1,83	2,27	2,65	3,11	3,53
16-18 urteko mandatugilea .....	11	10,71	12,22									
18-20 urteko mandatugilea .....	11	11,62	13,29									

Kategoria	Tarifa taldea	Arrunta	Jaieg	%5 2 urte	%10 4 urte	%17 9 urte	%24 14 urte	%31 19 urte	%38 24 urte	%45 29 urte	%52 34 urte	%59 39 urte
<b>Lanbide klasikoak</b>												
Arduraduna.....	4	23,33	26,56	0,49	0,99	1,69	2,41	3,12	3,80	4,52	5,21	5,96
Taldeburua.....	8	21,51	24,47	0,39	0,79	1,34	1,86	2,43	2,97	3,53	4,07	4,62
1. mailako Ofiziala.....	8	21,30	24,30	0,39	0,79	1,34	1,86	2,43	2,97	3,53	4,07	4,62
2. mailako Ofiziala.....	8	19,38	22,12	0,33	0,70	1,17	1,69	2,15	2,67	2,98	3,57	4,16
3. mailako Ofiziala, laguntzailea.....	9	18,21	20,73	0,30	0,63	1,09	1,54	1,95	2,42	2,86	3,31	3,75
Peoi espezializatua.....	9	18,07	20,57	0,30	0,63	1,09	1,54	1,95	2,42	2,86	3,31	3,76
Peoi arrunta.....	10	16,45	18,83	0,30	0,63	1,08	1,44	1,93	2,38	2,82	3,26	3,73
Prestakuntzako 2. urtea.....	11	12,67	14,42									
Prestakuntzako 1. urtea.....	12	11,60	13,21									
<b>Lanbide osagarriak</b>												
Zerrenda-arduraduna.....	6	18,21	20,73	0,30	0,63	1,09	1,54	1,95	2,42	2,86	3,31	3,76
Bitlegizaina.....	6	18,21	20,73	0,30	0,63	1,09	1,53	1,95	2,42	2,87	3,31	3,75
Zinpeko zaintzailea, jagolea.....	6	18,21	20,73	0,30	0,64	1,09	1,53	1,95	2,42	2,87	3,31	3,75
Garbiketako langilea.....	10	16,45	18,83	0,30	0,64	1,08	1,42	1,94	2,38	2,82	3,26	3,73

## HORAS EXTRAS 2010

Kategoria	Grupo Tarifa	Ordinaria	Festiva	5% 2 Años	10% 4 Años	17% 9 Años	24% 14 Años	31% 19 Años	38% 24 Años	45% 29 Años	52% 34 Años	59% 39 Años
<b>Personal titulado</b>												
Arquitecto/a, Ingeniero/a, Licenciado/a.....	1	27,23	31,05	0,49	0,98	1,67	2,36	3,03	3,75	4,43	5,13	5,81
Aparejador/a, Perito/a Indust., Facult. Minas, ayudante/a Ingeniero/a.....	2	25,22	28,72	0,48	0,92	1,60	2,21	2,86	3,55	4,21	4,86	5,54
Grad. Social, Ayte. Técnico/a Sanitario, Praticante/a.....	2	23,37	26,67	0,42	0,88	1,50	2,10	2,77	3,35	3,97	4,62	5,20
<b>Empleados/as</b>												
A) <i>Personal Técnico</i>												
Encargado/a General.....	3	24,30	27,75	0,42	0,88	1,50	2,10	2,77	3,35	3,97	4,62	5,20
Delineante/a Proyect., Jefe/a Taller.....	4	23,33	26,56	0,42	0,85	1,48	2,07	2,64	3,27	3,90	4,50	5,11
Delin. 1.ª, Téc. Organ. 1.ª.....	4	22,44	25,58	0,39	0,79	1,35	1,92	2,48	3,02	3,58	4,15	4,70
Delin. 2.ª, Tecn. Organ. 2.ª.....	4	21,12	24,12	0,39	0,76	1,34	1,85	2,42	2,95	3,52	4,06	4,61
Calcedor/a.....	7	15,85	18,05	0,30	0,63	1,08	1,50	1,93	2,38	2,82	3,26	3,73
Aspirante/a.....	11	11,62	13,29									
B) <i>Personal Administrativo</i>												
Jefe/a de 1.ª.....	3	23,37	26,67	0,42	0,88	1,50	2,10	2,77	3,35	3,97	4,62	5,20
Jefe/a de 2.ª.....	3	22,44	25,58	0,42	0,85	1,48	2,07	2,64	3,27	3,90	4,50	5,11
Jefe/a de Personal.....	3	25,30	28,83	0,42	0,88	1,50	2,10	2,77	3,35	3,97	4,62	5,20
Oficial/a de 1.ª.....	5	21,91	24,98	0,39	0,79	1,35	1,92	2,48	3,02	3,58	4,15	4,70
Oficial/a de 2.ª.....	5	20,06	22,91	0,33	0,70	1,17	1,69	2,15	2,67	3,15	3,68	4,15
Auxiliar de 1.ª.....	7	18,46	21,00	0,30	0,63	1,09	1,54	1,95	2,42	2,86	3,31	3,76
Auxiliar de 2.ª.....	7	15,80	18,05	0,30	0,63	1,08	1,44	1,93	2,38	2,82	3,26	3,73
Telefonista/o.....	7	15,80	18,05	0,30	0,63	1,08	1,44	1,93	2,38	2,82	3,26	3,73
Aspirante/a.....	11	11,62	13,29									
C) <i>Personal Subalterno</i>												
Conserje/a, Cobrador/a, Ordenanza, Portero/a, Enfermero/a.....	6	18,21	20,73	0,29	0,59	0,99	1,44	1,83	2,27	2,65	3,11	3,53
Botones de 16/18 años.....	11	10,71	12,22									
Botones de 18/20 años.....	11	11,62	13,29									
<b>Oficios clásicos</b>												
Encargado/a.....	4	23,33	26,56	0,49	0,99	1,69	2,41	3,12	3,80	4,52	5,21	5,96
Jefe/a de Equipo.....	8	21,51	24,47	0,39	0,79	1,34	1,86	2,43	2,97	3,53	4,07	4,62
Oficial/a de 1.ª.....	8	21,30	24,30	0,39	0,79	1,34	1,86	2,43	2,97	3,53	4,07	4,62
Oficial/a de 2.ª.....	8	19,38	22,12	0,33	0,70	1,17	1,69	2,15	2,67	2,98	3,57	4,16
Oficial/a de 3.ª, Ayudante.....	9	18,21	20,73	0,30	0,63	1,09	1,54	1,95	2,42	2,86	3,31	3,75
Peón Especializado.....	9	18,07	20,57	0,30	0,63	1,09	1,54	1,95	2,42	2,86	3,31	3,76
Peón Ordinario.....	10	16,45	18,83	0,30	0,63	1,08	1,44	1,93	2,38	2,82	3,26	3,73
Formación 2.º año.....	11	12,67	14,42									
Formación 1.º año.....	12	11,60	13,21									
<b>Oficios auxiliares</b>												
Listero/a.....	6	18,21	20,73	0,30	0,63	1,09	1,54	1,95	2,42	2,86	3,31	3,76
Almacenero/a.....	6	18,21	20,73	0,30	0,63	1,09	1,53	1,95	2,42	2,87	3,31	3,75
Guarda Jurado, Vigilante/a.....	6	18,21	20,73	0,30	0,64	1,09	1,53	1,95	2,42	2,87	3,31	3,75
Operario/a de limpieza.....	10	16,45	18,83	0,30	0,64	1,08	1,42	1,94	2,38	2,82	3,26	3,73

## GUTXIENEO BERMEA 2010

Kategoria	Tarifa Taldea	Gutxieneko Bermea
<b>Langile tituludunak</b>		
Arkitektoa, ingeniaria, lizentziatua.....	1	774,91
Aparejadora, peritu industrial, meategi-fakult., ingeniari-laguntzailea.....	2	717,94
Gizarte graduatua, osasun-laguntzaile teknikoa, praktikantea.....	2	664,66
<b>Empleatutak</b>		
A) <i>Teknikariak</i>		
Arduradun nagusia.....	3	691,86
Delineatzaile proiektugilea, tailerreko burua.....	4	664,37
1. mailako delineatzailea, antolaketa teknikaria.....	4	637,55
2. maila. delin. 2. m. antolaketa teknikaria.....	4	601,46

## GARANTÍA MÍNIMA 2010

Kategoria	Grupo tarifa	Garantía mínima
<b>Personal titulado</b>		
Arquitecto/a, Ingeniero/a, Licenciado/a.....	1	774,91
Aparejador/a, Perito/a Industrial, Facultativo Minas, Ayudante/a Ingeniero/a.....	2	717,94
Grad. Social, Ayte. Técnico/a Sanitario, Praticante/a.....	2	664,66
<b>Empleados/as</b>		
A) <i>Personal Técnico</i>		
Encargado/a General.....	3	691,86
Delineante/a Proyect., Jefe/a Taller.....	4	664,37
Delin. 1.ª, Téc. Organ. 1.ª.....	4	637,55
Delin. 2.ª, Tecn. Organ. 2.ª.....	4	601,46

Kategoria	Tarifa Taldea	Gutxieneko Bermea	Kategoria	Grupo tarifa	Garantía mínima
Kalkatzailea .....	7	480,69	Calcedor/a .....	7	480,69
Izangaia .....	11	330,25	Aspirante/a .....	11	330,25
<b>B) Administrazioko langileak</b>			<b>B) Personal Administrativo</b>		
1. mailako burua .....	3	664,66	Jefe/a de 1. <sup>a</sup> .....	3	664,66
2. mailako burua .....	3	637,55	Jefe/a de 2. <sup>a</sup> .....	3	637,55
1. mailako burua .....	3	718,37	Jefe/a de Personal .....	3	718,37
1. mailako ofiziala .....	5	622,34	Oficial/a de 1. <sup>a</sup> .....	5	622,34
2. mailako ofiziala .....	5	570,63	Oficial/a de 2. <sup>a</sup> .....	5	570,63
1. mailako laguntzailea .....	7	524,52	Auxiliar de 1. <sup>a</sup> .....	7	524,52
2. mailako laguntzailea .....	7	450,62	Auxiliar de 2. <sup>a</sup> .....	7	450,62
Telefonista .....	7	450,62	Telefonista/o .....	7	450,62
Izangaia .....	11	330,25	Aspirante/a .....	11	330,25
<b>C) Mendeko langileak</b>			<b>C) Personal Subalterno</b>		
Etkezaina, kobratzailea, mandataria, atezaina, erizaina .....	6	517,66	Conserje/a, Cobrador/a, Ordenanza, Portero/a, Enfermero/a .....	6	517,66
16-18 urteko mandatugilea .....	11	302,89	Botones de 16/18 años .....	11	302,89
18-20 urteko mandatugilea .....	11	330,25	Botones de 18/20 años .....	11	330,25
<b>Lanbide klasikoak</b>			<b>Oficios clásicos</b>		
Arduraduna .....	4	664,37	Encargado/a .....	4	664,37
Taldeburua .....	8	610,96	Jefe/a de Equipo .....	8	610,96
1. mailako ofiziala .....	8	606,39	Oficial/a de 1. <sup>a</sup> .....	8	606,39
2. mailako ofiziala .....	8	551,25	Oficial/a de 2. <sup>a</sup> .....	8	551,25
3. mailako ofiziala, laguntzailea .....	9	517,66	Oficial/a de 3. <sup>a</sup> , Ayudante .....	9	517,66
Peoi espezializatua .....	9	511,83	Peón Especializado .....	9	511,83
Peoi arrunta .....	10	504,78	Peón Ordinario .....	10	504,78
Prestakuntzako 2. urtea .....	11	359,61	Formación 2.º año .....	11	359,61
Prestakuntzako 1. urtea .....	12	329,75	Formación 1.º año .....	12	329,75
<b>Lanbide osagarriak</b>			<b>Oficios auxiliares</b>		
Zerrenda-arduraduna .....	6	517,66	Listero/a .....	6	517,66
Bitlegizaina .....	6	524,49	Almacenero/a .....	6	524,49
Zinpeko zaintzailea, jagolea .....	6	524,49	Guarda Jurado, Vigilante/a .....	6	524,49
Garbiketako langilea .....	10	504,78	Operario/a de limpieza .....	10	504,78

## III. ERANSKINA

## SOLDATA Taulak 2011. URTEA

## HORMIGOI ETA HARROBIAK

## 2011. URTEKO SOLDATA-TAULA

Kategoria	Tarifa	Oinarr. soldata 335 egun	Jarduera plu- sa 214 egun	Oporraldiak	Apart. ordainsar. (Uztail+abendua)	Mozkinak	Urtean guztira	Aparteko orduak:	
								Arrunta	Jaieguna
<b>Langile tituludunak</b>									
Arkitektoa, ingeniaria, lizentziatua .....	1	32,80	68,72	2.161,80	3.250,92	1.554,14	32.660,94	27,99	31,92
Aparejadorea, peritu industrial, meategi-fakult., ingeniari-laguntzailea .....	2	31,21	61,68	1.977,72	3.130,94	1.496,33	30.259,86	25,93	29,52
Gizarte graduatua, osasun-laguntzaile teknikoak, praktikantea .....	2	29,58	55,16	1.806,62	3.010,70	1.483,43	28.014,29	24,02	27,42
<b>Enpleguak</b>									
<b>A) Teknikariak</b>									
Arduradun nagusia .....	3	29,58	60,17	1.901,96	3.023,11	1.449,93	29.160,68	24,98	28,53
Delineatzaile proiektugilea, tailerreko burua .....	4	28,78	56,99	1.814,70	2.901,81	1.448,29	28.001,96	23,98	27,30
1. mailako delineatzailea, antolaketa teknikaria .....	4	26,57	56,56	1.739,90	2.777,86	1.349,01	26.871,56	23,07	26,30
2. mailako delineatzailea, 2. m. antolak. teknik .....	4	26,02	51,42	1.625,11	2.671,63	1.333,02	25.350,34	21,71	24,80
Kalkatzailea .....	7	20,87	40,66	1.149,39	2.194,72	1.223,38	20.260,18	16,29	18,56
Izangaia .....	11	12,56	30,16	804,49	1.662,92	790,14	13.919,39	11,95	13,66
<b>B) Administrazioko langileak</b>									
1. mailako burua .....	3	29,58	55,16	1.806,62	3.010,70	1.483,43	28.014,29	24,02	27,42
2. mailako burua .....	3	26,57	56,56	1.739,90	2.777,86	1.349,01	26.871,56	23,07	26,30
Pertsonaleko burua .....	3	29,58	65,02	1.993,98	3.030,10	1.430,23	30.277,89	26,01	29,64
1. mailako Ofiziala .....	5	26,57	53,77	1.687,79	2.773,02	1.362,01	26.230,55	22,52	25,68
2. mailako Ofiziala .....	5	23,51	50,40	1.528,69	2.554,16	1.306,64	24.050,94	20,62	23,55
1. mailako laguntzailea .....	7	21,21	46,43	1.389,69	2.419,90	1.256,59	22.107,55	18,98	21,59
2. mailako laguntzailea .....	7	20,89	34,80	1.149,44	2.183,71	1.214,24	18.992,74	16,24	18,56
Telefonista .....	7	20,89	34,80	1.149,44	2.183,71	1.214,24	18.992,74	16,24	18,56
Izangaia .....	11	12,56	30,16	804,49	1.662,92	790,14	13.919,39	11,95	13,66
<b>C) Mendeko langileak</b>									
Etkezaina, kobratzailea, mandataria, atezaina, erizaina .....	6	21,21	45,57	1.365,27	2.419,67	1.176,22	21.818,49	18,72	21,31
16-18 urteko mandatugilea .....	11	10,64	28,94	723,77	1.574,05	710,82	12.766,20	11,01	12,56
18-20 urteko mandatugilea .....	11	12,56	30,16	804,49	1.662,92	790,14	13.919,39	11,95	13,66
<b>Lanbide klasikoak</b>									
Arduraduna .....	4	28,78	56,99	1.814,70	2.901,81	1.448,29	28.001,96	23,98	27,30
Taldeburua .....	8	26,19	52,85	1.657,44	2.661,75	1.348,01	25.750,75	22,11	25,16
1. mailako ofiziala .....	8	26,00	52,44	1.641,69	2.660,06	1.324,28	25.558,19	21,90	24,98
2. mailako ofiziala .....	8	23,51	47,08	1.464,79	2.544,42	1.273,70	23.233,88	19,92	22,74
3. mailako ofiziala, laguntzailea .....	9	21,21	45,57	1.365,27	2.419,67	1.176,22	21.818,49	18,72	21,31
Peoi espezializatua .....	9	21,07	45,20	1.354,18	2.314,33	1.172,73	21.572,49	18,58	21,15
Peoi arrunta .....	10	20,93	44,69	1.338,92	2.207,67	1.153,51	21.275,31	16,91	19,36
Prestakuntzako 2. urtea .....	11	14,93	31,78	953,80	1.572,64	827,88	15.156,79	13,02	14,82
Prestakuntzako 1. urtea .....	12	13,70	29,13	874,55	1.442,01	758,40	13.898,28	11,92	13,58

Kategoria	Tarifa	Oinar. soldata 335 egun	Jarduera plu- sa 214 egun	Oporraldiak	Apart. ordainsar. (Uztail+abendua)	Mozkinak	Urtean gutzira	Aparteko orduak:	
								Arrunta	Jaieguna
<b>Lanbide osagarriak</b>									
Zerrenda-arduraduna .....	6	21,21	45,57	1.365,27	2.419,67	1.176,22	21.818,49	18,72	21,31
Biltegi-zaina .....	6	21,21	46,87	1.389,69	2.419,17	1.161,61	22.106,00	18,72	21,31
Zinpeko zaintzailea, jagolea .....	6	21,21	46,87	1.389,69	2.419,17	1.161,61	22.106,00	18,72	21,31
Garbiketako langilea.....	10	20,93	44,69	1.338,92	2.207,67	1.153,51	21.275,31	16,91	19,36

**ANEXO III  
TABLAS SALARIALES AÑO 2011**

**HORMIGONES Y CANTERAS**

**TABLA SALARIAL 2011**

Kategoria	Tarifa	Salario Base 335 días	Plus Actividad 214 días	Vacaciones	Pagas Extras (julio+diciembre)	Beneficios	Total anual	Horas extras	
								Ordinaria	Festiva
<b>Personal titulado</b>									
Arquitecto/a, Ingeniero/a, Licenciado/a .....	1	32,80	68,72	2.161,80	3.250,92	1.554,14	32.660,94	27,99	31,92
Aparejador/a, Perito/a Indust., Facult. Minas, Ayudante/a Ingeniero/a.....	2	31,21	61,68	1.977,72	3.130,94	1.496,33	30.259,86	25,93	29,52
Grad. Social, Ayte. Técnico/a Sanitario, Practicante/a .....	2	29,58	55,16	1.806,62	3.010,70	1.483,43	28.014,29	24,02	27,42
<b>Empleados/as</b>									
<i>A) Personal Técnico</i>									
Encargado/a General .....	3	29,58	60,17	1.901,96	3.023,11	1.449,93	29.160,68	24,98	28,53
Delineante/a Proyect., Jefe/a Taller .....	4	28,78	56,99	1.814,70	2.901,81	1.448,29	28.001,96	23,98	27,30
Delin. 1.ª, Téc. Organ. 1.ª .....	4	26,57	56,56	1.739,90	2.777,86	1.349,01	26.871,56	23,07	26,30
Delin. 2.ª, Tecn. Organ. 2.ª .....	4	26,02	51,42	1.625,11	2.671,63	1.333,02	25.350,34	21,71	24,80
Calculador/a .....	7	20,87	40,66	1.149,39	2.194,72	1.223,38	20.260,18	16,29	18,56
Aspirante/a .....	11	12,56	30,16	804,49	1.662,92	790,14	13.919,39	11,95	13,66
<i>B) Personal Administrativo</i>									
Jefe/a de 1.ª .....	3	29,58	55,16	1.806,62	3.010,70	1.483,43	28.014,29	24,02	27,42
Jefe/a de 2.ª .....	3	26,57	56,56	1.739,90	2.777,86	1.349,01	26.871,56	23,07	26,30
Jefe/a de Personal .....	3	29,58	65,02	1.993,98	3.030,10	1.430,23	30.277,89	26,01	29,64
Oficial/a de 1.ª .....	5	26,57	53,77	1.687,79	2.773,02	1.362,01	26.230,55	22,52	25,68
Oficial/a de 2.ª .....	5	23,51	50,40	1.528,69	2.554,16	1.306,64	24.050,94	20,62	23,55
Auxiliar de 1.ª .....	7	21,21	46,43	1.389,69	2.419,90	1.256,59	22.107,55	18,98	21,59
Auxiliar de 2.ª .....	7	20,89	34,80	1.149,44	2.183,71	1.214,24	18.992,74	16,24	18,56
Telefonista/o .....	7	20,89	34,80	1.149,44	2.183,71	1.214,24	18.992,74	16,24	18,56
Aspirante/a .....	11	12,56	30,16	804,49	1.662,92	790,14	13.919,39	11,95	13,66
<i>C) Personal Subalterno</i>									
Conserje/a, Cobrador/a, Ordenanza, Portero/a, Enfermero/a.....	6	21,21	45,57	1.365,27	2.419,67	1.176,22	21.818,49	18,72	21,31
Botones de 16/18 años .....	11	10,64	28,94	723,77	1.574,05	710,82	12.766,20	11,01	12,56
Botones de 18/20 años .....	11	12,56	30,16	804,49	1.662,92	790,14	13.919,39	11,95	13,66
<b>Oficios clásicos</b>									
Encargado/a .....	4	28,78	56,99	1.814,70	2.901,81	1.448,29	28.001,96	23,98	27,30
Jefe/a de Equipo .....	8	26,19	52,85	1.657,44	2.661,75	1.348,01	25.750,75	22,11	25,16
Oficial/a de 1.ª .....	8	26,00	52,44	1.641,69	2.660,06	1.324,28	25.558,19	21,90	24,98
Oficial/a de 2.ª .....	8	23,51	47,08	1.464,79	2.544,42	1.273,70	23.233,88	19,92	22,74
Oficial/a de 3.ª, Ayudante .....	9	21,21	45,57	1.365,27	2.419,67	1.176,22	21.818,49	18,72	21,31
Peón Especializado .....	9	21,07	45,20	1.354,18	2.314,33	1.172,73	21.572,49	18,58	21,15
Peón Ordinario .....	10	20,93	44,69	1.338,92	2.207,67	1.153,51	21.275,31	16,91	19,36
Formación 2.º año .....	11	14,93	31,78	953,80	1.572,64	827,88	15.156,79	13,02	14,82
Formación 1.º año .....	12	13,70	29,13	874,55	1.442,01	758,40	13.898,28	11,92	13,58
<b>Oficios auxiliares</b>									
Listero/a .....	6	21,21	45,57	1.365,27	2.419,67	1.176,22	21.818,49	18,72	21,31
Almacenero/a .....	6	21,21	46,87	1.389,69	2.419,17	1.161,61	22.106,00	18,72	21,31
Guarda Jurado, Vigilante/a .....	6	21,21	46,87	1.389,69	2.419,17	1.161,61	22.106,00	18,72	21,31
Operario/a de limpieza .....	10	20,93	44,69	1.338,92	2.207,67	1.153,51	21.275,31	16,91	19,36

**OPORRAK ETA ANTZINATASUNA 2011**

Kategoria	Tarifa taldea	Oporraldiak	%5	%10	%17	%24	%31	%38	%45	%52	%59
			2 urte	4 urte	9 urte	14 urte	19 urte	24 urte	29 urte	34 urte	39 urte
<b>Langile tituludunak</b>											
Arkitektoa, ingeniaria, lizentziatua .....	1	2.161,80	2.211,00	2.260,20	2.329,08	2.397,96	2.466,84	2.535,72	2.604,60	2.673,48	2.742,36
Aparejadore, peritu industrial, meategi-fakult., ingeniari-laguntzailea .....	2	1.977,72	2.024,54	2.071,35	2.136,89	2.202,43	2.267,97	2.333,51	2.399,06	2.464,60	2.530,14
Gizarte graduatua, osasun-laguntzaile teknikoa, praktikantea .....	2	1.806,62	1.850,99	1.895,36	1.957,48	2.019,60	2.081,71	2.143,83	2.205,95	2.268,07	2.330,19
<b>Enplegatutak</b>											
<i>A) Teknikariak</i>											
Arduradun Nagusia .....	3	1.901,96	1.946,33	1.990,70	2.052,82	2.114,94	2.177,05	2.239,17	2.301,29	2.363,41	2.425,53
Delineatzaile proiektugilea, tailerreko burua .....	4	1.814,70	1.857,87	1.901,04	1.961,48	2.021,92	2.082,35	2.142,79	2.203,23	2.263,67	2.324,11
1. mailako delineatzailea, antolaketa teknikaria .....	4	1.739,90	1.779,76	1.819,61	1.875,41	1.931,20	1.987,00	2.042,80	2.098,60	2.154,39	2.210,19
2. maila. delineatzailea, 2. m. antolak. teknik .....	4	1.625,11	1.664,14	1.703,17	1.757,81	1.812,45	1.867,10	1.921,74	1.976,38	2.031,02	2.085,66
Kalkatzailea .....	7	1.149,39	1.180,70	1.212,00	1.255,83	1.299,65	1.343,48	1.387,31	1.431,14	1.474,96	1.518,79
Izangaia .....	11	804,49	823,33	842,17							





## APARTEKO ORDUAK 2011

Kategoria	Tarifa taldea	Arrunta	Jaieg	%5 2 urte	%10 4 urte	%17 9 urte	%24 14 urte	%31 19 urte	%38 24 urte	%45 29 urte	%52 34 urte	%59 39 urte
<b>Langile tituludunak</b>												
Arkitektoa, ingeniaria, lizentziatua .....	1	27,99	31,92	0,50	1,01	1,72	2,43	3,11	3,86	4,55	5,27	5,97
Aparejadora, peritu industrial, meategi-fakult., ingeniari-laguntzailea .....	2	25,93	29,52	0,49	0,95	1,64	2,27	2,94	3,65	4,33	5,00	5,70
Gizarte graduatua, osasun-laguntzaile teknikoa, praktikantea .....	2	24,02	27,42	0,43	0,90	1,54	2,16	2,85	3,44	4,08	4,75	5,35
<b>Enplegatuenak</b>												
<b>A) Teknikariak</b>												
Arduradun nagusia .....	3	24,98	28,53	0,43	0,90	1,54	2,16	2,85	3,44	4,08	4,75	5,35
Delineatzaile proiektugilea, tailerreko burua .....	4	23,98	27,30	0,43	0,87	1,52	2,13	2,71	3,36	4,01	4,63	5,25
1. m. delineatzaile, antolaketa teknikaria .....	4	23,07	26,30	0,40	0,81	1,39	1,97	2,55	3,10	3,68	4,27	4,83
2. maila. delin. 2. m. antolak. teknik. ....	4	21,71	24,80	0,40	0,78	1,38	1,90	2,49	3,03	3,62	4,17	4,74
Kalkatzailea .....	7	16,29	18,56	0,31	0,65	1,11	1,54	1,98	2,45	2,90	3,35	3,83
Izangaia .....	11	11,95	13,66									
<b>B) Administrazioko langileak</b>												
1. mailako burua .....	3	24,02	27,42	0,43	0,90	1,54	2,16	2,85	3,44	4,08	4,75	5,35
2. mailako burua .....	3	23,07	26,30	0,43	0,87	1,52	2,13	2,71	3,36	4,01	4,63	5,25
Pertsonaleko burua .....	3	26,01	29,64	0,43	0,90	1,54	2,16	2,85	3,44	4,08	4,75	5,35
1. mailako ofiziala .....	5	22,52	25,68	0,40	0,81	1,39	1,97	2,55	3,10	3,68	4,27	4,83
2. mailako ofiziala .....	5	20,62	23,55	0,34	0,72	1,20	1,74	2,21	2,74	3,24	3,78	4,27
1. mailako laguntzailea .....	7	18,98	21,59	0,31	0,65	1,12	1,58	2,00	2,49	2,94	3,40	3,87
2. mailako laguntzailea .....	7	16,24	18,56	0,31	0,65	1,11	1,48	1,98	2,45	2,90	3,35	3,83
Telefonista .....	7	16,24	18,56	0,31	0,65	1,11	1,48	1,98	2,45	2,90	3,35	3,83
Izangaia .....	11	11,95	13,66									
<b>C) Mendeko langileak</b>												
Etkezaina, kobratzailea, mandataria, atezaina, erizaina .....	6	18,72	21,31	0,30	0,61	1,02	1,48	1,88	2,33	2,72	3,20	3,63
16-18 urteko mandatugilea .....	11	11,01	12,56									
18-20 urteko mandatugilea .....	11	11,95	13,66									
<b>Lanbide klasikoak</b>												
Arduraduna .....	4	23,98	27,30	0,50	1,02	1,74	2,48	3,21	3,91	4,65	5,36	6,13
Taldeburua .....	8	22,11	25,16	0,40	0,81	1,38	1,91	2,50	3,05	3,63	4,18	4,75
1. mailako ofiziala .....	8	21,90	24,98	0,40	0,81	1,38	1,91	2,50	3,05	3,63	4,18	4,75
2. mailako ofiziala .....	8	19,92	22,74	0,34	0,72	1,20	1,74	2,21	2,74	3,06	3,67	4,28
3. mailako ofiziala, laguntzailea .....	9	18,72	21,31	0,31	0,65	1,12	1,58	2,00	2,49	2,94	3,40	3,86
Peoi espezializatua .....	9	18,58	21,15	0,31	0,65	1,12	1,58	2,00	2,49	2,94	3,40	3,87
Peoi arrunta .....	10	16,91	19,36	0,31	0,65	1,11	1,48	1,98	2,45	2,90	3,35	3,83
Prestakuntzako 2. urtea .....	11	13,02	14,82									
Prestakuntzako 1. urtea .....	12	11,92	13,58									
<b>Lanbide osagarriak</b>												
Zerrenda-arduraduna .....	6	18,72	21,31	0,31	0,65	1,12	1,58	2,00	2,49	2,94	3,40	3,87
Bitlegizaina .....	6	18,72	21,31	0,31	0,65	1,12	1,57	2,00	2,49	2,95	3,40	3,86
Zinpeko zaintzailea, jagolea .....	6	18,72	21,31	0,31	0,66	1,12	1,57	2,00	2,49	2,95	3,40	3,86
Garbiketako langilea .....	10	16,91	19,36	0,31	0,66	1,11	1,46	1,99	2,45	2,90	3,35	3,83

## HORAS EXTRAS 2011

Categoría	Grupo Tarifa	Ordinaria	Festiva	5% 2 Años	10% 4 Años	17% 9 Años	24% 14 Años	31% 19 Años	38% 24 Años	45% 29 Años	52% 34 Años	59% 39 Años
<b>Personal titulado</b>												
Arquitecto/a, Ingeniero/a, Licenciado/a .....	1	27,99	31,92	0,50	1,01	1,72	2,43	3,11	3,86	4,55	5,27	5,97
Aparejador/a, Perito/a Indust., Facult. Minas, ayudante/a Ingeniero/a .....	2	25,93	29,52	0,49	0,95	1,64	2,27	2,94	3,65	4,33	5,00	5,70
Grad. Social, AYTE. Técnico/a Sanitario, Practicante/a .....	2	24,02	27,42	0,43	0,90	1,54	2,16	2,85	3,44	4,08	4,75	5,35
<b>Empleados/as</b>												
<b>A) Personal Técnico</b>												
Encargado/a General .....	3	24,98	28,53	0,43	0,90	1,54	2,16	2,85	3,44	4,08	4,75	5,35
Delineante/a Proyect., Jefe/a Taller .....	4	23,98	27,30	0,43	0,87	1,52	2,13	2,71	3,36	4,01	4,63	5,25
Delin. 1.ª, Téc. Organ. 1.ª .....	4	23,07	26,30	0,40	0,81	1,39	1,97	2,55	3,10	3,68	4,27	4,83
Delin. 2.ª, Tecn. Organ. 2.ª .....	4	21,71	24,80	0,40	0,78	1,38	1,90	2,49	3,03	3,62	4,17	4,74
Calcedor/a .....	7	16,29	18,56	0,31	0,65	1,11	1,54	1,98	2,45	2,90	3,35	3,83
Aspirante/a .....	11	11,95	13,66									
<b>B) Personal Administrativo</b>												
Jefe/a de 1.ª .....	3	24,02	27,42	0,43	0,90	1,54	2,16	2,85	3,44	4,08	4,75	5,35
Jefe/a de 2.ª .....	3	23,07	26,30	0,43	0,87	1,52	2,13	2,71	3,36	4,01	4,63	5,25
Jefe/a de Personal .....	3	26,01	29,64	0,43	0,90	1,54	2,16	2,85	3,44	4,08	4,75	5,35
Oficial/a de 1.ª .....	5	22,52	25,68	0,40	0,81	1,39	1,97	2,55	3,10	3,68	4,27	4,83
Oficial/a de 2.ª .....	5	20,62	23,55	0,34	0,72	1,20	1,74	2,21	2,74	3,24	3,78	4,27
Auxiliar de 1.ª .....	7	18,98	21,59	0,31	0,65	1,12	1,58	2,00	2,49	2,94	3,40	3,87
Auxiliar de 2.ª .....	7	16,24	18,56	0,31	0,65	1,11	1,48	1,98	2,45	2,90	3,35	3,83
Telefonista/o .....	7	16,24	18,56	0,31	0,65	1,11	1,48	1,98	2,45	2,90	3,35	3,83
Aspirante/a .....	11	11,95	13,66									
<b>C) Personal Subalterno</b>												
Conserje/a, Cobrador/a, Ordenanza, Portero/a, Enfermero/a .....	6	18,72	21,31	0,30	0,61	1,02	1,48	1,88	2,33	2,72	3,20	3,63
Botones de 16/18 años .....	11	11,01	12,56									
Botones de 18/20 años .....	11	11,95	13,66									

Categoría	Grupo Tarifa	Ordinaria	Festiva	5% 2 Años	10% 4 Años	17% 9 Años	24% 14 Años	31% 19 Años	38% 24 Años	45% 29 Años	52% 34 Años	59% 39 Años
<b>Oficios clásicos</b>												
Encargado/a .....	4	23,98	27,30	0,50	1,02	1,74	2,48	3,21	3,91	4,65	5,36	6,13
Jefe/a de Equipo .....	8	22,11	25,16	0,40	0,81	1,38	1,91	2,50	3,05	3,63	4,18	4,75
Oficial/a de 1.ª .....	8	21,90	24,98	0,40	0,81	1,38	1,91	2,50	3,05	3,63	4,18	4,75
Oficial/a de 2.ª .....	8	19,92	22,74	0,34	0,72	1,20	1,74	2,21	2,74	3,06	3,67	4,28
Oficial/a de 3.ª, Ayudante .....	9	18,72	21,31	0,31	0,65	1,12	1,58	2,00	2,49	2,94	3,40	3,86
Peón Especializado .....	9	18,58	21,15	0,31	0,65	1,12	1,58	2,00	2,49	2,94	3,40	3,87
Peón Ordinario .....	10	16,91	19,36	0,31	0,65	1,11	1,48	1,98	2,45	2,90	3,35	3,83
Formación 2.º año .....	11	13,02	14,82									
Formación 1.º año .....	12	11,92	13,58									
<b>Oficios auxiliares</b>												
Listero/a .....	6	18,72	21,31	0,31	0,65	1,12	1,58	2,00	2,49	2,94	3,40	3,87
Almacenero/a .....	6	18,72	21,31	0,31	0,65	1,12	1,57	2,00	2,49	2,95	3,40	3,86
Guarda Jurado, Vigilante/a .....	6	18,72	21,31	0,31	0,66	1,12	1,57	2,00	2,49	2,95	3,40	3,86
Operario/a de limpieza .....	10	16,91	19,36	0,31	0,66	1,11	1,46	1,99	2,45	2,90	3,35	3,83

## GUTXIENOKO BERMEA 2011

Kategoria	Tarifa Taldea	Gutxieneko Bermea
<b>Langile tituludunak</b>		
Arkitektoa, ingeniaria, lizentziatua .....	1	889,60
Aparejadora, peritu industrial, meategi-fakult., ingeniari-laguntzailea .....	2	824,20
Gizarte graduatua, osasun-laguntzaile teknikoa, praktikantea .....	2	763,04
<b>Enplegatutak</b>		
A) <i>Teknikariak</i>		
Arduradun nagusia .....	3	794,26
Delineatzaile proiektugilea, tailerreko burua .....	4	762,70
1. mailako delineatzailea, antolaketa teknikaria .....	4	731,91
2. maila. delin. 2. m. antolak. teknik. ....	4	690,48
Kalkatzailea .....	7	551,83
Izangaia .....	11	379,13
B) <i>Administrazioko langileak</i>		
1. mailako burua .....	3	763,04
2. mailako burua .....	3	731,91
1. mailako burua .....	3	824,69
1. mailako ofiziala .....	5	714,45
2. mailako ofiziala .....	5	655,08
1. mailako laguntzailea .....	7	602,15
2. mailako laguntzailea .....	7	517,31
Telefonista .....	7	517,31
Izangaia .....	11	379,13
C) <i>Mendeko langileak</i>		
Etkezaina, kobratzailea, mandataria, atezaina, erizaina .....	6	594,28
16-18 urteko mandatugilea .....	11	347,72
18-20 urteko mandatugilea .....	11	379,13
<b>Lanbide klasikoak</b>		
Arduraduna .....	4	762,70
Taldeburua .....	8	701,38
1. mailako ofiziala .....	8	696,14
2. mailako ofiziala .....	8	632,83
3. mailako ofiziala, laguntzailea .....	9	594,28
Peoi espezializatua .....	9	587,58
Peoi arrunta .....	10	579,48
Prestakuntzako 2. urtea .....	11	412,83
Prestakuntzako 1. urtea .....	12	378,55
<b>Lanbide osagarriak</b>		
Zerrenda-arduraduna .....	6	594,28
Biltegizaina .....	6	602,11
Zinpeko zaintzailea, jagolea .....	6	602,11
Garbiketako langilea .....	10	579,48

## GARANTÍA MÍNIMA 2011

Categoría	Grupo tarifa	Garantía mínima
<b>Personal titulado</b>		
Arquitecto/a, Ingeniero/a, Licenciado/a .....	1	889,60
Aparejador/a, Perito/a Industrial, Facultativo Minas, Ayudante/a Ingeniero/a .....	2	824,20
Grad. Social, Ayte. Técnico/a Sanitario, Praticante/a .....	2	763,04
<b>Empleados/as</b>		
A) <i>Personal Técnico</i>		
Encargado/a General .....	3	794,26
Delineante/a Proyect., Jefe/a Taller .....	4	762,70
Delin. 1.ª, Técn. Organ. 1.ª .....	4	731,91
Delin. 2.ª, Tecn. Organ. 2.ª .....	4	690,48
Calculador/a .....	7	551,83
Aspirante/a .....	11	379,13
B) <i>Personal Administrativo</i>		
Jefe/a de 1.ª .....	3	763,04
Jefe/a de 2.ª .....	3	731,91
Jefe/a de Personal .....	3	824,69
Oficial/a de 1.ª .....	5	714,45
Oficial/a de 2.ª .....	5	655,08
Auxiliar de 1.ª .....	7	602,15
Auxiliar de 2.ª .....	7	517,31
Telefonista/o .....	7	517,31
Aspirante/a .....	11	379,13
C) <i>Personal Subalterno</i>		
Conserje/a, Cobrador/a, Ordenanza, Portero/a, Enfermero/a .....	6	594,28
Botones de 16/18 años .....	11	347,72
Botones de 18/20 años .....	11	379,13
<b>Oficios clásicos</b>		
Encargado/a .....	4	762,70
Jefe/a de Equipo .....	8	701,38
Oficial/a de 1.ª .....	8	696,14
Oficial/a de 2.ª .....	8	632,83
Oficial/a de 3.ª, Ayudante .....	9	594,28
Peón Especializado .....	9	587,58
Peón Ordinario .....	10	579,48
Formación 2.º año .....	11	412,83
Formación 1.º año .....	12	378,55
<b>Oficios auxiliares</b>		
Listero/a .....	6	594,28
Almacenero/a .....	6	602,11
Guarda Jurado, Vigilante/a .....	6	602,11
Operario/a de limpieza .....	10	579,48

## IV. ERANSKINA

HORMIGOI ETA HARROBIEN BIZKAIKO  
LAN EGUTEGIA – 2009. URTEA

Hitzarmenaren arabera urteko lanorduak: 1.712 ordu (214 egun x 8 ordu eguneko).

- 2009. urteko egunak, guztira: 365 egun.
- Lanekoak ez diren egunak: 151 egun.
  - Urteko oporretako lanegunak: 22 egun.
  - Urteko larunbatak: 50 egun.
  - Urteko igandeak: 52 egun.

## ANEXO IV

CALENDARIO LABORAL PARA EL SECTOR DE HORMIGONES  
Y CANTERAS DE BIZKAIA - AÑO 2009

Horas anuales de trabajo por convenio: 1.712 horas (214 días x 8 horas/día).

- Total de días del año 2009: 365 días.
- Días no laborables: 151 días.
  - Días laborables de vacaciones del año: 22 días.
  - Sábados del año: 50 días.
  - Domingos del año: 52 días.

- Jai-egun ofizialak: 14 egun.
    - Urtarrilaren 1a eta 6a.
    - Martxoaren 25a.
    - Apirilaren 9a, 10a eta 13a.
    - Maiatzaren 1a.
    - Uztailaren 25a eta 31.
    - Abuztuaren 15a.
    - Urriaren 12a.
    - Abenduaren 8a eta 25a.
    - Herriko jai-eguna (zehaztu gabe dago).
  - Sektoreko jai-egunak: 2 egun.
    - Abenduaren 24a eta 31.
  - Orduak konpentsatzeko egunak: 10 egun.
    - Urtarrilaren 2a eta 5a.
    - Martxoaren 20a.
    - Apirilaren 6a, 7a eta 8a.
    - Abenduaren 7a, 28a, 29a eta 30a.
  - Oporren hasieran edo amaieran hartzeko aparteko bai-  
men-eguna: egun bat.
- Lan egunak, guztira: 214 egun.

(III-15)

- Fiestas oficiales: 14 días.
    - 1 y 6 de enero.
    - 19 de marzo.
    - 9, 10 y 13 de abril.
    - 1 de mayo.
    - 25 y 31 de julio.
    - 15 de agosto.
    - 12 de octubre.
    - 8 y 25 de diciembre.
    - Fiesta local por determinar.
  - Fiestas del sector: 2 días.
    - 24 y 31 de diciembre.
  - Días de compensación de horas: 10 días.
    - 2 y 5 de enero.
    - 20 de marzo.
    - 6, 7 y 8 de abril.
    - 7, 28, 29 y 30 de diciembre.
  - Día extraordinario de permiso a disfrutar al inicio o final  
de las vacaciones: 1 día.
- Total días de trabajo: 214 días.

(III-15)

## IV. Atala / Sección IV

# Estatuko Administrazio Orokorra

# Administración General del Estado

### MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

#### Tesorería General de la Seguridad Social

##### Notificación de valoración de bienes muebles embargados

*Unidad de Recaudación Ejecutiva 48/06.*—En el expediente administrativo de apremio que se instruye en esta Unidad de Recaudación Ejecutiva contra el deudor María Begoña Echebarrena Zarraga, expte. 08/175, por deudas a la Seguridad Social, y con último domicilio conocido en 48330 Lemoa - Tallarreta, 10-1.º Dcha., se procedió con fecha 9 de junio de 2008 al embargo de los bienes muebles de su propiedad. Como interesado se le notifica que los bienes han sido tasados, según se transcribe, a efectos de su posible venta en pública subasta, si no se realiza el pago de la deuda.

##### Relación de bienes muebles embargados con valoración

Descripción	Tasación
CAFETERA 2 BRAZOS GAGGIA NERA .....	1.470,00 euros
CAJA REGISTRADORA CASIO CE 2300 .....	132,00 euros
MOLINILLO DE CAFÉ DE CAFÉS EL ABRA .....	144,00 euros
CÁMARA DE BEBIDAS 4 COMPA .....	268,75 euros
TELEVISOR GRUNDIG .....	63,00 euros

La valoración efectuada servirá para fijar el tipo de subasta. No obstante, si no estuviese conforme con la tasación fijada, podrá presentar valoración contradictoria en el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente a la presente notificación. En el caso de existir discrepancia entre ambas valoraciones, se aplicará la siguiente regla: Si la diferencia entre ambas, consideradas por la suma de los valores asignados a la totalidad de los bienes, no excediera del 20 por ciento de la menor, se estimará como valor de los

bienes el de la tasación más alta. En caso contrario, la Unidad de Recaudación Ejecutiva solicitará de los Colegios o asociaciones profesionales o mercantiles oportunos, la designación de otro perito tasador, que deberá realizar nueva valoración en plazo no superior a quince días desde su designación. Dicha valoración, que será la definitivamente aplicable, habrá de estar comprendida entre los límites de las efectuadas anteriormente, y servirá para fijar el tipo de subasta, de acuerdo con los artículos 110 y 111 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto 1415/2004 de 11 de junio («B.O.E.» del día 25).

Y para que sirva de notificación en forma y demás efectos pertinentes al destinatario, en su condición de deudor se expide la presente notificación.

Contra el acto notificado, que no agota la vía administrativa, podrá formularse recurso de alzada ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su recepción por el interesado, conforme a lo dispuesto en el artículo 34 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio («B.O.E.» del día 29), significándose que el procedimiento de apremio no se suspenderá sin la previa aportación de garantías para el pago de la deuda. Transcurrido el plazo de tres meses desde la interposición de dicho recurso de alzada sin que recaiga resolución expresa, el mismo podrá entenderse desestimado, según dispone el artículo 46.1 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, en relación con el artículo 115.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, («B.O.E.» del día 27), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de dicha Ley 30/1992.

En Durango, a 12 de enero de 2010.—El Recaudador Ejecutivo, Julio Baonza Ángulo

(IV-63)